

Gdynia, 23.04.2019

dr hab. Joanna Unterschütz, prof. WSAiB

**RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ MGR KAROLINY MARII SZYMOREK- CHACHUŁY  
PT. „INSTYTUCJE INDYWIDUALNEGO PRAWA PRACY WOBEC WYZWAŃ I ZAGROŻEŃ  
CYWILIZACJI INFORMACYJNEJ”**

**1. Wybór tematu.**

Gospodarka cyfrowa oparta na Internecie, łączach cyfrowych, aplikacjach mobilnych, usługach technologii cyfrowych (IT) oraz oprzyrządowaniu rozwija się bardzo dynamicznie. Aktualnie trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie handlu detalicznego, transportu, opieki zdrowotnej, edukacji oraz relacji osobistych w ramach mediów społecznościowych bez wykorzystania technologii cyfrowych.

Charakter zatrudnienia podlega znaczącym zmianom już od lat 70. XX w., kiedy to przedsiębiorcy w Stanach Zjednoczonych w większym stopniu zaczęli korzystać z usług podwykonawców i agencji pracy tymczasowej, zmieniając jednocześnie model zatrudnienia dla swoich „stałych” pracowników. Ważniejsza od stabilności i długiego czasu zatrudnienia stawała się elastyczność i wszechstronność pracowników. Stanowiło to pierwszy krok w kierunku rozwoju, a następnie rozpowszechniania nietypowych form zatrudnienia. Jednak zmiany technologiczne polegające na rozpowszechnieniu użycia komputerów i urządzeń mobilnych, przetwarzaniu dużych zbiorów danych (*big data*), jak również doskonaleniu technologii geolokalizacji nadały tym zjawiskom nowy wymiar. Tak jak bardzo zróżnicowana jest gospodarka cyfrowa, również zatrudnienie z nią związane obejmuje wiele sytuacji, w których pracownicy posługują się technologią cyfrową i urządzeniami mobilnymi w ramach swojej pracy.

Choć rozwój nowych technologii cyfrowych zdaje się przebiegać coraz szybciej a ich wykorzystanie przez pracodawców nie tylko w celu podążania za potrzebami rynku towarów i usług, ale także w celu usprawnienia czy zmiany form organizacji pracy, w literaturze krajowej opracowania dotyczące pracy w gospodarce cyfrowej nie są liczne.

Doktorantka zdecydowała się na spojrzenie na wyzwania związane z cywilizacją informacyjną z perspektywy instytucji indywidualnego prawa pracy. Wybór tematu rozprawy doktorskiej należy ocenić jako bardzo trafny również i z tego względu, że problematyka pracy w kontekście cywilizacji informacyjnej obejmuje wiele doniosłych problemów teoretycznych i praktycznych nie tylko w obszarze ściśle rozumianego prawa pracy, ale także m.in. prawa cywilnego (forma składania oświadczeń woli) i ochrony własności intelektualnej oraz danych osobowych. Po części ze względu na interdyscyplinarny charakter badań po części z uwagi na wyrwykowy zakres regulacji niektórych zagadnień, rozwiązanie tych kwestii nie sprowadza się do prostej recepcji ustaleń nauki prawa pracy dotyczących, lecz wymaga złożonych zabiegów interpretacyjnych. Należy więc stwierdzić, że tematyka obrana przez Doktorantkę bez wątpienia posiada odpowiedni potencjał „teoretyczny” predestynujący ją do uczynienia przedmiotem rozprawy doktorskiej.

## 2. Cele i metodologia pracy.

Jako cel swojej rozprawy Doktorantka wskazała „ukazanie i wyjaśnienie związków i zależności zachodzących między cywilizacją informacyjną a instytucjami indywidualnego prawa pracy” (s. 15) zastrzegając, że „Przedmiotem badań będą (...) tylko te komponenty cywilizacji informacyjnej, które stanowią zasadniczy rys cywilizacji informacyjnej, a jednocześnie są wystarczającą podstawą do wskazania ich implikacji dla stosunków zatrudnieniowych”.

Autorka zastrzega jednocześnie, że „z kilku powodów” pomija badanie innych stosunków leżących w obrębie zbiorowego i procesowego prawa pracy. W dalszej części omówienia założeń metodologicznych pracy powody te ujawnia jednak w dość ogólnikowy sposób. („zarysowany obszar badawczy jest duży”; „instytucje indywidualnego prawa pracy najlepiej nadają się [...] do realizacji celów badawczych tej pracy”).

Doktorantka przyjmuje następujące założenia:

- Teza 1- istnieją związki pomiędzy indywidualnym prawem pracy a cywilizacją informacyjną
- Teza 2: obecny kształt wybranych instytucji indywidualnego prawa pracy nie odpowiada w wystarczającym stopniu określonym wyzwaniom i zagrożeniom cywilizacyjnym

Formułuje ponadto trzy hipotezy:

- materia uregulowana przez instytucje indywidualnego prawa pracy ulega zmianom pod wpływem zjawisk i oddziaływania substratów cywilizacji informacyjnej
- uwarunkowania wykonywania pracy i stosunki społeczne, w ramach których wykonywana jest praca mogą być determinowane przez wpływ czynników cywilizacyjnych
- oddziaływanie instytucji indywidualnego prawa pracy na cywilizację informacyjną polega na takim ich ukształtowaniu, aby lepiej niż dotychczas odpowiadały na wyzwania cywilizacyjne i minimalizowały cywilizacyjne zagrożenia.

Określenie celu pracy we wskazany wyżej sposób w powiązaniu z zakreślonymi problemami badawczymi nasuwa jednak pewne wątpliwości. Po pierwsze za dość niefortunny należy uznać sposób sformułowania ostatniej hipotezy (s. 18). Być może popełniono tu błąd stylistyczny, gdyż w zdaniu poprzedzającym Doktorantka odnosi się do oddziaływania prawa pracy na cywilizację informacyjną. Można zatem przypuszczać, że chodzi tu o to, że normy prawa pracy powinny być kształtowane w ten sposób, aby uchronić stosunki pracy przed zagrożeniami płynącymi ze zjawisk związanych z rozwojem cywilizacji informacyjnej.

Ograniczenie obszaru badań do instytucji indywidualnego prawa pracy stanowi prawo Doktorantki, a praktyka poświęcania odrębnych opracowań zagadnieniom w obszarze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy jest dość powszechna i akceptowana w nauce prawa pracy praktyką.

Trudno jednak zgodzić się ze stawianą przez Doktorantkę na wstępie tezą, iż „pogłębione rozważania dotyczące nowych form zatrudnienia i organizacji pracy, nieznanych polskiemu prawu pracy przekraczałyby ramy tego opracowania”. Przeciwnie, przekonana jestem, że poszerzenie prowadzonych przez Autorkę analiz o formy zatrudnienia, które zaczynają się dopiero kształtować w związku z rozwojem gospodarki cyfrowej (czy też jak pisze Autorka cywilizacji informacyjnej) powinny stanowić przedmiot pogłębionej refleksji, zwłaszcza, że przewidywać można, że to raczej rozmaite formy pracy zdalnej, zarządzane algorytmiczne czy konieczność współpracy ludzi z robotami zaczynają zmieniać

świat pracy w większym stopniu niż np. reguły ujawniania danych osobowych przez pracodawcę czy forma umowy o pracę. Konsekwencje tej, w mojej opinii nietrafionej decyzji Doktorantki widoczne są w wielu dalszych rozdziałach pracy, a ograniczenie analiz do istniejących instytucji prawa pracy (nie prawa zatrudnienia) w połączeniu z proponowaną na początku szerszą socjologiczną perspektywą, choć stosowany konsekwentnie, negatywnie wpływa na ocenę treści prezentowanych w dalszych rozdziałach. Z powyższych względów można stwierdzić, że nieco zbyt wąsko i zachowawczo ujęte zostały przez Doktorantkę problemy badawcze.

Najistotniejsze jest jednak to, że pomimo takiego nie do końca trafnego przedstawienia we wstępie rozprawy jej celu i głównych problemów badawczych, Doktorantka w dużej mierze zrealizowała założenia, jakie w mojej ocenie powinny leżeć u podstaw rozprawy doktorskiej dotyczącej indywidualnego prawa pracy w cywilizacji informacyjnej.

Szczegółowe zapoznanie się z treścią rozdziałów zamieszczonych w części II rozprawy dowodzi bowiem, że Doktorantka dokonała wnikliwej analizy poszczególnych obowiązujących aktualnie instytucji polskiego indywidualnego prawa pracy. A zatem podniesione powyżej zastrzeżenia w istocie dotyczą bardziej sposoby wyartykułowania przez Doktorantkę celów i założeń rozprawy niż rzeczywistej ich wadliwości.

Jeśli chodzi o założenia metodologiczne rozprawy, to we wstępie wskazano, że w pracy wykorzystano przede wszystkim metodę analizy dogmatycznoprawnej. Posiłkowo zastosowana została metoda analizy i krytyki piśmiennictwa. Niewątpliwie główna metoda badawcza, którą posłużyła się Doktorantka, zdeterminowana została przez wybór tematu pracy i problemów badawczych. Wybór metody jest słuszny i odpowiada przedmiotowi oraz celom rozprawy. Trzeba już w tym miejscu podkreślić, że Autorka w umiejętny sposób posługuje się tą metodą, a analiza, z uwagi na problematykę, której dotyczy nie ogranicza się do obszaru prawa pracy, lecz obejmuje również prawo cywilne i administracyjne. Na szczególne uznanie zasługuje podjęcie przez Doktorantkę próby stworzenia jednolitej siatki pojęciowej dla zjawisk związanych z rozwojem cywilizacji informacyjnej i ich wpływem na stosunki zatrudnienia. Do tego celu konieczne było sięgnięcie do opracowań z dziedziny cybernetyki, antropologii kulturowej i socjologii.

Doktorantka świadomie zrezygnowała natomiast z metody prawnoporównawczej i przeprowadzania badań empirycznych. Decyzja ta mieści się w prawie każdego badacza do autonomicznego zakreślanie przedmiotu i sposobu realizacji własnych badań naukowych. Niewątpliwie analiza prawnoporównawcza wzbogaciłaby pracę. Decyzja ta, jak się zdaje pozostaje w związku z uznaniem za celowe pominięcia analizy wielu nowych form pracy, które kształtują się już na polskim rynku pracy a np. w niektórych państwach europejskich doczekały się własnych rozwiązań prawnych. Nie sposób bowiem nie dostrzegać, że wprawdzie w rozprawach doktorskich często zamieszczane są odrębne rozdziały prawnoporównawcze, jednak niejednokrotnie brak jest już jakiegokolwiek powiązania wynikających z nich wniosków z pozostałymi fragmentami rozprawy. Zamiast zatem zamieszczać taki rozdział prawnoporównawczy w roli ozdobnika, którego głównym celem miałoby być jedynie umożliwienie recenzentom uznania za spełniony jednego z kryteriów, którym powinna odpowiadać rozprawa doktorska, Doktorantka słusznie skoncentrowała się na analizie polskiego ustawodawstwa. Tym niemniej zwrócenie

uwagi na pewne zjawiska pojawiające się w innych krajach (np. umowy zerogodzinowe, akcjonariat pracowniczy) dałoby asumpt do prowadzenia pogłębionych rozważań nad kształtem obecnych i przyszłych rozwiązań prawnych w Polsce. Globalizacja gospodarki nie pozostaje bowiem bez wpływu na rynek pracy i metody organizacji pracy.

Teoretyczny w założeniu charakter rozprawy spowodował również odrzucenie metody empirycznej. Również ta decyzja zasługuje na aprobatę, bowiem rozmiar i ciężar gatunkowy problemów teoretycznych w obszarze objętym badaniami był na tyle duży, że włączenie analizy praktyki stosowania prawa mogłoby jedynie zaciemniać obraz.

Mając na uwadze powyższe kwestie należy jednak wskazać, że nie w pełni precyzyjny jest tytuł samej rozprawy doktorskiej „Instytucje indywidualnego prawa pracy wobec wyzwań i zagrożeń cywilizacji informacyjnej”. Po pierwsze sama Autorka (słusznie zresztą) przyznaje, że omówione zostały jedynie wybrane instytucje indywidualnego prawa pracy. Następnie, skoro pominięto analizy prawnopórownawcze należało zaznaczyć to w tytule pracy, gdyż w obecnej formie można przypuszczać, że praca odnosi się do instytucji prawa pracy wielu bliżej nieokreślonych państw. Co więcej, także odniesienia do literatury z zakresu pozostałych nauk społecznych w przeważającej mierze uwzględniają dorobek nauki krajowej.

### 3. Ocena konstrukcji i treści pracy.

Układ rozprawy jest odpowiedni i koresponduje z przyjętymi przez Doktorantkę założeniami. Materia analizowana w pracy została uszeregowana w logiczny sposób, a rozprawę można podzielić na dwie zasadnicze części: część pierwsza zatytułowana „Współczesne przemiany cywilizacyjne a stosunki pracy- zagadnienia ogólne” zawiera dwa rozdziały. W części drugiej, zatytułowanej „Analiza normatywne wybranych instytucji indywidualnego prawa pracy w świetle wyzwań i zagrożeń cywilizacji informacyjnej” można z kolei wyodrębnić rozdziały 1-5, w których przedstawiono funkcjonujące w polskim systemie prawa rozwiązania prawne i rozdział szósty, zawierający prognozy i postulaty, będący jednocześnie swego rodzaju podsumowaniem wcześniejszych rozważań. Autorka zrezygnowała z rozdziału podsumowującego całość pracy na rzecz podsumowań zawartych w poszczególnych rozdziałach. Decyzję tę oceniam jako słuszną, zwłaszcza że poszczególne rozdziały, choć łączą się w spójną całość mogą być czytane jako odrębne części.

**Rozdział pierwszy** zatytułowany „Cywilizacja informacyjna i jej związki z prawem i stosunkami pracy” ma na celu przybliżenie pojęcia cywilizacji informacyjnej i jej oddziaływania na prawo pracy. Z całą pewnością pozytywnie należy ocenić podjęcie przez Doktorantkę próby opisu zjawisk związanych z wkraczaniem tzw. nowych technologii nie tylko do życia codziennego coraz większej rzeszy mieszkańców Polski i Europy (np. skala korzystania z komputerów, mediów społecznościowych, Internet rzeczy), jak i do świata pracy (np. wykorzystanie coraz nowocześniejszych rozwiązań technicznych w przemyśle i usług w sektorze elektronicznym).

Rozdział ten na tle innych jest jednak dość długi (ok. 90 stron- niemal ¼ objętości pracy) a przedstawione na wstępie rozważania na temat pojęcia cywilizacji zbyt szczegółowe. Pewne wątki, jak uwagi nt. fordowskiego modelu organizacji pracy i postfordyzmu powtarzają się. Treść rozdziału, skądinąd

napisanego w sposób ciekawy i przystępny, skłania do zgłoszenia kilku uwag o charakterze szczegółowym.

Podrozdział 2.3. „Cywilizacja informacyjna a postfordyzm- uwagi terminologiczne” (s. 35 i nast.) rozpoczyna się dość, moim zdaniem, niefortunnym twierdzeniem „Cywilizację informacyjną określa się niekiedy postfordyzmem”. Zdanie to (bez podanego źródła autorów takiego poglądu) pozwala przypuszczać, że Autorka faktycznie utożsamia ze sobą obydwie zjawiska. Dopiero pod koniec podrozdziału odnajdziemy wyjaśnienie, że relacja obu pojęć jest zgoła inna a utożsamianie obu pojęć błędne. Być może odmienny sposób prezentacji treści sprzyjałby klarowności tekstu i właściwemu odczytaniu poglądów (ostatecznie słusznych) poglądów Doktorantki.

Zastanawiające jest także dlaczego w podrozdziale 2.4 „Cywilizacyjny poziom rozwoju polskiego społeczeństwa” znajdujemy odwołania do danych i źródeł w głównej mierze (poza przypisem 114) nie wykraczających poza rok 2009. Nie wiadomo, czy proces przechodzenia Polski do cywilizacji informacyjnej zakończył się w tym czasie i w jakim stopniu Doktorantka uwzględniła w treści rozdziału dane z programu Ministerstwa Cyfryzacji z 2017 roku, który w przypisie 114 przywołuje.

Dość ogólnikowy charakter mają uwagi zamieszczone w podrozdziale 2.5.3. „Globalizacja jako charakterystyczne zjawisko cywilizacji informacyjnej”. Zjawiska zachodzące w tym obszarze mają ogromny wpływ na warunki zatrudnienia i sposób organizacji pracy. Doktorantka wspomina jedynie na marginesie o outsourcingu i tworzeniu organizacji wirtualnych nie rozwijając nadmiernie tych wątków, podczas gdy to właśnie w związku z globalizacją coraz powszechniejsze stają się relokalizacja produkcji i usług w krajach pozaeuropejskich, gdzie koszty pracy są niskie, a warunki pracy mogą pozostawiać wiele do życzenia (o czym Autorka wspomina na s. 45/46) oraz tworzenie długich łańcuchów podwykonawców. Globalizacja usług prowadzi do zmian w zakresie korzystania z nowych możliwości technologicznych, towarzyszą im jednak zmiany w samej organizacji pracy np. telefoniczne centra usługowe zlokalizowane w Indiach obsługujące rynek amerykański i brytyjski zatrudniają pracowników w godzinach nocnych, aby dostosować się do potrzeb klientów. To w dłuższej perspektywie wpływa niekorzystnie zarówno na zdrowie jak i relacje społeczne tych pracowników. Z drugiej strony odpowiedzialność na globalizację produkcji i usług jest tworzenie różnego rodzaju porozumień ponadnarodowych mających na celu zachowanie standardów pracy.

Cenne dla zakreślenia obrazu relacji społecznych w cywilizacji cyfrowej i głównego tematu pracy są natomiast uwagi dotyczące wpływu nowoczesnych technologii na kształt instytucji prawnych w ogóle (podrozdział 3.1) i prawa pracy w szczególności (podrozdział 3.2). Mając jednak na uwadze ogólny i wprowadzający charakter Rozdziału pierwszego należy postawić pytanie o przyczynę całkowitego pominięcia dyskusji na temat ewolucji prawa pracy toczącej się w literaturze zachodniej. Trudno uznać, że poglądy m.in. takich autorów jak Brian Bercusson, Guy Davidov, Mark Freedland, Silvana Sciarra, Alain Supiot, Manfred Weiss, można po prostu pominąć. Widoczne już tutaj założenie metodologiczne polegające na oparciu się w przeważającej mierze tylko na zagadnieniach obecnych w literaturze krajowej niesie ze sobą skutki w postaci ograniczenia horyzontów badawczych i nadmiernego zawężenia perspektyw. Negatywne skutki takiej decyzji będą widoczne także w kolejnych rozdziałach.

W podrozdziale 3.3. Doktorantka dokonuje przeglądu regulacji prawnych w obszarze indywidualnego prawa pracy związanych z rozwojem cywilizacji informacyjnej. Relacja taka jest ze wszech miar

potrzebna. W tekście pracy zabrakło jednak wyraźnego zastrzeżenia, że wszelkie rozważania dotyczące rozwiązań prawnych opierać się będą wyłącznie na prawie polskim.

Wysoko oceniam także rozważania zawarte w podrozdziale 4 „Uwarunkowania realizacji stosunków pracy”, prezentuje on bowiem konkretnie i szczegółowo w jaki sposób korzystanie z nowoczesnych osiągnięć technologicznych wpływa na organizację pracy. To, czego być może zabrakło to refleksja nad tym w jaki sposób nowe formy organizacji pracy wpływają na rozumienie pojęć pracownika i pracodawcy. W złożonych konfiguracjach, z jakimi mamy do czynienia w łańcuchu podwykonawców, holdingach czy pracy w ramach platform cyfrowych stosowanie tradycyjnych pojęć pracodawcy i pracownika staje pod znakiem zapytania. Warto byłoby też odwołać się do publikacji (choćaby *Future of Work* OECD) dotyczących zmian w zakresie zapotrzebowania na poszczególne zawody (s. 99-101). Zmieniające się standardy pracy i wymaganie stałej dostępności przez część pracodawców sprawiają, że kształtują się nowe prawa pracownicze: np. prawo do bycia odłączonym (*right to be off-line*) jako szczególna postać prawa pracownika do wypoczynku. Autorka słusznie też stawia pytanie o przyszły kształt norm czasu pracy (s. 89). Wypadałoby jednak choćby krótko zastanowić się nad celem i sensem tworzenia nie tylko norm maksymalnych, jak to miało miejsce dotychczas, jak i tworzenia norm minimalnych, co wydaje się celowe w związku z rozwojem pracy na żądanie i umów „zerogodzinowych”. Nie do końca zrozumiałe jest także dlaczego statystyki dotyczące bezrobocia w Polsce dotyczą akurat lat 2010-2014 (s. 99).

Przedstawione powyżej uwagi mają jednak przede wszystkim charakter polemiczny. Próbę wykazania w jaki sposób zmiany w obszarze wykorzystania nowych technologii oddziałują na stosunki pracy należy, pomimo pewnych mankamentów, uznać za udaną i wartościową.

**Rozdział drugi** przybliży czytelnika jeszcze bardziej do świata pracy i zagadnień ściśle związanych z ewolucją stosunków pracy. Pierwsza refleksja, która nasuwa się po lekturze tego rozdziału związana jest z samą systematyką rozprawy. Mianowicie wiele (swoją drogą ciekawych i wartościowych) wątków związanych z uwarunkowaniami realizacji stosunku pracy pojawiło się już w rozdziale pierwszym. W drugim rozdziale siła rzeczy nie udało się uniknąć pewnych powtórzeń.

Pewne zastrzeżenia budzi także pierwszy podrozdział zawierający uwagi wstępne. Z jednej strony Doktorantka stara się usystematyzować w jakiś sposób skutki oddziaływania cywilizacji informacyjnej na stosunki pracy, z drugiej strony jednak sama stwierdza, że zastosowane kryteria podziału są nieostre, a wręcz, że „Jakkolwiek pojawiają się wątpliwości co do charakteru niektórych skutków, to uważam, że nie jest to problem szczególnie istotny dla jakości oceny”. Twierdzenie takie stawia pod znakiem zapytania celowość prowadzonych wcześniej rozważań. To dość nieudane wprowadzenie nie rzutuje jednak na szczęście na jakość analiz prowadzonych w dalszych rozdziałach. Ostatecznie bowiem Doktorantka rozwija skutki związane ze sferą zatrudnienia, wpływ substratu techniczno-technologicznego na uwarunkowania wykonywania pracy oraz skutki substratu społecznego na uwarunkowania wykonywania pracy.

Na tle tych rozważań ponownie zgłosić można kilka zastrzeżeń. Doktorantka słusznie zauważa zachodzące zmiany w modelu pracy oraz wzrost znaczenia międzynarodowych korporacji oraz różnorodności kulturowej w miejscu pracy. Autorka zwraca także uwagę na zagrożenia związane z inwigilacją pracowników i zacieraniem granicy pomiędzy życiem prywatnym z zawodowym. Rozważania te jednak

prorowadzone są w formie swobodnego eseju, trudno zatem określić, czy prezentowane wnioski są wynikiem prowadzonych przez nią badań empirycznych (być może w ramach innych projektów badawczych) czy oparte są na opracowaniach innych autorów. Nie można także stwierdzić na jakich konkretnie przykładach opiera Autorka np. twierdzenia o tworzeniu negatywnych wzorców aksjologicznych przez międzynarodowe korporacje (s. 118), czy też o pożądanym przez pracodawców cechach pracowników (s. 119).

W kolejnych podrozdziałach, Doktorantka zwraca uwagę na rozbieżności pomiędzy zastanym stanem prawnym w sferze zatrudnienia a dynamicznie przebiegającymi zmianami cywilizacyjnymi. Ostatecznie jednak widząc alternatywę w postaci tworzenia nowych instytucji prawa pracy i w miarę możliwości stosowania już istniejących przy dokonywaniu odpowiednich zabiegów interpretacyjnych Autorka wybiera drugą opcję. Można oczywiście zastanawiać się, czy działania takie będą wystarczające, zwłaszcza w obszarach, które tworzone były z myślą o fordowskim modelu organizacji pracy. Następnie Autorka przechodzi do kwestii dotyczy uelastyczniania zatrudnienia w cywilizacji informacyjnej. Po raz kolejny należy zwrócić uwagę na bardzo ograniczony zakres wykorzystania literatury zagranicznej. Przyjęte przez Doktorantkę założenie korzystania przede wszystkim ze źródeł krajowych stanowi niepotrzebne ograniczenie, czerpanie z rozwiązań przyjmowanych w innych krajach (zwłaszcza tych o większym stopniu zaawansowania technicznego) nie musi przecież polegać na ich kopiowaniu, lecz na dostosowaniu do istniejącego (lub projektowanego) modelu stosunków przemysłowych w Polsce. Niestety podobne uwagi dotyczące pomijania dyskusji toczących się poza Polską będą powtarzać się jeszcze wielokrotnie w odniesieniu do kolejnych rozdziałów. W omawianym podrozdziale 2.3. wyraźnie brakuje, podobnie jak w podrozdziale pierwszym odwołania do badań własnych lub wcześniejszych opracowań m. in. w zakresie skutków upowszechnienia ICT w pracy.

W podrozdziale 3, interesująco i obszernie prezentującym wpływ nowych technologii na procesy i organizację pracy Doktorantka wykazuje znaczący optymizm, co do ich roli w usprawnianiu procesów pracy i systemów zarządzania. Jedną z pominiętych przez Autorkę kwestii jest wykorzystanie w procesach pracy robotów, a co za tym idzie odpowiedzialności za błędne działanie tych urządzeń. Drugi problem wiąże się z wpływem korzystania z technologii informatycznych w procesie zarządzania na równe traktowanie pracowników. Warto zauważyć, że tam, gdzie do podejmowania decyzji wykorzystywane są algorytmy to, na ile rzeczywiście ich działanie sprzyjać będzie równemu traktowaniu pracowników w znaczącej mierze zależy od zastosowanych danych wyjściowych. Kwestia ta jest tym istotniejsza w im większym stopniu algorytm sam „uczy się”, rozwija się samodzielnie bez ingerencji człowieka. Może się bowiem zdarzyć, że decyzje podejmowane w oparciu o algorytmy będą różniły się np. z płci, rasy, narodowości pogłębiać, zamiast je niwelować. Nie do końca wydają się także wyartykułowane zagrożenia płynące z komodyfikacji pracy, zwłaszcza tej wykonywanej w ramach platform cyfrowych. Analizując cyberzagrożenia w stosunkach pracy Doktorantka słusznie zwraca uwagę na te związane z uzależnieniem czy urazami o charakterze fizycznym, pomija jednak jak się zdaje problem nękania (*cyberbullying*), choć w podsumowaniu wspomina o *cyberstalkingu*.

Nie do końca klarowne jest dla mnie także wyróżnienie przez Autorkę podrozdziału prezentującego główne wyzwania cywilizacyjne wobec instytucji indywidualnego prawa pracy po wcześniejszych

rozdziałach a przed wnioskami zamykającymi rozdział. Siłą rzeczy wyzwania te odnoszą się do wcześniejszych rozważań np. kwesta segmentacji rynku pracy łączy się z problematyką uelastycznienia zatrudnienia; konieczność podnoszenia kwalifikacji z kwestiami omawianymi w podrozdziale dotyczącym podziałów cyfrowych itd.

W przypadku planowanej publikacji zaprezentowanej rozprawy konieczne byłoby w mojej ocenie uporządkowanie treści zawartych w części pierwszej. Pewne mankamenty związane ze sposobem wykorzystania źródeł, przyporządkowaniem treści do poszczególnych jednostek redakcyjnych, powtórzenia w tekście mogą bowiem przysłać pozytywne jego walory. Niewątpliwym atutem tej części pracy jest nadanie szerszej niż tylko prawna perspektywy dla omawianych zjawisk oraz wiele trafnych spostrzeżeń z zakresu oddziaływania nowych technologii i globalizacji na stosunek pracy.

W drugiej części pracy Doktorantka dokonuje analizy wybranych instytucji indywidualnego prawa pracy w kontekście cywilizacji informacyjnej opierając się na stanie prawnym *de lege lata*. Ostatni rozdział zawierający prognozy i postulaty na przyszłość stanowi natomiast w moim odczuciu odrębną część, spełniając w pewnym stopniu także funkcję podsumowania.

Przede wszystkim o ile w części pierwszej widoczne były zmagania Doktorantki ze złożoną materią i pewne trudności związane z usystematyzowaniem prezentowanych kwestii, poszczególne zagadnienia w części drugiej przedstawione są w sposób logiczny, według z góry widocznego klucza (poszczególnych instytucji prawnych) i klarowny. Mając na uwadze, że Doktorantka postanowiła skupić się na aktualnie obowiązujących regulacjach kwestie prognoz pozostawiając do rozważania w ostatnim rozdziale, wybór prezentowanych instytucji prawnych uważam za trafiony.

W rozdziale pierwszym dotyczącym konstrukcji stosunku pracy w cywilizacji informacyjnej Doktorantka omawia przemiany zachodzące w sposobie regulacji stosunku pracy w art. 22 k.p. zauważając, że w miarę upływu czasu regulacja kodeksowa stawiała się coraz sztywniejsza, co nie doprowadziło do ograniczenia zatrudnienia pozakodeksowego. W szerokim zakresie omówione zostały także kwestie związane z podporządkowaniem pracownika i ryzykiem pracodawcy odnosząc się obszernie do kwestii przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy. Na tle tych rozważań poczynić wypada kilka uwag krytycznych. Przede wszystkim na początku rozdziału (s. 166) Autorka słusznie zauważa, że ze względu na wzrost znaczenia stosunków pracy o charakterze transgranicznym (i oczywiście przystąpienie Polski do UE) konieczna jest ocena stosunków pracy „nie tylko na podstawie polskich norm prawa pracy, ale i regulacji innych państw, ale przede wszystkim regulacji wspólnotowych”. Pomijając dość niefortunne odniesienie się do norm wspólnotowych a nie unijnych, zgadzam się z tym twierdzeniem całkowicie. Jednak to odniesienie do konstrukcji stosunku pracy w innych systemach prawnych oraz w obszarze prawa unijnego jest bodaj jedynym w tym rozdziale. Tymczasem rozwinięcie tego wątku byłoby nie tylko cenne dla pracy, ale i konieczne. Kwestia przemian stosunku pracy zajmował się m. in. Nicola Kountouris (*The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context. Studies in Modern Law and Policy*, Routledge 2016 oraz, wraz z Markiem Freedlandem, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, OUP 2011) czy z perspektywy pracodawcy Jeremias Prassl (*The concept of the employer*, OUP 2016). Doktorantka nie wspomina też w ogóle o autonomicznej europejskiej definicji pracownika, która od kilkudziesięciu lat kształtuje się w orzecznictwie TSUE (orzeczenia w sprawach C-75/63 Unger, C-66/85 Lawrie-Blum a ostatnio C-216/15



Ruhrlandklinik). O ile pewien upór w unikaniu literatury zagranicznej można położyć na karb (błędnych w mojej ocenie) założeń metodologicznych, to pominięcie perspektywy europejskiej jest niedopuszczalne, zważywszy na relacje prawa krajowego i unijnego.

**Rozdział drugi** dotyczy nietypowych form zatrudnienia, które rozwijają się wraz z postępem cywilizacji informacyjnej. Tu Doktorantka po wyjaśnieniu terminu pracy nietypowej, po krótkce odnosi się do pracy tymczasowej. Z zadowoleniem można odnotować, że w tym przypadku Autorka dostrzegła powiązania krajowej regulacji z dyrektywami UE. Jednak prowadząc rozważania na temat różnic pomiędzy agencją pracy tymczasowej a zwykłym pośrednictwem pracy Doktorantka pomija zupełnie usługi tego rodzaju świadczonych w ramach platform cyfrowych, które przecież już funkcjonują w różnych postaciach w Polsce. Jeżeli nawet pominiemy toczone wielokrotnie w literaturze zachodniej dyskusje dotyczące charakteru zatrudnienia w ramach platform i aplikacji cyfrowych (np. J. Prassl, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, OUP 2018) trudno nie zauważyć działania takich aplikacji jak np. JobSquare, UberEats itp. O ile jeszcze kilka lat temu można było uważać funkcjonowanie platform i aplikacji cyfrowych w Polsce za zjawisko marginalne, z czasem stają się coraz bardziej zauważalne, należałoby więc zastanowić się w jakim stopniu wpisują się w krajowe ramy prawne w obszarze prawa pracy. Nie zostało także poruszone zagadnienie pozornego samozatrudnienia. Prawdopodobnie byłoby je łatwiej dostrzec, gdyby w poprzednim rozdziale uwzględniono perspektywę europejską (zob. Wyrok TSUE w sprawie C-413/13 FNV Kunsten).

Słusznie znaczną część omawianego rozdziału Doktorantka poświęca telepracy, trafnie zauważając mankamenty aktualnej regulacji, które sprawiają, że ta forma pracy nie jest dostatecznie wykorzystana. Szkoda, że pominięto rolę europejskich partnerów społecznych w tworzeniu tych rozwiązań.

W kolejnym **trzecim rozdziale** Doktorantka przeprowadza analizę czasu i miejsca wykonywania pracy w kontekście cywilizacji informacyjnej, poruszając takie zagadnienia jak elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy przyjęte w k.p. w tym wydłużenie okresów rozliczeniowych, wykonywanie pracy poza granicami kraju. Dostrzegając problem nieregularnego charakteru pracy i nieostrych granic pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym nie dość wyraźnie moim zdaniem uwypukliła problem dyżurów pracowniczych i pracy na wezwanie. Natomiast koncentrując się na rozwiązaniach przewidzianych w kodeksie pracy pomija kwestię obowiązku rejestracji czasu pracy dla osób wykonujących prace na podstawie umowy zlecenia i umowy podobnej do zlecenia. Jest to zagadnienie o tyle istotne, że w widoczny sposób ilustruje w jaki sposób ustawodawca zdaje się dążyć do upodobnienia wybranych umów prawa cywilnego do umowy o pracę. Interesująco zaprezentowane zostały także problemy związane z nieprzystawalnością definicji miejsca pracy do pracy wykonywanych wirtualnie w cyberprzestrzeni.

**Rozdział czwarty** dotyczy elektronicznej formy dokonywania czynności i składania oświadczeń woli przez strony. Doktorantka słusznie dostrzega, że wraz z rozwojem cywilizacji informacyjnej coraz bardziej powszechne staje się porozumiewanie na odległość. Stąd też w praktyce możliwe jest, że pracodawca i pracownik ze względu na znaczne oddalenie geograficzne nigdy się nie spotkają, co stwarza konieczność rozwijania nowych kanałów komunikacji. Mając to na uwadze Doktorantka obszernie omawia nie tylko dopuszczalne formy oświadczeń woli o nawiązaniu, zmianie i rozwiązaniu stosunku pracy na tle regulacji prawa pracy i prawa cywilnego, ale też trudności praktyczne, które ta tym tle powstają.

Proponowane przez Doktorantkę rozwiązanie problemu polegające na zastosowaniu wykładni dynamicznej, dzięki czemu wymagana forma „na piśmie” można odczytywać jako formę dokumentowa, a nie zwykłą pisemną (która może wymagać kwalifikowanego podpisu elektronicznego) poparte jest trafnymi argumentami. Wydaje się jednak, że sama Autorka nie ma pewności, czy sama dynamiczna interpretacja przepisów bez wprowadzenia zmian w tym obszarze pozwoli pracodawcy dokonującemu pewnych czynności na uniknięcie odpowiedzialności w sferze prawa pracy i prawa karnego.

W rozdziale piątym Doktorantka prezentuje wybrane prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Największym wyzwaniem jest skonfrontowanie aktualnych konstrukcji prawnych z nowymi zjawiskami w obszarze cywilizacji cyfrowej. Z przyjemnością należy przyznać, że Doktorantka poradziła sobie z tym zadaniem bardzo dobrze. Na pochwałę zasługuje zarówno dobór zagadnień omówionych w tym rozdziale jak i pogłębiony charakter prowadzonych wywodów. Rozdział ten wydaje się zarazem najciekawszy i najbardziej wartościowy. Wraz z rozwojem cywilizacji i środków technicznych zwiększają się możliwości sprawowania kontroli nad pracą, a jednocześnie coraz większego znaczenia nabierają wyzwania związane z zachowaniem prawa do prywatności, przetwarzaniem danych osobowych i prawami autorskimi. Nie bez znaczenia pozostają kwestie związane z ochroną zdrowia pracowników i nowe wyzwania w tym obszarze. Słusznie podnosi Autorka także kwestię podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kształcenia ustawicznego.

W rozdziale tym Doktorantka także dostrzega znaczenie orzecznictwa organów międzynarodowych (wyrok ETPC w sprawie Barbulescu – w kontekście monitoringu i wyrok TSUE w sprawie Lindquist w kontekście ochrony danych osobowych pracownika). Szkoda, że wątki europejskie nie zostały nieco bardziej rozbudowane. Zabrakło chociażby wzmianki nt. projektu dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii, wokół której toczy się żywa dyskusja.

Ostatni, **szósty rozdział** różni się charakterem od pozostałych części pracy i pełni w znacznym stopniu funkcje podsumowanie prowadzonych w rozprawie rozważań, Doktorantka postanowiła bowiem zmierzyć się z wyzwaniami, jakie niesie ze sobą cywilizacja cyfrowa dla przyszłości prawa pracy. Na początku prezentuje możliwe scenariusze rozwoju pracy podporządkowanej, nietypowych form zatrudnienia i wykorzystania jednolitej umowy o pracę, a także wybranych. Instytucji indywidualnego prawa pracy w obszarze obowiązków pracodawcy, ochrony niemajątkowych praw i interesów pracowników.

Prezentując możliwe scenariusze zmian w sposobie ukształtowania stosunku pracy, Doktorantka dostrzega zmiany płynące z tzw. „uberyzacji” zatrudnienia. Nie jest jasne, które z tych rozwiązań Doktorantka uznaje za najtrafniejsze, wydaje się, że na gruncie krajowego prawa pracy opowiada się za dalszym rozwojem prawa zatrudnienia. Kwestię pracowniczego podporządkowania Doktorantka pozostawia jednak otwartą. Nie wydaje się, aby w jej opinii koncepcja zależności ekonomicznej miała zastąpić podporządkowanie. Szkoda, że zabrakło tu uwag dotyczących planowanej dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Szkoda także, że nie pogłębiono rozważań nad jednolitą umową o pracę, nie dowiemy się więc czy i dlaczego zdaniem Doktorantki umowa taka mogłaby sprostać wyzwaniom cywilizacji informacyjnej także w odniesieniu do pracy w ramach platform i aplikacji cyfrowych.

Dopiero w drugiej części, gdzie Doktorantka stawia postulaty *de lege ferenda* dowiadujemy się, że opowiada się za jak najszerszą koncepcją stosunku pracy i definiowaniem go za pomocą kryterium podmiotowego. Doktorantka postuluje, aby instytucja stosunku pracy była zarazem elastyczna i pojemna. Można jednak odnieść wrażenie, że cały ciężar stworzenia ram prawnych spoczywać powinien wyłącznie na ustawodawcy, nie pozostawiając żadnego marginesu działania dla partnerów społecznych. Przyjęcie takiej perspektywy jest z jednej strony zrozumiałe, gdy weźmiemy pod uwagę słabość dialogu społecznego w Polsce. Z drugiej jednak strony można pokusić się o rozważania dotyczące perspektyw ożywienia praktyk układowych po rozszerzeniu zakresu podmiotowego ustawy o związkach zawodowych, a także o możliwości stworzenia ram prawnych, które dadzą partnerom społecznym większą swobodę prowadzenia rokowań a tym samym kształtowania stosunku pracy w sposób właściwy dla poszczególnych branż i zakładów pracy. Podobnie w kolejnym podrozdziale Doktorantka postuluje odejście od ustawowej regulacji czasu pracy pozostawiając, jak się zdaje rozstrzygnięcia stronom stosunku pracy, nie przyznając żadnej roli partnerom społecznym.

Pozytywnie należy ocenić postulaty stawiane przez Doktorantkę w obszarze form składania oświadczeń woli i wprowadzenie ułatwień w zakresie składania oświadczeń woli na odległość. W zakresie ochrony dóbr osobistych Doktoranta słusznie zauważa, że w obecnych czasach, gdy korzystanie chociażby z mediów społecznościowych jest coraz bardziej rozpowszechnione na ochronę zasługują nie tylko dobra osobiste pracownika (co nie budzi wątpliwości i ma szczególne znaczenie przy realizacji uprawnień kontrolnych przez pracodawcę) ale i pracodawcy.

Podsumowując ocenę merytoryczną rozprawy, można stwierdzić z satysfakcją, że Doktorantce udało się wykazać ścisłe związki pomiędzy cywilizacją informacyjną a prawem (w tym prawem pracy w szczególności) oraz znaczący wpływ, jaki zmiany społeczne i technologiczne wywierają na relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, ich wzajemne prawa i obowiązki. Warto zaznaczyć, że, pomimo pewnych mankamentów zarysowanie kierunków tych przemian w części pierwszej pracy doskonale przygotowało grunt do dalszych, bardziej szczegółowych rozważań prowadzonych w drugiej części. Połączenie dwóch kierunków analiz dało więc bardzo dobry rezultat. W sposób przekonujący Autorka wykazała także, że obowiązujące w Polsce regulacje w zakresie indywidualnego prawa pracy wymagają zmian w wielu obszarach.

#### 4. Źródła.

Doktorantka w szerokim stopniu wykorzystała literaturę nie tylko z zakresu prawa pracy, ale z uwagi na przedmiot badań również z zakresu cybernetyki i socjologii. Istotnie podnosi to poziom naukowy analiz i powoduje, że praca posiada odpowiedni poziom teoretyczny. Spis literatury liczy około 475 pozycji, co niewątpliwie świadczy o szerokim zakresie przeprowadzonych przez Doktorantkę kwerend. Znaczny niedosyt pozostawia jednak ograniczony stopień wykorzystania literatury obcej (około 25 pozycji t.j. 5,5% wszystkich pozycji bibliograficznych). Doktorantka pomija lub w znikomym stopniu wykorzystuje nie tylko opracowania przygotowane pod egidą instytucji międzynarodowych, jak OECD, Międzynarodowa Organizacja Pracy czy Fundacja Dublińska, które pozwoliłyby lepiej zrozumieć naturę prezentowanych zjawisk i przewidywać kierunki rozwoju, ale także opracowania innych autorów przy-

woływanych wyżej. Trudno ocenić czy powodem takiego wyboru było z gruntu błędne założenie metodologiczne, czy inne przyczyny, decyzja taka nie została bowiem uzasadniona we wstępie pracy. Podobnie niewiele jest odniesień do orzecznictwa organów międzynarodowych (4 wyroki TSUE i jeden wyrok ETPC). Jak wspomniano wyżej wybór ten rzutuje na odbiór zdecydowanej większości rozdziałów pracy.

### 5. Strona językowa i formalna pracy.

Na pozytywną ocenę zasługuje komunikatywny styl, w jakim praca została napisana. Doktorantka w sposób jasny i z reguły precyzyjny formułuje swoje myśli i oceny. Na szczególne uznanie zasługuje umiejętność przeprowadzenia czytelnika przez trudną tematykę zmian cywilizacyjnych i technologicznych.

Potknięcia stylistyczne są rzadkie (np. s. 115. Poszukiwanie skutków zmiany społeczno-technicznej i kulturowej w sferze zatrudnienia pozwolić na wypreparowanie określonych korzyści i zagrożeń ...; na s. 166) „...konieczność oceny stosunków pracy nie tylko na podstawie polskich norm prawa pracy, ale i regulacji innych państw, ale przede wszystkim regulacji wspólnotowych”), podobnie, jak pomyłki. Np. na s. 29 Autorka przytacza rzekomo oryginalne japońskie brzmienie terminu „cywilizacja informacyjna” jako „joko shaka” podczas gdy w języku japońskim ten termin składa się z dwóch słów: 情報化 (じょうほうか) i 社会 (しゃかい) oznaczających odpowiednio komputeryzację i społeczeństwo. W ogólnej przyjętej transliteracji łacińskiej (*romaji*) termin zapisywany jest jako *joubouka shakai* lub „*jōbōka shakai*”.

W tekście zdarzają się także powtórzenia tych samych wątków. Np. informacja o pochodzeniu terminu „cywilizacja informacyjna” na s. 29 i potem na s. 51. Na s. 29- 30 Autorka opisuje 4 okresy (fale) rozwoju kultury zachodniej a następnie na s. 51 w znacznym stopniu powtarza te rozważania. Zmiany w organizacji pracy przedstawione są ogólnie przy omówieniu modelu fordowskiego (s. 35-36) a następnie przywołane na s. 67.

Bardzo dobrze wypada również ocena strony formalnej tekstu. Niewiele jest w nim błędów literowych i gramatycznych. Przypisy sformułowane są w sposób prawidłowy. Nie mają charakteru ornamentowego, lecz wskazują rzeczywiste źródła, do których sięgnęła Autorka.

Tym niemniej w kilku miejscach odwołanie się do konkretnych danych (s. 73, 118, 126-127) lub publikacji ( np. s. 55, gdzie Doktorantka odnosi się do bliżej niekreślonych sporów w literaturze wokół koncepcji F. Konecznego) podniosłoby i tak już wysoka ocenę aspektu formalnego pracy.

### 6. Wnioski.

W podsumowaniu należy stwierdzić, że recenzowana praca dotyczy istotnego teoretycznie i praktycznie zagadnienia jakim jest indywidualne prawo pracy wobec wyzwań i zagrożeń cywilizacji cyfrowej.

Po raz pierwszy w literaturze prawa pracy dokonana została tak obszerna i wieloaspektowa analiza aktualnie obowiązujących instytucji indywidualnego prawa pracy w świetle zmian, jakie niesie ze sobą cywilizacja informacyjna ogólnie, a gospodarka cyfrowa w szczególności.

Doktorantka swoje analizy w szerokim zakresie oparła na dorobku nauki prawa cywilnego i administracyjnego oraz nauk społecznych a w szczególności socjologii, co przyczyniło się do odpowiedniego pogłębienia rozważań prowadzonych na gruncie prawa pracy.

Podkreślić jednocześnie należy, że szereg krytycznych i polemicznych uwag, które w tej recenzji zostały podniesione dotyczy kwestii z reguły szczegółowych, które nie rzutują na całościową pozytywną ocenę pracy. Na podkreślenie zasługuje bowiem, że Doktorantka nadała pracy logiczną strukturę, poszczególne zagadnienia analizuje niezwykle wnikliwie, drobiazgowo prezentując jednocześnie dotychczasowy dorobek krajowej doktryny. Z drugiej zaś strony Doktorantka krytycznie odnosi się do poglądów prezentowanych w literaturze i w wielu miejscach rozprawy prezentuje własne stanowisko, co świadczy o umiejętności samodzielnego prowadzenia analizy naukowej. Wszystko to spowodowało, że poziom teoretyczny pracy jest odpowiednio wysoki.

Mając na względzie powyższe, wyrażam przekonanie, że **przedłożona do recenzji rozprawa doktorska mgr Karoliny Marii Szymorek Chachuły stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dziedzinie prawa pracy i umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, a tym samym spełnia wymagania określone w art. 13 ust 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowym i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn. Dz. U. Z 2017 r. poz. 1789 z późn. zm.) w zw. z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1669).**

*Joanna Hutwa*