

Warszawa 23 maja 2019 r.

dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW

Recenzja pracy doktorskiej Pani mgr Karoliny Marii Szymorek-Chachuły
Instytucje indywidualnego prawa pracy wobec wyzwań i zagrożeń cywilizacji
informacyjnej

Wybór tematu pracy należy ocenić pozytywnie. Prawo pracy staje wobec wyzwań, które wymuszają zmiany konstrukcji powstających w epoce industrialnej (czy nawet postindustrialnej). Konieczne jest stworzenie rozwiązań, które pozwolą dostosować prawne formy zatrudnienia do zmieniającego się otoczenia społecznego i gospodarczego, a przede wszystkim techniczno-technologicznego. Punktem wyjścia musi być ocena obecnych rozwiązań i wskazanie tych elementów prawa pracy, które utrudniają (czy wręcz uniemożliwiają) jego funkcjonowanie w nowej rzeczywistości. Na tej podstawie będzie można sformułować propozycje konstrukcji prawnych odpowiadających potrzebom współczesności. Oba te cele realizuje recenzowana dysertacja, wpisując się w ten sposób w główny nurt dyskusji na temat przyszłości prawa pracy. Można mieć oczywiście obawy, czy tak ambitny i trudny temat nie jest zbyt wymagający dla pracy doktorskiej. Jednak uprzedzając nieco dalsze uwagi, można stwierdzić, że Autorce udało się stworzyć wartościowe opracowanie, które zawiera trafny opis rzeczywistości (oczywiście z zastrzeżeniem pewnych uwag polemicznych) oraz podejmuje próbę formułowania postulatów na przyszłość.

Pani mgr Karolina Maria Szymorek-Chachuła w sposób wyraźny i precyzyjny formułuje podstawowe tezy i hipotezy badawcze, które w ramach prowadzonych badań stara się zweryfikować, co prowadzi ją do sformułowania wniosków. Ogólnym założeniem jest chęć ukazania związków między prawem pracy a cywilizacją informacyjną. Co ciekawe Autorka eksponuje wzajemność tego oddziaływania. Hipotezy badawcze dotyczą przemian instytucji indywidualnego prawa pracy pod wpływem cywilizacji informacyjnej oraz oddziaływania tej cywilizacji na

uwarunkowania wykonywania pracy i stosunki społeczne, w ramach których praca jest wykonywana. Doktorantka zakłada, że obecne rozwiązania prawne nie w pełni odpowiadają wyzwaniom współczesności. Jednocześnie zakłada jednak, że sposób ukształtowania instytucji indywidualnego prawa pracy może być lepiej dostosowany do zmieniającego się otoczenia, a przez to prawo pracy może minimalizować zagrożenia cywilizacyjne. Kwestią wymagającą komentarza jest ograniczenie analizy do sfery indywidualnego prawa pracy. Nie ulega wątpliwości, że przebudowa prawa pracy musi się dokonywać z udziałem partnerów społecznych. Dlatego przyjęte założenia ograniczają nieco perspektywę badawczą i nie pozwalają na kompleksowe przedstawienie analizowanych instytucji. Wiele rozwiązań indywidualnych jest i będzie wprowadzanych w ramach różnego rodzaju mechanizmów autonomicznych. Trzeba jednocześnie przyznać, że objęcie analizą obu głównych części prawa pracy w zasadniczy sposób zmieniłoby charakter dysertacji, wymagając ujęcia bardziej ogólnego i syntetycznego. To z kolei ograniczyłoby możliwość szczegółowej analizy wybranych instytucji indywidualnego prawa pracy (co stanowi niewątpliwą wartość pracy).

Celom rozprawy zostały podporządkowane metody badawcze. Pierwsza część została poświęcona zaprezentowaniu zmian dokonujących się w otoczeniu społecznym, gospodarczym oraz technologiczno-technicznym. W tym zakresie Autorka odwołuje się do badań i analiz o charakterze pozaprawnym. Przedstawia również dane statystyczne, obrazujące skalę przekształceń na rynku pracy. Samodzielne badania dotyczą instytucji prawnych. W tym przypadku Doktorantka wykorzystuje przede wszystkim metodę logiczno-językową. Dzięki temu może zaprezentować obecny kształt regulacji oraz podjąć próbę oceny przyjętych rozwiązań z perspektywy dokonujących się przemian. Można nieco żałować, że Autorka nie zdecydowała się, aby w większym zakresie odnieść się do pewnych ogólnych tendencji, które można zaobserwować w różnych systemach prawnych oraz do rozwiązań krajowych, które mogłyby ułatwić zrozumienie sygnalizowanych problemów oraz stanowić inspirację dla wniosków *de lege ferenda*. Decyzję Doktorantki można jednak zrozumieć, biorąc pod uwagę specyfikę polskiej regulacji oraz obszerność materiału normatywnego, który musiał zostać uwzględniony.

Pozytywnie należy ocenić strukturę pracy. Część pierwsza tworzy punkt odniesienia dla analizy logiczno-językowej, która znalazła się w części drugiej. Rozważania *stricte* prawnicze zostały uporządkowane z uwzględnieniem konstrukcji stosunku pracy, w tym jego treści. W rezultacie możliwe jest kompleksowe, a przy tym logiczne omówienie tematu. Lekturę ułatwiają wnioski formułowane na końcu poszczególnych rozdziałów. Niektóre kwestie zostały natomiast omówione zbyt szeroko. Dotyczy to zarówno tła technologiczno-technicznego, jak też (tu wątpliwości są największe) poszczególnych instytucji indywidualnego prawa pracy. Biorąc pod uwagę przedmiot i cele pracy nie było konieczne omawianie samych konstrukcji prawnych, lecz ich analiza i ocena z perspektywy dokonujących się przemian. Nie jest to jednak zarzut o charakterze fundamentalnym, tym bardziej że całość rozważań jest interesująca, potwierdzając dobre przygotowanie i erudycję Autorki.

Wysoko należy ocenić stronę merytoryczną dysertacji. Rozważania są spójne, przejrzyste i logiczne. Autorka stawia problemy, dokonuje analizy i formułuje wnioski. Są one z reguły dobrze udokumentowane i nie budzą poważniejszych zastrzeżeń merytorycznych (choć w kilku przypadkach skłaniają do polemiki). Należy przy tym podkreślić samodzielność i dojrzałość naukową Doktorantki. Część rozważań dotyczących poszczególnych konstrukcji prawnych ma do pewnego stopnia charakter opisowy. Można to jednak uzasadnić chęcią uporządkowania materiału normatywnego, który jest poddany analizie. Niewątpliwie należy docenić chęć ukazania prawa w szerszym kontekście, co odpowiada współczesnym tendencjom w zakresie refleksji prawnej. Trzeba jednocześnie pamiętać, że w tym zakresie Autorka korzysta przede wszystkim z dostępnych opracowań i materiałów (dokonując jednak ich krytycznej oceny). Pojawia się pytanie, w oparciu o jakie kryteria dokonano selekcji tego materiału. Może też budzić pewne wątpliwości, w jaki sposób Doktorantka odtwarza kontekst aksjologiczny, który również bierze pod uwagę. Wreszcie, niektóre tezy o fundamentalnym znaczeniu (np., że znaczna część społeczeństwa nie przeszła jeszcze do etapu cywilizacji informacyjnej) zostały oparte na dość ograniczonym materiale źródłowym. Niewątpliwie jednak, ze względu na przyjętą perspektywę, praca ma charakter nowatorski i wyróżnia się na tle innych opracowań z zakresu prawa pracy.

Walorem opracowania jest kompleksowe ukazanie przemian (zbiorczo określanych mianem cywilizacji informacyjnej) i ich wpływu na prawo pracy, które powstawało i było kształtowane w innych warunkach. Konsekwentnie prezentowane są również przemiany samego stosunku pracy, w tym warunków, w jakich jest realizowany oraz oczekiwań formułowanych wobec pracowników. Autorka trafnie zauważa, że zmieniona rzeczywistość stwarza wiele nowych szans i możliwości, ale generuje też pewne zagrożenia i ryzyka, które nie były tak widoczne w epoce industrialnej (postindustrialnej). Cenne są również rozważania na temat przyszłych przemian otoczenia, w którym stosunki pracy (czy też inne stosunki zatrudnienia) są realizowane.

Zgodzić się należy z tezą o niedostosowaniu, przynajmniej częściowym, indywidualnego prawa pracy do aktualnej sytuacji (z czym wiążą się również problemy ze stosowaniem dotychczasowej siatki pojęciowej). Do pewnego stopnia jest zjawiskiem normalnym, że prawo nie nadąża za przemianami społecznymi, a tym bardziej technologicznymi. Ekspozuje to dodatkowo znaczenie mechanizmów autonomicznych (zbiorowych), które ułatwiają adaptację rozwiązań prawnych. Jednocześnie Doktorantka nie w pełni docenia istniejące już obecnie możliwości dostosowywania prawa do zmieniającej się rzeczywistości. W ciągu ostatnich 20 lat ustawodawca nie tylko uregulował różne atypowe formy zatrudnienia pracowniczego, lecz również uelastyczył wiele tradycyjnych konstrukcji prawa pracy. Najlepszym przykładem jest czas pracy, gdzie pracodawcy uzyskali różne instrumenty pozwalające wykorzystywać potencjał załogi w okresach rzeczywistego zapotrzebowania na pracę. Dlatego trudno zgodzić się z tezą, że zamiast uelastyczenia prawo pracy usztywnia się. Z kolei dalsza deregulacja mogłaby zagrażać realizacji funkcji ochronnej, która pozostaje fundamentem prawa pracy (niezależnie od tego, że ochrona też musi ewoluować i być dostosowana do zmieniającego się otoczenia). Sama Doktorantka potrzebę ważenia elastyczności i ochrony dostrzega oraz ekspozuje. Deregulacja może też prowadzić do kolizji z innymi wartościami i celami, w tym ochroną sfery prywatnej zatrudnionych czy też politykami, np. *work-life balance* oraz *life-long learning*.

Zbyt daleko idąca byłaby teza o wyczerpaniu się obecnej formuły prawa pracy. Jego dostosowanie do zmieniającej się rzeczywistości powinno mieć charakter kompleksowy, ale również punktowy, stanowiąc odpowiedź na specyfikę zatrudnienia w określonych warunkach czy w określonym charakterze. Ciekawy i warty rozwinięcia jest postulat dyferencjacji ochrony w zależności od stopnia podporządkowania.

Przed sformułowaniem postulatów zmian warto natomiast zastanowić się nad możliwościami wynikającymi z obecnych rozwiązań (potencjał tego wątku nie został w pełni wykorzystany). Trzeba też pamiętać, że wielu zatrudnionych nadal wykonuje pracę w warunkach tradycyjnych, co powoduje, że nie jest konieczne stosowanie w większym zakresie rozwiązań tworzonych z myślą o cywilizacji informacyjnej. Prawo pracy powinno być tak skonstruowane, aby dać się stosować w różnych konfiguracjach (stąd np. potrzeba rozwiązań wariantowanych lub różnego rodzaju klauzul derogacyjnych, które pozwalają na modyfikacje wyjściowych standardów ustawowych). Jest to uzasadnione tym bardziej, że obecny etap rozwoju może się okazać (wiele wskazuje, że tak właśnie będzie) etapem przejściowym. Nie można wreszcie zapominać o oczekiwaniach społecznych oraz recepcji proponowanych rozwiązań.

W świetle powyższych uwag nie należy np. jednoznacznie odrzucać klasycznej konstrukcji podporządkowania, gdyż w wielu przypadkach nadal decyduje ono o specyfice zatrudnienia. Trafna jest natomiast teza, że zakres ochrony może być uzależniony od charakteru i zakresu podporządkowania. Niezależnie od tego należy poszukiwać nowego kryterium wyodrębnienia stosunków zatrudnienia (które nie zawsze wiążą się z typowym podporządkowaniem podmiotowi, który z pracy korzysta). Trzeba też pamiętać, że zależność ekonomiczna i podporządkowanie to dwie odrębne kategorie, które mogą, ale nie muszą, występować łącznie. Warto pamiętać o podziale na pracę (która korzysta z konstytucyjnej ochrony) oraz usługi.

Zdarza się, że Doktorantka dostrzega problem, ale sformułowane wnioski pozostawiają pewien niedosyt. Tu przykładem są prawne ramy wykonywania pracy poza zakładem pracy. W wielu przypadkach formuła telepracy okazuje się zbyt wymagająca i nieadekwatna. Niewątpliwie istnieje potrzeba stworzenia kategorii

pośredniej, która tworzyłaby odpowiedni kontekst prawny dla prac wykonywanych w różnych miejscach bez cechy trwałości. Problem miejsca pracy w ogóle wymaga głębszej refleksji teoretycznej, będąc jednym z największych wyzwań związanych ze stosowaniem nowych technologii. Podobnie rzecz wygląda w przypadku przepisów regulujących formę, w jakiej mają być dokonywane czynności z zakresu prawa pracy. W tym zakresie istnieje potrzeba zaproponowania kompleksowej i spójnej konstrukcji prawnej (z uwzględnieniem zmian, które dokonały się w prawie cywilnym).

Z kwestii szczegółowych, można się np. zastanawiać, czy outsourcing należy kwalifikować jako formę zatrudnienia czy jest to raczej sposób organizacji prowadzenia działalności (i współpracy z innymi podmiotami). Można także dostrzec pewną kolizję między dalszym uelastycznianiem czasu pracy a promocją podnoszenia kwalifikacji zawodowych, która wymaga ochrony czasu będącego w dyspozycji osób zatrudnionych.

Wysoko należy ocenić stronę warsztatową rozprawy. Język dysertacji jest dojrzały, a jednocześnie komunikatywny i zrozumiały (co należy podkreślić w kontekście złożoności podejmowanych zagadnień). Zwraca uwagę dobra umiejętność posługiwania się terminologią prawną i prawniczą. Materiał źródłowy, który legł u podstaw opracowania jest bogaty i zróżnicowany. Został wykorzystany bardzo umiejętnie, stając się podstawą formułowania ocen oraz wniosków na przyszłość. Pracę w istotny sposób wzbogacają liczne i prawidłowo skonstruowane przypisy. Bogata bibliografia stanowi dowód dobrego przygotowania i erudycji Autorki.

Podsumowując, można stwierdzić, że Doktorantka zrealizowała założenia badawcze. Praca prezentuje wysoki poziom zarówno od strony merytorycznej, jak i warsztatowej. Jest to wartościowe opracowanie, które może stanowić istotny głos w dyskusji na temat aktualnego stanu oraz przyszłości prawa pracy.

W rezultacie, rozprawa doktorska Pani mgr Karoliny Marii Szymorek-Chachuły
Instytucje indywidualnego prawa pracy wobec wyzwań i zagrożeń cywilizacji
informacyjnej spełnia warunki sformułowane w stosunku do dysertacji
doktorskich, co uzasadnia dopuszczenie Pani mgr Karoliny Marii Szymorek-
Chachuły do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized capital letter 'K' followed by several loops and a final downward stroke.

