

Prof. zw. dr hab. Zbigniew Góral

Łódź, dn. 11 stycznia 2019 r.

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

Recenzja

pracy doktorskiej Pani Anny Kamińskiej-Pietnoczko pt. *„Intruzywne środki kontroli pracowników w kontekście ochrony ich prywatności”*

1. Nie ulega wątpliwości, że wiele tematów badawczych może być przedmiotem wspólnego zainteresowania przedstawicieli nauk o zarządzaniu, a zwłaszcza zarządzania personelem, i prawa pracy. Można wręcz stwierdzić, że większość zagadnień, którymi zajmują się specjaliści od zarządzania ma swój wymiar prawny. Tak jest chociażby w przypadku selekcji i doboru pracowników, outsourcingu pracowniczego, ocen pracowniczych, zarządzania kompetencjami, płac, motywowania pracowników, współdziałania ze związkami zawodowymi, konfliktów w środowisku pracy i sposobów zapobiegania im i ich rozwiązywania oraz wielu innych kwestii. Generuje to potrzebę podejmowania zadań naukowych o interdyscyplinarnym charakterze. Trzeba oczywiście zdawać sobie sprawę z różnorodności siatki pojęć, którymi posługują się przedstawiciele obydwu dyscyplin naukowych oraz odmienności stosowanych metod badawczych. Podnosi to niewątpliwie poziom trudności w przenoszeniu ustaleń czynionych na gruncie nauki zarządzania na płaszczyznę prawa pracy (i odwrotnie). Nie powinno to jednak zniechęcać do podejmowania takich interdyscyplinarnych wyzwań, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę potencjał inspiracji, jakie one niosą ze sobą.

W tym świetle wysoko należy ocenić temat podjęty przez Autorkę recenzowanego opracowania. Dotyczy on wręcz klasycznej problematyki wspólnej dla nauki zarządzania personelem i prawa pracy, czyli kontroli pracowników. Trudno byłoby twierdzić, że nie była ona do tej pory podejmowana w literaturze przedmiotu. Dominowały jednak ujęcia, w których kontrola pracowników była ukazywana przede wszystkim z perspektywy bądź prawa pracy, bądź zarządzania. W pierwszym

przypadku koncentrowano uwagę raczej na podstawach prawnych uprawnień kontrolnych pracodawcy jako strony stosunku pracy i ich granicach, w drugim przypadku w centrum zainteresowania badawczego była zaś efektywność stosowanych wobec pracownika środków kontroli. Nie oznacza to, że jest całkowity brak opracowań, które o kontroli pracowników traktowałyby bardziej kompleksowo, uwzględniając różne punkty widzenia. Do takich zaliczyć można książkę, będącą pokłosiem zorganizowanej przez ośrodek łódzki konferencji naukowej, ukazującą problematykę kontroli pracownika nawet szerzej niż tylko na płaszczyźnie przepisów prawnych i nauki o zarządzaniu (*Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010). Był to jednak zbiór tekstów napisanych przez wielu autorów, którego celem był raczej przegląd różnych aspektów tego zagadnienia, a nie całościowe jego ujęcie i zaprezentowanie uogólniających wniosków. Mając na uwadze to, że zamiarem Doktorantki było przeprowadzenie badań, które dawałyby podstawy do pewnych uogólnień, tym bardziej satysfakcjonuje podjęcie przez Nią takiej próby. Dodatkowe argumenty przemawiające za przygotowaniem takiego opracowania wiążą się z nowymi uwarunkowaniami działań kontrolnych podejmowanych przez podmioty zatrudniające. Przede wszystkim chodzi tu o stale zmieniające się możliwości techniczne kontroli pracowników, ale również o nowe regulacje prawne dotyczące tej materii, które wymagają szerszej analizy, zwłaszcza że na ich tle powstaje cały szereg wątpliwości interpretacyjnych.

2. Nie budzi w zasadzie większych zastrzeżeń sposób sformułowania tytułu rozprawy doktorskiej. Przede wszystkim wynika z niego pewne, intencjonalne zawężenie zakresu zainteresowań badawczych Autorki. Nie jest zatem Jej zamiarem – i słusznie – zajmowanie się bardzo szerokim spektrum zagadnień dotyczących różnych, możliwych do wykorzystania przez pracodawcę środków kontroli pracowników. Swoją uwagę skoncentrowała na środkach intruzywnych, a więc takich, które oznaczają najwyższy poziom ingerencji w sferę prywatności pracownika, co zresztą również zostało wyeksponowane w tytule. Być może pewne wątpliwości mogą dotyczyć tego, czy ów tytuł należycie uwzględni te wątki podjętych badań, które wiążą się z drugim obszarem zainteresowania Autorki, czyli z oceną skuteczności kontroli, a więc z tym, co jest szczególnie istotne z punktu widzenia nauki zarządzania. Uwzględniając to, że podjęte rozważania miały m.in. na celu określenie czynników warunkujących kontrolę efektywną, a sformułowane wnioski – w zamyśle

Autorki – powinny posiadać charakter aplikacyjny dla osób zarządzających, tytuł rozprawy mógłby bardziej wyraźnie na to wskazywać, choć nadane mu brzmienie wcale nie musi przekreślać realizacji tych zamierzeń.

3. W recenzowanej rozprawie kluczowe znaczenie ma bez wątpienia analiza i ocena przepisów prawnych, które określają podstawy stosowania przez pracodawców środków kontrolnych i wyznaczają ich granice oraz konsekwencje naruszenia warunków dopuszczalności kontroli. Zarówno teoretyczna, jak i tym bardziej praktyczna użyteczność rozważań prowadzonych na tej płaszczyźnie w dużej mierze jest uzależniona od aktualności badanego stanu prawnego. Trudno zarzucić Autorce, że w tej mierze dopuściła się jakichkolwiek błędów. Uwagi swoje odnosi zatem do prawa obowiązującego w chwili pisania rozprawy (wskazuje jako miarodajną w tym zakresie datę marzec 2018). Jak się jednak okazało, między zakończeniem rozprawy a dalszymi etapami procedowania nad nią zaszły daleko idące zmiany w bardzo istotnej dla wywodów w niej zamieszczonych regulacji prawnej, które sprawiły, że część zaprezentowanych wniosków w mniejszym lub większym stopniu straciła na aktualności. Chodzi tu zwłaszcza o wejście w życie rozporządzenia UE o ochronie danych osobowych (RODO), które zaczęło obowiązywać 25 maja 2018 r., a w związku z którym dokonano też pewnych zmian w krajowych aktach prawnych, m.in. w Kodeksie pracy. Z punktu widzenia rozważań zawartych w rozprawie szczególnie ważny jest art. 22² i art. 22³, w których po raz pierwszy na gruncie polskiego prawa pracy została unormowana kwestia monitoringu. Do zmian tych Autorka z oczywistych względów nie mogła się odnieść, zdając jednak sobie sprawę z tego, że są one nieuchronne, odwoływała się do dostępnych w trakcie pisania pracy projektów przyszłych unormowań.
4. Oceniając kompozycję przedstawionej rozprawy, łatwo zauważyć, że została w niej wyodrębniona część teoretyczna, w której Autorka koncentruje się na analizie materiału normatywnego (przede wszystkim są to rozważania prawnicze), ale również sięga do wiedzy z zakresu zarządzania (zwłaszcza w odniesieniu do pojęcia i funkcji kontroli) oraz część badawcza (rozdział V), związana z prezentacją metodologii i wyników zrealizowanych badań (na podstawie przeprowadzonych wywiadów i ankiet) dotyczących efektywności kontroli. Podział materii na rozdziały i kolejność, w jakich następują one po sobie, jest wyrazem autonomii autorskiej. Zasadniczo przyjęte w tym zakresie rozwiązanie zasługuje na akceptację, choć z pewnością można było

rozważać też inne opcje konstrukcyjne. W szczególności chodzi o miejsce, w którym powinno być dokonane wyjaśnienie kluczowego dla rozprawy pojęcia kontroli. Wydaje się, że należało to uczynić, rozpoczynając wywody (w rozdziale I, który powinien ogólnie charakteryzować sposoby definiowania kontroli oraz realizowane przez nią funkcje). Autorka pisze o tym dopiero w rozdziale III (którego tytuł nie jest zresztą w pełni adekwatny do zawartej w nim treści – w istocie nawiązują do niego wywody zawarte jedynie w punkcie 3).

5. Oceniając rozprawę pod względem merytorycznym należy przede wszystkim zwrócić uwagę na jej walory w części dotyczącej uwarunkowań prawnych kontroli pracowników. O zagadnieniach z tym związanych Autorka pisze bez wątpienia kompetentnie, dowodząc swojej wiedzy prawniczej, umiejętności interpretowania przepisów prawnych, dostrzegania tego co zasługuje na ich krytyczną ocenę, ale również formułowania konstruktywnych propozycji *o charakterze de lege ferenda*. Potrafi przy tym pisać o złożonej materii w sposób bardzo klarowny, a zarazem zwięzły, nie podejmując – jak to nieraz bywa – wątków o marginalnym znaczeniu albo bardzo luźno tylko związanych z realizowanym tematem, stawiając na liczbę napisanych stron, a nie na jakość rozważań. Nie oznacza to, że wszystkie Jej zapatrywania są w pełni przekonujące bądź też zostały wystarczająco dogłębnie uzasadnione.

W sposób umiejętny i przekonujący zarysowane zostały zadania badawcze i broniona w rozprawie główna teza. Uczyniła to Autorka w stosunkowo krótkim Wprowadzeniu. Jej celem było zatem zweryfikowanie dopuszczalności stosowania przez pracodawcę intruzywnych środków kontroli. Stawia ona tezę, że jest to możliwe, o ile mieści się w obszarach ingerencji wyznaczonych wyodrębnionym przez siebie pojęciem prywatności pracowniczej. Drugim celem – mieszczącym się już w ramach zarządczej części rozważań - jest odpowiedź na pytanie, jakie są warunki efektywności takiej dozwolonej prawnie kontroli pracowników, co ma doprowadzić do zaproponowania operacyjnej definicji kontroli efektywnej, mającej aplikacyjny charakter. Temu właśnie została podporządkowana konstrukcja pracy.

Szczegółowe wywody Autorka rozpoczyna od wyjaśnienia wskazanego w tytule rozprawy pojęcia prywatności, które zostało w rozdziale I scharakteryzowane jako dobro osobiste. Wywody zamieszczone w tym rozdziale Zaslugują na jednoznacznie

pozytywną ocenę. Choć prywatność nie została wskazana *expressis verbis* ani w katalogu dóbr osobistych w kodeksie cywilnym, ani też w przepisach prawa pracy, zostały przez Doktorantkę przywołane, przy szerokim wykorzystaniu dotychczasowej literatury przedmiotu, przekonujące argumenty świadczące o tym, że prywatność powinna być traktowana jako jedno z dóbr osobistych, którego waga jest szczególnie doniosła w odniesieniu do pracowników. Ich sytuacja związana z zatrudnieniem sprawia, że nie jest możliwe zapewnienie im pełnej ochrony prywatności. Idzie zatem o to, żeby wyznaczyć racjonalne granice dopuszczalnej w tym zakresie ingerencji, która ma miejsce zwłaszcza w związku z potrzebą realizacji przez pracodawcę jego uprawnień kontrolnych. Interesującą propozycję takich granic przedstawiła Doktorantka. Nawiązuje ona do wyodrębnionego przez Nią w ramach prawa do prywatności węższego pojęcia: prywatności pracowniczej. U jego podstaw leży założenie, że nawiązując stosunek pracy pracownik udostępnia pracodawcy część swojej prywatności rozumianej jako prawo do autonomii informacyjnej. Oznacza to dopuszczalność ingerencji w sferę prywatności w trzech wyróżnionych przez Autorkę przypadkach: jeśli jest to przewidziane przepisami prawa, jeśli wynika ze specyfiki stosunku pracy wynikającej z rodzaju umówionej pracy oraz jeśli pracownik samodzielnie określił zakres informacji udostępnianych innym (w razie jego zgody, ale również zgody wyrażonej przez przedstawicielstwo pracownicze). Te trzy obszary nie są jednak rozłączne, mogą współwystępować bądź też nawzajem się warunkować.

Rozdział II został poświęcony niezwykle doniosłej problematyce, a mianowicie przetwarzaniu danych osobowych pracownika. Można zastanawiać się nad tym, jaki jest związek przetwarzania danych osobowych z kontrolą pracowników jako dozwoloną ingerencją w ich prywatność. Autorka ów związek traktuje jako coś oczywistego, o czym świadczy sformułowanie: „realizacja uprawnień kontrolnych co do zasady łączy się z gromadzeniem danych osobowych” (s. 9, s. 25). Trudno byłoby z tym polemizować, wydaje się jednak, że byłoby wskazane szersze uzasadnienie podjęcia w ramach rozprawy tego wątku i wykazanie, w jakim zakresie i w jaki sposób przetwarzanie danych osobowych wiąże się z realizacją uprawnień kontrolnych pracodawcy. Podobnie, bliższego wyjaśnienia wymagałaby relacja między ochroną danych osobowych i ochroną dóbr osobistych pracownika. Autorka poprzestaje na stwierdzeniu, że dane osobowe w zatrudnieniu „stanowią część składową prawa pracownika do prywatności” (s. 9, s. 25). I w tym przypadku jest to w

pełni uzasadniona konstatacja. Trzeba mieć na uwadze, że mamy tu jednak do czynienia z różnymi kategoriami pojęciowymi. Dobra osobiste są pojęciem cywilnoprawnym, dane osobowe – administracyjnoprawnym, co rodzi oczywiście określone implikacje m.in. w zakresie i podstawach ochrony prawnej. Wprowadzenie tego wątku w kontekście kontroli pracownika mogłoby zatem również być nieco bardziej pogłębione. Poza tym wywody przeprowadzone w rozdziale II są bardzo interesujące i świadczą o dużych kompetencjach merytorycznych Doktorantki w tej materii. Podjęła tu wiele ważnych dla tematu kwestii. Dotyczy to relacji, jaka zachodzi między przepisami kodeksu pracy o zakresie informacji, których może żądać pracodawca od kandydata na pracownika i osoby już zatrudnionej oraz przepisami regulującymi zasady przetwarzania danych osobowych. Zwraca słusznie uwagę na to, że charakter określonej informacji jako danej osobowej zależy od kontekstu, w jakim się znajduje, w tym także od kontekstu zatrudnieniowego. Z punktu widzenia kontroli pracownika istotne znaczenie - Jej zdaniem - ma dokonywane w przepisach o ochronie danych osobowych rozróżnienie między danymi zwykłymi i sensytywnymi (według obowiązującej terminologii – szczególnymi), a to przede wszystkim dlatego, że odmienne są przesłanki legalności przetwarzania obydwu kategorii danych. Omawiając zagadnienia występujące na styku kodeksu pracy i przepisów o ochronie danych osobowych, dochodzi do wniosku, że żądanie danych osobowych określonych w art. 22¹ poprzedza jedynie ich przetwarzanie, dopiero zatem jeśli są one utrwalone w zbiorze danych (a zwykle tak się dzieje) można mówić o ich przetwarzaniu na podstawie przepisów o ochronie danych osobowych. Znajdą one natomiast zastosowanie do danych osobowych pozyskanych przez pracodawcę w inny sposób (nie na podstawie ich zażądania od pracownika), w szczególności na skutek ich przekazania z własnej inicjatywy pracownika. W tym ostatnim przypadku przetwarzanie danych wymagałoby jednak zgody pracownika. Szczególnie dużo miejsca Autorka poświęciła temu fragmentowi regulacji zawartej w art. 22¹ k.p., w którym stanowi się, że pracodawca może żądać od pracownika jeszcze innych danych niż wymienione w §1 i 2 tego przepisu, „jeżeli taki obowiązek wynika z odrębnych przepisów”. Interpretację tego unormowania komplikuje art. 51 ust. 1 Konstytucji, który gwarantuje każdemu, iż zobowiązanie do ujawnienia informacji dotyczącej jego osoby wymaga podstawy ustawowej. Na gruncie prawa pracy rodzi to pytanie, czy „odrębnymi przepisami” są nie tylko ustawy i przepisy wykonawcze do ustaw, ale również postanowienia układów zbiorowych pracy, innych porozumień zbiorowych i

regulaminów, skoro postanowienia tych aktów zawierają się w kodeksowej definicji prawa pracy (art. 9). Ustosunkowując się do kontrowersyjnych wypowiedzi na ten temat, jakie przedstawiane są w literaturze przedmiotu, Doktorantka przychyliła się do uznania, że obowiązki w zakresie przekazywania danych osobowych mogą wynikać z układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych (które mają zakotwiczenie w Konstytucji), odrzucając słusznie możliwość legitymizowania takich praktyk w aktach regulaminowych, chyba że – jak twierdzi – uznać, iż sformułowanie „obowiązki wynikające z odrębnych przepisów” dotyczy również przepisów pośrednio zezwalających na żądanie przez pracodawcę od pracownika dostarczenia innych danych osobowych. Twierdząc, że regulaminy pracy (jako przepisy odrębne) nie mogą stanowić podstawy prawnej pozyskiwania danych osobowych, dopuszcza jednak rozważenie tego, czy nie byłoby możliwe wykazanie spełnienia innej przesłanki pozyskiwania tych danych, a mianowicie zgody, w tym przypadku wyrażonej nie przez pracownika, a przez związek zawodowy reprezentujący załogę w trakcie negocjacji dotyczącej treści regulaminu. Należałoby to przy tym traktować jako przejaw prawa do autonomii informacyjnej. Jest to bardzo interesujący prawniczo wywód. Z pewnością problematyka jest w dużej mierze aktualna również na gruncie aktualnych unormowań dotyczących ochrony danych osobowych. Ze względu na datę zakończenia rozprawy, Autorka mogła się odnieść tylko do niektórych kwestii związanych z przetwarzaniem danych osobowych w zatrudnieniu, ograniczając się do oceny wpływu RODO, formułując na ten temat uwagi przed datą jego wejścia w życie do polskiego porządku prawnego.

Jak to już wcześniej zaznaczyłem, pewne wątpliwości rodzą się na tle rozdziału III. Nie przekonuje zatem jego tytuł i w jakiejś części również i treść. Nie wracając w tym miejscu do uwag krytycznych pod adresem sposobu sformułowania tytułu przede wszystkim odnieść się trzeba do źródeł uprawnień kontrolnych pozostających w dyspozycji pracodawcy. Wydaje się, że w tej części wywodów Autorka nie przestrzega konsekwencji terminologicznej. W jednym miejscu zatem operuje pojęciem „źródła uprawnień kontrolnych”, a w innym (punkt 3 rozdziału) pisze o „podstawach prawnych ingerencji w prywatność pracowników”. Choć oczywiście między tymi pojęciami zachodzi *iunctim*, to jednak nie kryje się za nimi identyczna treść. Ważniejsza jest jednak odpowiedź na pytanie, jakie są rzeczywiście źródła uprawnień kontrolnych pracodawcy. Czy należy ich szukać w charakterze prawnym

stosunku pracy, czy też na zewnątrz tego stosunku prawnego? Uznając, że jest to więź zobowiązaniowa, istotna jest zapewne konstatacja, że mamy tu do czynienia z zobowiązaniem szczególnego rodzaju (zobowiązaniem prawa pracy), jak to podkreślali klasycy nauki prawa pracy. Jego cechą wyróżniającą jest m.in. podporządkowanie pracownika w procesie pracy, z którym się wiążą uprawnienia kierownicze pracodawcy. W tym kierunku powinny zmierzać uwagi mające na celu wyjaśnienie uprawnień kontrolnych i trudno byłoby stwierdzić, że Autorka tego nie dostrzega. Wydaje się jednak, że wywód na ten temat mógłby być szerszy, a nadto uwzględniać pojawiające się ostatnio nowe zapatrywania (por. zwłaszcza A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017), według których stosunek pracy ma charakter administracyjnoprawny, co oczywiście musi również rzutować na postrzeganie natury kompetencji (przyznanej, a nie wynikającego ze stosunku pracy uprawnienia) kontrolnych podmiotu zatrudniającego. Ciekawe i przekonujące są uwagi o zgodzie (pracownika, reprezentacji zbiorowej pracowników) jako źródła uprawnień kontrolnych.

W rozdziale IV – z punktu widzenia tytułu rozprawy kluczowym – znajdujemy charakterystykę poszczególnych intruzywnych środków kontroli pracowników. Nie są to przy tym wszystkie znane i stosowane środki. Autorka pominęła wykorzystywanie przez pracodawców m.in. testów genetycznych, których stopień ingerencji w sferę prywatności pracownika jest szczególnie widoczny. Choć oczywiście wybór opisywanej materii jest wyrazem autonomii autorskiej, to jednak żałować należy, że ten właśnie środek kontroli nie został w rozprawie uwzględniony. Najwięcej miejsca, co nie budzi żadnego zdziwienia, poświęciła Doktorantka monitoringowi. Zakres jego występowania i znaczenie dla osiągnięcia celów kontroli w pełni to uzasadnia. Jego rozpowszechnienie wynika z coraz doskonalszych możliwości technicznych, dzięki którym i forma monitoringu i obszar podejmowanych w ten sposób działań kontrolnych wobec pracowników wydaje się być nieograniczony. Z tego punktu widzenia tak ważna jest potrzeba jego regulacji prawnej. W chwili pisania rozprawy takiej regulacji w Polsce w zasadzie nie było, co rodziło rozliczne problemy dotyczące dopuszczalności ingerowania w ten sposób w sferę prywatności pracowników. Autorka przedstawiła swoje propozycje ich rozwiązywania. Wprowadzenie niedawno do kodeksu pracy unormowań dotyczących tego intruzywnego środka kontroli (art. 22²) będzie wymagać oceny ich jakości prawnej i efektywności praktycznej również z

punktu widzenia wniosków zaprezentowanych w rozprawie. Dobór innych przedstawionych przez Autorkę środków kontroli nie budzi zastrzeżeń. Dwa spośród nich pozostają ze sobą w pewnym związku. Chodzi o kontrolę trzeźwości i kontrolę pozostawania pod wpływem narkotyków. Za ich stosowaniem przemawiają niebudzące wątpliwości powody leżące po stronie interesu pracodawcy. W rozprawie dostrzeżona została trafnie różnica między nimi, jaką jest istnienie regulacji prawnej w pierwszym przypadku i w zasadzie jej brak w drugim. Generuje to inne problemy dla badacza. Prawna regulacja kontroli trzeźwości wiąże się z potrzebą rozstrzygnięcia szeregu kwestii interpretacyjnych, co Autorka w sposób przekonujący czyni. Brak przepisów o kontroli pozostawania pod wpływem narkotyków komplikuje ustalenie podstaw i granic owej kontroli, nie wszystko bowiem można wyjaśnić poprzez sięgnięcie do analogii z przepisów dotyczących zwalczania zjawiska spożywania alkoholu w środowisku pracy. Doktorantka widzi też pewne możliwości w wykorzystaniu w tym zakresie koncepcji tzw. prywatności pracowniczej, wyznaczającej dozwoloną ingerencję w sferę tej prywatności. Znaną od dawna formą kontroli intruzywnej jest kontrola osobista pracownika.. Pomimo to ciągle utrzymują się wątpliwości, jaka jest podstawa prawna jej przeprowadzania, gdyż i w tym przypadku brak jest regulacji ustawowej, która by bezpośrednio jej dotyczyła. W pełni przekonują zaprezentowane w rozprawie wnioski na ten temat. Daleko idące wątpliwości przedstawia Autorka pod adresem dopuszczalności kontroli psychometrycznej. Kończy swoje rozważania w tym rozdziale uwagami o kontroli karalności, podkreślając z jednej strony, że dążenie pracodawcy do zdobycia informacji o niekaralności pracownika (częściej kandydata na pracownika) jest w pełni zrozumiałe ze względu na ponoszenie ryzyka osobowego związanego z zatrudnianiem, z drugiej jednak strony stosowane w tym zakresie praktyki budzą niekiedy zastrzeżenia z punktu widzenia ich legalności. Koncentruje zwłaszcza uwagę na pozyskiwaniu wiedzy na ten temat na podstawie zgody zainteresowanych, poszukując rozwiązania pojawiających się tu wątpliwości w swojej koncepcji prywatności pracowniczej.

6. Respektując swoje kompetencje merytoryczne w ocenie części badawczej rozprawy poprzestaną jedynie na dwóch ogólnych refleksjach. Przede wszystkim podjęcie badań na temat efektywności intruzywnych środków kontroli pracowników może być bardzo instruktywne nie tylko z perspektywy kadry zarządzającej, ale okazać się przydatne

także dla doskonalenia rozwiązań prawnych, obowiązujących w tej materii. Warunkiem jednak jest posiadanie przez przeprowadzone badania cechy reprezentatywności. Doktorantka próbowała to osiągnąć nie tylko projektując i realizując swoje badania, ale również posiłkując się rezultatami osiągniętymi przez innych badaczy. Pomimo to trudno byłoby uznać, że zebrany materiał badawczy daje podstawy do wyprowadzania daleko idących wniosków, z czego zresztą zdaje sobie sprawę sama Autorka, podkreślając, że to, co zaprezentowała w rozprawie jest jedynie wstępem do bardziej pogłębionych badań (s. 136). Po drugie, odnosi się wrażenie, że część prawnicza rozprawy nie jest w pełni kompatybilna z częścią badawczą. W tej ostatniej bowiem przedmiotem zainteresowania jest kontrola pracowników w ogóle, a nie tylko stosowanie intruzywnych środków kontrolnych.

7. W rozprawie została wykorzystana w dość szerokim zakresie literatura przedmiotu. Dotyczy to z pewnością bibliografii prawniczej. W końcowym wykazie zostały zamieszczone wszystkie ważniejsze pozycje bibliograficzne, choć można byłoby sięgnąć jeszcze do kilku innych (np. P. Waćlawska, *Jak dobrać bezbłędnych pracowników czyli minimalizowanie ryzyka osobowego na etapie poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy*, Warszawa 2008; M. Kuba, *Dopuszczalność pozyskiwania przez pracodawcę informacji o nałogach pracownika - uwagi de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, (red. T. Wyka, A. Nerka)- Warszawa 2012; *powołana w tekście recenzji książka A. Sobczyk*).
8. Pozytywnie należy ocenić stronę formalno-językową rozprawy. Autorka posługuje się bardzo dobrą polszczyzną, jej wywody są klarowne i uporządkowane. Usterki językowe są nieliczne (np. „niemniejsza” zamiast „niniejsza” rozprawa, s. 133, 136; „liściowej” zamiast „ilościowej”, s. 74) i bardziej staranna korekta pozwoliłaby na ich uniknięcie. Pewne sformułowania (również spotykane sporadycznie) są kontrowersyjne pod względem poprawności językowej (np. „ulec polepszeniu” zamiast „zmienić na lepsze”, s. 84). Na tle innych znanych mi rozpraw tę wyróżnia brawie bezbłędne stosowanie zasad interpunkcji.

Konkludując, należy stwierdzić, że rozprawa doktorska Pani mgr Anny Kamińskiej-Pietnoczko, pomimo pewnych zgłoszonych w recenzji uwag, jest opracowaniem wartościowym pod względem merytorycznym, dotyczy ważnego z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia tematu, poszerza stan wiedzy w zakresie odnoszącym się do prawnych zagadnień kontroli pracowników, zawiera oryginalne rozwiązanie problemu badawczego, stanowiąc asumpt do dalszej dyskusji naukowej. W rezultacie uważam, że odpowiada ona wymaganiom pracy doktorskiej, przewidzianym w art. 13 ust. 1 ustawy a dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym. Wnoszę zatem o dopuszczenie jej do publicznej obrony.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pietnoczko', written in a cursive style. The signature is positioned to the right of the main text block.