

Rozdział 4

Pracodawca jako zakład pracy informatyczny (cyfrowy) – stosowanie narzędzi matematycznych w nietypowych formach zatrudnienia

The employer as an IT (digital) workplace – the use of mathematical tools in unusual forms of employment

Janusz Żołyński

Doktor habilitowany, radca prawny

Profesor na Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

<https://orcid.org/0000-0001-7376-1693>

Streszczenie

Cywilizacja oraz rozwój współczesnego świata wygenerowały nowe, niezwykle dynamiczne zjawiska (niebędące jednak konsekwencją jakiejś idei polityczno-prawnej), które wymuszają stosowanie różnych rozwiązań, a także narzędzi technologicznych powiązanych ściśle z obszarem matematyki. Zjawisko to często określa się pojęciem digitalizacji, co w wąskim znaczeniu tego terminu utożsamiane jest z cyfryzacją i światem cyfrowym. Powoduje to, że pracodawca staje się podmiotem, wobec którego uprawnione jest przyjęcie terminologii, że jest zakładem informatycznym, którego jednym z elementarnych warunków umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie są bezwzględnie narzucone regulacjami *ius cogens* określone obowiązki, których realizacja wymaga stosowania stałych procesów związanych z pozyskiwaniem informacji, ich gromadzeniem, przetwarzaniem, analizowaniem, archiwizowaniem, przesyłaniem, upowszechnianiem, usuwaniem oraz zarządzaniem informacją (danymi) we wszystkich obszarach społeczno-gospodarczych związanych ze stosunkami pracy. Konsekwencją tego zjawiska jest to, że zakład pracy informatyczny nie jest ideą, lecz powinien być rozumiany wyłącznie jako zjawisko gospodarcze, społeczne i prawne, jako wspólnota losów pracodawcy i pracowników (a właściwie zatrudnionych, gdyż w zakładzie pracy nie tylko pracownicy świadczą *de facto* pracę) oraz społecznych podmiotów prywatnych (związków zawodowych, organizacji pracodawców), które aktywnie uczestniczą w szeroko pojętym zakresie procesów dotyczących społecznych stosunków pracy. W tym celu przy zastosowaniu narzędzi informatycznych i dokonywaniu stosownych obliczeń liczbowych (matematycznych) intensywnie wykorzystują wszelkie zbiory danych

(informacji), nie tylko na polu związanym bezpośrednio z pracą, lecz także dotyczących obszarów społecznych, socjalnych, ekonomicznych, finansowych (podatkowych), zdrowotnych, sportowych czy nawet kulturalnych oraz religijnych.

Słowa kluczowe: zakład pracy informatyczny (cyfrowy), digitalizacja, cyfrowe miejsce pracy, sztuczna inteligencja, algorytm

Abstract

Currently, civilisation and the development of the modern world have generated new, extremely dynamic phenomena (which are not, however, the consequence of some political and legal idea), which will force the participants to use various solutions, as well as technological tools closely related to the field of mathematics. This phenomenon is often referred to as digitalisation, which in the narrow sense of the term is equated with digitisation, otherwise known as the digital world. This results in the Employer becoming an entity to which it is legitimate to adopt the terminology – that it is an IT establishment. Nowadays, one of the elementary conditions for proper functioning of such an entity are certain obligations imposed by *ius cogens* regulations, the implementation of which requires the application of permanent processes related to the acquisition, collection, processing, analysis, archiving, transmission, dissemination, deletion and management of information (data) in all social and economic areas related to labour relations. The consequence of this phenomenon is that the IT establishment is not an idea, but should be understood exclusively as an economic, social and legal phenomenon. As a commonality of the fate of the employer and the employees (or rather the employed, since in the workplace not only the employees provide de facto work) and the social private actors (unions) which are actively involved in a wide range of processes concerning social labour relations. To this end, using IT tools and making appropriate numerical (mathematical) calculations, they make intensive use of all sets of data (information), not only in the strictly labour-related field, but also in the social, social economic, financial (tax), health, sport or even cultural and religious areas.

Keywords: IT workplace (digital), digitalization, digital workplace, artificial intelligence, algorithm

Rozpoczynając rozważania na przedmiotowy temat, posłużę się stosowną paremią. Otóż zgodnie ze znaną regułą rzymską *manifestum non eget probationem* nie wymaga przeprowadzenia dowodu, jak również stosownego uzasadniania, gdyż są to fakty i zjawiska powszechnie opisane, znane oraz oczywiste, stwierdzenie, iż ostatnie dekady to wręcz gigantyczne, gwałtowne oraz zasadniczo nieodwracalne zmiany cywilizacyjne (mogłaby je odwrócić jedynie chyba jakaś hekatomba, np. w postaci światowej wojny jądrowej i w pewnym zakresie zagłada ludzkości w obecnym kształcie oraz rozumieniu). Spowodowały one, że cywilizacja oraz rozwój współczesnego świata wygenerowały nowe, niezwykle dynamiczne zjawiska (niebędące jednak konsekwencją jakiejś idei polityczno-prawnej), które wymuszają na uczestnikach tego procesu, niezależnie od ich woli oraz chęci, stosowanie różnych rozwiązań, a także narzędzi technologicznych powiązanych ściśle z obszarem matematyki. Zjawisko to często określa się pojęciem **digitalizacji**, co w wąskim znaczeniu tego terminu utożsamiane jest z cyfryzacją i światem cyfrowym¹,

1 Jest on przeciwieństwem świata analogowego, który w zakresie przekazywania informacji charakteryzuje się wprawdzie rozwojem, lecz rozwojem stałym, niemającym charakteru dynamicznego, skokowego, którego wyrazem jest właśnie coś, co ma charakter cyfrowy.

gdyż – ujmując to w dużym obszarze pojęciowego uproszczenia – funkcjonujemy w przestrzeni, w której informacje przesyłane są za pomocą zakodowanych liczb (a więc w istocie rzeczy żyjemy bezpośrednio w świecie matematyki). Funkcjonujemy w połączonym globalnie, a przy tym niezmiernie skomplikowanym informatycznym świecie, który jest swego rodzaju środowiskiem, „ekosystemem”, ponieważ coraz więcej spraw związanych z życiem codziennym i zawodowym jest wynikiem dostępności oraz wykonywania różnych czynności za pomocą łączy internetowych. Oznacza to także w dużym uproszczeniu przede wszystkim formatowanie cyfrowe, polegające na konwersji i utrwalaniu informacji zapisanych na określonym nośniku w postaci ciągu liczb. Jak wskazuje A.M. Świątkowski: „W tym sensie digitalizacja jako przekształcenie, składające się z serii czynności, analogowego w cyfrowy zasób informacji ma oczywiście znaczenie dla prawa pracy, ponieważ umożliwia nieograniczonej liczbie osób pozostających w stosunkach pracy wymianę informacji dotyczących pracy oraz postępowania ludzi i instytucji zaangażowanych w stosunki pracy zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników”². To wszystko powoduje, że coraz większy i szybszy przepływ informacji, ich przetwarzanie w różnych celach i postaciach³, następnie ich gromadzenie w niezliczonych zbiorach danych (nie tylko osobowych, ale i handlowych, gospodarczych, wojskowych, politycznych, społecznych, religijnych itp.) wymusza także konieczność zmiany w obszarze szeroko pojętego prawa pracy, co tym samym unowocześni je, dostosowując do potrzeb rzeczywistości. Prawo nie jest bowiem stanowione dla samego prawa, a więc nie może żyć własnym życiem. Ma ono usługowy charakter dla społeczeństwa. Stąd, jak słusznie zauważa A.M. Świątkowski, globalizacja i digitalizacja wymuszają w przestrzeni wirtualnej między innymi unowocześnianie metod organizowania oraz zarządzania w sferze wewnętrznej podmiotów zatrudniających pracowników. Powoduje to także zmiany w sferze zewnętrznej w stosunkach między pracodawcami, gdyż wymusza stosowanie korzystnych z punktu widzenia strategii organizacji i zarządzania modeli biznesowych oraz procesów operacyjnych⁴, a także zmiany w obszarze wewnętrznym pracodawcy, gdyż powoduje konieczność „dopasowania” się do nich osób zatrudnionych. Celem digitalizacji jest zatem, co niejednokrotnie się podkreśla, przede wszystkim ochrona zbiorów fizycznych oraz ułatwienie dostępu do nich szerszemu gronu odbiorców z pominięciem takich czynników, jak np. odległość i związane z tym czas czy istniejące bariery architektoniczne w danym obiekcie,

2 A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019, s. 59.

3 Zgodnie z art. 4 pkt 2 tzw. rozporządzenia RODO „przetwarzanie” oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, w tym zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie.

4 A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie...*, s. 59.

które mogą być decydujące dla wielu osób poszukujących konkretnych źródeł⁵. Proces ten dotyczy również innych przestrzeni i ma niewątpliwie wymiar wykładniczy⁶ w odniesieniu do obszaru ekonomii, organizacji czy zarządzania, a nawet obszarów społecznych. Ogranicza mianowicie skutecznie koszty w postaci korzystania z energii elektrycznej, zakupu papieru i szeroko pojętych materiałów pisaćskich oraz zabezpieczania i archiwizowania dokumentów. Osobno przyspiesza czas na dokonanie danej czynności, a tym samym wyraźnie ogranicza potrzebę zatrudnienia w tym celu dodatkowych pracowników. Powoduje to, że w obszarze zatrudnienia pracowniczego mamy do czynienia z absolutnie nowym zjawiskiem, a więc z rzeczywistym bytem, co do którego uprawnione jest sformułowanie pojęcia **zakład pracy informatyczny (cyfrowy)**. Definiując powyższe pojęcie, czynię to w sposób następujący:

Zakład pracy informatyczny nie jest ideą, lecz powinien być rozumiany wyłącznie jako zjawisko społeczne i prawne, jako wspólnota losów pracodawcy i pracowników (a właściwie zatrudnionych, gdyż w zakładzie pracy nie tylko pracownicy świadczą *de facto* pracę) oraz społecznych podmiotów prywatnych (związków zawodowych, organizacji pracodawców), które aktywnie uczestniczą w szeroko pojętym zakresie procesów dotyczących społecznych stosunków pracy⁷. W tym celu przy zastosowaniu narzędzi informatycznych i dokonywaniu stosownych obliczeń liczbowych (matematycznych) intensywnie wykorzystują wszelkie zbiory danych (informacji), nie tylko na polu związanym bezpośrednio z pracą, lecz także dotyczących obszarów społecznych, socjalnych, ekonomicznych, finansowych (podatkowych), zdrowotnych, sportowych czy nawet kulturalnych oraz religijnych.

Innymi słowy, ugruntowane już w europejskiej kulturze polityczno-prawnej idee społecznej gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa prawa skutkują fundamentalnymi założeniami co do roli oraz pozycji ustrojowej pracodawcy, która to pozycja wpływa także bezpośrednio na usytuowanie pracodawcy w obszarze cyfrowym. Niemniej przed odniesieniem się do usytuowania w obszarze

5 Zob. np. M. Dzięglewski, A. Guzik, *Digitalizacja zasobów kultury w doświadczeniu twórców internetowych repozytoriów*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Sociologica 9” 2017, vol. 1, s. 18.

6 Wzrost wykładniczy to specyficzny sposób, w jaki ilość może rosnąć w czasie. Występuje on wtedy, gdy jest natychmiastowe tempo zmian, co jest pochodną ilości w odniesieniu do czasu.

7 Prawo pracy jest społeczne, gdyż odnosi się do całego społeczeństwa. Ponadto regulowane jest z zasady przez prawo publiczne, a na jego „społeczność” wpływa wiele uwarunkowań. Zaliczyć do nich należy, np. politykę państwa w postaci ustalania wynagrodzenia minimalnego, określenie normatywnie sytuacji kobiet, niepełnosprawnych i młodocianych na rynku pracy, przyjmowanie regulacji wpływających na humanizację pracy (lepsze warunki pracy, sprzyjająca atmosfera pracy), przyjmowanie systemu edukacji, zabezpieczenia socjalnego itp. Na społeczny wymiar prawa pracy wpływają także nurty religijne, w tym społeczna nauka Kościoła katolickiego.

cyfrowym należy wprost stwierdzić, że **obecnie pracodawca jako podmiot zatrudniający pracowników utracił już w zasadzie przymiot (atrybut) podmiotu prywatnego i w coraz większym wymiarze jest podmiotem publicznym**⁸, gdyż wbrew woli pracodawcy, w znaczeniu właścicielskim, jako podmiotu prywatnego (bez względu na jego formę organizacyjną i strukturę właścicielską, gdyż to ma znaczenie drugorzędne), wykonuje obowiązki o charakterze publicznym. Są to obowiązki zarówno o charakterze fiskalnym, jak i społeczno-socjalnym. Do **obowiązków fiskalnych** należy między innymi wymóg w postaci naliczenia i odprowadzenia podatków za zatrudnionych. Z kolei **obowiązkiem społecznym** zasadniczo jest konieczność zapewnienia zatrudnionym bezpieczeństwa społecznego i zdrowotnego. Dokonywane jest to poprzez obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne czy realizowane w wyniku przeprowadzania obowiązkowych (na koszt pracodawcy) badań lekarskich, a więc zapewnienia dbałości o ich zdrowie. Do tego zakresu przedmiotowego należy także dyrektywa kierunkowa zawarta w art. 17 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁹, mówiąca o ułatwianiu pracownikom podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych, co z kolei umożliwia ogólny rozwój i kształtowanie świadomości człowieka. Natomiast **obowiązek socjalny** realizowany jest między innymi poprzez system odpłaty pośmiertnej i emerytalno-rentowej czy fundusz socjalny, gdzie „uszczuplony” prywatny majątek pracodawcy¹⁰ służy między innymi wsparciu potrzebujących pracowników (ze względu na zwykłe potrzeby życia codziennego – system zapomóg, czy warunki bytowe – wsparcie obszaru mieszkalnictwa).

Oczywiście w wymiarze aksjologicznym idea ta powoduje istotny konflikt wartości, który przybiera charakter zjawiskowy. Niewątpliwie dochodzi bowiem do ograniczenia sfery wolności pracodawcy w zakresie swobodnie wybranej, a następnie prowadzonej działalności oraz stanowi to istotną ingerencję w jego własność (majątek). Jednakże przyjmując konstytucyjną **zasadę proporcjonalności**, dokonuje się zawężenia granic tej wolności, lecz w imię ochrony wyższego dobra, jakim jest dobrostan zatrudnionych, co pośrednio wpływa na pokój społeczny i szeroko pojęte powszechne bezpieczeństwo obywateli. W konsekwencji jednocześnie

8 W tym zakresie należy zauważyć pogląd o administracyjnym charakterze zakładu pracy, wyrażany przez A. Sobczyka. Zob. między innymi: A. Sobczyk, *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy)*, Kraków 2020; tenże, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

9 Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm. – dalej k.p.

10 Fundusz socjalny w wyniku decyzji jednego z podmiotów państwa, jakim jest parlament, stanowi zatem odrębną od majątku pracodawcy masą majątkową (która jest jednocześnie specyficzną „masą spadkową” dziedziczoną przez pracowników” w przypadku zmiany pracodawcy). Stanowi on faktycznie i prawnie majątek załogi, który przechodzi wraz z załogą na innego pracodawcę w przypadku zmiany podmiotu zatrudniającego. Następuje więc wspólne działanie, administrowanie przez załogę zasobami wyodrębnionymi z własności pracodawcy.

de facto i *de iure* w obszarze publicznym, administracyjno-prawnym¹¹ pracodawca staje się podmiotem, wobec którego uprawnione jest przyjęcie terminologii, że jest **zakładem informatycznym, którego jednym z elementarnych warunków umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie są bezwzględnie narzucone regulacjami *ius cogens* przywołane powyżej obowiązki, których realizacja wymaga stosowania stałych procesów związanych z pozyskiwaniem informacji, ich gromadzeniem, przetwarzaniem, analizowaniem, archiwizowaniem, przesyłaniem, upowszechnianiem, usuwaniem oraz zarządzaniem informacją (danymi) we wszystkich obszarach społeczno-gospodarczych związanych ze stosunkami pracy.** W zakładzie jest zatem coraz więcej wydzielonych organizacyjnie miejsc pracy, co ze względu na swój charakter (stosowane narzędzia, oprogramowanie, podłączenia do różnych systemów uzyskiwania i przekazywania danych) skutkuje tym, że w stosunku do nich uprawnione jest użycie określenia **cyfrowe miejsce pracy**. Należą do nich różnego rodzaju komórki, działy, które zbierają, a następnie analizują i dokonują obliczeń danych, a także ich segmentacji dla określonych celów. Charakter taki przybierają w zakładzie prawie wszystkie miejsca pracy związane z pobieraniem i przetwarzaniem danych lub większość z nich. Są to między innymi komórki HR, dawniej określane jako kadrowe, działy socjalne czy rachuby, a także działy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również związane z bezpieczeństwem informacyjnym pracodawcy (gospodarczym, handlowym, intelektualnym – własności przemysłowej). Przykładem tego może być także stanowisko geodety, który na podstawie uzyskanych danych (informatycznego dostępu do ksiąg wieczystych oraz ewidencji gruntów, danych uzyskanych bezpośrednio z instrumentów pomiarowych w terenie, a nawet danych satelitarnych przesyłanych lub „ściąganych” na stanowisko pracy) opracowuje i przesyła, a także archiwizuje stosowną dokumentację geodezyjną. Kolejnym przykładem może być sposób wykonywania pracy przez radcę prawnego, gdzie rozprawy odbywają się – z uwagi na ekonomikę procesową – coraz częściej za pośrednictwem łączy internetowych, czy też obowiązkowe składanie dokumentacji do Krajowego Rejestru Sądowego, które również ma wyłącznie postać informatyczną. Oczywiście osobnym przykładem dotyczącym radcy prawnego jest otrzymywanie informacji, zawiadomień czy zarządzeń sądu za pośrednictwem informatycznego portalu sądowego. Nie można także zapominać o stanowiskach związanych z zatrudnianiem programistów czy twórców gier komputerowych. Cyfryzacja stanowisk pracy wymusza zatem na pracodawcach dostosowanie się do wymogów tego procesu. Stąd brak cyfrowych stanowisk pracy może wręcz uniemożliwić funkcjonowanie pracodawcy.

W wymiarze zjawiskowym aktualnie dobrym przykładem uznania za cyfrowe miejsce pracy jest praca świadczona stale i bezpośrednio przy użyciu łączy internetowych, a więc praca świadczona zdalnie (wirtualnie) za pomocą platform

11 Uznaję, że obszar ochrony danych (nie tylko osobowych, ale i niejawnych czy gospodarczych) przynależy zasadniczo do materialnego prawa administracyjnego.

internetowych¹². Wirtualne stanowiska czy zespoły pracy wymagają jednak stosownego oprzyrządowania i oprogramowania cyfrowego oraz konieczności podłączenia się do sieci (internetowej, intranetowej itp.). Konieczność ta wynika z kolei z faktu, że takie stanowisko pracy wymaga stałego pobierania i przetwarzania informacji z zewnątrz (z tzw. świata cyfrowego) oraz przesyłania ich dalej, z reguły do pracodawcy, lecz niekoniecznie. Może to być bowiem świadczenie pracy bezpośrednio na rzecz podmiotów trzecich, wskazanych uprzednio przez pracodawcę.

Kolejnym przykładem cyfrowego miejsca pracy są tzw. wirtualne pokoje danych (VDR – *virtual data room*). *Virtual data room* jest to internetowe repozytorium dokumentów służące do bezpiecznego przechowywania i udostępniania plików oraz wymiany poufnych informacji. W tradycyjny sposób procesy te były realizowane z wykorzystaniem fizycznego pokoju danych, gdzie gromadzono oraz udostępniano zainteresowanym dokumenty. Ze względu na duże koszty, czasochłonność i zagrożenia bezpieczeństwa płynące z tradycyjnych rozwiązań wirtualne pokoje danych są bardziej ekonomiczne i wygodniejsze oraz bardziej elastyczne. Jest to bowiem narzędzie elektroniczne dostępne przez internet, do którego użytkownicy najczęściej otrzymują indywidualny link, umożliwiający im zalogowanie do systemu. Dostęp do aplikacji jest wobec powyższego ograniczony i ściśle kontrolowany przez administratora, z wykorzystaniem stosownych narzędzi bezpiecznego logowania. Administrator ma bowiem możliwość nadania lub odebrania prawa dostępu do usługi zaproszonym użytkownikom w dowolnym momencie. Ponadto, ze względu na niejawny charakter informacji udostępnianych w systemie VDR, użytkownicy podlegają ograniczeniom w zakresie przeglądania, zapisywania czy drukowania udostępnianych dokumentów.

Wprowadzenie tego rozwiązania o charakterze organizacyjno-zarządczym oraz o charakterze prawno-administracyjnym z zakresu ochrony danych, a także niewątpliwie rozwiązania typu informatycznego zrewolucjonizowało proces dokonywania transakcji. Otóż za ich pośrednictwem umożliwia się bezpośredni dostęp do danych i wykonywanie na nich operacji (przetwarzania danych) przez 24 godziny, 7 dni w tygodniu oraz przez 365 dni w roku, a więc bez względu na dni wolne od pracy, niedziele i święta, a także bezpośrednią niedyspozycyjność lub nieobecność pracownika w miejscu pracy z powodu delegacji, choroby czy urlopu. Umożliwiają dokonywanie tych czynności również bez względu na miejsce świadczenia pracy i z dowolnego urządzenia podłączonego do internetu, a ponadto bezpieczne zarządzanie oraz przechowywanie danych, a także prowadzą do znacznych oszczędności energii, czasu i środków finansowych podczas poufnych transakcji. Stanowią także bezpieczne miejsce spotkań online dla wszystkich zainteresowanych stron, gdyż zapewniają pełną kontrolę nad procesami w postaci należytej staranności (*due diligence*). Pozwalają również na wymianę, kontrolę oraz zarządzanie informacjami

12 W tej materii odsyłam do pracy zbiorowej: T. Duraj (red.), *W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza*, Łódź 2023.

między organizacjami za pośrednictwem wirtualnej sali danych i rozwiązań dotyczących przestrzeni roboczej, przeznaczonych do udostępniania danych wewnątrz oraz na zewnątrz korporacyjnej zapory sieciowej.

Innym rodzajem *virtual data room* jest tzw. *VDR SmartRoom*, oferujący usługi wirtualnych pokoi danych dla wielu obszarów biznesowych, takich jak rynki kapitałowe, oraz dla obszarów prawnych czy korporacyjnych. Usługa ta zapewnia bezpieczny hosting dokumentów, wspólne korzystanie, wygodne zarządzanie informacją poufną, dyskusję bezpośrednio na platformie.

Ogólnie rzecz biorąc, głównym celem każdego oprogramowania do wirtualnego pokoju danych jest bezpieczne przechowywanie, zarządzanie i udostępnianie najcenniejszych danych podczas zawierania transakcji czy prowadzenia istotnych dla danej organizacji rozmów, posiedzeń, jak również negocjacji. Ponadto dostawcy danych internetowych pomagają stronom lepiej przygotować się do określonego zagadnienia i tym samym dobrze zaplanować ewentualną strategię. Z tego też względu najważniejszymi funkcjami VDR są np.:

- 1) bezpieczne zarządzanie danymi;
- 2) zarządzanie prawami cyfrowymi;
- 3) stosowanie narzędzi do filtrowania dokumentów;
- 4) zaawansowane wyszukiwanie w całym VDR;
- 5) śledzenie aktywności i prowadzenie dziennika inspekcji;
- 6) kompatybilność;
- 7) przeciąganie i upuszczanie plików;
- 8) możliwość obsługi w jednym czasie wielu formatów plików;
- 9) możliwość zbiorczego przesyłania danych;
- 10) możliwość posiadania wielu projektów na jednym koncie.

Z tego też względu wirtualne pokoje umożliwiają dostęp do wielu zaawansowanych opcji zabezpieczeń, co w tym obszarze oznacza:

- 1) **bezpieczeństwo dokumentów** – w postaci szyfrowania danych, sporządzania automatycznej kopii zapasowej, ograniczenia dostępu według czasu i adresu, ochrony antywirusowej czy zapobiegania kradzieży konta;
- 2) **access security** – uwierzytelnianie z podwójnym logowaniem, zarządzanie urządzeniami mobilnymi;
- 3) **funkcjonalność** – śledzenie aktywności;
- 4) **użyteczność** – zaawansowana opcja wyszukiwania, intuicyjny interfejs, łatwe do zrozumienia funkcje, a także wybór takiej platformy, która jest idealna zarówno dla nowicjuszy, jak i profesjonalistów;
- 5) **możliwości raportowania w czasie rzeczywistym** – śledzenie aktywności użytkowników i sporządzanie dziennika audytu.

Innym przykładem miejsca cyfrowego jest tworzenie systemu **Control Room**, który u pracodawcy pełni funkcję tzw. pojedynczego źródła prawdy (*single source of truth*). Za jego pośrednictwem następują gromadzenie, obserwacja i analiza danych nie tylko z wielu dostępnych systemów informatycznych, lecz także

z instalacji produkcyjnych, instalacji pomocniczych czy urządzeń, a nawet z różnych lokalizacji. Wszystkie te dane prezentowane są w czasie rzeczywistym na tzw. dedykowanych dashboardach, które z kolei wizualizują dane w odpowiednim kontekście. Rozwiązanie typu *Control Room* wspomaga zatem podejmowanie decyzji na podstawie faktycznych i rzetelnych danych. Umożliwia to szybsze reagowanie na nieprzewidziane zdarzenia, redukcję kosztów, a także usprawnia wymianę informacji i współpracę między interesariuszami. Prowadzi także do:

- 1) automatycznego gromadzenia rzetelnych danych, którymi są dane dotyczące np. procesów produkcyjnych czy zużycia mediów, co wspomaga efektywną optymalizację kosztów; jest to realne dzięki możliwości generowania holistycznych raportów, które ułatwiają analizę danych, a tym samym zwiększają świadomość sytuacyjną;
- 2) wdrożenia algorytmów AI, które pozwalają na zaawansowaną analizę danych, a tym samym optymalizację zużycia mediów.

Stosowanie *Control Room* pozwala zatem na szybsze i sprawniejsze dostarczanie odpowiednich informacji, które wspomagają podejmowanie decyzji optymalnych z punktu widzenia produkcji i bezpieczeństwa pracowników.

Jednocześnie należy zauważyć, że wirtualne zespoły pracy różnią się tym od indywidualnych stanowisk, że ich członkowie rozproszeni są w różnych lokalizacjach (biurach, miejscowościach, a nawet państwach), jednakże mają wspólny, jasno sprecyzowany cel oraz kompetencje i zostali wyposażeni w stosowne narzędzia niezbędne do jego realizacji. Ponadto występuje z reguły jeden podmiot, które je nadzoruje, a nawet kontroluje i rozlicza. Otóż pracodawcy tworzą takie warunki zatrudnienia, w którym zauważalny jest proces podporządkowania i kontroli wykonywanej pracy przez różnego rodzaju platformy, za pośrednictwem narzędzi cyfrowych (a więc zakodowanych liczb), między innymi w postaci zarządzania algorytmicznego czy złożonych systemów punktowych¹³.

Niewątpliwie konsekwencją dzisiejszych czasów jest stosowanie matematycznych narzędzi w nietypowych formach zatrudnienia. W szczególności dotyczy to algorytmów, analizy czy tzw. sztucznej inteligencji.

Algorytm stanowi skończony ciąg jasno zdefiniowanych czynności, które są konieczne do wykonania pewnego rodzaju zadań¹⁴. Jest to zatem niewątpliwie

13 A. Todolí Signes, *The Evaluation of Workers by Customers as a Method of Control and Monitoring in the Firm: Digital Reputation and Data Protection*, „International Labour Review”, vol. 160, no. 1.

14 Algorytmy związane są także z procesem digitalizacji, gdyż digitalizacja w szerokim rozumieniu stanowi całość procesów prowadzących do przetwarzania materiałów analogowych (pochodzących z obiektów świata rzeczywistego) na formę cyfrową metodą skanowania lub fotografowania oraz dalszej obróbki komputerowej otrzymanych obrazów do postaci, która umożliwia ich udostępnianie – za: D. Paradowski, *Digitalizacja piśmiennictwa*, Warszawa 2010, s. 13. Z kolei na gruncie prawa pracy digitalizacja, rozumiana jako funkcjonowanie stron stosunków pracy w przestrzeni wirtualnej, umożliwia podmiotom zatrudniającym właśnie korzystanie z algorytmów – A.M. Świątkowski, *Elektroniczne technologie...*, s. 59–60.

metodyczny zestaw dyrektyw, kroków, które mogą zostać użyte do wykonania pewnych obliczeń (a więc dotyczy to matematyki), w celu rozwiązywania problemów czy podejmowania określonych decyzji. Jest to sposób postępowania prowadzący do rozwiązania zaistniałego zagadnienia, a więc przeprowadzenia systemu z pewnego stanu początkowego do pożądanego stanu końcowego.

Należy wyraźnie zaznaczyć, że algorytm **nie jest konkretnym obliczeniem**. Jest wyłącznie **metodą służącą do konkretnego obliczenia**, a więc jest ściśle określonym sposobem postępowania, dającym gwarancję osiągnięcia zamierzonego rezultatu w skończonej liczbie kroków. Najprostszym przykładem algorytmu jest metodyczne, procesowe postępowanie według swoistej mapy, instrukcji, przywołanych kroków postępowania w postaci:

- 1) krok pierwszy odnosi się do czynności algebraicznej w postaci dodawania dwóch liczb, np. 2 plus 4, i uzyskania wyniku takiego działania w postaci liczby 6;
- 2) krok drugi stanowi z kolei działanie matematyczne w postaci podzielenia uzyskanej sumy przez 2, a więc otrzymanie ilorazu w postaci liczby 3.

Dokonywane jest to w przestrzeni prawa pracy głównie w postaci tzw. zarządzania algorytmicznego (znanego również jako *People Analytics* lub *Big Data HR*), tj. coraz powszechniejszej obecności i zależności od technologii monitorowania oraz wyrafinowanych algorytmów do pomiaru, kontroli, jak również oceny pracowników (o czym wspomniałem i co będzie przedmiotem dalszych rozważań)¹⁵.

Analiza – w szczególności **analiza predykcyjna** (*predictive analytics*)¹⁶, jako odmiana zaawansowanej analityki – to narzędzie służące do wydobywania informacji z istniejących już zbiorów danych (zbiorów o charakterze historycznym), w celu określenia wzorów i przewidywania przyszłych zdarzeń, zachowań czy trendów. Zastosowanie tej postaci analizy w obszarze prawa pracy może między innymi wpływać na:

- 1) poprawę wydajności pracy;
- 2) zapewnienie większego bezpieczeństwa i higieny pracy oraz większej obiektywności w podejmowanych decyzjach.

W obszarze tzw. soft HR dzięki temu narzędziu możliwe będzie przeprowadzenie przez pracodawcę procesu zaawansowanej segmentacji (lecz nie dyskryminacji) pracowników pod kątem ich preferencji związanych z zatrudnieniem, np. w materii chęci i potrzeb podnoszenia kwalifikacji czy własnego rozwoju zawodowego (ambicji zawodowej). W konsekwencji analiza ta może tworzyć zbiór danych i ranking pracowników, w których warto inwestować, np. poprzez konstruowanie modelu uwzględniającego ich wiek, płeć, wykształcenie czy odległość od miejsca zamieszkania do miejsca świadczenia pracy, oczywiście uwzględniając dyrektywę zakazu dyskryminacji zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej.

15 Zob. na ten temat szeroko M. Otto, *Dyskryminacja algorytmiczna w zatrudnieniu. Zarys problemu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2022, t. 29, nr 2, s. 143–158.

16 Na marginesie algorytmy i analiza predykcyjna stosowane są w pewnym zakresie spraw (np. karanie kierowców za przekroczenie prędkości) przez brytyjski wymiar sprawiedliwości.

Definiowanie **sztucznej inteligencji** (*artificial intelligence* – AI) może być różne. Niemniej w tej materii, dokonując zdefiniowania sztucznej inteligencji w kontekście zastosowania w przestrzeni prawa, posłużę się stanowiskiem innych autorów. Otóż B. Alarie, A. Niblett i A. Yoon przyjęli założenie, że sztuczna inteligencja to dział nauki, którego celem jest tworzenie maszyn zdolnych do naśladowania ludzkich działań w taki sposób, aby można było poczytywać je za inteligentne¹⁷. Jak wskazuje S. Bokota, który przywołuje w tej materii rozwiązania innych krajów: „Szwecja już od pewnego czasu posługuje się sztuczną inteligencją, aby zweryfikować podania o przyznanie zasiłku. W gminach, w których zdecydowano się na ich wprowadzenie, roboty masowo rozpatrują takie wnioski. Są one wydolniejsze, lepiej przetwarzają dane, nie męczą się, a więc nie popełniają błędów. Są także o wiele surowsze w ocenie tego, czy dana osoba może ubiegać się o zasiłek, czy też raczej nic nie stoi na przeszkodzie, aby skierować ją do biura pośrednictwa pracy”¹⁸. W przestrzeni zainteresowania prawa pracy z przykładem takim możemy mieć do czynienia, gdy maszyna (robot) za pracodawcę dokona stosownego „wyliczenia”, a więc ułatwi mu podjęcie decyzji, a nawet niejednokrotnie „podejmie” decyzję za niego. To „wyliczenie” będzie miało zastosowania bezwzględnej obiektywności, a także argumentowania wskazującego, że stosowanie prawa opiera się na pewnym systemie zamkniętym. Będziemy mieli z tym do czynienia np. w przypadku spełnienia warunku X w postaci stwierdzenia, że pracownik dopuścił się czynu naruszającego jego obowiązki (stawił się do pracy pod wpływem alkoholu), co daje pracodawcy uprawnienie do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym, a więc skutkuje zastosowaniem przepisu ustawy Y (którego przejawem jest art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), którego rezultatem jest z kolei efekt Z, co oznacza ustanie stosunku pracy¹⁹.

Z tego też względu badając problematykę zastosowania np. rozwiązań algorytmicznych w obszarze szeroko pojętego prawa pracy, należy zwrócić uwagę na niezmienne istotne zagadnienia.

Po pierwsze, należy zauważyć, że aktualnie ich stosowanie niewątpliwie prowadzi do kształtowania normatywno-społecznego środowiska pracy. Niemniej korzystanie z algorytmów musi zawierać także szczególne elementy w postaci pierwiastka zaufania i pierwiastka racjonalności, wręcz pospolicie rozumianej „wyłumaczalności” potrzeby posługiwania się nimi. W aspekcie filozoficznym algorytmy nie mogą bowiem zastępować spersonifikowanej postaci pracodawcy w zdroworozsądkowym myśleniu, nie mogą wyręczać jego autonomicznej wolnej

17 S. Bokota, *Artificial Intelligence w prawie. Teraźniejszość i przyszłość*, [w:] *Prawo a nowe technologie*, Katowice 2019, s. 64, https://rebus.us.edu.pl/bitstream/20.500.12128/20870/1/Bokota_Artificial_Intelligence.pdf (dostęp: 28.08.2022).

18 Tamże, s. 66–67.

19 Na marginesie: AI ma wieloprzestrzenne zastosowanie. Dotyczy to np. nagrywania koncertów muzycznych, gdzie stosowny algorytm „rozumie” dźwięk na żywo, śledzi wykonywanie utworów i na ich podstawie kontroluje sposób nagrania.

woli. Nie mogą być prostym przełożeniem „suchych” faktów i zdarzeń prawnych na rzeczywistość społeczną w środowisku pracy. Przykładowo w wyniku bezrefleksyjnego zastosowania algorytmów może dojść do dyskryminacji czy naruszenia przepisów o równouprawnieniu w zatrudnieniu. Sytuacja taka może zaistnieć, gdy między innymi na podstawie algorytmu ustala się przywołane powyżej kryteria doboru do zwolnienia wyłącznie z uwagi na absencję chorobową, która obejmuje osoby starsze czy kobiety w ciąży lub wychowujące małe dzieci. W takiej sytuacji istnieje np. po stronie kobiety podstawa do formułowania zarzutu dyskryminacji z uwagi na płeć. Z powyższego wynika, że algorytm powinien być jedynie szczególnego rodzaju środkiem użyteczności, pomocniczości, wsparcia, narzędziem usługowym pobudzającym pracodawcę do wyciągania logicznych wniosków oraz do kreatywnego i celowego, a więc prakseologicznego zachowania. Nie zawsze zatem ciąg kolejnych zdarzeń wynikających z algorytmu powinien obligować pracodawcę do wskazań z niego wynikających. **W prawie pracy centralne miejsce zajmuje człowiek, a więc szeroko pojęty humanizm i humanitaryzm.**

Nie można tracić z pola widzenia aspektu moralnego, etycznego czy wręcz społecznego. Jeżeli algorytm „wylicza”, że w wyniku określonej liczby i częstotliwości zachorowań pracownik staje się mniej przydatny dla pracodawcy, powinien on jednak w sposób zasadniczy rozważyć aspekt społeczno-moralny. Powinien przeanalizować, czy rozwiązanie stosunku pracy nie spowoduje ciągu problemów społecznych, a więc czy nie będzie negatywnie odnosiło się do dobrostanu zatrudnionego (np. pracownik ma szeroko pojęte problemy zdrowotne, skłonności do nadużywania alkoholu, agresji wobec członków rodziny, wpada w stany apatii i depresji), a tym samym także do dobrostanu jego bliskich. Z tego też względu, na podstawie algorytmu pracodawca powinien dokonywać jedynie gromadzenia odpowiedniej wiedzy – oczywiście bezwzględnie uwzględniając unijne i ustawowe regulacje z zakresu ochrony danych osobowych pracownika i ochrony jego prywatności (o czym dalej) oraz ewentualnie dokonywać przetwarzania zebranych za ich pomocą informacji w celu aktualizacji doświadczeń i budowania oraz kształtowania na tej podstawie w zakładzie pracy zjawiska, jakim jest ogólnie pojęty dobrostan. Nie można jednak zapominać, że dobrostan człowieka związany jest w istocie z jego psychiką, uzewnętrznianą w postaci emocji. Z kolei emocje, jak twierdzi Y.N. Harrari, „są raczej chemicznymi algorytmami”, które mają zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania człowieka²⁰.

Po drugie, należy zwrócić uwagę, że algorytmy niewątpliwie będą musiały być zastosowane w obszarze społecznych stosunków pracy, pod kątem wymogu zachowania prywatności pracownika, między innymi w zakresie tzw. prawa do zapomnienia²¹. Otóż będą musiały zostać przyjęte stosowne modele, według

20 Y.N. Harrari, *Homo deus. Krótka historia jutra*, Kraków 2018, s. 110.

21 W tej materii zob. J. Żołyński, *RODO. Prawo do zapomnienia w sferze zatrudnienia*, Warszawa 2018.

których pewne informacje o pracowniku pracodawca będzie musiał „filtrować”. Bez zgody pracownika nie będą mogły być przetwarzane niektóre dane (informacje), np. w internecie czy intranecie, a gdy takie przetwarzanie miałoby miejsce, to na żądanie pracownika powinno zostać przez pracodawcę usunięte, pod rygorem sankcji prawnych.

W tym zakresie należy jednak zauważyć, że praca świadczona za pomocą urządzeń z obszaru digitalizacji nie tyle może rodzić istotne zagrożenia, ile robi to. Zagrożenia te mają zarówno wymiar normatywny, jak i społeczny.

Zagrożenia normatywne

Stosowanie narzędzi matematycznych, np. w postaci algorytmów czy analizy, w nietypowych formach zatrudnienia rodzi obawy choćby z uwagi na fakt, że praca na tzw. platformach internetowych skutkuje tym, iż obecnie często zatrudnieni nie tylko nie mają bezpośredniego kontaktu z innymi zatrudnionymi, lecz nawet ze swoim przełożonym. Ich praca jest nadzorowana, regulowana i oceniana przez algorytmy, coraz powszechniej z wykorzystaniem mechanizmów tzw. sztucznej inteligencji. Jednakże w wyniku przyjęcia pewnych rozwiązań może dojść do wartościowania pracy, a więc w świetle art. 83 k.p. do procesu normowania pracy. Dotyczy to mianowicie strony podmiotowej zatrudnionego, jaką jest wartościowanie pracy z uwagi na jego sumienność, staranność, rzetelność i związaną z tym wiarygodność oraz uczciwość. Może być to czynione przykładowo w postaci stałego monitorowania czynności pracownika, co w zasadzie sprowadzać się będzie do ciągłego nadzoru nad jego pracą. Oczywiście pomijam tutaj niezmiernie istotne rozważania aksjologiczne dotyczące uwarunkowań normatywnych zakresu tego monitoringu, z uwagi na ochronę dóbr osobistych (np. zakaz nagrywania rozmów pomiędzy pracownikami, gdyż rejestracja dźwięku może stanowić nadmiarową formę przetwarzania danych, do której uprawnione są wyłącznie określone służby na podstawie regulacji ustawowych), między innymi z powodu możliwości zaistnienia zjawiska mobbingu lub braku równouprawnienia albo dyskryminacji po stronie pracodawcy. Wynika to bowiem z faktu, że problem w istocie rzeczy sprowadza się do tego, iż w świecie cyfrowym wszystko jest lub może być na tzw. widoku, a sprawy „ukryte” mogą zostać wydobyte i przetworzone przy zastosowaniu określonych narzędzi informatycznych.

Celem przyjęcia i wprowadzenia w życie nowych rozwiązań związanych z wykorzystaniem narzędzi matematycznych, np. w postaci cyfryzacji miejsca pracy, nie może być proces prowadzący do bezpośredniej i pośredniej

dyskryminacji oraz braku równouprawnienia w zatrudnieniu w stosunku do osób świadczących pracę na normalnych zasadach. Celem pracy świadczonej za pośrednictwem urządzeń cyfrowych powinno być wprowadzenie optymalizacji czasu i procesu pracy, a nie pozbawienie niektórych uprawnień, przynależnych innym zatrudnionym. Nie oznacza to, że wszyscy zatrudnieni powinni mieć takie same prawa i obowiązki. Z tego też względu, z uwagi na specyfikę pracy, zakres uprawnień i obowiązków powinien być poprzedzony ogólnie pojętym testem proporcjonalności.

Zagrożenia społeczne

Stosowanie przywołanych narzędzi matematycznych powoduje, o czym już wspomniano powyżej, że niejednokrotnie zatrudnieni, świadcząc pracę bez kontaktu z innymi osobami, pozostają w szeroko rozumianym osamotnieniu. Wywołuje to tym samym proces alienacji i samowykluczenia się ze środowiska ogółu zatrudnionych, a więc brak identyfikacji z daną grupą społeczną. Ponadto w aspekcie społecznym następujący proces cyfryzacji w zakładach pracy, a tym samym wprowadzanie coraz nowszych technologii, będą prowadziły do zaniku pewnych kategorii zawodowych. W wyniku rewolucji technologicznej w obszarze cyfryzacji w przeciągu kilku, kilkunastu lat prawdopodobnie zaniknie zawód sprzedawcy w masowym handlu detalicznym, kasjera, dyspozytora taksówek, telemarketera czy pracownika produkcji (np. składającego produkty).

Osobną kwestią w zakresie zagrożeń, jakie niesie cyfrowe miejsce pracy, jest właściwy przepływ informacji. Z tego też względu pracodawcy będą zmuszeni bezwzględnie wprowadzać, a następnie egzekwować wśród zatrudnionych wymóg postępowania między innymi według zasad:

- 1) **zgodności z prawem**, a więc przekazywania tych informacji, które nie naruszają prawa,
- 2) **legalności**, a więc przekazywania tych informacji, których wymóg przekazania wynika z prawa,
- 3) **adekwatności**, a więc ograniczenia celu, czyli przekazywania tych informacji, które są niezbędne dla konkretnego celu, procesu,

które powinny dotyczyć przepływu informacji pomiędzy pracodawcą, zatrudnionymi i organizacjami społecznymi. W tym zakresie nie może zatem dochodzić także do asymetrii ich przepływu. Dostęp do informacji jest bowiem podstawowym prawem wszystkich uczestników obszaru zatrudnienia.

Poczynione powyżej wywody i argumentacja prowadzą do wniosku, że nie można nie zauważać i tracić z pola widzenia faktu, iż proces cyfryzacji

w przestrzeni prawa pracy w szczególności ukierunkowany został na dwa obszary, co do których uprawnione jest przyjęcie terminologii *wymiar podmiotowy* i *przedmiotowy*. Otóż:

- 1) wymiar przedmiotowy, a więc leżący po stronie pracodawcy, ukierunkowany został na efektywność zarządzania, optymalizację wykorzystania czasu pracy oraz racjonalizację (obniżkę) kosztów pracy;
- 2) z kolei wymiar podmiotowy, a więc dotyczący przestrzeni **swobód i wolności** osób zatrudnionych (co w istocie oznacza, że obejmuje on sferę wartości, a więc obszar przynależny do aksjologii), obejmuje proces uwarunkowany powszechną ideą praw człowieka, ugruntowaną w latach sześćdziesiątych XX w., uwzględniającą potrzebę pełnego zadbania o szczególne dobro pracownika, jakim jest godność i ogólny dobrostan zatrudnionych; w obszarze digitalizacji uwarunkowane jest to między innymi tym, że do świata realnego coraz częściej zaczyna przenikać sfera ze świata cyfrowego; niewątpliwie tzw. ślad cyfrowy, czyli to, co umieszczono w internecie i w innych środkach masowego przekazu, stanowi źródło wielu cennych informacji, które mogą być wykorzystane zarówno dla dobrych, jak i wątpliwych moralnie celów w przestrzeni zatrudnienia i poza nią.

Tak więc zarówno wymiar przedmiotowy, jak i podmiotowy rodzą w obszarze prawa pracy wiele obaw oraz zagrożeń. W obszarze podmiotowym zagrożenia te zasadniczo rozpatrywać należy pod kątem zakresu i przedmiotu ochrony osób świadczących pracę, a więc wspomnianego powyżej obszaru wolności.

Bibliografia

- Bokota S., *Artificial Intelligence w prawie. Teraźniejszość i przyszłość*, [w:] *Prawo a nowe technologie*, Katowice 2019, https://rebus.us.edu.pl/bitstream/20.500.12128/20870/1/Bokota_Artificial_Intelligence.pdf (dostęp: 28.08.2022).
- Duraj T. (red.), *W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza*, Łódź 2023.
- Dzięglewski M., Guzik A., *Digitalizacja zasobów kultury w doświadczeniu twórców internetowych repozytoriów*, „*Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Sociologica* 9” 2017, vol. 1.
- Harrari Y.N., *Homo deus. Krótka historia jutra*, Kraków 2018.
- Otto M., *Dyskryminacja algorytmiczna w zatrudnieniu. Zarys problemu*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2022, t. 29, nr 2.
- Paradowski D., *Digitalizacja piśmiennictwa*, Warszawa 2010.
- Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

Sobczyk A., *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy)*, Kraków 2020.

Świątkowski A.M., *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*, Kraków 2019.

Todolí Signes A., *The Evaluation of Workers by Customers as a Method of Control and Monitoring in the Firm: Digital Reputation and Data Protection*, „International Labour Review”, vol. 160, no. 1.

Żołyński J., *RODO. Prawo do zapomnienia w sferze zatrudnienia*, Warszawa 2018.

Akty prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).