

Warszawa, dnia 22 lipca 2019 r.

dr hab. Krzysztof Walczak
Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania
Wydział Zarządzania
Uniwersytetu Warszawskiego

Recenzja pracy doktorskiej mgr Irminy Miernickiej

Wymagania dotyczące wyglądu zewnętrznego pracownika jako przejaw ingerencji w chronioną prawem sferę jego wolności

1. Ocena tematu pracy

1.1 Podjęta przez mgr Irminę Miernicką problematyka dopuszczalności wprowadzania przez pracodawców specjalnych wymogów odnośnie wyglądu zewnętrznego pracownika, jest tematem bardzo istotnym z punktu widzenia współczesnego rynku pracy, gdyż dotyczy zderzenia dwóch fundamentalnie przeciwstawnych interesów. Z jednej strony jest to wolność jednostki - pracownika, który ma prawo oczekiwać, że podmiot zatrudniający nie będzie ingerował w jego dobro osobiste jakim jest wygląd zewnętrzny. Z drugiej zaś strony istnieją liczne argumenty przemawiające za zasadnością wpływania przez pracodawcę na wygląd osoby którą zatrudnia. Argumenty te są prezentowane z różnych punktów widzenia i to zarówno prawnych jak i społecznych, ekonomicznych czy też kulturowych. Istnienie tych uwarunkowań nie zmienia jednak faktu, że jak słusznie pisze Autorka w samym tytule pracy wprowadzenie wymagań dotyczących wyglądu zewnętrznego pracownika stanowi przejaw ingerencji w chronioną prawem sferę jego wolności. Pojawia się jednak pytanie, czy każda taka ingerencja jest niedopuszczalna, czy też mimo jej negatywnego odbioru przez pracownika kryteria istotne dla podmiotu zatrudniającego będą przeważające nad interesem zatrudnionego. Odpowiedź na to pytanie wymaga pogłębionej i wielowątkowej analizy, co sprawia że problem postawiony w tytule pracy ma bardzo istotne znaczenie nie tylko teoretyczne ale i praktyczne, a ponieważ jak dotąd nie był on szerzej analizowany w polskiej literaturze przedmiotu, dlatego też należy uznać jego wybór za bardzo cenny i wartościowy.

1.2 Jeżeli chodzi o zakres podmiotowy pracy, to Autorka na stronie 20 wskazuje, że jej rozważania skupiają się na pracownikach w rozumieniu Kodeksu pracy - dalej KP, a w szczególności na pracownikach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, chociaż w niektórych miejscach znajdują się również odwołania do innych zatrudnionych. Dalej Doktorantka podkreśla, że rozprawa, co do zasady, nie uwzględnia osób wykonujących pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy. Uznając autonomię Autorki w określeniu zakresu podmiotowego pracy, wydaje mi się jednak, że rozważania zawarte w recenzowanej dysertacji mogą w znacznej mierze znaleźć zastosowanie także do zatrudnienia

niepracowniczego, o czym zresztą w niektórych miejscach wspomina sama Doktorantka (*vide* strona 239 gdzie wskazuje na wymogi dotyczące wyglądu w ogłoszeniach o pracę, które w głównej mierze dotyczą osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych).

1.3 Mówiąc o zakresie przedmiotowym pracy, należy wskazać, że skupia się ona na czterech podstawowych pojęciach zawartych w tytule. Pierwszym jest „wygląd zewnętrzny pracownika”. Autorka na stronie 19 zdefiniowała go bardzo szeroko opierając się na Słowniku Języka Polskiego, zgodnie z którym wygląd to zespół cech składający się na zewnętrzną postać kogoś lub czegoś. W odniesieniu do człowieka będą to przymioty, które charakteryzują jego aspekt zewnętrzny takie jak wzrost, budowę ciała, sylwetkę, twarz, a także ubiór, uczesanie, makijaż czy modyfikacje ciała (tatuáže, *piercing*). Takie szerokie ujęcie tematu determinuje rozważania z drugiego obszaru zainteresowań Autorki jakim są płaszczyzny w których pracodawca ingeruje w wygląd pracownika. Trzecim obszarem analizy są podstawy prawne ochrony wolności i praw pracownika. Zaś czwartym - kluczowym dla pracy - jest ocena dopuszczalności tej ingerencji z różnych a więc nie tylko prawnych punktów widzenia, oraz wynikających z tego skutków dla stron stosunku pracy.

1.4 Jeżeli chodzi o podejście badawcze, to analiza dokonana przez mgr Irminę Miernicką ma charakter dogmatyczno - prawny i charakteryzuje się wielowątkowością i interdyscyplinarnością. Tak jak wskazałem wyżej temat poruszony przez Autorkę jest niezwykle złożony i dotyczy oprócz prawa wielu dziedzin nauki takich jak zarządzanie personelem, psychologia, socjologia. Jeżeli zaś chodzi o analizę prawną, to należy zwrócić uwagę, że Doktorantka nie ograniczyła się tylko do badania prawa pracy, ale również podjęła rozważania z zakresu prawa konstytucyjnego, cywilnego, podatkowego, czy też pragmatyk regulujących wykonywanie określonych zawodów. Ponadto uwzględniła prawo międzynarodowe i europejskie z szerokim odwołaniem się do orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a także ustawodawstwo państw w których istnieje bogaty dorobek judykatury na temat dopuszczalności ingerencji pracodawców w wygląd zewnętrzny pracowników takich jak USA, Wielka Brytania, Francja i Niemcy. Jak słusznie wskazuje sama Autorka pomimo różnic pomiędzy porządkami prawnymi obowiązującymi w poszczególnych krajach okazuje się, że wiele problemów pojawiających się na tle tego zagadnienia ma charakter uniwersalny, a zastosowane już w innych państwach rozwiązania mogą posłużyć za przykład i wzór również w Polsce. Doskonałym - praktycznym - uzupełnieniem rozważań *stricto* naukowych jest zastosowana przez Autorkę metoda publicystyczna. Na koniec należy podkreślić i docenić, że Doktorantka nie ogranicza się do prezentacji stanowisk dominujących w literaturze przedmiotu czy orzecznictwie, ale przedstawia własne bardzo wyraziste i jednoznaczne oceny (*vide* strony 71, 78, 80) oraz ciekawe wnioski, o czym szerzej piszę w dalszej części recenzji. Takie podejście sprawia, że praca może stanowić istotny głos w dyskusji na temat praktyki stosowania prawa zatrudnienia, bowiem tak jak wskazałem wyżej uważam, że mimo iż rozważania dotyczą zatrudnienia pracowniczego, to wnioski z nich wynikające w wielu przypadkach mogą mieć zastosowanie również do zatrudnienia niepracowniczego.

Reasumując, zarówno założenie badawcze jak i jego realizację oceniam jednoznacznie pozytywnie.

2. Ocena tezy pracy

2.1 Mgr Irmína Miernicka główną tezę swej rozprawy doktorskiej sformułowała na stronie 14 wskazując, że wymagania dotyczące wyglądu, stawiane pracownikom przez pracodawcę, są ingerencją w sferę wolności i praw pracowników, która jest chroniona przez prawo. Dlatego też wprowadzanie przez pracodawcę jakichkolwiek wymagań dotyczących wyglądu zewnętrznego mieści się w granicach dozwolonej ingerencji, tylko gdy wynika jednoznacznie z przepisów prawa powszechnego albo też przy ich braku wymaga uzasadnienia w tym zwłaszcza prawnego oraz właściwej formy ich wprowadzenia. Przy czym, co należy uznać za walor pracy, mimo iż rozważania koncentrują się na prawie polskim Autorka dzięki odwołaniom do prawa międzynarodowego europejskiego oraz innych krajów, a także do interpretujących je judykatów pokazuje, że w wielu przypadkach zakresu tej ingerencji nie da się jednoznacznie określić. O jej zasadności decyduje bowiem nie tylko kultura prawna poszczególnych krajów ale również wewnętrzna kultura organizacyjna istniejąca u konkretnych pracodawców, której założenia mogą być przedmiotem bardzo różnej oceny.

2.2. Reasumując należy podkreślić, że Doktorantka w jasny sposób sformułowała cel badawczy, a następnie konsekwentnie dokonała jego weryfikacji. **Ujęcie tematu, sposób przeprowadzenia analizy oraz sformułowanie jednoznacznych wniosków zasługują w pełni na aprobatę.**

3. Ocena formalna pracy

3.1 Recenzowana rozprawa doktorska liczy w sumie 319 stron. Autorka podzieliła ją na wstęp, pięć rozdziałów oraz zakończenie. Praca zawiera również bibliografię oraz wykazy skrótów, aktów prawnych a także orzeczeń. Jeżeli chodzi o wykorzystaną literaturę to dysertacja opiera się na ponad 330 publikacjach naukowych i popularnonaukowych, co jak na tak szczegółowy temat jest wynikiem bardzo dobrym. Należy też podkreślić, że wśród tych publikacji znaczną część stanowi literatura obcojęzyczna, co niewątpliwie podnosi nie tylko walor naukowy ale i poznawczy pracy. Dodatkowo Doktorantka wykorzystała ponad 50 aktów prawnych i to zarówno polskich, pochodzących z państw obcych jak i przyjętych przez organizacje o zasięgu międzynarodowym i europejskim, a także wydane na ich podstawie orzeczenia w liczbie około 300. Jest to również bardzo dobry wynik i pokazuje na szeroki zakres rozważań podjętych przez Autorkę.

3.2 Strukturę pracy oceniam bardzo wysoko. Jest ona spójna i logiczna oraz wyczerpuje w całości problematykę objętą tytułem. Pomiędzy poszczególnymi rozdziałami zachowane zostały, z jednym wyjątkiem, należyte proporcje. I tak rozdziały 1, 2 i 4 mają po ok. 40 stron, rozdział 3 - 30 stron, natomiast rozdział 4 – w praktyce najistotniejszy - 100

stron. Z tego punktu widzenia, aby zachować wewnętrzną spójność konstrukcji pracy, moim zdaniem, bardziej zasadnym byłoby podzielenie tego rozdziału na dwie części, które zresztą już obecnie bardzo łatwo jest wyodrębnić. Mianowicie tytułowe rozważania dotyczące granic ingerencji pracodawcy w wygląd zewnętrzny zawarte w częściach 2- 5 mogłyby być przedmiotem jednego rozdziału, który jako kluczowy obejmowałby ok. 70 stron, zaś ostatnia część 6 zatytułowana "Skutki przekroczenia przez pracodawcę granic ingerencji w wygląd zewnętrzny pracownika", mająca ok. 30 stron mogłaby zostać wyodrębniona jako oddzielny rozdział. Taki rozdział stanowiłby logiczne poprzedzenie ostatniego rozdziału, zatytułowanego "Konsekwencje nierespektowania lub niespełniania wymogów dotyczących wyglądu pracownika".

3.3 Pewne wątpliwości budzi zbyt duże rozdrobnienie poszczególnych punktów w ramach rozdziałów, w wyniku czego niektóre z nich są bardzo krótkie – 1-2 stronicowe. Wydaje się, że w przypadku tak kompleksowej pracy bardziej zasadnym byłoby większe skondensowanie jej struktury, a więc zmniejszenie liczby punktów na rzecz ich większego pogłębienia.

3.4 Budowa poszczególnych rozdziałów oparta jest na w miarę jednolitym schemacie (z wyjątkiem rozdziału 1). I tak rozdziały rozpoczynają się uwagami ogólnymi, następnie są części merytoryczne a na końcu bardzo szczegółowe wnioski końcowe. Dla jednolitości pracy wydaje się zasadne, żeby podobną strukturę miał również rozdział 1, który ma tylko części szczegółowe bez wstępu i zakończenia.

3.5 Na koniec oceny strony formalnej pracy należy zwrócić uwagę na jej wewnętrzną spójność. Rozważania w ramach poszczególnych rozdziałów oraz między rozdziałami są prowadzone w logiczny sposób, który umożliwia dojście do zamierzonego celu badawczego. Analizy przeprowadzone w jednej części pracy są następnie wykorzystywane w innych. Z kilkoma wyjątkami, o których piszę w dalszej części recenzji, praca nie zawiera rozważań, które nie byłyby związane z tematem, bowiem nawet jeżeli Autorka wprowadza szerszą analizę jakiejś instytucji, to wyjaśnia jaki ma ona związek z właściwym rozwiązaniem problemu badawczego. Dlatego też również ten aspekt pracy oceniam bardzo wysoko

Tak więc reasumując mimo wskazanych wyżej pewnych drobnych wątpliwości, które w tak obszernej i wielowątkowej pracy mogą się zdarzyć, generalnie oceniam ją od strony formalnej jako bardzo dobrą.

4. Analiza merytoryczna poszczególnych części pracy

4.1 Przechodząc do analizy poszczególnych części rozpocznę od **Wstępu**, który został skonstruowany w bardzo ciekawy sposób. Otóż Autorka zaczyna pracę naukową od części publicystycznej tzn od zacytowania fragmentów wprowadzonej kilka lat temu polityki jednego z największych banków w Polsce, określającej, jak powinny wyglądać jego pracownicy podczas wykonywania swoich obowiązków. Wprowadzenie to w bardzo

oryginalny sposób stanowi wyjaśnienie dlaczego temat pracy jest istotny i że nie jest to tylko teoria ale praktyka życia codziennego. Dalej Doktorantka prezentuje w bardzo pogłębiony i jasny sposób tezę pracy oraz sposób w jaki będzie ją udowadniała.

Część tę uważam za bardzo ciekawą i nie mam do niej żadnych uwag ani merytorycznych ani formalnych.

4.2 Rozdział 1 zatytułowany "Uwarunkowania wyglądu pracownika oraz jego znaczenie dla sfery wolności pracownika" składa się z 3 głównych części, w których Autorka analizuje w pogłębiony sposób pojęcia, które są przedmiotem szczegółowych rozważań w dalszych rozdziałach pracy. I tak w pierwszym punkcie znajdujemy omówienie pojęcia wygląd zewnętrzny pracownika i zjawisk z nim związanych takich jak *dress code*, *branding*, czy też *employer* i *employee branding*. Należy zwrócić uwagę, że Autorka dokonuje analizy tych pojęć w oparciu o bogatą literaturę przedmiotu i co ważne głównie anglojęzyczną, bowiem jak słusznie zauważa wywodzą się one głównie z anglosaskiej doktryny zarządzania zasobami ludzkimi.

Bardzo istotny dla zrozumienia wagi problemu będącego przedmiotem recenzowanej dysertacji jest pkt 1.5 zatytułowany "Znaczenie wyglądu w ujęciu pozaprawnym". Autorka zwraca w nim uwagę na istnienie wielu stereotypów, które powodują, że pracodawcy chcą ingerować w wygląd zatrudnionych. Uzasadnienie dla takiego podejścia Autorka upatruje na płaszczyźnie psychologicznej, kulturowej, antropologicznej, socjologicznej oraz ekonomicznej. Takie szerokie i wielopłaszczyznowe podejście należy uznać za walor pracy, tym bardziej, że Autorka nie ograniczyła się tylko do stwierdzeniu istnienia takich poglądów ale poparła je ciekawymi wynikami badań statystycznych.

Część 2 zatytułowana "Przyczyny uzasadniające ingerencję pracodawcy w wygląd zewnętrzny pracowników" stanowi konkretyzację rozważań zawartych w punkcie 1.5. Doktorantka opisuje te przyczyny w trzech autorsko wydzielonych płaszczyznach jakimi są: zapewnienie odpowiedniej jakości wykonywanej pracy oraz kształtowanie pożądanych postaw wśród pracowników; względy kulturowe i społeczne oraz cele biznesowe i marketingowe. Rozważania te dotyczą jak widać w głównej mierze aspektów pozaprawnych i stanowią doskonałe wprowadzenie do rozdziału 2, w którym są prezentowane prawne uzasadnienia ingerencji pracodawców w wygląd zewnętrzny pracownika. Autorka jednak słusznie w tej części pracy łączy te dwa obszary, bowiem niektóre pozaprawne uwarunkowania ingerencji pracodawców w wygląd pracowników są ściśle powiązane z aspektami prawnymi. I tak np. zapewnienie odpowiedniej jakości wykonywanej pracy wiąże się z koniecznością przestrzegania przepisów bhp. Określony wygląd pracowników bardzo często wpisany jest w kulturowy kontekst niektórych zawodów - dotyczy to np. sędziów, radców prawnych i pracowników, na których nałożony jest obowiązek mundurowy. I właśnie ta trudność z wyraźnym rozgraniczeniem aspektów prawnych i pozaprawnych uzasadniających ingerencję w wygląd zewnętrzny pracownika sprawia, że możnaby się zastanowić, czy przyczyn tych nie należałoby opisać w jednym rozdziale, a nie tak jak jest obecnie w dwóch. Jest to jednak uwaga redakcyjna nie mająca znaczenia dla generalnie pozytywnej oceny tej części rozważań.

Po zaprezentowaniu przyczyn dla których pracodawcy chcą ingerować w wygląd pracowników Autorka w części 3 prezentuje kwestie wolności i praw pracowników pokazując jaki sfera ta ma związek z tytułowym wizerunkiem pracownika. Tak jak wskazałem wcześniej, niektóre rozważania teoretyczne mają szerszy kontekst niż temat pracy, a za takie należy, moim zdaniem, uznać rozważania w punkcie 3.1 zatytułowanym "Pojęcie oraz zakres wolności i praw pracownika". Wydaje się, że analiza czy prawa i wolności człowieka to kategorie tożsame, czy jednak istnieją między nimi pewne różnice nie ma bezpośredniego "przełożenia" na sam temat pracy. Potwierdza to zresztą konstatacja Autorki na s. 49, że obie te kategorie przenikają się i współlistnieją ze sobą, ciężko zatem mówić o jednej z nich w pełnym oderwaniu od drugiej. Jest to jednak jedynie uwaga techniczna nie mogąca wpływać na generalnie pozytywną oceną tej części pracy. Tym bardziej, że kolejny punkt 3.2 omawia szczegółowo znaczenie wyglądu zewnętrznego w kontekście wolności i praw pracownika, a więc kwestię bezpośrednio związaną z tematem pracy. I tak jak słusznie wskazuje Autorka na stronie 50 ani przepisy prawa, ani doktryna i orzecznictwo nie formułują wprost wolności pracownika, polegającej na możliwości samostanowienia o własnym wyglądzie. Nie oznacza to jednak, że ten rodzaj aktywności lub zaniechania pracownika pozostaje poza sferą jego wolności. Istnieją bowiem inne swobody, przyznane człowiekowi, których realizacja może się przejawiać również poprzez określony wygląd danej osoby. Autorka dalej opisuje te swobody pokazując w jakim zakresie mogą mieć one związek z tytułowym wyglądem zewnętrznym. Rozważania te są bardzo pogłębione i wielowątkowe bowiem opierają się nie tylko na analizie regulacji polskich ale także standardów międzynarodowych i europejskich.

Resumując rozdział 1 jako wprowadzający uznaję za bardzo ciekawy i stanowiący dobrą podstawę do dalszych rozważań.

4.3 Tak jak pisałem w punkcie 4. 2 recenzji **rozdział 2** zawiera rozważania na temat uzasadnienia prawnego dla możliwości ingerowania przez pracodawcę w wygląd zewnętrzny pracownika. I tak jak słusznie wskazuje Autorka w obecnym stanie prawnym zasadniczo żaden przepis kodeksu pracy *expressis verbis* nie przewiduje wprost takiego uprawnienia dla pracodawcy. Jednakże pośrednio można, zwłaszcza w zakresie ubioru, wyprowadzić takie obowiązki z regulacji szczególnych w tym np. dotyczących konieczności przestrzegania przepisów bhp. I tutaj zakres „negocjowalności” przez pracowników stosowania takich wymogów jest bardzo ograniczony, o czym Autorka szeroko pisze w części 5 tego rozdziału. Jeszcze mniej ma do powiedzenia pracownik w przypadku gdy obowiązek noszenia ubioru (np. strój urzędowy czy mundur) wynika z odrębnych przepisów, co jest przedmiotem części 6 tego rozdziału. Dużo więcej problemów stwarza natomiast w kontekście tematu pracy "egzekwowalność" opisanych w części 2 uprawnień kierowniczych pracodawcy. Uprawnienia te wiążą się z podstawową cechą stosunku pracy jaką jest podporządkowanie pracownika w procesie pracy oraz wynikający bezpośrednio z Kodeksu pracy obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, które mogą być rozumiane w bardzo szeroki sposób. Rozważania na ten temat w oparciu o bogate orzecznictwo uważam za niezwykle ciekawe. Natomiast w kontekście tematu pracy wydaje się zbędna analiza pojęć podporządkowanie i kierownictwo i ich zakresu przedmiotowego, co zresztą podkreśla sama Autorka na stronie 63

pisząc, że jednoznaczne rozstrzygnięcie tej kwestii nie wpływa na rozważania czynione w tym rozdziale

Równie ciekawe są zawarte w części 3 analizy dotyczące wymogów wyglądu zewnętrznego jako warunku należytego wykonywania pracy. Autorka słusznie podnosi w tym względzie, iż stosunek pracy ma charakterze zobowiązaniowy, dochodzący do skutku poprzez oświadczenia woli dwóch równorzędnych podmiotów, wymieniających się ekwiwalentnymi świadczeniami, na mocy dobrowolnie przyjętego zobowiązania. A takie zobowiązanie może również dotyczyć wyglądu.

Jeżeli chodzi o część 4 to dotyczy ona kolejnej istotnej cechy stosunku pracy, jaką jest pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Autorka w pogłębiony sposób analizuje ten obowiązek wynikający bezpośrednio z samego Kodeksu pracy słusznie podkreślając, że powinien on dotyczyć zakładu pracy jako takiego a nie pracodawcy, co w niektórych przypadkach może nie być tożsame. W tym kontekście Autorka stawia na s. 80 tezę, że w oparciu o ten przepis nawet bez skonkretyzowania przez pracodawcę wymagań w prawie zakładowym lub w umowie o pracę, pracownik nie powinien świadczyć pracy, np. w stroju odbiegającym od przyjętych w społeczeństwie norm. Jest to moim zdaniem pogląd słuszny, jednakże dla jego prawidłowej interpretacji konieczne jest zapoznanie się z uwagami w części 5 rozdziału 3, w którym Autorka analizuje rolę zwyczaju jako źródła uprawnienia pracodawcy do wprowadzania wymogów dotyczących wyglądu pracownika.

Reasumując rozdział 2 i zawarte w nim tezy oceniam bardzo pozytywnie

4.4. **Rozdział 3** omawia prawne formy wprowadzania przez pracodawcę wymagań dotyczących wyglądu pracownika w miejscu pracy. Zawarte w nim analizy porządkują rozważania na ten temat, które znalazły się w różnych częściach rozdziału 2. I tak zgodnie z systematyką "siły oddziaływania" Autorka słusznie rozpoczyna swoje rozważania w części 2 od powszechnych źródeł prawa jakimi są ustawy i przepisy wykonawcze. Znaczenie zawartych w nich wymogów co do wyglądu zewnętrznego pracowników nie budzi bowiem wątpliwości ze względu na ich wiążącą rolę w stosunku do stron stosunku pracy. W kolejnej części Doktorantka słusznie skupia się na regulaminie pracy, który faktycznie przy braku przepisów pozytywnych prawa ponadzakładowego jest optymalnym miejscem regulowania kwestii obowiązków pracowników w tym związanych z wyglądem. Pogląd ten w pełni popieram, czego nie mogę powiedzieć o nie do końca jednoznacznym stanowisku Autorki dotyczącym dopuszczalności wprowadzenia stosownych uregulowań w układzie zbiorowym pracy. I tak na stronach 102-103 Autorka pisze, że "Świadomie, przy omawianiu sposobów regulacji wyglądu pracownika, ominę takie specyficzne źródła, jak układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe oraz statuty. Układ zbiorowy pracy - dalej UZP - określa przede wszystkim warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy oraz wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień". Po czym w dalszej części rozważań na stronie 104 Autorka jakby sama sobie przeczy, bowiem pisze, że "W szczególności, zakładowe układy pracy, które ustalają organizację i porządek w procesie pracy, mogą być formą ustalenia wymagań dotyczących wyglądu. W takim przypadku pracodawca jest zwolniony z obowiązku wprowadzania tych kwestii do regulaminu pracy. Wydaje się jednak, iż nie jest to miejsce najbardziej

odpowiednie dla tego typu postanowień (choćby z uwagi na tryb wprowadzania takich aktów). W praktyce nie spotkałam się z takimi regulacjami".

Nie mogę zgodzić się z poglądami Autorki w tym względzie. I tak jak wskazuje sama Doktorantka UZP zgodnie z art. 240 § 1 pkt 1 KP - określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. A jeżeli tak, to można sobie wyobrazić, że będzie on dotyczył również kwestii wyglądu (najczęściej ubioru). A więc od strony teoretycznej wymogi dotyczące wyglądu mogą znaleźć się zarówno w UZP jak i w regulaminie pracy. Nie do końca przekonuje mnie również argument, że za niewprowadzeniem wymogów dotyczących wyglądu zewnętrznego do UZP przemawia tryb wprowadzenia tego aktu. Pragnę bowiem przypomnieć, że generalnie w przypadku pracodawców u których działają związki zawodowe autonomiczne źródła prawa pracy (a więc zarówno UZP jak i regulamin pracy) wymagają jako zasady uzgodnienia ich treści ze związkami zawodowymi. Co prawda w przypadku regulaminu pracy ustawodawca przewiduje w tym względzie pewne wyjątki, ale trudno uznać je za uzasadniające wyprowadzanie tak ogólnej tezy. Wreszcie ostatni argument prezentowany przez Autorkę opiera się na stwierdzeniu że "W praktyce nie spotkała się ona z takimi regulacjami". Argument ten nie jest jednak zbyt wiarygodny, bowiem z pracy nie wynika, czy Autorka prowadziła jakiegokolwiek badania na ten temat, a jeżeli tak to jaki był ich zasięg. Ze swojej strony mogę natomiast stwierdzić, że w świetle moich badań jakie prowadziłem na potrzeby publikacji "Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców - przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy", Warszawa 2018, znalazłem w układach zbiorowych pracy, chociaż co muszę przyznać niezbyt często, postanowienia odnośnie wymogów związanych z ubiorem pracowników. W związku z powyższymi rozbieżnościami w wypowiedziach Autorki prosiłbym o jednoznaczne ustosunkowanie się do kwestii dopuszczalności oraz zasadności wprowadzenia wymogów dotyczących wyglądu zewnętrznego do układów zbiorowych pracy.

Podobną nieścisłość w wypowiedzi Doktorantki znalazłem na stronach 116 - 117. I tak Autorka na początku wskazuje cytując przedstawicieli doktryny prawa pracy, że zmiana postanowień regulaminu pracy nawet na niekorzyść pracownika nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego po czym w kolejnym zdaniu wskazuje jednak, że zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wyrażoną w art. 18 KP, wejście w życie nowego albo zmienionego regulaminu pracy nie spowoduje automatycznej zmiany warunków pracy uzgodnionych przez strony w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego nawiązano stosunek pracy. Prosiłbym więc Autorkę o jednoznaczne wyrażenie swojego stanowiska w tej kwestii, bowiem w kontekście tematu pracy ma ono, moim zdaniem, znaczenie kluczowe.

W części 4 tego rozdziału Autorka analizuje możliwość wprowadzenia wymogów odnośnie wyglądu do indywidualnych umów o pracę. I tutaj słusznie wskazuje, że mogą istnieć w tym względzie dwie sytuacje. Jedna w przypadku podmiotów w których obowiązuje regulamin pracy, który zawiera w tym względzie stosowne uregulowania. I wówczas zgodnie z zasadą korzystności nie może to być wprowadzone z naruszeniem przepisów regulaminu. Natomiast może doprecyzowywać w stosunku do poszczególnych grup zatrudnionych. Drugi przypadek zachodzi wówczas gdy nie ma regulaminu i wszystkie prawa i obowiązki stron są zawarte w indywidualnych uzgodnieniach. Jednakże w tym przypadku Autorka na stronie 122 stawia, moim zdaniem, kontrowersyjną tezę, że "jeśli pracodawca chce zawrzeć regulacje

dotyczące wyglądu pracownika w miejscu pracy w treści umowy o pracę to, tak jak w przypadku regulaminu pracy, powinien uczynić to w sposób ogólny, np. poprzez stwierdzenie, że pracownika obowiązuje ustalony przez pracodawcę *dress code* lub że pracownik ma obowiązek nosić w miejscu pracy strój firmowy. Sprecyzowanie poszczególnych wymagań nastąpi natomiast poprzez wydawanie pracownikowi poleceń, które muszą być oczywiście utrzymane w stosownych granicach". Osobiście nie widzę powodu, aby w przypadku gdy pracodawca ma zamiar egzekwować od pracownika noszenie określonego ubioru, to że nie powinien wprowadzać w tym względzie szczegółowych wymogów bezpośrednio do umowy o pracę. Prosiłbym więc Doktorantkę o ustosunkowanie się do tej kwestii. Pragnę jednak równocześnie zaznaczyć, że nie kwestionuję możliwości wprowadzenia takiego wymogu w formie polecenia pracodawcy, o czym w sposób szczegółowy i przekonywujący pisze Autorka w części 5. Chodzi mi jedynie o ustalenie z czego wynika, zdaniem Autorki, wyższość wprowadzenia takiego wymogu w formie polecenia nad uregulowaniem w umowie o pracę. Tym bardziej że na stronie 126 sama Autorka wskazuje, że pracodawca może określić zasady dotyczące wyglądu pracowników w miejscu pracy poprzez wydanie polecenia, a pracownicy będą musieli się do niego zastosować, jeśli nie będzie ono sprzeczne z przepisami prawa lub z treścią umowy o pracę.

Ostatnimi wymienionymi przez Autorkę źródłami zobowiązania pracowników do zachowania odpowiedniego wyglądu są zwyczaj, zasady współżycia społecznego oraz tzw. kodeksy dobrych praktyk. Prezentacja tych źródeł i podane przez Autorkę przykłady ich stosowania nie budzą moich wątpliwości.

Reasumując rozdział 3 mimo wskazanych wyżej pewnych uwag krytycznych, oceniam generalnie pozytywnie

4.5 **Rozdział 4** zatytułowany "Granice ingerencji pracodawcy w wygląd zewnętrzny pracownika" jest kluczowy dla całej pracy i stanowi doskonałe uzupełnienie rozdziału 3. Granice te Autorka podzieliła na cztery główne kategorie. I tak pierwszą, o której mówi część 2, jest obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika. Ze względu na fakt, iż sam wizerunek nie jest wymieniany w prawie pozytywnym Autorka zastosowała ciekawy zabieg jakim było omówienie pojęć dobra osobiste i godność, a następnie na tym tle pokazała w jakim zakresie wygląd może być objęty tymi przepisami. Zgadza się w tym miejscu z Autorką, która na stronie 160 wskazuje, że wygląd jest dobrem osobistym, które jednak nie musi być wyodrębnione gdyż jest już obecnie chronione przez inne niebudzące wątpliwości dobra takie jak prawo do ochrony zdrowia, godności, prywatności, swobody sumienia i wyznania. Zgodnie z tą koncepcją, którą uważam za bardzo ciekawą i zasadną, ośią rozważań w punkcie 2.2 Autorka uczyniła naruszenie konkretnych dóbr osobistych związanych z wymogami dotyczącymi wyglądu a następnie na tej podstawie wyciągnęła bardziej ogólne wnioski. Przy czym przykłady te oparte na orzecznictwie i to nie tylko sądów polskich pokazują, że dobra te nie mają charakteru bezwzględnych lecz należy je oceniać w konkretnych uwarunkowaniach, w tym również kulturowych. Bardzo dobrze oddają to zwłaszcza cytowane przez Autorkę wyroki dotyczące wolności sumienia i wyznania.

Niezwykle ciekawa jest część 3 dotycząca obowiązku poszanowania zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Autorka w sposób bardzo szeroki omówiła całą koncepcję zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji pokazując jak jest ona różnie rozumiana przez organizacje międzynarodowe (MOP, RE UE) oraz w poszczególnych krajach i to zarówno USA jak i europejskich. Jak słusznie wskazuje Doktorantka na stronach 163 - 164 Z punktu widzenia niniejszej pracy należy zauważyć, że liczne dokumenty prawa międzynarodowego ratyfikowane przez Polskę stanowią o zakazie dyskryminacji przede wszystkim ze względu na takie cechy jak wiek, płeć, rasa, narodowość, religia czy przynależność polityczna. W żadnym z nich nie ma natomiast wprost mowy o dyskryminacji ze względu na cechy zewnętrzne pracownika, związane z jego fizycznością, tuzą czy też ubiorem (należy jednak podkreślić, że wymienione powyżej akty zawierają otwarte katalogi przyczyn dyskryminacyjnych). Przegląd ustawodawstwa i orzecznictwa dokonany przez Doktorantkę jest doskonałym materiałem porównawczym w jaki sposób można mówić o wyglądzie jako kryterium dyskryminacyjnym mając na uwadze różne uwarunkowania lokalne. W tym kontekście należy uznać za w pełni zasadną kategoryzację jakiej dokonała Autorka na stronie 189 gdzie czytamy, że rozważania dotyczące zastosowania zasady równego traktowania pracowników oraz zakazu dyskryminacji do wyglądu pracownika w miejscu pracy, należy prowadzić na trzech płaszczyznach:

- 1) wygląd jako kryterium dyskryminacyjne,
- 2) wygląd jako z pozoru neutralne kryterium, prowadzące do dyskryminacji pośredniej ze względu na inną chronioną cechę,
- 3) wymagania dotyczące wyglądu pracownika jako przyczyna bezpośredniej dyskryminacji ze względu na inną chronioną cechę.

Przy czym każdy z punktów jest opisany w ciekawy sposób z wykorzystaniem licznych przykładów.

Kolejnym ograniczeniem pracodawców wyodrębnionym przez Autorką są tzw. powody obiektywne ingerencji pracodawcy w wygląd zewnętrzny pracownika, opisane w części 4. Wydaje się, że punkt ten nie do końca odpowiada tytułowi tego rozdziału, bowiem w praktyce powiela on rozważania zawarte w rozdziale 2, a więc opisuje przypadki w których pracodawca może ingerować w wygląd pracownika np. ze względu na ochronę zdrowia czy należyte wykonywanie obowiązków. Dlatego też nie do końca jest dla mnie jasne dlaczego Autorka umieściła te rozważania w tym rozdziale. Prosiłbym o wyjaśnienie, bowiem nie znajduję go w treści pracy.

Nie budzi natomiast dla mnie wątpliwości że granicą ingerencji pracodawcy w wygląd pracownika mogą być opisane w części 5 możliwości finansowe tego ostatniego. Uwzględnienie tego kryterium uważam za bardzo istotne, a co trzeba przyznać niezbyt często podnoszone w doktrynie. Dlatego też w pełni zgadzam się z poglądem wyrażonym na stronach 204 - 205, że jeżeli pracodawca nie posiada odpowiednich zasobów finansowych, to po prostu zrezygnuje on z wprowadzenia szczegółowych wytycznych dotyczących wyglądu, wiążących się z koniecznością zakupu odzieży lub dodatków. Natomiast w przypadku, gdy pracodawca wprowadza wymagania dotyczące wyglądu pracowników z własnej woli, to właśnie możliwości finansowe pracowników mogą stanowić ich granicę.

Tak jak wskazałem wyżej w punkcie 3.2 recenzji część 6 "Skutki przekroczenia przez pracodawcę granic ingerencji w wygląd zewnętrzny pracownika" zarówno ze względów merytorycznych jak i struktury pracy (długość rozdziału) powinna, moim zdaniem, zostać wydzielona jako odrębny rozdział. W przypadku gdyby Autorka zdecydowała się opublikować swoją pracę w formie monografii, co rekomenduję, sugeruję zastanowić się nad tą sugestią. Poza tą uwagą formalną część ta, moim zdaniem, zasługuje również na bardzo wysoką ocenę głównie ze względu na oparcie się na bogatym materiale źródłowym w tym na licznych orzeczeniach. I tak Autorka słusznie wyodrębniła w niej dwa główne rodzaje środków przysługujących pracownikom w wypadku przekroczenia granic ingerencji w wygląd zewnętrzny, o charakterze niemajątkowym oraz majątkowym. Następnie uprawnienia te dzieli na wynikające z Kodeksu pracy oraz innych przepisów. Przy czym opisane przez Doktorantkę roszczenia związane są z omówionymi w poprzednich punktach tego rozdziału naruszeniem godności lub innych dóbr osobistych pracownika, naruszeniem zakazu dyskryminacji, oraz ze względu na ich wyraźne wyodrębnienie w przepisach niedochowanie obowiązków w zakresie bhp.

Rozważania poczynione przez Autorkę są bardzo interesujące i wyczerpujące. Szkoda jedynie, że w przypadku omawiania roszczeń z tytułu zaistnienia mobbingu wynikających z art 94(3) i 4 KP Autorka nie uwzględniła w swoich rozważaniach nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej na podstawie ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U z 2019 r., poz. 1043), która rozszerzyła możliwość domagania się o odszkodowanie z tytułu mobbingu również w trakcie zatrudnienia. Ponieważ jednak nowelizacja ta wchodzi w życie 7 września 2019 r. więc moja uwaga ma jedynie charakter porządkowy i powinna być wykorzystana w przypadku publikacji tej pracy.

Należy też zwrócić uwagę na rozważania dotyczące możliwości kumulatywnego domagania się roszczeń z tytułu naruszenia różnych przepisów. I tak jak słusznie wskazuje Autorka na stronie 232 wymaganie od pracownika noszenia uwłaczającego stroju prowadzi do naruszenia jego godności, a dodatkowo może spowodować załamanie psychiczne pracownika, co z kolei narusza jego kolejne dobro osobiste, jakim jest zdrowie. Natomiast niezapewnienie wymaganej odzieży lub obuwia roboczego z jednej strony stwarza zagrożenie dla zdrowia pracownika, z drugiej może świadczyć o jego przedmiotowym traktowaniu i w konsekwencji prowadzić do naruszenia godności. Emanacją powyższego jest zbieg podstaw odpowiedzialności pracodawcy i wynikających z tego skutków prawnych.

Rozdział 4 oceniam bardzo wysoko jako najważniejszy i jak wskażę w konkluzji zawierający ciekawą autorską koncepcję weryfikacji legalności oddziaływania pracodawcy na wizerunek pracownika.

4.6 Rozdział 5 zatytułowany "Konsekwencje nierespektowania lub niespełniania wymogów dotyczących wyglądu pracownika" w kompleksowy sposób uzupełnienia wcześniejsze rozważania, sprawiając że praca ma wymiar kompletności. I tak Autorka dokonała bardzo czytelnego i logicznego podziału tych konsekwencji zgodnie z typowym procesem zatrudnienia. A więc rozpoczyna od analizy w części 2 wpływu wyglądu na proces rekrutacji. I tak w oparciu o bogatą literaturę przedmiotu, a zwłaszcza odwołując się do konkretnych ogłoszeń o pracę Doktorantka odpowiada na pytanie czy niedopasowanie się do

wymogów narzuconych przez pracodawcę może ograniczać dostęp do zatrudnienia, a jeżeli tak to jakie muszą być spełnione wymogi aby było to zgodne z prawem.

W części 3 Autorka omówiła sankcje jakie mogą dotknąć pracownika w przypadku naruszenia różnych wymogów dotyczących wyglądu. I tak w punkcie 3.1 pokazuje w jakich przypadkach nieszanowanie przez pracownika obowiązującego w miejscu pracy *dress code'u* może stanowić podstawę do egzekwowania odpowiedzialności porządkowej. W punkcie 3.2 przedmiotem analizy Doktorantka uczyniła możliwość wprowadzenia w stosunku do pracownika odpowiedzialności materialnej w tym w szczególności za mienie powierzone, co często może się zdarzyć w przypadku stosowania ubrania służbowego dostarczonego przez pracodawcę.

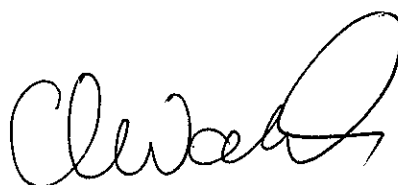
W części 4 znajdują się natomiast rozważania na temat możliwości rozwiązania stosunku pracy gdy nie przestrzega on panujących w miejscu pracy zasad dotyczących wyglądu zewnętrznego i to zarówno w trybie wypowiedzenia umowy jak i bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Resumując rozważania zawarte w rozdziale 5 oparte na bogatej literaturze przedmiotu, a zwłaszcza na licznych judykatach uważam za bardzo interesujące i nie mam do nich żadnych uwag.

4.7 Pracę kończy 5 stronicowe podsumowanie, w którym Doktorantka jasno formułuje konkluzje wynikające z całości przeprowadzonych rozważań.

5. Konkluzja

Rozprawa doktorska mgr Irminy Miernickiej zatytułowana **Wymagania dotyczące wyglądu zewnętrznego pracownika jako przejaw ingerencji w chronioną prawem sferę jego wolności** stanowi oryginalną analizę doniosłego i kontrowersyjnego problemu naukowego. Autorka wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w dziedzinie prawa oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej czego wyrazem jest w pierwszym rzędzie zaproponowanie zawartego na stronach 233 - 234 autorskiego katalogu zasad, których przestrzeganie może uchronić pracodawcę przed zarzutem nadmiernej ingerencji w wygląd pracowników. Dlatego też *w moim przekonaniu recenzowana rozprawa spełnia warunki sformułowane w stosunku do dysertacji doktorskiej oraz może stanowić podstawę dalszych stadiów przewodu doktorskiego.*



dr hab. Krzysztof Walczak