

Prof. dr hab. Leszek Mitrus

Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego

Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr. Aleksandry Pietras

Wpływ koncepcji work-life balance na ochronę dóbr osobistych w stosunku pracy

(przygotowanej na Uniwersytecie Łódzkim pod kierownictwem

prof. dr hab. Zbigniewa Górala)

1. Uwaga wprowadzająca

Zgodnie z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669), przewody doktorskie wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. jedn. Dz. U. z 2021 r., poz. 478, ze zmianami), są przeprowadzane na zasadach dotychczasowych. Aktualnie obowiązująca ustawa o szkolnictwie wyższym weszła w życie 1 października 2018 r., natomiast przewód doktorski mgr. Aleksandry Pietras został wszczęty wcześniej, bo w dniu 19 stycznia 2018 r.

Z tego względu w niniejszym postępowaniu zastosowanie znajduje ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytułach w zakresie sztuki (t. jedn. Dz. U. z 2017, poz. 1789). Przedmiotem recenzji jest ocena, czy zostały spełnione przesłanki wprowadzone tą ustawą.

2. Ocena tematu i tytułu pracy

Mgr Aleksandra Pietras podjęła się analizy zagadnienia ważnego i aktualnego. Problematyka łączenia życia zawodowego z prywatnym budzi coraz większe zainteresowanie w doktrynie. Wynika to z szybkich i dynamicznych przekształceń nie tylko w sferze pracy zarobkowej. Wśród tych zjawisk wypada zasygnalizować chociażby – podkreślane przez Autorkę – zanikanie wyraźnych granic między pracą zawodową a życiem prywatnym, zmiany technologiczne wraz z postępującą cyfryzacją wykonywania pracy, coraz szersze możliwości

realizacji obowiązków pracowniczych poza zakładem pracy, w tym w domu pracownika (telepraca oraz praca zdalna), ryzyko izolacji społecznej, wpływ pozostawania w ciągłym kontakcie z pracodawcą (a przynajmniej istnienie takiej możliwości) na fizyczne i psychiczne zdrowie pracownika, wreszcie procesy demograficzne i starzenie się społeczeństw, a także uwarunkowania pracy zarobkowej w czasie pandemii Covid-19. Doktorantka stawia pytania, „w jakim zakresie koncepcja *work-life balance* mogłaby stanowić odpowiedź na dotychczasowe i nowe wyzwania” (str. 12).

Autorka postrzega koncepcję *work-life balance* jako przedmiot analizy, a także punkt wyjścia dla ochrony dóbr osobistych w stosunkach pracy. Podkreśla bowiem, że „niebezpieczeństwa towarzyszące zamazującym się granicom życia prywatnego i zawodowego stanowić będą główny punkt odniesienia dla dokonywania oceny, w jaki sposób chronić dobra osobiste pracownika” (str. 15). Wskazuje również, że swoje rozważania ogranicza do „możliwych implikacji w sferze ochrony wybranych dóbr osobistych pracownika” (str. 16), a w ramach rozważań szczegółowych uwzględnia zwłaszcza ochronę prywatności oraz ochronę zdrowia pracownika. Pozytywnie należy ocenić zawężenie analizy do sytuacji prawnej osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę (Autorka zwraca na to uwagę na str. 17).

Co do zasady wybór problematyki będącej przedmiotem recenzowanej rozprawy doktorskiej należy zatem ocenić pozytywnie. Nie bez znaczenia jest fakt, że koncepcja *work-life balance* jest w polskim piśmiennictwie prawniczym przedmiotem publikacji przyczynkarskich, natomiast brak jest opracowania monograficznego poświęconego analizowanej problematyce. Trzeba jednak zaznaczyć, że Doktorantka bardzo szeroko określiła zakres przedmiotowy swojej dysertacji i – jak sądzę - przynajmniej niektóre wątki mogłyby zostać pominięte bez szkody dla spójności całej rozprawy. Szerokie ujęcie analizowanej problematyki niesie ryzyko pewnej powierzchowności rozważań oraz trudności w zidentyfikowaniu najważniejszych zagadnień. Moim zdaniem, na większą uwagę zasługiwała kwestia pracy zdalnej czy też pracy za pośrednictwem platform cyfrowych, w tym zwłaszcza pod kątem stałego pozostawania stron w kontakcie poza ustalonym czasem pracy, a także kontroli pracownika poza zakładem pracy i czasem pracy. Nie wydaje mi się natomiast, aby konieczne było omawianie zagadnień związanych z realizacją obowiązków pracowniczych w zakładzie pracy i pod bezpośrednim kierownictwem przełożonych, a więc np. kwestii monitoringu, kontroli poczty elektronicznej czy też wykorzystywania danych biometrycznych (o czym w dalszej części recenzji).

Dwie uwagi nasuwają się odniesieniu do tytułu rozprawy. Magister Aleksandra Pietras wskazuje w nim „ochronę dóbr osobistych w stosunku pracy”. Tymczasem dysertacja jest poświęcona ochronie dóbr osobistych „pracownika” i chyba lepsze byłoby uwypuklenie tej właśnie okoliczności w tytule całości.

Kolejna kwestia dotyczy posłużenia się w tytule anglojęzycznym zwrotem *work-life balance*. Co do zasady sceptycznie odnoszę się do wykorzystywania w polskim piśmiennictwie sformułowań obcojęzycznych, jeżeli nie jest to absolutnie niezbędne. Warto zatem zwrócić

uwagę na dyrektywę (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz. Urz. UE z 2019 L 188/79), która powinna zostać wdrożona przez państwa członkowskie do dnia 2 sierpnia 2022 r. Ten akt prawny dotyczy innego ujęcia problematyki niż uczyniła to Autorka, eksponuje bowiem obowiązki rodzicielskie pracowników. Trzeba jednak zaznaczyć, że w języku prawnym pojawiło się określenie „równowaga między życiem zawodowym a prywatnym”, które mogłoby zostać wykorzystane przez Doktorantkę.

Zarazem mam świadomość, że język angielski w dużym stopniu wpływa na polski język prawny i prawniczy. W kodeksie pracy mamy określenie *mobbing*, powszechnie używane jest sformułowanie *flexicurity*, a w ostatnim czasie rację bytu zdobywają słowa *whistleblowing* oraz *whistleblower*. Biorąc te tendencje pod uwagę, a także zwięzłość i rozpoznawalność sformułowania *work-life balance*, należy zaakceptować jego umieszczenie w tytule rozprawy oraz konsekwentne posługiwanie się nim w toku rozważań. Za mankament uważam jednak okoliczność, że we wstępie do całości dysertacji Autorka nie zamieściła polskiego wyjaśnienia tytułowej frazy, zamieszczając odpowiednie uwagi dopiero później, bo w rozdziale I (zwłaszcza strony 33-34).

3. Główne tezy pracy

Magister Aleksandra Pietras na wstępie swojej rozprawy zadaje pytanie „czy możliwe jest osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym?” (str. 11). Kwestia osiągnięcia takiej równowagi jest punktem wyjścia dla przeprowadzenia analizy wybranych instytucji prawa pracy. Doktorantka zaznacza, że „badania skoncentrowane zostały na działaniach zmierzających do ochrony prawa pracownika do prywatności oraz zdrowia z uwzględnieniem perspektywy *work-life balance*” (str. 16), a zarazem dąży Ona do wyjaśnienia „w jakim stopniu kwestie związane z implementacją *work-life balance* powinny zostać poddane regulacji ustawowej” (str. 16). Doktorantka podkreśla również, że „biorąc pod uwagę przyjęte w pracy założenie o dopuszczalności podejmowania przez pracodawcę działań wkraczających w sferę dóbr osobistych pracownika, badania posłużyły sformułowaniu przesłanek uzasadniających podjęcie środków ograniczających prawo pracownika do prywatności oraz zdrowia, a także wyznaczeniu ich dopuszczalnego zakresu.” (str. 17).

Jak sądzę, dla sprecyzowania założeń badawczych rozprawy na plan pierwszy wysuwa się „uzasadnienie tezy, że istnieje zależność pomiędzy środkami podejmowanymi w ramach *work-life balance*, a poprawą funkcjonowania pracownika w obszarze życia zawodowego, osobistego i rodzinnego” (str. 17-18). Doktorantka deklaruje również chęć wykazania, że „równowaga jest możliwa do osiągnięcia przy założeniu, że nie ma ona charakteru statycznego (...)” (str. 18). Jednocześnie – zdaniem Autorki – analizowana koncepcja powinna

wyznaczać kierunek działań ustawodawcy, a „rozważania prowadzone w ramach pracy wykazać mają w związku z tym także słuszność tezy o potrzebie oddziaływania na poszczególne sfery życia człowieka za pośrednictwem norm prawa pracy” (str. 18). Co do zasady takie ujęcie problematyki zasługuje na akceptację.

Do założeń wyjściowych Autorka nawiązała w „Zakończeniu” rozprawy (str. 313 i nast.). Wśród głównych zagrożeń dla łączenia życia zawodowego z prywatnym Doktorantka wskazała postępującą cyfryzację pracy, a także „kulturę stale osiągalnego pracownika”. Zaznaczyła również, że „brak harmonijnego współistnienia sfery zawodowej i prywatnej obniża stopień odporności pracowników na wyzwania, z którymi muszą mierzyć się, próbując sprostać wymaganiom różnych ról społecznych. Taka konkluzja powinna utwierdzać w przekonaniu, że istnieje potrzeba oddziaływania na życie zawodowe i prywatne pracownika za pośrednictwem norm prawa pracy. Regulacja dotycząca ochrony dóbr osobistych w prawie pracy nie stanowi bowiem wystarczającej ochrony prawa do prywatności oraz zdrowia pracownika, a instrumenty ochrony tych dóbr na gruncie innych gałęzi prawa, nie uwzględniają specyfiki zagrożeń związanych z pracą” (str. 314). Uwaga ta jest trafna. Dość ogólnikowe jest natomiast stwierdzenie, iż „nie powinno budzić wątpliwości, że istnieje możliwość osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracownika, przy założeniu, że nie jest to równowaga o charakterze statycznym” (str. 314), które w zasadzie powiela jedno z założeń sformułowanych na początku rozważań.

Magister Aleksandra Pietras zaznacza, że ustawodawca powinien dążyć do „integracji” czy „harmonijnego współistnienia” sfery życia zawodowego i prywatnego (str. 314). Uwypukla ponadto konieczność uwzględnienia specyfiki poszczególnych zakładów pracy oraz „znaczącej roli autonomicznych źródeł prawa pracy” (str. 315). Nie negując trafności tej uwagi należy jednak zauważyć, że w swojej rozprawie Doktorantka w zasadzie nie odnosiła się do autonomicznych źródeł prawa pracy, stąd sformułowanie takiej konkluzji wśród wynikających z całości rozważań jest nieco zaskakujące. Słusznie natomiast Autorka podkreśla, że dla realizacji koncepcji *work-life balance* istotne jest „prawo do bycia *offline*” (określane też jako prawo do odłączenia), a „największym zagrożeniem jest pozostawanie w stałej łączności z pracodawcą” (str. 316). Podzielam też uwagę, że dla praktycznej realizacji tej koncepcji istotne znaczenie ma „kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego” (str. 317).

4. Formalne aspekty pracy

Recenzowana rozprawa jest obszerna, liczy bowiem w sumie 338 stron. Została podzielona na wstęp, cztery rozdziały oraz zakończenie. Zawiera również wykaz skrótów, bibliografię, wykaz innych opracowań (wśród których Autorka wskazuje zwłaszcza wykorzystane źródła internetowe), wykaz aktów prawnych oraz wykaz orzecznictwa. W poszczególnych

rozdziałach charakteryzuje koncepcję *work-life balance*, omawia prywatność pracownika, ochronę jego zdrowia, a następnie wpływ analizowanej koncepcji na ochronę dóbr osobistych pracownika w realiach społeczeństwa cyfrowego. Co do zasady przyjętą strukturę należy zaakceptować.

Trzeba podkreślić, że rozprawa została napisana w bardzo dobrym i czytelnym stylu. Nie ma żadnego problemu ze śledzeniem toku rozumowania Autorki. Konkluzje zostały należycie uwypuklone zarówno we wnioskach końcowych zamieszczonych w każdym z rozdziałów, a także w ich treści (z reguły w ramach dłuższych fragmentów). Błędy stylistyczne lub językowe praktycznie się nie zdarzają. Bez wątplenia nadanie rozprawie takiego kształtu wymagało dużego nakładu pracy, a także staranności i dbałości o szczegóły.

Bardzo wysoko oceniam bazę źródłową wykorzystaną przez mgr. Aleksandrę Pietras. Wykaz pozycji w bibliografii jest bardzo obszerny. Autorka oprócz piśmiennictwa polskiego wykorzystuje opracowania w języku angielskim, a w pewnym stopniu również źródła w języku niemieckim. Wykracza zresztą poza piśmiennictwo z zakresu prawa, odnosząc się chociażby do wątków prawa konstytucyjnego i międzynarodowego. Należy dodać, że Doktorantka nie ogranicza się do literatury prawniczej, ale uwzględnia też publikacje omawiające szerszy społeczny kontekst łączenia życia zawodowego z prywatnym. W dużym stopniu Autorka sięga do źródeł internetowych, co jest w pełni uzasadnione specyfiką analizowanej problematyki.

Mankamentem jest brak wskazania daty, na którą Autorka uwzględniła w rozprawie stan prawny. Jest to jednak niewielkie uchybienie, a w ogólnym ujęciu formalna strona dysertacji zasługuje na bardzo wysoką ocenę.

5. Uwagi szczegółowe

5.1. Do tytułowej koncepcji *work-life balance* Doktorantka szczegółowo odniosła się w punkcie 1 rozdziału I. Stwierdziła, że „pojęcie *work-life balance* oznacza stan względnej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i życiem prywatnym, obejmującym sferę życia rodzinnego i osobistego człowieka. Istota działań podejmowanych w ramach *work-life balance* nakierowana jest na skuteczną koordynację życia zawodowego i prywatnego, co osiąga się poprzez uwzględnienie prywatnych, społecznych, kulturalnych i zdrowotnych aspektów” (str. 33). Analizowaną koncepcję „określa się często jako stan równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym lub utożsamia się go z brakiem konfliktu pomiędzy wymaganiami, z którymi człowiek styka się w codziennym życiu, nie wyjaśniając przy tym, czy jest to równoznaczne z wykluczeniem wszelkich form interakcji między tymi obszarami” (str. 34).

W dalszej kolejności mgr Aleksandra Pietras wyjaśnia, że „czas wolny jest określany jako „*life*” przynależący do sfery prywatnej człowieka”, „pojęcie „*work*” obejmuje czynności wykonywane profesjonalnie w celu zarobkowym”, natomiast „pojęcie *balance* nie jest tożsame z równowagą o charakterze statycznym, gdyż poszczególne sfery życia ludzkiego przenikają się wzajemnie i zachodzą między nimi różnorodne reakcje” (str. 34-35). W konsekwencji Doktorantka przyjmuje, że „pojęcie *work-life balance* odnosi się do stanu względnej równowagi pomiędzy czasem poświęcanym pracy zawodowej, czasem spędzonym z rodziną i czasem przeznaczanym przez jednostkę na rozwój w sferze duchowej i fizycznej” (str. 35).

Zgadzam się z takim ujęciem. Zarazem odnosząc się do całości rozprawy uważam, że w takim rozumieniu równowagi między życiem prywatnym a życiem zawodowym nie mieszczą się niektóre zagadnienia szczegółowo poruszane w dalszej części rozprawy. W moim przekonaniu w takim ujęciu koncepcji *work-life balance* nie mieszczą się zagadnienia kontroli pracownika wykonującego swoje obowiązki w zakładzie pracy. Mam na myśli zwłaszcza problematykę szeroko rozumianego monitoringu, a także wykorzystywania danych biometrycznych. Wydaje mi się, że zbędne jest nawiązywanie przed Doktorantką do kwestii „prywatnego życia społecznego”. Jest to kwestia niewątpliwie istotna, jednak nie obejmuje jej koncepcja *work-life balance* w rozumieniu przyjętym w recenzowanej rozprawie. Natomiast na bardziej pogłębione rozważania zasługiwałyby wątki poruszone w rozdziale IV, a więc szanse i zagrożenia związane z telepracą, pracą zdalną, a także przynajmniej w pewnym stopniu z wykonywaniem pracy za pośrednictwem platform cyfrowych.

5.2. Rozdział I *Koncepcja work-life balance – zagadnienia ogólne* (str. 21 i nast.) został poświęcony wprowadzeniu do analizowanej problematyki. Magister Aleksandra Pietras przedstawia rozwój koncepcji *work-life balance*, zaznaczając zwłaszcza relacje między czasem pracy a czasem wolnym, procesy demograficzne i rosnący udział kobiet w życiu zawodowym. Uwypukla również szeroko rozumiane prawo do pracy (łącznie z możliwością podejmowania dodatkowego zatrudnienia i etycznym wymiarem pracy) oraz rozwój elastycznych form zatrudnienia. Na podkreślenie zasługuje, że Doktorantka uwzględnia perspektywę historyczną, a także bierze pod uwagę wątki socjologiczne, filozoficzne, a nawet psychologiczne (w tym zagrożenia psychospołeczne) związane z wykonywaniem pracy. Należy zgodzić się z uwagą, że „w nauce prawa pracy coraz więcej instytucji prawnych rozpatruje się pod kątem zagrożeń i korzyści, jakie wiążą się z zachowaniem równowagi między pracą a życiem pozazawodowym” (str. 75).

Sądzę, że przyjęta przez Autorkę perspektywa uwzględniająca społeczny kontekst przepisów prawa pracy jest pożądana i stanowi dobry punkt wyjścia dla rozważań i konkluzji przedstawionych w rozdziałach kolejnych. Na szczególną uwagę zasługują spostrzeżenia dotyczące relacji między czasem pracy a czasem wolnym, a także różnych sposobów rozumienia „czasu wolnego” oraz ewolucji tego zjawiska i zwiększającej się konieczności

zachowania odpowiednich proporcji między życiem zawodowym i prywatnym. Tę część rozprawy uważam za ciekawą i wartościową.

5.3. Rozdział II *Prywatność pracownika z perspektywy koncepcji work-life balance* (str. 76 i nast.) koncentruje się na uwypuklonym w tytule tej części prawie do prywatności. Doktorantka przedstawiła genezę prawa do prywatności, zmieniające się postrzeganie tego uprawnienia, a także jego ujęcie jako dobra osobistego w stosunku pracy. W tym fragmencie dysertacji Autorka w dużym stopniu opiera się na doktrynie prawa cywilnego, nawiązując do poglądów wyrażanych w piśmiennictwie niemieckim. Bierze pod uwagę regulacje konstytucyjne oraz międzynarodowe, z uwzględnieniem orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.

Ciekawe jest spostrzeżenie, że „na pojęcie prawa prywatnego składają się również relacje koleżeńskie w miejscu pracy” (str. 90). Nie negując znaczenia tej problematyki, wydaje mi się - jak już wspomniałem - że kwestia ochrony prywatności podczas wykonywania pracy w zakładzie pracy pod kierownictwem pracodawcy nie mieści się w przyjętej przez Autorkę definicji *work-life balance*. Jest to raczej jeden z aspektów pracowniczego prawa do prywatności oraz możliwych ingerencji pracodawcy w zachowania pracownika, choćby w kontekście posługiwania się służbową skrzynką mejlową lub wymogiem określonego ubioru. Z pewnym zaskoczeniem muszę zauważyć, że w ramach punktu o prawie do prywatności na gruncie prawa międzynarodowego i europejskiego Autorka skrótowo odniosła się do wspomnianej wcześniej dyrektywy 2019/1158 (str. 95 i nast.). Sądzę bowiem, że biorąc pod uwagę problematykę recenzowanej rozprawy kwestia godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników mających obowiązki rodzicielskie zasługiwała na bardziej pogłębioną analizę, może nawet w odrębnym rozdziale.

Biorąc pod uwagę kontrolę pracownika, trafne jest spostrzeżenie, że „z perspektywy koncepcji *work-life balance* na plan pierwszy wysuwa się problem kontroli poza godzinami pracy, co wiąże się z rozwojem nowych technologii, coraz silniej oddziałujących na życie rozgrywające się w domu pracownika” (str. 98). Nie jest dla mnie jasne, dlaczego Autorka zdecydowała się na uwzględnienie ochrony danych osobowych, a także szczegółowe omówienie problematyki monitoringu, jeżeli jego przedmiotem miałyby być zachowania pracownika w zakładzie pracy (np. monitoring wizyjny), w tym analizę art. 22² KP oraz art. 23² KP. Dla spójności rozważań wystarczyłoby ograniczenie się do tych aspektów monitoringu, które odnoszą się do pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa, w tym zwłaszcza w domu pracownika.

Nie wydaje mi się również, by w ramach przyjętej przez Autorkę definicji *work-life balance* można było umiejscowić „kwestie prywatności osób, które angażują się w działalność mogącą nosić znamiona działalności publicznej” (str. 95 i nast., wraz z wcześniejszymi rozważaniami o dopuszczalności monitoringu sal wykładowych). Podobne zastrzeżenia mam

co do celowości uwzględnienia przez Doktorantkę monitoringu poczty elektronicznej i rozmów telefonicznych pracowników, a także ich wyglądu zewnętrznego i posługiwania się danymi biometrycznymi. W pełni zasadne jest natomiast poddanie analizie kwestii kontroli aktywności pracownika w czasie wolnym od pracy (str. 153 i nast.). Magister Aleksandra Pietras słusznie w tym kontekście zwraca uwagę na powinności pracownicze wynikające z art. 100 § 2 pkt 4 KP oraz ich wpływ na zachowanie pracownika w jego czasie wolnym, a także kryteria oceny działań osób zatrudnionych (str. 157-158). Trafne jest stwierdzenie, że „w obecnym stanie prawnym brak jest jednak regulacji dotyczących możliwości kontaktu z pracownikami poza godzinami pracy oraz odnoszących się bezpośrednio do kwestii form i zakresu kontroli pracownika w czasie wolnym od pracy, co należy ocenić negatywnie” (str. 162). Rozwijając ten wątek ciekawe byłoby rozważenie, jak *de lege ferenda* takie regulacje mogłyby wyglądać na gruncie prawa polskiego.

5.4. W dalszej kolejności Autorka analizuje problematykę ochrony zdrowia pracownika (rozdział III *Zdrowie pracownika z perspektywy koncepcji work-life balance*, str. 166 i nast.). W pełni podzielam uwagi dotyczące konieczności brania pod uwagę zdrowia psychicznego pracownika (str. 167). Doktorantka przedstawia pojęcie „zdrowia”, z uwzględnieniem prawa międzynarodowego, a także przedstawia zdrowie jako dobro osobiste. Nie jestem przekonany, czy z art. 100 § 2 pkt 4 KP rzeczywiście można wywieść „obowiązek pracownika troski własne zdrowie” (str. 169). Pogląd ten wydaje mi się zbyt daleko idący, bowiem pracownik dba (a przynajmniej dbać powinien) o swoje zdrowie we własnym interesie, a z tej perspektywy potrzeby pracodawcy są co najwyżej drugorzędne.

Ciekawym wątkiem poruszonym w rozprawie jest kwestia zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy (str. 176 i nast.). W tym kontekście mgr Aleksandra Pietras odnosi się m.in. do stresu, pracoholizmu oraz wypalenia zawodowego, nawiązując też do realiów pandemii Covid-19 oraz coraz częstszego wykonywania pracy w domu (str. 179 i nast.). Mam jednak wątpliwości, czy rzeczywiście można mówić o obowiązku pracodawcy przeciwdziałania pracoholizmowi (zwłaszcza str. 214 i nast.), przy czym Autorka słusznie zauważa, że taka powinność nie została wymieniona *expressis verbis* w kodeksie pracy (str. 200). Sądzę, że pracodawca realizuje swoje obowiązki odpowiednio organizując proces pracy oraz gwarantując pracownikowi odpowiednie okresy odpoczynku. Wydaje się, że kwestia pracoholizmu wynika raczej z nastawienia psychicznego osoby zatrudnionej (skądinąd Doktorantka wskazuje, że to zjawisko może być postrzegane jako „rodzaj uzależnienia”, str. 201). Godny uwagi jest natomiast postulat uznania wypalenia zawodowego za chorobę zawodową oraz podejmowania działań zmierzających do eliminacji tego zjawiska (str. 209 i nast.).

Autorka proponuje dodanie nowego przepisu w kodeksie pracy, który mógłby brzmieć: „Pracodawca obowiązany jest informować pracowników o mogących wystąpić w miejscu pracy zagrożeniach dla zdrowia i życia, w szczególności o uwarunkowaniach stresu

zawodowego i jego konsekwencjach dla zdrowia i życia zatrudnionych, z uwzględnieniem możliwości oddziaływania w miejscu pracy czynników o charakterze fizykochemicznym, jak również czynników natury psychospołecznej, uwzględniając przy tym rodzaj wykonywanej pracy, wiek oraz sytuację osobistą i rodzinną pracownika” (str. 213). Co do zasady podzielam pogląd o rosnącej konieczności zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z zatrudnieniem. Niemniej przepis w takim brzmieniu powodowałby duże problemy praktyczne. Jak bowiem można by oceniać „uwarunkowania stresu zawodowego”? Sytuacja osobista i sytuacja rodzinna pracownika mogą ulegać zmianom i trudno wyobrazić sobie, skąd pracodawca miałby posiadać wiedzę na ten temat i w jaki sposób uwzględniać ją w ocenie. Wypada zresztą przypomnieć, że *de lege lata* art. 22¹ § 3 pkt 3) KP nakłada na pracownika powinność podania danych osobowych dzieci i innych członków rodziny pracownika jedynie w przypadku, gdy jest to konieczne dla korzystania ze szczególnych uprawnień przewidzianych prawem pracy. Może więc zaproponowana regulacja zbyt mocno ingerowałaby w prawo pracownika do prywatności?

Odnosząc się do ochrony zdrowia Doktorantka nawiązuje do przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, dyżuru pracowniczego, odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, a także elastycznej organizacji czasu pracy (str. 218 i nast.). Takie ujęcie problematyki uważam za uzasadnione, a rozważania w tym fragmencie dysertacji oceniam jako trafne. Godne uwagi są zwłaszcza spostrzeżenia dotyczące możliwości wprowadzenia tzw. kont czasu pracy oraz urlopów *sabbatical* (str. 235 i nast.). Nawiązując natomiast do swoich wcześniejszych uwag pragnę jednak zaznaczyć, że nie podzielam poglądu o celowego wprowadzeniu nowego obowiązku pracodawcy, którego przedmiotem miałoby być przeciwdziałanie pracoholizmowi (str. 239).

5.5. Za szczególnie ciekawy uważam rozdział IV *Wpływ koncepcji work-life balance na ochronę dóbr osobistych pracownika w dobie społeczeństwa cyfrowego* (str. 246 i nast.). W tej części rozprawy mgr Aleksandra Pietras odniosła się do postępu technologicznego oraz aktualnych zjawisk zachodzących w sferze pracy zarobkowej. Właśnie te procesy, w tym umożliwienie telepracy oraz pracy zdalnej na szeroką skalę, są bardzo istotne z perspektywy koncepcji *work-life balance*. Na wstępie rozdziału Doktorantka trafnie zwraca uwagę na zacieranie się granic między życiem prywatnym a zawodowym, a także pozostawanie w stałej łączności z pracodawcą, co może prowadzić do utraty kontroli nad czasem przeznaczonym przez pracownika na pracę zarobkową.

Magister Aleksandra Pietras omawia pojęcie społeczeństwa cyfrowego w dobie rozpowszechniania się nowych technologii (str. 249 i nast.), a także miejsce wykonywania pracy w kontekście łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym (str. 254 i nast.). Rozważania przeprowadzone w odniesieniu do tych zagadnień zasługują na aprobatę. Odnosząc się do kwestii szczegółowych pragnę zaznaczyć, że nie wydaje mi się, aby miejsce wykonywania pracy przez telepracownika było „fikcją prawną” (str. 260), a telepracownik

mógł „wedle własnego uznania, przyjmować zadania, rozliczać się z ich wykonania i przekazywać wyniki w różnych miejscach i czasie poza zakładem pracy” (str. 261). Nawet jeśli przepisy kodeksu pracy nie normują tych zagadnień, to odpowiednie ograniczenia mogą wynikać zarówno z regulaminu telepracy, jak i uzgodnień stron dotyczących telepracy. Nie można mówić tu o pełnej uznaniowości telepracownika.

W dalszej kolejności mgr Aleksandra Pietras analizuje „pracę na odległość”, ujmując w swoich rozważaniach telepracę oraz pracę zdalną. Przedstawia regulacje dotyczące pracy zdalnej w ustawie z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19 (tzw. „tarcza antykryzysowa”), a także odpowiednie przepisy kodeksu pracy regulujące telepracę. Analiza tych form zarobkowania co do zasady zasługuje na aprobatę. Nie jestem natomiast przekonany o słuszności stanowiska, że „w pewnych sytuacjach mimo braku odpowiedniego odesłania należy uznać dopuszczalność stosowania do pracy zdalnej przepisów kodeksu pracy regulujących telepracę” (str. 277). Chodzi bowiem o odrębne instytucje będące przedmiotem regulacji ustawowych i nie widzę w tym zakresie podstaw do odpowiedniego stosowania przepisów. W odniesieniu do wdrożenia telepracy nie podzielam poglądu, że „nie jest dopuszczalna modyfikacja rodzaju i miejsca wykonywania pracy jednocześnie” (str. 279). Artykuł 67⁷ KP odnosi się bowiem do uzgodnień między stronami umowy o pracę i nie widzę przeszkód, aby obydwa elementy zostały zmienione wolą stron wyrażoną w porozumieniu zmieniającym.

Na pewno z perspektywy idei *work-life balance* bardzo istotna jest problematyka czasu pracy przy wykonywaniu pracy na odległość (str. 282 i nast.) oraz kontroli wykonywania takiej aktywności (str. 285 i nast.). Doktorantka zwraca też uwagę na korzyści i zagrożenia związane z telepracą i pracą zdalną. Na podkreślenie zasługuje uwzględnienie w dysertacji prawa do odłączenia (prawa do bycia *offline*, w języku angielskim określanym również jako *right to disconnect*) – str. 291 i nast., wcześniej też na str. 262. Doktorantka przedstawia doświadczenia niektórych państw we wprowadzaniu takiego uprawnienia, zwraca uwagę na brak polskich przepisów w tej materii, a także zaznacza rezolucję Parlamentu Europejskiego dotyczącą celowości przyjęcia dyrektywy o prawie do odłączenia. Sądzę, że kwestii „prawa do odłączenia” można było poświęcić więcej uwagi, zarówno w odniesieniu do możliwego kształtu takiego uprawnienia pracowniczego, jak i jego wprowadzenia do polskiego porządku prawnego. Zagadnienie to wpisuje się bowiem w kontekst wskazanych przez Autorkę problemów związanych z nieustanną dostępnością pracownika, ciągłym kontaktem z pracodawcą, a także możliwością kontroli pracownika. Moim zdaniem prawo do bycia *offline* można potraktować jako jeden z zasadniczych elementów możliwego ukształtowania koncepcji *work-life balance*.

Doktorantka słusznie poświęca uwagę projektowi uregulowania pracy zdalnej w kodeksie pracy (choć wciąż wysuwane są nowe propozycje w tej dziedzinie, a ostateczny kształt przepisów w tej materii nie jest przesądzony). Zgadzam się ze spostrzeżeniem, że „wbrew

kategorycznemu stwierdzeniu w uzasadnieniu do projektu, ta forma wykonywania pracy zasadniczo nie jest rozwiązaniem sprzyjającym łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi w szczególności, gdy zajęcia, w jakich zobowiązane są uczestniczyć dzieci oraz młodzież, realizowane są z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość” (str. 293-294). Podobnie jak w odniesieniu do telepracy nie jestem natomiast przekonany, czy o miejscu wykonywania pracy zdalnej powinien samodzielnie decydować pracownik, „pracodawca zaś musi wskazać miejsce zaakceptować” (str. 295). Uważam, że kwestia ta powinna być przedmiotem porozumienia stron. Pracodawca powinien bowiem wiedzieć, czy pracownik może stawić się w zakładzie pracy w krótkim terminie, a także przestrzega zasad bezpieczeństwa, np. unikając łączenia się z systemem informatycznym przedsiębiorstwa za pośrednictwem powszechnie dostępnych i niezabezpieczonych łącz internetowych. Podzielam natomiast pozostałe uwagi Doktorantki odnoszące się do perspektyw i konkretnych rozwiązań legislacyjnych regulujących pracę zdalną.

Odrębnym zagadnieniem poddanym analizie przez mgr. Aleksandrę Pietras jest praca za pośrednictwem platform i aplikacji cyfrowych (str. 302 i nast.). Autorka opisuje taki model zarobkowania, podając zarazem konkretne przykłady oraz wskazując specyfikę takiej działalności (m.in. *crowd work* czy *crowdsourcing*). W tym fragmencie rozważań brakuje jednak stwierdzenia, czy zdaniem Doktorantki takie osoby są (lub powinny być) pracownikami w rozumieniu przepisów polskiego prawa pracy. Sprawa nie jest jednoznaczna, na co chociażby wskazują zagraniczne orzeczenia dotyczące statusu kierowców Ubera, np. w Wielkiej Brytanii i Holandii. Skoro we wstępie rozprawy Autorka zaznaczyła, że zajmuje się sytuacją osób świadczących pracę na podstawie umowy o pracę, to należałoby ten wątek przynajmniej skrótowo zasygnalizować. Zresztą odnosząc się do innych porządków prawnych Doktorantka słusznie zwraca uwagę na niejasny status prawny osób zarabkujących za pośrednictwem platform, a także daleko idącą niepewność ich sytuacji prawnej (np. str. 306). Na pewno praca za pośrednictwem platform oznacza liczne zagrożenia dla życia prywatnego i zjawisko to staje się coraz większym wyzwaniem dla ustawodawcy. Rację ma zatem Autorka, że taka forma zarobkowania „wiąże się nie tylko z fizycznym, lecz także mentalnym zaangażowaniem pracownika niezależnie od czasu i miejsca wykonywania obowiązków” (str. 308), a potrzeba ujednolicenia w kodeksie pracy zasad dotyczących wykonywania pracy przy zastosowaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość oraz uprawnień kontrolnych pracodawcy (o czym jest mowa na str. 309) zasługuje na pogłębioną uwagę.

5.6. Podsumowując powyższe rozważania chciałbym zwrócić uwagę na następujące okoliczności. Magister Aleksandra Pietras uczyniła tematem swojej dysertacji bardzo istotne zagadnienie, które jak dotąd nie stało się przedmiotem opracowania monograficznego. Podjęcie się wszechstronnej analizy koncepcji *work-life balance* i jej znaczenia bardzo dobrze świadczy o kompetencjach naukowych i ambicji Doktorantki. Sformułowane w niniejszej

recenzji uwagi krytyczne oraz polemiczne dotyczą niektórych wątków przedstawionych w dysertacji. Uważam zarazem, że rozprawa jako całość zasługuje na akceptację oraz ocenę pozytywną.

6. Konkluzja

W moim przekonaniu rozprawa doktorska mgr. Aleksandry Pietras *Wpływ koncepcji work-life balance na ochronę dóbr osobistych w stosunku pracy* odpowiada warunkom określonym w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t. jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1789) oraz może stanowić podstawę dla przeprowadzenia dalszych stadiów przewodu doktorskiego.

Kraków, 15 września 2021 r.



Prof. dr hab. Leszek Mitrus