

Warszawa, dnia 28 września 2021 r.

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

Recenzja pracy doktorskiej mgr Aleksandry Pietras *Wpływ koncepcji work-life balance na ochronę dóbr osobistych w stosunku pracy*

1. Ocena tematu pracy

1.1. Zaproponowany przez Autorkę temat pracy jest bardzo ciekawy i aktualny zwłaszcza w czasie pandemii koronawirusa i związanej z nim konieczności powszechnego stosowania pracy zdalnej. Jak bowiem słusznie wskazuje Doktorantka na s. 11 zjawisku „ciągłej gotowości pracownika” towarzyszy wiele problemów istotnych z perspektywy prawa pracy, a wśród nich wymienić należy przede wszystkim negatywne konsekwencje zacierających się granic między pracą a życiem pozazawodowym w sferze dóbr osobistych, w szczególności prawa do prywatności oraz zdrowia. Uzupełnieniem tej konstatacji jest uwaga na s. 15, że czynniki, które przesądzają o aktualności i wadze podejmowanej problematyki, oddziałują na siebie wzajemnie, co sprawia, że działania wspierające godzenie różnych ról społecznych mogą przyczyniać się do ograniczania negatywnych skutków wielu zjawisk, takich jak nierówny udział kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, wykluczenie społeczne i ubóstwo spowodowane większym obciążeniem pracą w domu i związaną z tym pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy bądź rezygnacją z aktywności zawodowej.

1.2. Dlatego też *a priori* uznaję wybór tematu za właściwy jako przedmiot pracy doktorskiej. Jednakże ta pozytywna ocena nie zmienia faktu, że mam do założeń pracy pewne uwagi. I tak Autorka na początku stawia pytanie o to, czy koncepcja *work life balance* – dalej WLB - może mieć wpływ na prawo pracy. Wydaje mi się, że ze względu na zmiany na rynku pracy, pytanie powinno dotyczyć szerzej prawa zatrudnienia. Jednak Autorka na s. 17 i 35 wyjaśniła swoje podejście, które uznaję za akceptowalne.

1.3. Moja druga uwaga co do tematu pracy dotyczy kwestii zdefiniowania pojęcia dobra osobiste, o których jest mowa w tytule. I tak wbrew literalnemu brzmieniu tytułu w swoich rozważaniach Autorka skupia się nie na całości, ale na wybranych dobrach osobistych. Wynika to zresztą *expressis verbis* z samej treści pracy, bowiem na s. 16 sama Autorka pisze, że badania skoncentrowane zostały na działaniach zmierzających do ochrony prawa pracownika do prywatności oraz zdrowia z uwzględnieniem perspektywy koncepcji WLB.

Tym niemniej jako pewien skrót myślowy uznaję taki „zabieg” za akceptowalny.

Tak więc reasumując, mimo wskazanych wyżej uwag, wybór tematu pracy doktorskiej uznaję za prawidłowy.

2. Ocena tezy pracy

2.1 Prezentując założenia swojej pracy, Doktorantka na s. 17 wskazuje, że biorąc pod uwagę przyjęte w pracy założenie o dopuszczalności podejmowania przez pracodawcę działań wkraczających w sferę dóbr osobistych pracownika, badania mają posłużyć sformułowaniu przesłanek uzasadniających podjęcie środków ograniczających prawo pracownika do prywatności oraz zdrowia, a także wyznaczeniu ich dopuszczalnego zakresu. Takie ujęcie problemu badawczego miało na celu uzasadnienie tezy, że istnieje zależność pomiędzy środkami podejmowanymi w ramach WLB, a poprawą funkcjonowania pracownika w obszarze życia zawodowego, osobistego i rodzinnego. Dalej Doktorantka pisze, że w toku prowadzonych rozważań zamierza wykazać, że równowaga jest możliwa do osiągnięcia, przy założeniu, że nie ma ona charakteru statycznego, a pojęcie to może oznaczać coś innego dla różnych osób, w zależności od sytuacji rodzinnej, zawodowej i wielu innych czynników determinujących styl życia i potrzeby jednostki, co uważam za w pełni zasadne.

2.2. Pewien problem mam ze zdefiniowaniem zawartego w tytule pojęcia „wpływ”. Na pierwszy rzut oka można by oczekiwać, że praca będzie starała się wykazać bezpośredni wpływ normatywny, a więc uwzględnienie w trakcie tworzenia przepisów prawa powszechnego i zakładowego koncepcji WLB. Tymczasem, jak wskazują na to bezpośrednio tytuły rozdziałów 2 i 3, traktują one o pojęciach prywatności i zdrowia pracowników z perspektywy koncepcji WLB. Dopiero tytuł rozdziału 4 mówi o wpływie koncepcji WLB na ochronę dóbr osobistych w dobie społeczeństwa cyfrowego. Tym niemniej również w tym rozdziale mówi się raczej o ocenie różnych instytucji pracy na odległość z perspektywy koncepcji WLB. A więc w praktyce dysertacja ma na celu wskazanie, że w niektórych obszarach prawa pracy należałoby uwzględnić również aspekty godzenia życia zawodowego z osobistym, bowiem w przeciwnym razie rodzi to zagrożenia. Jak bowiem wskazuje Doktorantka na s. 11-12 przede wszystkim warto zadać sobie pytanie, z jakimi problemami zmagają się pracownicy i pracodawcy, a następnie ustalić, w jakim zakresie koncepcja WLB mogłaby stanowić odpowiedź na dotychczasowe i nowe wyzwania. Natomiast na s. 16 czytamy, że jednym z problemów poddanych pod rozważanie w ramach prowadzonych badań, jest ocena korzyści oraz zagrożeń, jakie dla stron stosunku pracy niesie ze sobą implementacja koncepcji WLB na grunt ustawodawstwa oraz praktyki poszczególnych zakładów pracy.

A więc wpływ ma oznaczać pewną refleksję, która powinna być wzięta pod uwagę przy tworzeniu przepisów, a zwłaszcza przy stosowaniu prawa.

Tak odczytując intencję Doktorantki uznają tezę pracy za właściwą.

3. Ocena formalna i metodologiczna pracy

3.1. Recenzowana rozprawa doktorska liczy w sumie 338 stron. Autorka podzieliła ją na wstęp cztery rozdziały oraz zakończenie. Praca zawiera również bibliografię (obejmującą publikacje naukowe) inne opracowania (zawierające wykaz stron www), wykaz aktów prawnych i orzecznictwa, oraz wykaz skrótów. Jeżeli chodzi o wykorzystaną literaturę, to dysertacja opiera się na około 280 publikacjach naukowych, kilkudziesięciu źródłach internetowych, ponad 60 orzeczeniach oraz ok. 40 źródłach prawa powszechnego i to zarówno polskiego jak i międzynarodowego, co jest wynikiem dobrym i pokazuje na szeroki zakres rozważań podjętych przez Autorkę.

3.2. Jeżeli chodzi o strukturę wewnętrzną pracy to należy ją ocenić od strony „merytorycznej” oraz formalnej. W tym pierwszym przypadku jako właściwe traktuję wydzielenie rozdziału 1 dotyczącego zagadnień ogólnych związanych z koncepcją WLB. Brakuje mi natomiast ogólnego rozdziału poświęconego tytułowemu dobrom osobistym, z którego wynikałoby jak należy rozumieć to pojęcie oraz dlaczego szczegółowej analizie poddano tylko zdrowie i prywatność. Niewątpliwie podniosłoby to wartość pracy, chociaż od strony merytorycznej brak takiego rozdziału nie oznacza, że jest to mankament deprecjonujący. Tym bardziej, że do tych dóbr osobistych Doktorantka odwołuje się w wielu miejscach, a co więcej definicję tego pojęcia wraz z omówieniem znajdujemy w punkcie 3 rozdziału 2 Prywatność jako dobro osobiste w stosunku pracy.

3.3. Niezależnie od powyższego, mam również uwagę do koncepcji kolejnych rozdziałów. I tak osiã rozdziałów drugiego i trzeciego są dobra osobiste jakimi są prywatność oraz zdrowie pracownika z perspektywy wskazanej wyżej koncepcji. Natomiast rozdział czwarty traktuje ogólnie o wpływie tej koncepcji na ochronę dóbr osobistych w dobie społeczeństwa cyfrowego. Wydaje się, że bardziej zasadnym byłoby aby „osiã” tych trzech rozdziałów była taka sama. Tak więc jeżeli, tak jak słusznie wskazuje Autorka, cyfryzacja pracy dotyczy wszystkich w dobie społeczeństwa cyfrowego (s. 252) i równocześnie ma negatywny wpływ na WLB, to oznacza, że powinna być ona uwzględniona bezpośrednio w rozważaniach szczegółowych związanych z poszczególnymi dobrami osobistymi. Jeżeli natomiast uznajemy, że specyfiką cyfryzacji jest praca na odległość, co wynikałoby z punktu 4 rozdziału czwartego, wówczas osiã pracy możnaby zrobić sposób wykonywania pracy. Wówczas możnaby wskazać na ogólne przesłanki ochrony dóbr osobistych w kontekście WLB, a następnie pokazać specyfikę w tym względzie pracy na odległość. Natomiast w aktualnym tekście również w rozdziałach 2 i 3 znajdujemy częste odniesienia do pracy na odległość, a w szczególności do pracy zdalnej. Jest to jednak uwaga redakcyjna, która nie ma znaczenie dla ogólnej oceny pracy.

3.4. Jeżeli chodzi o samą konstrukcję pracy, to oceniam ją pozytywnie. Jest ona generalnie spójna i logiczna. Objętość rozdziałów jest zbliżona od 55 stron przy pierwszym rozdziale – który ma jednak charakter wprowadzający - poprzez około 70, 80 i 90 stron w kolejnych rozdziałach omawiających szczegółowe problemy. Również budowa poszczególnych rozdziałów jest generalnie spójna i poza rozdziałem pierwszym we wszystkich pozostałych znalazły się uwagi wstępne. (Odpowiednikiem uwag wstępnych w rozdziale pierwszym jest punkt Pojęcie WLB i jego geneza, co można uznać za akceptowalne podejście). Natomiast wszystkie rozdziały podzielone są na punkty, a tam gdzie istnieje taka konieczność również podpunkty. We wszystkich rozdziałach znajdują się również wnioski końcowe.

3.5. Od strony „warsztatu pisarskiego” praca jest napisana w sposób zadowalający. Charakteryzuje się bardzo staranną redakcją, do której nie mam żadnych uwag.

3.6. Pewnym mankamentem pracy jest natomiast kwestia powtórzeń tych samym treści i sformułowań *vide* s. 12, 13 i 14, 33 i 34.

3.7. Jeśli chodzi o metodę badawczą, to jak wskazuje sama Autorka na s. 18 ze względu na wieloaspektowy i interdyscyplinarny charakter omawianej problematyki, przede wszystkim wykorzystano metodę logiczno-językową. Analizując rozwiązania przyjęte na gruncie ustawodawstw państw obcych posłużono się także metodą prawnoporównawczą. Biorąc pod uwagę specyfikę prawa pracy wykorzystano także metodę aksjologiczną, a śledząc ewolucję postrzegania pracy i jej miejsca w życiu człowieka na przestrzeni epok, metodę historyczną. Takie wieloaspektowe podejście należy uznać za zasadne.

Reasumując, mimo wskazanych wyżej uwag, generalnie oceniam pracę od strony formalnej jako zadowalającą.

4. Ocena merytoryczna pracy

4.1. Analizę merytoryczną pracy rozpocznę od **Wstępu**. Autorka uzasadnia w nim celowość podjęcia tematu pracy oraz podstawowe jej założenia. Brakuje mi tutaj jednak wyraźnego rozgraniczenia na problemy ogólne oraz związane ze specyfiką cyfryzacji pracy, o czym szerzej pisałem wyżej. Nie ulega bowiem wątpliwości, że np. przeciążenie pracą, depresja, stres, wypalenie zawodowe są istotnymi problemami w kontekście WLB, ale występują one nie tylko w przypadku pracy zdalnej. Mam jednak świadomość, że zwłaszcza w czasie pandemii i wymuszonej pracy zdalnej zjawiska te nasiliły się, stąd ich znaczenie w tym obszarze wymaga szczególnych działań.

Dlatego też uważam Wstęp przy uwzględnieniu powyższych uwag za zadowalający

4.2. Jeżeli chodzi o **Rozdział 1 zatytułowany koncepcja WLB – Zagadnienia ogólne**, to składa się on z 6 punktów i jako wprowadzający stanowi dobrą podstawę do dalszych rozważań szczegółowych.

4.2.1 Za szczególnie ciekawe uważam tutaj zaprezentowanie różnego rodzaju konfliktów leżących u podstaw konieczności wprowadzeń WLB czy też *work family balance* - dalej WFB. Równie ciekawe są rozważania na temat wzajemnych relacji pojęć praca zawodowa/rodzinna/prywatna, które są bardzo różnorodne i wielowątkowe, co sprawia, że WLB również nie jest zjawiskiem jednowymiarowym i wymaga analizy z wielu punktów widzenia. Ta konstatacja w kontekście dalszych rozważań jest szczególnie istotna. Ciekawa jest również analiza samego pojęcia WLB z odniesieniem do poszczególnych słów i pokazanie jej szerszego zasięgu w stosunku do WFB.

4.2.2. W kontekście WLB niewątpliwie za kluczowe należy uznać rozgraniczenie pracy od życia prywatnego, z czym w głównej mierze wiąże się kwestia odróżnienia czasu pracy od czasu wolnego. Autorka poświęciła tej problematyce punkt 2 rozdziału 1 pokazując to zagadnienie na szerokim tle historycznym. Rozważania te są bardzo ciekawe, jednak pewną wątpliwość budzi podzielenie tego punktu na dwa podpunkty, które w zasadzie dotyczą tej samej problematyki. I tak punkt 1 zatytułowany jest *Relacje między czasem pracy a czasem wolnym od pracy z perspektywy WLB* a punkt 2 *Praca w ujęciu historycznym z perspektywy WLB*. Nie bardzo widzę jakie są w praktyce między nimi różnice. Jest to jednak bardziej uwaga formalna niż merytoryczna, bowiem, jak wskazałem wyżej, ten punkt uważam za interesujący.

4.2.3 Za zasadne w kontekście tematu pracy należy uznać rozważania zawarte w punkcie 3 zatytułowanym *Czynniki wpływające na rosnące zainteresowanie problematyką WLB*. Przy czym szkoda, że analizy te zostały w głównej mierze poświęcone dwóm zagadnieniom, jakimi są zmiany demograficzne oraz rosnący udział kobiet w życiu zawodowym. Są to niewątpliwie istotne aspekty tego problemu i nie mam uwag do ich prezentacji, ale nie jedyne. Zresztą we wprowadzeniu do tego punktu Autorka wskazała na s. 47, że problematyka WLB stanowi przedmiot badań wielu dyscyplin naukowych (..) . Przykładowo, socjologowie i psychologowie próbują przede wszystkim ustalić, jak WLB oddziałuje na człowieka i jego środowisko. Ekonomia przedsiębiorstw stawia sobie natomiast za cel wskazanie aspektów praktycznych, związanych ze stosowaniem koncepcji, przez co działania podejmowane w ramach WLB stanowią element polityki kadrowej przedsiębiorstw i służą np. elastycznemu kształtowaniu czasu pracy. Wydaje się, że omawiając tą problematykę należałoby podejść do tego kompleksowo. I z tego powodu pojawia się pewien niedosyt poznawczy. **W związku z tym mam pytanie do Autorki czy mogłaby przybliżyć nam podejście innych nauk do tej koncepcji.**

4.2.4 Za niezwykle ciekawe uważam powiązanie koncepcji WLB z problematyką prawa do pracy, co zostało omówione w punkcie 4 tego rozdziału. Autorka w jego pierwszej części skupiła się na etycznym wymiarze pracy a w drugiej na dopasowaniu do pracy. Uzasadniając swoje podejście na s. 56 wskazuje, że jeśli decyzje podejmowane przez ustawodawcę, jak i na szczeblu zakładów pracy mają na względzie w pierwszej kolejności rozwój człowieka poprzez pracę, można uniknąć wielu zagrożeń związanych, np. z przenoszeniem negatywnych emocji z pracy na sferę życia prywatnego. Jest to jeszcze bardziej widoczne w kontekście drugiego aspektu będącego przedmiotem dysertacji, mianowicie przestrzegania dóbr osobistych. Dlatego też gdyby, tak jak wskazywałem wyżej, został wydzielony odrębny rozdział poświęcony problematyce dóbr osobistych wówczas rozważanie te powinny znaleźć się w tamtym miejscu. W przypadku jego braku szczegółowa analiza tego zagadnienia zawarta w tym punkcie jest uzasadniona.

4.2.5 Jeszcze wyraźniej to powiązanie aspektów WLB oraz ochrony dóbr osobistych widzimy w kolejnej części punktu 4 zatytułowanej Dodatkowe zatrudnienie z perspektywy koncepcji WLB. Jak bowiem słusznie wskazuje Doktorantka na s. 65 przede wszystkim, gdy ów problem zostanie poddany analizie z perspektywy koncepcji WLB, na pierwszy plan wysuwa się potrzeba ochrony dóbr osobistych pracownika – prawa do prywatności oraz zdrowia. Autorka dokonuje szczegółowej analizy tego problemu słusznie konstatując, że należy mieć na uwadze, że zapotrzebowanie na czas wolny w różnych grupach ludności nie jest równomierne, a ponadto uzależnione jest m.in. od rozwoju infrastruktury społecznej, w tym szeroko pojętej sfery usług oraz dochodów uzyskiwanych m.in. z pracy zarobkowej.

4.2.6 Koncepcja WLB wiąże się niewątpliwie ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia, o których mowa w punkcie 5 tego rozdziału. Przy czym jak słusznie wskazuje Doktorantka skutki tej elastyczności są zarówno pozytywne, jak i negatywne w sferze życia prywatnego. Ze względu na bardzo dużą liczbę atypowych form zatrudnienia Doktorantka wybrała te, które jej zdaniem charakteryzują się największym oddziaływaniem na możliwość łączenia pracy z innymi sferami ludzkiej aktywności. Autorka zaliczyła do nich różne formy pracy dorywczej, które opisała w tym punkcie, oraz pracę za pośrednictwem platform i aplikacji cyfrowych, które omówiła w rozdziale IV. Takie podejście jest zgodne z ogólną koncepcją pracy, i z tego powodu nie mam do niego zastrzeżeń. Również same rozważania dotyczące wad i zalet tej formy zatrudnienia nie budzą moich wątpliwości.

Generalnie mimo wskazanych wyżej uwag oceniam rozdział 1 jako zadowalający

4.3 Pierwszym dobrem osobistym, które Doktorantka „zderza” z koncepcją WLB jest prawo do prywatności, **opisane w rozdziale 2.**

4.3.1 Autorka podchodzi do tego zagadnienia wieloaspektowo, słusznie omawiając w punkcie 2 jego genezę, różne podejścia w doktrynie co do znaczenia tego pojęcia oraz różne

jego przejawy. Rozważania te są bardzo ciekawe jednak opierają się głównie na analizie literatury przedmiotu. **Brakuje mi natomiast jednoznacznego stanowiska Doktorantki jak rozumie pojęcie prywatności, dlatego też prosiłbym, aby przedstawiła swoje podejście w tej kwestii.**

4.3.2 Punk 3 tego rozdziału zawiera omówienie prywatności jako dobra osobistego w stosunku pracy. Przy czym Autorka słusznie zauważa na s. 83, że prawo do prywatności nie zostało wyrażone wprost w katalogu dóbr osobistych (art. 23 k.c.). Nie zmienia to jednak faktu, że w naszym kręgu cywilizacyjnym, prywatność (określana też jako sfera życia prywatnego) stanowi jedno z najważniejszych dóbr osobistych z dziedziny praw człowieka, co znajduje odzwierciedlenie zarówno w bogatym orzecznictwie, jak i poglądach doktryny, które Doktorantka prezentuje szeroko w pracy. Rozważania te są bardzo interesujące, przy czym należy wskazać, że wbrew tytułowi, traktują one prywatność jako dobro osobiste w rozumieniu *sensu largo*, a nie tylko w stosunkach pracy. Chociaż oczywiście znajdują zastosowanie również do tych ostatnich stosunków. W tym kontekście za słuszne należy uznać szczegółowe omówienie relacji zachodzących między pojęciami życie prywatne, życie rodzinne i życie osobiste. Jak bowiem wskazuje Doktorantka na s. 90, w doktrynie trafnie wskazuje się, że ochrona prywatności nie wyczerpuje się w uprawnieniu jednostki do samostanowienia w życiu rodzinnym, lecz powinna obejmować także stosunki społeczne, w tym stosunki zatrudnienia. Uprawnienie to wynika z uznania prawa jednostki do samookreślenia i wszechstronnego rozwoju osobowości, także w procesie świadczenia pracy. To zaś oznacza, że pojęcia te można połączyć z tytułowym WLB.

4.3.3 Dodatkowe uzasadnienie dla wskazanego wyżej założenia znajdujemy w kolejnym 4 punkcie tego rozdziału zatytułowanym Prawo do prywatności w kontekście harmonizacji życia zawodowego z życiem prywatnym – standardy w prawie międzynarodowym i europejskim. Autorka wskazuje w nim, że problematyka ta jest przedmiotem licznych aktów prawa międzynarodowego i europejskiego, przy czym szczegółowej analizie poddaje tylko jeden akt mianowicie dyrektywę PE i Rady z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Aczkolwiek jest to niewątpliwie bardzo istotny dokument, którego analiza nie budzi moich zastrzeżeń, to jednak z punktu widzenia poznawczego należałoby, moim zdaniem, omówić również inne dokumenty międzynarodowe i europejskie i wydane na ich podstawie orzecznictwo, tym bardziej, że Autorka odwołuje się do orzecznictwa ETPC ale w innych miejscach pracy.

4.3.4. Punkt 5 rozdziału 2 zawiera bardzo szczegółową analizę problematyki kontroli pracownika, która niewątpliwie ma bezpośredni związek z koncepcją WLB, dlatego też Doktorantka poświęciła jej aż 40 stron. Wydaje się jednak, że część tych rozważań,

aczkolwiek ciekawa, nie ma bezpośredniego związku z tytułowym problemem pracy, dlatego też, moim zdaniem, możnaby je ograniczyć (*vide* analiza pojęć nadzór i kontrola).

4.3.5 W kontekście tematu pracy za słuszne należy uznać, że w znacznej części tego punktu (podpunkty 5.2 -5.5) Autorka skupia się na jednym obszarze kontroli, jakim jest monitoring, który w istotny sposób ingeruje w dobra osobiste pracownika i zwłaszcza w przypadku pracy na odległość, stanowi zarówno szansę jak i zagrożenie dla realizacji koncepcji WLB. Jak słusznie wskazuje Doktorantka na s. 103, z perspektywy WLB istotne jest przede wszystkim, że monitoring bazujący na coraz bardziej zaawansowanej technologii, tworzy zarówno szanse na wyeliminowanie czynników sprzyjających, np. pracoholizmowi, stresowi zawodowemu poprzez lepsze zagospodarowanie czasu pracy, jak i zaprezentowane w szczegółowy sposób zagrożenia.

4.3.6 W punktach 5.3 i 5.4 tego rozdziału znajdujemy szczegółową analizę monitoringu wizyjnego oraz monitoringu poczty elektronicznej w świetle przepisów Kodeksu pracy i orzecznictwa. (Na marginesie wydaje się zbędne wskazywanie w tytułach, że rozważania są prowadzone na podstawie przepisów i orzecznictwa, skoro opracowania z zakresu prawa mają najczęściej taki charakter. Jest to jednak uwaga formalna a nie merytoryczna, bowiem same rozważania zawarte w tych punktach generalnie oceniam pozytywnie). I tak, co należy uznać za istotny walor dysertacji, Autorka dokonuje analizy przepisów Kodeksu pracy z perspektywy WLB i prawa do prywatności, wskazując dlaczego jest to ważne. W tym kontekście należy zgodzić się z konstatacją Doktorantki zaprezentowaną na s. 109, że problematyka stosowania monitoringu wizyjnego w miejscu pracy nie jest kwestią, którą można rozstrzygnąć jednoznacznie, na co prezentuje dowody w postaci orzecznictwa ETPC. Zaprezentowane przykłady są ciekawe i wskazują jak w konkretnych stanach faktycznych ocena zasadności stosowania monitoringu może być różna. Do tej części mam jedynie uwagę, że w kontekście całokształtu pracy prezentacja orzecznictwa jest zbyt długa (8 stron) i wystarczyłoby bardziej syntetyczne jego przedstawienie i zaprezentowanie wniosków. Tym niemniej, z punktu widzenia celu pracy należy uznać za właściwy komentarz Doktorantki na s. 117 oceniający wyroki ETPC w kontekście stanu prawnego istniejącego w Polsce oraz orzecznictwa TK. Należy też zgodzić się z postulatem Doktorantki wyrażonym na s. 119, że możliwość wprowadzenia monitoringu ukrytego powinna wynikać z przepisów Kodeksu pracy przy zastrzeżeniu, że jest to forma kontroli stosowana wyjątkowo, tylko wówczas, gdy brak jest lub wyczerpano środki w mniejszym stopniu ingerujące w prywatność pracownika.

4.3.7 Jeżeli chodzi o monitoring poczty elektronicznej, opisany w punkcie 5.4 to tutaj należy zgodzić się z konstatacją Doktorantki na s. 121, że monitoring ten, podobnie jak kontrola rozmów telefonicznych prowadzonych przez pracownika, stanowi jedną z najbardziej kontrowersyjnych form monitorowania, co wynika z ochrony, jaką pracodawca przyznaje

tym metodom porozumiewania się, podnosząc tajemnicę komunikacji do rangi wartości chronionej konstytucyjnie. Stąd też należy podchodzić do niego z daleko idącą ostrożnością. Podobnie jak w przypadku opisanym w punkcie 4.3.6 recenzji, prezentacja orzecznictwa mogłaby być zdecydowanie bardziej skondensowana. W kontekście tego orzecznictwa Doktorantka dokonuje analizy stanu prawnego obowiązującego w Polsce przy czym, mimo iż w głównej mierze opiera się na cytatach z wypowiedzi przedstawicieli doktryny, prezentuje również na s. 130 własne poglądy na ten temat.

4.3. 8 W punkcie 5.5 Doktorantka zaprezentowała inne formy monitoringu, które mają związek z prywatnością, a nie są wymienione *expressis verbis* w przepisach. Autorka skupiła się słusznie na programach służących do monitorowania czasu i przebiegu pracy realizowanej z wykorzystaniem komputera, prezentując warunki dopuszczalności takich systemów. W związku z tym należy zgodzić się z konstatacją na s. 134, że w przypadku gdy chodzi o kontrolę rozmów telefonicznych prowadzonych przez pracownika *a priori* zakazany jest monitoring tajny. Przy czym Autorka zgadza się z poglądem prezentowanych w doktrynie, że od tej zasady można jednak odstąpić, np. wtedy, gdy zachodzi potrzeba wykrycia poważnego przestępstwa, co oznacza, że każdą sytuację należy rozpatrywać odrębnie. Argumenty za zasadnością stosowania kontroli rozmów telefonicznych Autorka wyprowadza z orzecznictwa ETPC (s. 135 i nast.), co wydaje się w pełni uzasadnione.

4.3.9 Podsumowując analizy dokonane przez Autorkę na temat monitoringu, należy zgodzić się z jej poglądem wyrażonym na s. 138, że biorąc pod uwagę okoliczności konkretnego przypadku nie jest do końca przekonujące, aby regulować tego rodzaju kwestie, zwłaszcza, że nie zawsze doprowadzi to do precyzyjnego wyważenia interesów pracodawcy i pracownika. Rozwiązaniem, które w większym stopniu umożliwi uchwycenie specyfiki danej relacji są wytyczne, które wypracowuje Trybunał przy okazji badania każdej sprawy z osobna.

4.3.10. Ostatni – 6 punkt tego rozdziału omawia trzy wybrane problemy związane z ochroną prywatności pracownika w kontekście jego kontroli. Pierwszym jest dopuszczalność kontroli wyglądu zewnętrznego pracownika, którym to pojęciem Autorka obejmuje ubiór, fryzurę, makijaż oraz ozdoby ciała (tzw. *dress code*). Nie mam uwag do szczegółowej analizy prawnych aspektów dopuszczania ingerencji pracodawcy w tak rozumiany strój pracownika jakimi są bezpośrednie przepisy prawa, bhp, czy też dbałość o dobro zakładu pracy. Przy czym, jak słusznie wskazuje Autorka na s. 143, należy być w tej ingerencji bardzo ostrożnym bowiem nie ulega wątpliwości, że wytyczne dotyczące stroju, fryzury czy makijażu mogą w pewnych sytuacjach naruszać godność i inne dobra osobiste pracownika, a także stanowić przejaw dyskryminacji. Na poparcie tej tezy Doktorantka omawia orzecznictwo ETPC, wiążąc je z wykładnią polskich przepisów wskazując, na s. 146, że choć należy się zgodzić, że przepisy Kodeksu pracy dają podstawę do wprowadzenia *dress code* 'u w miejscu pracy, nie

powinien on poza przypadkami, gdy uzasadniony jest względami bezpieczeństwa czy charakterem wykonywanej pracy, wykraczać ponad wymóg posiadania schludnego stroju czy zadbanej fryzury. W szczególności pracodawca nie powinien ingerować w wygląd swoich podwładnych w takim zakresie, w jakim pozbawiałoby to pracownika możliwości kształtowania własnego wizerunku w czasie wolnym od pracy. Dlatego poza wskazanymi sytuacjami, gdy jest to uzasadnione, np. koniecznością zmiany wyglądu na czas pracy na planie filmowym, pracodawca nie powinien wymagać od pracowników m.in. zmiany koloru włosów, utrzymania określonej wagi czy usuwania tatuaży. Kwestia ta nie jest jednak tak oczywista i jednoznaczna, o czym świadczy chociażby napisana pod kierunkiem prof. Zbigniewa Górala oraz dr Ewy Staszewskiej i obroniona w 2019 r. na WPiA UŁ praca doktorska Irminy Miernickiej Wymagania dotyczące wyglądu zewnętrznego pracownika jako przejaw ingerencji w chronioną prawem sferę jego wolności, która zresztą później została wydana w formie książkowej. **Dlatego też miałbym prośbę do Doktorantki, aby odpowiedziała na pytanie, czy jej zdaniem mogą jednak zachodzić przypadki w których ingerencja w wizerunek pracownika, w szerokim tego słowa znaczeniu będzie uzasadniona np. kulturą organizacyjną czy też bezpośrednio samym interesem pracodawcy?**

4.3.11 W punkcie 6.2 rozdziału 2 Autorka omawia kontrolę pracownika z wykorzystaniem danych biometrycznych. Rozważania te są ciekawe, chociaż w wielu miejscach nadmiernie rozbudowane i niewątpliwie mają związek z ochroną danych osobowych. Można je też powiązać z prywatnością, ale mam problem z ich powiązaniem z WLB. **Dlatego też prosiłbym Autorkę, o wyjaśnienie dlaczego poświęciła temu zagadnieniu odrębny punkt.**

4.3.12 W odróżnieniu od uwagi poczynionej w punkcie 4.3.11, za w pełni zasadne z punktu widzenia zarówno prawa do prywatności jak i WLB uważam rozważania zawarte w punkcie 6.3 dotyczące monitoringu aktywności pracownika w czasie wolnym od pracy. Słusznie zresztą zwraca na to uwagę Autorka na s. 154, że z perspektywy koncepcji WLB istotne jest, że należy określić zakres dopuszczalnych form zachowania się pracownika nie tylko w czasie pracy, ale również poza godzinami pracy. Rozważania na ten temat są bardzo ciekawe i Autorka słusznie wskazuje na s. 156, że w pewnym stopniu pracodawca ma prawo do oceny zachowania pracownika także po zakończeniu pracy, a nie tylko w okresie, gdy pracownik faktycznie wykonuje swoje obowiązki. Przy czym Autorka omawia przypadki w których taka kontrola ma miejsce wskazując równocześnie warunki jakie należy brać pod uwagę analizując zasadność takiego działania. Jest to niewątpliwie ciekawe i w miarę kompleksowe podejście, które, zgadzam się z Autorką, tam gdzie nie wynika bezpośrednio z przepisów powszechnie obowiązujących, powinno być przedmiotem prawa zakładowego.

Reasumując rozdział 2 zawierający dużo ciekawych informacji na temat prywatności pracownika w szerokim tego słowa znaczeniu oceniam generalnie pozytywnie.

4.4. **Rozdział trzeci dysertacji** został poświęcony drugiemu wymienionemu przez Doktorantkę dobru osobistemu, jaki jest zdrowie, które zgodnie z tytułem ma być omówione z perspektywy koncepcji WLB.

4.4.1 Na początku uwag wstępnych na s. 166 Autorka uzasadnia podjęcie tej tematyki stwierdzeniem, że za punkt wyjścia dla rozważań poświęconych problematyce zdrowia z perspektywy koncepcji WLB przyjęła stwierdzenie, że wszelkim działaniom pracodawcy powinien przyświecać cel w postaci ochrony życia i zdrowia – dóbr osobistych człowieka, stojących najwyżej w hierarchii powszechnie uznanych wartości w społeczeństwie. Takie uzasadnienie daje podstawę do bardzo szerokiej analizy tego zagadnienia, dlatego też niezwykle ważne i zasadne są poczynione przez Autorkę w punkcie 1 rozważania na temat znaczenia pojęcia zdrowie. I tak na s. 169 znajdujemy bardzo ciekawą konstatację, że poza zdrowiem fizycznym i psychicznym, wśród podstawowych podsystemów zdrowia wyodrębnić należy także zdrowie społeczne, które rozumieć należy jako zdolność do kształtowania i utrzymywania odpowiednich relacji międzyludzkich oraz pełnienia ról społecznych, co należy odnieść do wszystkich aspektów ludzkiego życia. To zaś oznacza, że ma to istotny związek z koncepcją WLB, bowiem jak pisze Autorka na s. 170 z tych względów ograniczenia dotyczące podejmowania dodatkowego zatrudnienia, wymóg stosowania się do zaleceń lekarskich w trakcie przebywania na zwolnieniu czy w przypadku kobiet wymóg wykorzystania minimalnej części urlopu macierzyńskiego, obejmującego tzw. okres połogowy, choć w pewnym zakresie wyłączają swobodę w decydowaniu o spożytkowaniu czasu poza pracą, znajdują uzasadnienie w ochronie zdrowia i pracownik winien im się podporządkować.

Zawarte w tym punkcie rozważania ukazują dlaczego zdrowie jest istotne z punktu widzenia koncepcji WLB i w tym wymiarze wymaga odpowiedniego działania pracodawców i z tego powodu uznają je za interesujące.

4.4.2 W punkcie 3 tego rozdziału Doktorantka omawia zdrowie jako dobro osobiste pracownika w oparciu zarówno o art. 23 k.c. jak i obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia (w tym psychicznego) i życia pracowników, co jak słusznie zauważa na s. 175 jest pojęciem szerszym niż zapewnienie warunków bhp.

Rozważania te są zaprezentowane w sposób przekonujący i dlatego też nie mam do nich uwag.

4.4.3 Kolejny punkt tego rozdziału omawia wybrane zagadnienia dotyczące zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy i ich konsekwencje. Autorka podejmuje tutaj krytyczną analizę definicji pojęcia środowiska pracy zawartej w rozporządzeniu MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem jak wskazuje na s. 176 nie uwzględnia ona zagrożeń psychospołecznych, z którymi coraz częściej pracownik może zetknąć się w toku świadczonej pracy, takich jak stres zawodowy, pracoholizm czy wypalenie zawodowe, a ponadto w ich treści brak jest rozwiązań, które

zawierałyby mechanizmy nakierowane na łagodzenie napięć spowodowanych oddziaływaniem stresu zawodowego na sferę prywatną. Dlatego też Autorka zgadzając się z przedstawicielami doktryny postuluje na s. 177, aby niematerialne czynniki jako element środowiska pracy zostały wskazane w treści tego aktu. Ponadto słusznie wskazuje na s. 178, że w obecnej sytuacji, wskutek ograniczeń wprowadzonych w związku z pandemią COVID-19 problem zagrożeń psychospołecznych jawi się w zupełnie nowym świetle, co pozwala wyodrębnić – poza wskazanymi wyżej kategoriami zagrożeń – ryzyka towarzyszące izolacji społecznej, które mają wpływ nie tylko na życie zawodowe, lecz w dużej mierze także na życie prywatne. Te słuszne konstatacje wskazują na konieczność działania w tym względzie na poziomie zarówno aktów prawa powszechnego jak i zakładowego.

Rozważania te uważam za ciekawe i stanowiące dobre wprowadzenie do analiz w dalszej części tego rozdziału. W tym miejscu mam jedynie uwagę formalną, że niektóre treści zawarte w tym punkcie wstępnym Autorka powieliła w kolejnych częściach tego rozdziału.

4.4.4 Pierwszym z zagrożeń psychospołecznych omawianym szczegółowo przez Autorkę jest stres w pracy. Uzasadniając wagę tego zjawiska Autorka na s. 182 odwołując się do badań WHO wskazuje, że jest on jednym z największych zagrożeń dla zdrowia w XXI wieku. A więc w praktyce i dla „dobrostanu” będącego istotnym elementem koncepcji WLB. Doktorantka słusznie wskazuje na s. 186, że pojęcie to nie jest jednak jednowymiarowe. Stres może bowiem oddziaływać na ludzki organizm zarówno w negatywny, jak i pozytywny sposób. Przy czym w kontekście tematu pracy istotny jest stres negatywny, dlatego też w punkcie 4.2.2 tego rozdziału, omawia czynniki stresogenne w środowisku pracy, które negatywnie oddziałują na WLB. Doktorantka słusznie wskazuje na dwa rodzaje tych stresorów jakimi są czynniki fizykochemiczne oraz psychospołeczne, przy czym ze względu na temat pracy skupia się na tych drugich, które ze względu na jakościowy charakter trudniej jest dokładnie zmierzyć niż fizykochemiczne. Co prawda stresorów psychospołecznych jest bardzo dużo i są one różnorodne, tym niemniej da się w pewien sposób określić ich podstawowe źródła, co umożliwiło Autorce przedstawienie w oparciu o literaturę przedmiotu rekomendacji co należy robić aby je zminimalizować. Te rozważania uważam za interesujące.

4.4.5 Za słuszne uważam również omówienie w tej części problematyki monotonii w pracy oraz sposobów jej przeciwdziałania. Zgadzam się ze stwierdzeniem zawartym na s. 194, że w przypadku stresorów związanych z funkcjonowaniem jednostki w organizacji czy dotyczących relacji interpersonalnych, podstawy dla ich zapobiegania znajdują się w przepisach poświęconych mobbingowi. Za oczywiste należy uznać stwierdzenie, że stresorom związanym z rozwojem zawodowym można przeciwdziałać ułatwiając pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Przy czym w tym kontekście wydaje mi się, że szczegółowe opisywanie przepisów dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest zbędne.

4.4.6 Na s. 196 znajdujemy słuszne pytanie, czy rzeczywiście większa elastyczność czasu pracy sprzyja łączeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym. Rozważania na ten temat są jak najbardziej zasadne, ale nie do końca wiem jaki mają związek z tytułowymi stresorami. **Prosiłbym więc Doktorantkę o zaprezentowanie swojego stanowiska w tej kwestii.** Natomiast nie mam wątpliwości, że niektóre regulacje czasu pracy mają wpływ na WLB. I tak jak słusznie wskazuje Doktorantka na s. 196 i 197 zagrożeniem dla pracownika dążącego do harmonizacji pracy z życiem prywatnym może być ta postać ruchomego czasu pracy, w której to pracodawca wyznacza pracownikowi zmienne godziny rozpoczynania pracy w poszczególnych dniach. Podobnie wygląda sytuacja z przerywanym czasem pracy, który niewątpliwie jest wprowadzany w interesie pracodawcy a nie pracownika. Tylko brakuje mi konkluzji Autorki, co z tego wynika. Czy należy zlikwidować te systemy, czy też zmienić zasady ich wprowadzania. **Prosiłbym Doktorantkę aby ustosunkowała się do tej kwestii.**

4.4.7 Na s. 197 wskazuje się, że z perspektywy koncepcji WLB korzystniej dla pracownika przedstawia się możliwość świadczenia pracy w ramach systemu zadaniowego czasu pracy. Po czym dalej na s. 198 czytamy, że oczywiście stosowanie tego systemu nie zawsze będzie dla pracownika rozwiązaniem dogodnym, jeśli wziąć pod uwagę możliwość godzenia pracy z życiem prywatnym. Ten system czasu pracy nie sprawdzi się w przypadku tych pracowników, którzy mają problemy z organizacją własnej pracy bądź niesprzyjające warunki domowe, wykluczające możliwość organizacji stanowiska pracy w taki sposób, aby pracownik mógł skoncentrować się na wykonywanej pracy. **I znowu brakuje mi konkluzji, co z tego wynika w praktyce w kontekście tematu pracy.**

4.4.8 Należy się w pełni zgodzić, ze stwierdzeniem zawartym s. 199, gdzie Autorka wskazuje, że w obecnym stanie prawnym istnieją przepisy, które tworzą podstawę dla podejmowania działań przeciwdziałających stresowi w związku pracą. Istnieją jednak regulacje, które wymagają zmian pod kątem ich przydatności dla pracownika dążącego do łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym. Brak odpowiednich unormowań w tym zakresie może przyczyniać się do powstawania sytuacji powodujących stres u pracownika, zwłaszcza gdy pracodawca dostosowuje organizację czasu pracy i jego wymiar do własnych potrzeb, pomijając przy tym możliwy konflikt między poszczególnymi sferami życia ludzkiego. Dlatego w celu ochrony zdrowia pracownika, należy w większym stopniu wykorzystywać już istniejące przepisy do poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Natomiast podejmując próbę projektowania nowych rozwiązań uelastyczniających czas pracy, ważne jest, aby czynić to mając na względzie także ochronę pracownika. **Brakuje mi jednak pokazania jakiś konkretnych propozycji w tym względzie i prosiłbym aby Doktorantka podała kilka przykładów takich rozwiązań.**

4.4.9 Drugim zagrożeniem dla zdrowia pracownika, które Doktorantka poddała pogłębionej analizie jest pracoholizm. Przy czym wbrew tytułowi tego punktu poświęcony jest on również wypaleniu zawodowemu, którego związek z pracoholizmem Autorka wyjaśnia

w punkcie 4.3.3. Wybór tych zjawisk ze względu na ich coraz bardziej powszechny zasięg, a także coraz poważniejsze skutki nie tylko dla samego pracownika, ale i dla pracodawców oraz społeczeństwa uważam w kontekście WLB za bardzo zasadny. Uzasadniając swój wybór Doktorantką, na s. 200 słusznie wskazuje, że niebezpieczeństwa, z którymi pracownicy mogli zetknąć się pracując w wielkich halach produkcyjnych, występują znacznie rzadziej, zaś problemy dotyczą głównie zaangażowania emocjonalnego łączącego się z relacjami międzyludzkimi, choćby w bezpośrednim kontakcie na linii pracownik – klient. Zgadzając się w pełni z tymi stwierdzeniami, wysoko oceniam charakterystykę tych zjawisk w ujęciu historycznym, dokonaną przez Doktorantkę, w punktach 4.3.1 (pracoholizm) oraz 4.3.3 (wypalenie zawodowe).

4.4.10 W kontekście możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom, co ma bezpośredni związek z tematem pracy, za bardzo istotne uważam rozważania dotyczące czynników sprzyjających ich powstaniu. I tutaj zgadzam się z Doktorantką, która na s. 203 wskazuje, że jednym z czynników rozwoju pracoholizmu – poza osobowością pracownika oraz jakością postaw rodzicielskich, które kształtują jego doświadczenia z wczesnego dzieciństwa – wpływ na powstawanie i rozwój pracoholizmu mają także uwarunkowania środowiskowe/sytuacyjne a także postawa przełożonych. To oznacza, że właściwa organizacja pracy oraz panujące w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego mogą odgrywać niebagatelną rolę w eliminowaniu czynników ryzyka. Co to jednak oznacza w praktyce? Jak słusznie wskazuje Doktorantka na s. 203, wbrew pozorom pracownicy, którzy dysponują większą swobodą w planowaniu dnia pracy, mogą angażować się w swoje obowiązki zbyt intensywnie, stopniowo coraz bardziej zacierając granice pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Nie zmienia to jednak faktu że z drugiej strony elastyczne kształtowanie czasu pracy, może służyć jako środek realizujący WLB. W podobny sposób należy podchodzić do stosowania elastycznych form zatrudnienia, które mogą zarówno sprzyjać jak i ograniczać zagrożenie pracoholizmem. Znając już diagnozę sytuacji pojawia się pytanie w jaki sposób pracodawca powinien organizować pracę, aby zapobiec temu zagrożeniu. **Prosiłbym Doktorantkę, aby wskazała swój pogląd na ten temat.** W tym kontekście nie mam natomiast uwag do analizy problemu wypalenia zawodowego, bowiem Autorka po jego omówieniu przedstawiła ciekawe propozycje działań, głównie legislacyjnych, w tym zakresie (w tym zwłaszcza uwzględnienie wypalenia zawodowego w wykazie chorób zawodowych), opierając się również na ustawodawstwach innych krajów. W tym kontekście należy też podkreślić ciekawe rozważania Autorki na temat konieczności uwzględnienia w nowych przepisach kwestii demograficznych, a także zawartą na s. 213 propozycję konkretnego przepisu Kodeksu pracy dotyczącego obowiązku informowania pracowników o zagrożeniach psychospołecznych.

4.4. 11 Mam pewne wątpliwości co do celowości wprowadzenia punktu 4.3.4 Granice kontroli pracownika w związku z przeciwdziałaniem pracoholizmem, który w praktyce powielił rozważania z rozdziału 2 i nie wskazuje jakiś szczególnych reguł dotyczących

kontroli tytułowego pracoholizmu. **Mam w związku z tym pytanie, jaki był cel jego wprowadzenia do tego rozdziału.**

4.4.12 Punkt 4.4 rozdziału 3 zatytułowany jest ochrona zdrowia pracownika w kontekście zagrożeń psychospołecznych. Przy czym Autorka w głównej mierze skupia się na analizie istniejących w Polsce przepisów dotyczących prawa do wypoczynku, w tym zwłaszcza uregulowania problematyki czasu pracy oraz urlopów wypoczynkowych. Rozważania te w dużej mierze opierają się na bardzo socjalnej wykładni przepisów, z którą nie do końca mogę się zgodzić, aczkolwiek uznaję jej walor teoretyczny. I tak Autorka na s. 219 wskazuje, że regulacja dotycząca pracy w godzinach nadliczbowych nie powinna tworzyć podstaw do takiej interpretacji, która pomijałaby aspekt ochrony zdrowia w kontekście zagrożeń psychospołecznych. Z tej konstatacji Autorka wyprowadza daleko idące i kontrowersyjne wnioski. Pierwszym jest stwierdzenie, że sam czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy należy uznać jako czas pracy w rozumieniu przepisów o godzinach nadliczbowych. Drugim jest propozycja doprecyzowania na gruncie Kodeksu pracy pojęcia „szczególne potrzeby pracodawcy”, aby jak pisze Doktorantka na s. 224, w ten sposób rozwiązać wątpliwości co do nadzwyczajnego charakteru okoliczności uzasadniających podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych poza sytuacjami określonymi w art. 151 § 1 pkt 1 k.p. Postulat ten teoretycznie ciekawy w praktyce nie wydaje się możliwy do zrealizowania, mając na uwadze różnorodne stany faktyczne w których wykonywana jest pracy. Podobna sytuacja występuje w przypadku postulatów doprecyzowania sposobów zlecenia i ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych na poziomie ustawowym.

4.4.13 W kontekście WLB oraz ochrony zdrowia za ciekawe uważam rozważania na temat aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących: dyżurów i ich związku z instytucją bycia *offline* oraz możliwości odwołania pracownika z urlopu a także proponowane przez Doktorantkę postulaty *de lege ferenda*. W tym kontekście należy podkreślić, że w swoich rozważaniach Autorka podaje również przykłady rozwiązań obowiązujących w innych krajach, jako przykład do potencjalnego naśladowania w świetle koncepcji WLB. Jedną z nich jest instytucja kont czasu pracy istniejąca w Niemczech, o której Autorka na s. 235 pisze, że można by się zastanowić nad jej wprowadzeniem biorąc pod uwagę korzyści i zagrożenia, jakie wiążą się z ich stosowaniem. **Prosiłbym Autorkę o bardziej jednoznaczne stanowisko czy widzi możliwość wprowadzenia tej instytucji do polskiego porządku prawnego i w jaki sposób tak aby odpowiadało to koncepcji WLB.**

4.4.14 Reasumując mimo wskazanych wyżej pewnych mankamentów uważam rozdział 3 za ciekawe i wielowątkowe kompendium wiedzy na temat zdrowia pracowników oraz uwarunkowań jakie muszą być spełnione aby jego ochrona była zgodna z koncepcją WLB

4.5 Rozdział 4 zatytułowany Wpływ koncepcji WLB na ochronę dóbr osobistych pracownika w dobie społeczeństwa cyfrowego stanowi w praktyce uzupełnienie rozważań

zawartych w poprzednich rozdziałach i dotyczy w głównej mierze, chociaż nie tylko, problemów związanych z wykonywaniem pracy w formie zdalnej, co jak wskazuje Doktorantka na s. 246 może prowadzić do stopniowego zacierania granic pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Dalej na tej samej stronie czytamy, że nie ulega wątpliwości, że pracownik, który mentalnie również poza godzinami pracy pozostaje w sferze życia zawodowego, nie jest w stanie efektywnie wypoczywać, czemu sprzyja presja ciągłego pozostawania *on-line* i związane z tym przenoszenie – często negatywnych emocji towarzyszących pracy, na sferę życia prywatnego. (...) Prowadzi to również do dolegliwości zdrowotnych, a także do zaburzeń snu, wycieńczenia oraz zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia lęków i depresji. Wskazane wyżej zjawiska występowały oczywiście już wcześniej, ale obecnie w dobie społeczeństwa cyfrowego, szczegółowo zdefiniowanego w punkcie 2 tego rozdziału, przybierają na sile, o czym świadczą liczne zaprezentowane przez Autorkę przykłady z całego świata.

4.5.1 Po rozważaniach wstępnych, o których była mowa powyżej, w punkcie 3 rozdziału 4 Doktorantka dokonuje analizy pojęcia miejsce pracy w dobie społeczeństwa cyfrowego w kontekście łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym. Rozważania te mają bardzo istotne znaczenie, bowiem pojęcie to było stosunkowo łatwo definiowane w okresie gospodarki industrialnej, natomiast uległo istotnym zmianom w związku z wprowadzeniem pracy zdalnej, telepracy, pracy mobilnej czy wreszcie pracy za pośrednictwem platform lub aplikacji cyfrowych. Dlatego też jak pisze Doktorantka na s. 255 tak istotne jest ustalenie, co rozumieć pod pojęciem miejsca pracy i jak wpływa to na zakres autonomii pracownika w życiu prywatnym, zwłaszcza gdy wykonuje zadania wymagające inwencji twórczej bądź większej swobody w planowaniu dnia pracy. Przeprowadzając na s. 256 i n pogłębioną analizę poglądów doktryny na temat dwóch pojęć miejsca pracy w znaczeniu technicznym oraz miejsca wykonywania poszczególnych czynności pracowniczych Autorka słusznie dochodzi do wniosku, że cyberprzestrzeń jest miejscem nieokreślonym, co przesądza o tym, że nie może stanowić miejsca wykonywania pracy. W związku z tym uznaje się, że nie jest dopuszczalne, aby praca była wykonywana z nieokreślonego miejsca pracy, co należy odnieść także do pracy zdalnej. W tym kontekście Doktorantka prezentuje ciekawe rozważania na temat miejsca wykonywania pracy zdalnej oraz telepracy, w różnych ich postaciach, co ma istotne znaczenie z punktu widzenia WLB. Dobrym przykładem pojawiających się w związku z tym problemów jest zaprezentowana na s.261 telepraca nomadyczna (mobilna) polegająca na stałym lub regularnym przemieszczaniu się telepracownika w obrębie bliżej nieokreślonej przestrzeni. To zaś wiąże się z nowymi nieznanymi wcześniej problemami, które zostały szczegółowo opisane w kolejnych punktach tego rozdziału, zawierających analizę poszczególnych formy pracy na odległość z punktu widzenia WLB.

4.5.2 W pierwszym rzędzie Doktorantka omówiła dwie zbliżone do siebie instytucje prawne jakimi są praca zdalna i telepraca. Przy czym w punkcie 4.2 dokonała porównania tych form świadczenia pracy w świetle koncepcji WLB wg stanu prawnego obowiązującego

w czasie pisania pracy, a więc w przypadku pracy zdalnej - ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 – dalej COVIDU, a w przypadku telepracy – Kodeksu pracy. (Rozważania te są ciekawe choć w wielu miejscach opis tych instytucji jest zbyt szeroki co utrudnia śledzenie głównego wątku rozważań związanych z tytułową WLB). Należy zgodzić się z konstatacją Doktorantki na s. 272, że praca zdalna została uregulowana jako rozwiązanie o charakterze przymusowym, co należy ocenić jako zagrożenie dla pracownika z perspektywy koncepcji WLB, natomiast zostaje zachowany cel ochrony dobra osobistego jakim jest zdrowie. W przypadku telepracy, która może być wprowadzona tylko za zgodą pracownika koncepcja WLB znajduje zastosowanie. Dalej Autorka szczegółowo analizuje problematykę pracy zdalnej oraz telepracy od strony „technicznej” jej wprowadzenia oraz realizacji, co w świetle celu pracy wydaje się zbędne. Natomiast za zasadne w świetle koncepcji WLB należy uznać rozważania na temat problemów związanych z organizacją czasu pracy pracowników zdalnych, w tym zwłaszcza z jej ewidencjonowaniem. Jeżeli zaś chodzi o analizę świadczenia pracy w formie telepracy to w świetle tematu pracy należy uznać za szczególnie istotne rozważania na temat kontroli telepracownika (s. 284 i n), i to zarówno wykonującego pracę w domu lub też poza nim, które stanowią dobre uzupełnienie ogólnych rozważań na temat kontroli poczynionych w rozdziale 2.

4.5.3 Uzupełnienie rozważań na temat prawnych aspektów pracy zdalnej i telepracy znajdujemy w punkcie 4.3 tego rozdziału, w którym Doktorantka przedstawia korzyści i zagrożenia obydwu form pracy w świetle koncepcji WLB. Co prawda o niektórych z nich była już mowa wcześniej, tym niemniej wydaje się zasadne zebranie w jednym miejscu wszystkich informacji na ten temat. I tak opisując telepracę Autorka wskazuje że generalnie jest ona korzystna z punktu widzenia WLB, dotyczy to zwłaszcza osób zagrożone wykluczeniem społecznym ze względu na niepełnosprawność lub konieczność sprawowania opieki nad bliskimi w domu, młodych ludzi, gdyż ułatwia łączenie nauki z pracą oraz osób starszych, które ze względu na wiek i stan zdrowia, nie są w stanie wykonywać pracy poza domem. Z drugiej jednak strony telepraca nie jest jednak pozbawiona wad, a jedną z nich może być elastyczna organizacja pracy, jeśli zakłóca życie osobiste i rodzinne zwiększając poziom stresu. Dlatego też zdaniem Autorki w kontekście koncepcji WLB należałoby się zastanowić nad wprowadzeniem w Polsce prawa do bycia *offline*. Przy czym nawet przy braku odpowiednich uregulowań na poziomie prawa powszechnego możnaby to wprowadzić na poziomie prawa zakładowego, czego przykłady znajdujemy na s. 291 i n.

4.5.4 W punkcie 4.4. Doktorantka dokonuje oceny projektu nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie wprowadzenia pracy zdalnej w świetle koncepcji WLB. Rozważania te w dużej mierze opierają się na wcześniej przedstawionych założeniach, dlatego też nie mam do nich odrębnych uwag.

4.5.5 Dwa ostatnie punkty rozdziału 4 zostały poświęcone problematyce pracy za pośrednictwem platform i aplikacji cyfrowych. W pierwszym z nich Autorka charakteryzuje

ten sposób świadczenia pracy w porównaniu z „tradycyjnym” modelem zatrudnienia wskazując również na różnorodność istniejących w tym zakresie modeli. W kolejnym punkcie Doktorantka przedstawia korzyści, a zwłaszcza zagrożenia tej formy pracy w świetle WLB. I tak na s. 306 i n. do minusów zalicza zagrożenia wynikające nie tylko ze stałej łączności, lecz także braku bezpieczeństwa socjalnego. Dodatkowo istotny problem stanowi fakt, że praca na platformach internetowych wiąże się nie tylko z odpłatnym wykonywaniem zadań. To również czas, jaki trzeba poświęcić na szukanie pracy czy wypełnianie testów kwalifikacyjnych, ciągle analizowanie dostępnych ofert, różnice pomiędzy strefami czasowymi długie i nietypowe godziny pracy. Dlatego też w podsumowaniu wskazuje na s. 307 wyniki badań, z których wynika, że w kontekście WLB trudno jest znaleźć dużo korzyści przemawiających za tą formą zatrudnienia.

4.5.6 Podsumowanie rozdziału 4 znajdujemy w bardzo dobrze zaprezentowanych wnioskach końcowych, z których najważniejszym jest stwierdzenie na s. 311 z którym się w pełni zgadzam, że choć w dobie społeczeństwa cyfrowego znacznie trudniej niż wcześniej jest zachować właściwe proporcje między pracą a życiem prywatnym, koncepcja WLB nie jest pozbawiona racji bytu. Jej skuteczne oddziaływanie na życie pracowników we wszelkich jego aspektach jest jednak możliwe przede wszystkim, gdy ustawodawca ureguluje kwestię komunikacji z pracownikami po godzinach pracy, co pozwoli na efektywny wypoczynek i ograniczenie wpływu, jaki praca może wywierać na życie rodzinne i osobiste pracowników. **Prosiłbym Doktorantkę, aby wskazała jak widziałaby możliwość uregulowania tej kwestii na poziomie ustawowym, bowiem wydaje mi się to niezwykle trudne w kontekście bardzo różnych sytuacji istniejącej konkretnych organizacjach.**

Reasumując rozdział 4 mimo pewnych uwag szczegółowych uznaję generalnie za ciekawy i wartościowy w kontekście tematu pracy.

4.6 Pracę kończy 5,5 stronicowe **Zakończenie**, w którym Doktorantka jasno formułuje konkluzje wynikające z całości przeprowadzonych rozważań.

5. Konkluzja

Rozprawa doktorska **mgr Aleksandry Pietras *Wpływ koncepcji work-life balance na ochronę dóbr osobistych w stosunku pracy*** stanowi oryginalną analizę doniosłego i kontrowersyjnego problemu naukowego. Autorka wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w dziedzinie prawa oraz praktyką jego stosowania, a także umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Dlatego też w **moim przekonaniu recenzowana rozprawa doktorska odpowiada warunkom określonym w art. 13 ust. 1 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 ze zm.) w zw. z art. 179 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r.,**

Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669) oraz może stanowić podstawę dalszych stadiów przewodu doktorskiego.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Walczak', with a large, stylized flourish at the end.

dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW