



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Kraków, 18 września 2024 r

Dr hab. Marcin Wujczyk

Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej

Uniwersytetu Jagiellońskiego

Wydział Prawa

i Administracji

Katedra Prawa

Pracy i Polityki

Społecznej

Recenzja pracy doktorskiej mgr. Piotra Janeckiego
pt. „Ochrona danych osobowych pracowników w świetle polskiego i
niemieckiego prawa pracy – analiza komparatystyczna”
przygotowanej pod kierunkiem promotora –dr. hab. Teresy Wyki, prof.
UŁ

1. Podstawa prawna sporządzenia recenzji

1.1. Recenzja została sporządzona w związku z powołaniem przez Komisję Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki prawne z dnia 28 czerwca 2024 r. do pełnienia funkcji recenzenta w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora nauk prawnych p. mgr Piotra Janeckiego.

1.2. Przedmiotem recenzji zgodnie z ustawą z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, jest ustalenie przez recenzenta, czy „rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego (...), a Doktorant wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną w danej dyscyplinie naukowej (...) oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej”.

ul. Grodzka 53

PL 31-001 Kraków

tel. 48(12) 663 18 40

fax 48(12) 663 17 51

email: kppips@wp.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

1.3. Ustawowe kryteria uzasadniające otrzymanie stopnia doktora można podzielić na formalne i merytoryczne.

Kryteria formalne zostały określone w art. 12 ust. 1 w/w/ ustawy. Natomiast kryterium merytoryczne, uzasadniające nadanie stopnia doktora, dotyczy właśnie rozprawy doktorskiej. Przede wszystkim powinna ona stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego (co znajduje wyraz w postawionej w niej tezie lub tezach szczegółowych), dowodzić ogólnej wiedzy teoretycznej doktoranta w zakresie prawa, a także umiejętności prowadzenia samodzielnie pracy naukowej.

1.4. Z perspektywy tych właśnie kryteriów zostanie oceniona rozprawa doktorska nt. „Ochrona danych osobowych pracowników w świetle polskiego niemieckiego prawa pracy – analiza komparatystyczna” przedstawiona przez p. mgr. Piotra Janeckiego.

Wydział Prawa

i Administracji

Katedra Prawa

Pracy i Polityki

Spółecznej

2. Ocena zasadności wyboru tematu dysertacji doktorskiej.

2.1. Tematem rozprawy doktorskiej mgr. Piotra Janeckiego jest jedno z najbardziej istotnych zagadnień współczesnego prawa pracy, a mianowicie uregulowanie zasad ochrony danych pracowników. Współczesny świat i podążające za nimi regulacje w coraz większym stopniu ingerują w prywatność pracownika, a tym samym większego znaczenia nabiera ochrona jego sfery wolności obejmującej prawo do kontroli nad swoimi danymi osobowymi. Konieczność zapewnienia takiej ochrony jest szczególnie ważna w stosunkach pracy, charakteryzujących się dominującą pozycją pracodawcy.

We wstępie Autor słusznie zauważa, że utrata kontroli nad własnymi danymi osobowymi jest jednym z największych zagrożeń dla dóbr osobistych pracowników.

W tym kontekście pojawia się szereg problemów, np. jaki jest zakres danych jakie może przetwarzać pracodawca, czy zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych powinna być limitowana, w jakim

ul. Grodzka 53

PL 31-001 Kraków

tel. 48(12) 663 18 40

fax 48(12) 663 17 51

email: kppips@wp.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

zakresie można przetwarzać dane osobowe związane z monitoringiem, wizerunkiem czy badaniami profilaktycznymi pracownika? Należy również dodać, że problematyka ochrony danych osobowych pracownika wykracza poza prawo pracy. Niezbędne jest odniesienie do rozwiązań prawa międzynarodowego oraz europejskiego, a także uwzględnienie regulacji prawa cywilnego, prawa ochrony danych osobowych czy prawa karnego.

Z tej perspektywy można stwierdzić, że recenzowana rozprawa doktorska nie ogranicza się do prawa pracy, ale ma charakter interdyscyplinarny.

2.2. Po wprowadzeniu Rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO) zasady regulujące możliwość przetwarzania i posługiwania się danymi osobowymi pracownika uległy zmianie i uniformizacji na terenie państw członkowskich Unii Europejskiej. Wprowadzono szereg reguł, które stosowane są w wielu państwach. Stworzyło to możliwość porównania rozwiązań stosowanych w poszczególnych państwach członkowskich UE w zakresie przetwarzania danych osobowych. W odniesieniu do stosunków pracy porównanie to jest jeszcze ciekawsze, gdyż postanowienia RODO dopuszczają tu występowanie norm szczególnych w poszczególnych jurysdykcjach. Należy więc uznać za bardzo trafną decyzję podjęcie przez pana mgr. Piotra Janeckiego analizy komparatystycznej rozwiązań w zakresie przetwarzania danych osobowych. Wybór Niemiec jako państwa z systemem, którego będzie to porównanie dokonane należy uznać za słuszny. Z jednej strony kraj ten posiada zbliżoną do nas kulturę prawną i szereg podobnych instytucji, z drugiej wiele rozwiązań jest bardziej rozwiniętych i może stanowić wzorzec dla rozwiązań wprowadzonych i interpretacji dokonywanych w Polsce. Prace komparatystyczne są w naszym kraju dość rzadkie tym większym uznanie należy wyrazić dla wyboru metody badawczej i zakresu badań dokonanych przez Doktoranta.

Nie ulega wątpliwości, że nowe narzędzia kontroli a także wzrost znaczenia danych osobowych dla funkcjonowania przedsiębiorstw stwarza nowe wyzwania dla prawa pracy. Jedno z najważniejszych wyzwań dotyczy

Wydział Prawa

i Administracji

Katedra Prawa

Pracy i Polityki

Spółecznej

ul. Grodzka 53

PL 31-001 Kraków

tel. 48(12) 663 18 40

fax 48(12) 663 17 51

email: kppips@wp.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

ochrony pracownika przed nadmierną ingerencją pracodawcy w jego prywatność (w tym w zakres przetwarzanych danych osobowych). Dlatego, jak najbardziej pożądana jest całościowa i kompleksowa próba analizy tego zagadnienia w kontekście rozwiązań stosowanych w innych krajach. Z tych względów wybór tematu rozprawy doktorskiej mgr. Piotra Janeckiego oceniam pozytywnie. Warto podkreślić, że w literaturze pojawiły się opracowania, które odnosiły się do kwestii ochrony danych osobowych czy prawa do prywatności, brak jest natomiast szerszych opracowań, które analizowałyby to zagadnienie w oparciu o stosowanie metody prawnoporównawczej.

Wydział Prawa
i Administracji

3. Właściwe sformułowanie tematu dysertacji doktorskiej.

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

3.1. Temat recenzowanej dysertacji odpowiada zakresowi prowadzonych analiz. Autor w swoich rozważaniach skupia się na kwestii tych regulacji, które gwarantują ochronę pracownikowi w razie przetwarzania jego danych osobowych. Warto zauważyć, że znaczna część rozważań koncentruje się na kwestii regulacji wprowadzonych na gruncie ustawodawstwa Unii Europejskiej. Uwzględnienie tego aspektu pracy w jej tytule niewątpliwie w sposób bardziej precyzyjny odzwierciedlałaby zakres prowadzonych rozważań. Nie należy tego jednak traktować jako błędu, a jedynie kwestii do rozważania w razie decyzji o publikacji dysertacji w formie książkowej.

4. Formalna strona pracy

4.1. Recenzowana rozprawa doktorska jest bardzo obszerna, liczy bowiem w sumie 411 stron. Została podzielona na wstęp, osiem rozdziałów oraz podsumowanie zawierające również uwagi *de lege ferenda*. Mgr Piotr Janecki analizuje kolejno następujące zagadnienia.

Na końcu pracy zamieszczono pięć załączników z tabelami dotyczącymi: kar i decyzji odpowiednich organów nadzoru w Polsce i

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl

Niemczech za naruszenia przepisów ochrony danych, orzeczeń sądów polskich i niemieckich w sprawach ochrony danych osobowych pracowników oraz zestawienie polskich i niemieckich przepisów w badanym obszarze.

Układ pracy został w dużym stopniu zdeterminowany przez założenia analizy komparatystycznej. Rozdział pierwszy przedstawia źródła prawa międzynarodowego i unijnego, które kształtują standardy ochrony danych osobowych pracownika. Celem tego rozdziału jest wykazanie różnorodności tych źródeł oraz uzasadnienie potrzeby regulacji sektorowych w porządkach krajowych, w tym w sektorze zatrudnienia. Szczególną uwagę poświęcono RODO, analizując jego rolę w standaryzacji przepisów prawa oraz interpretacji przepisów krajowych dotyczących ochrony danych osobowych pracowników.

Rozdział drugi koncentruje się na źródłach prawa krajowego w Polsce i Niemczech w zakresie ochrony danych osobowych pracowników. Przedstawiono ewolucję rozwiązań prawnych, uwzględniając najnowsze legislacje, takie jak niemiecka ustawa o ochronie danych osobowych z 2017 r. oraz projekty niemieckich ustaw o ochronie danych osobowych w zatrudnieniu. Omówiono również polską ustawę o ochronie danych osobowych z 2018 r. oraz nowelizacje kodeksu pracy z lat 2018, 2019 i 2023. Analizę uzupełnia zestawienie przepisów polskich i niemieckich zawarte w załączniku numer 5.

W rozdziale trzecim podkreślono rolę prawa pracownika do prywatności w ujęciu doktrynalnym jako aksjologicznego uzasadnienia ochrony danych osobowych pracownika, mimo że podstawy prawa do prywatności zostały przedstawione w rozdziale drugim.

Rozdział czwarty ma na celu wykazanie różnic w definiowaniu istotnych pojęć, takich jak pojęcie pracownika oraz pojęcie danych osobowych, z uwzględnieniem klasyfikacji danych osobowych pracownika w prawie polskim i niemieckim.

Rozdział piąty poświęcony jest ogólnej charakterystyce podstaw przetwarzania danych osobowych, bez wnikania w szczegóły dotyczące danych osobowych pracowników. Wyjaśniono pojęcie oraz różnorodne

podstawy przetwarzania danych, zwracając uwagę na znaczenie zasad przetwarzania danych osobowych.

Uwagi z rozdziału piątego posłużyły do analizy przetwarzania danych osobowych pracowników w rozdziale szóstym, z uwzględnieniem roli RODO oraz regulacji prawa polskiego i niemieckiego. Omówiono również przesłankę zgody pracownika, która jest szczególnie istotna w kontekście RODO.

Rozdział siódmy przedstawia wybrane przypadki przetwarzania danych osobowych pracowników w Polsce i Niemczech, takie jak monitoring wizyjny, przetwarzanie danych związanych z wizerunkiem pracownika, kontrola trzeźwości oraz pozyskiwanie danych dotyczących zdrowia pracownika. Analiza tych przypadków ma na celu wykazanie różnic w regulacjach krajowych.

Rozdział ósmy skupia się na różnorodności skutków naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych pracownika w świetle prawa polskiego i niemieckiego, uwzględniając sankcje wynikające z RODO. Przedstawiono również charakterystykę organów polskich i niemieckich upoważnionych do stosowania sankcji.

Całość rozważań kończy „Podsumowanie”

Ciekawym dodatkiem są załączniki zawierające przegląd kar i decyzji nałożonych na pracodawców w latach 2018-2023, a także stanowisk organów sądowych.

4.2. Recenzowana rozprawa doktorska zawiera bardzo obszerną bibliografię. W pracy zamieszczono również wykaz orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz wykaz opinii rzeczników generalnych UE. Na podniesienie poziomu opracowania wpływa zamieszczenie zbiorczego wykazu przepisów dotyczących ochrony danych osobowych w Polsce i Niemczech (Załącznik nr 5).

4.3. Strukturę pracy należy uznać za prawidłową. Autor rozpoczyna rozważania od źródeł regulacji odnoszących się do przetwarzania danych



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

osobowych. Następnie rozważania koncentrują się na kwestii określenia granic prawa prywatności. W kolejnych rozdziałach rozważane są kwestie zasad przetwarzania danych osobowych i szczególnych obszarów w stosunkach pracy, w których dochodzi do pozyskiwania przez pracodawcę danych osobowych, a na samym końcu zawarta kwestie dotyczące skutków naruszenia regulacji dotyczących przetwarzania danych osobowych. Podkreślić należy, że Autor bardzo konsekwentnie zachowuje proporcje pomiędzy rozwiązaniami polskimi i niemieckimi. Jedynie w odniesieniu do rozumienia pojęcia prawa do prywatności (Rozdział 3) można by oczekiwać szerszych wywodów dotyczących regulacji niemieckich, w szczególności mając na względzie, że koncepcje polskie oparte są właśnie na rozwiązaniach niemieckich.

Taka struktura rozprawy jest jak najbardziej dopuszczalna. Zachowane zostały proporcje między analizą poszczególnych zagadnień. W moim przekonaniu najistotniejszą część recenzowanej rozprawy doktorskiej stanowią rozdziały 3 oraz 6 i 7, w których Autor zajmuje się konkretnymi problemami przetwarzania danych osobowych w stosunkach pracy.

Należy jednak zwrócić uwagę na pewne kwestie, które mogłyby zostać inaczej ujęte. W pierwszej kolejności, w mojej ocenie, brakuje rozdziału analizującego funkcje jakie mają realizować przepisy dotyczące ochrony danych osobowych. Taka analiza z pewnością przyczyniłaby się do lepszego umotywowania racji, które stoją za opiniami wyrażanymi przez Doktoranta na gruncie rozważanych problemów interpretacyjnych.

Sądzę również, że w Rozdziale 5 w pierwszej kolejności powinno poruszyć się kwestie dotyczący roli zasad przetwarzania danych osobowych, a dopiero w drugiej kolejności pojęcia przetwarzania danych osobowych. Taka sekwencja pozwalałaby pokazać znaczenie tych zasad dla ich rozumienia i zmiany sposobu ich pojmowania.

Nie jest dla mnie jasne, dlaczego Doktorant w rozdziale 2.2.4.2. określających ewolucję przepisów Kodeksu pracy odnosi się do rozwiązań niemieckich w zakresie home office (str. 96) – ten fragment wyraźnie nie pasuje do rozważań zawartych w przedmiotowym rozdziale. Nadto w podsumowaniu poszczególnych rozdziałów zabrakło szerszego omówienia podobieństw i różnic w poszczególnych analizowanych porządkach

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl

prawnych. Zawarcie takich spostrzeżeń z pewnością znacznie podniosłoby wartość poznawczą recenzowanej rozprawy. Dodatkowo, w niektórych częściach pracy autor powtarza in extenso wcześniej już formułowane tezy.

Warto zauważyć, że w Podsumowaniu zabrakło szerszych uwag de lege ferenda (zajmują one niecałą stronę). Tak szerokie rozważania jakie poczynił Autor domagają się zwrócenia uwagi dotyczące kwestii, które mogłyby być uregulowane w inny sposób albo zapewnienia równowagi między interesami pracownika i pracodawcy oraz eliminujące wskazywane przez Doktoranta niejasności.

4.4. Mgr Piotr Janecki prowadzi swoje rozważania w bardzo dobrym stylu. Píše jasnym oraz przejrzystym językiem, nie ma żadnych problemów ze śledzeniem toku rozumowania Autora. Rozprawa została przygotowana bardzo starannie pod względem warsztatowym. Błędy literowe są bardzo rzadkie, podobnie jak niezręczności stylistyczne (choć należy wskazać niefortunne sformułowanie tytułu rozdziału 7.3, gdzie Autor używa sformułowania „przetwarzanie wizerunku pracownika jako szczególna kategoria danych” zamiast właściwego „wizerunek jako szczególna kategoria danych”). Liczba przypisów to 1025, co niewątpliwie świadczy o dużym nakładzie pracy Autora.

Na uznanie zasługuje zakres bibliografii oraz orzecznictwa, które zostały wykorzystane przez Autora. Bibliografia liczy prawie 100 pozycji. Są to zarówno publikacje w języku polskim, jak i, niemieckim i angielskim. Podkreślić również należy, że Doktorant odnosi się nie tylko do literatury prawa pracy, ale uwzględnia publikacje i artykuły dotyczące innych dziedzin prawa, w tym prawa cywilnego oraz międzynarodowego. Oprócz opracowań teoretycznoprawnych Autor bierze również pod uwagę decyzje oraz stanowiska Rzeczników Generalnych, co ze względu na zakres przedmiotowy rozprawy jest w pełni uzasadnione. Można zauważyć jednak brak uwzględnienia niektórych istotnych pozycji bibliograficznych, jak np. pracy M. Otto, *The Right to privacy in employment: a comparative analysis*, 2016, Hart Publishing Oxford /Bloomsbury Publishing)

Pozytywnie należy również ocenić zakres orzecznictwa. Autor wykorzystał ponad 50 orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl

Europejskiej, Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, sądów polskich i niemieckich. Odnosi się przy tym nie tylko tez rozstrzygnięć, ale wielokrotnie bierze również pod uwagę ich uzasadnienia oraz nawiązuje do konkretnych stanów faktycznych.

Warsztatowa strona pracy zasługuje więc na ocenę pozytywną, a zakres wykorzystanych źródeł świadczy o dużym nakładzie pracy oraz wiedzy Autora.

4.5. Na ogromne uznanie zasługuje sprawne prowadzenie wywodu. Pan mgr Janecki prowadzi wywód w sposób ciekawy i wartki. Poziom językowy jest wysoki.

4.6. Ogólnie rozprawa przygotowana została starannie pod względem formalnym, co podkreśliłem w poprzednim punkcie recenzji. Niemniej zdarzają się nieścisłości warsztatowe. W niektórych miejscach pan mgr Piotr Janecki generalnie odwołuje się do poglądów doktryny lub orzecznictwa nie wskazując jednak konkretnej publikacji lub orzeczenia. Chodzi mi o sformułowania w stylu „w literaturze i orzecznictwie zgodnie podkreśla się” albo „prezentowane w doktrynie stanowisko”. W kilku fragmentach Autor pomija miejsce publikacji powoływanych orzeczeń (np. str. 65).

Należy jednak podkreślić, że usterki tego typu są jednak nieliczne i w żadnym wypadku nie wpływają na pozytywną ocenę rozprawy doktorskiej jako całości.

5. Główna teza pracy

5.1. Magister Piotr Janecki, jak sam pisze we „Wstępie”, postawił sobie za zadanie zbadanie i przedstawienie genezy przepisów o ochronie danych osobowych pracowników w świetle prawa międzynarodowego oraz

unijnego, a następnie skonfrontowania ich z założeniami systemowymi niemieckiego i polskiego prawa pracy w badanym obszarze.

Autor sformułował w dysertacji również szereg celów szczegółowych, a mianowicie:

- (i) Pierwsza teza zakłada, że mimo wspólnych źródeł prawa międzynarodowego i unijnego, przepisy krajowe Polski i Niemiec mogą różnić się w poziomie ochrony danych osobowych pracowników. Uzasadnia to art. 88 RODO, który pozwala na sektorowe regulacje w zatrudnieniu.
- (ii) Druga teza stwierdza, że polskie regulacje zapewniają wyższy poziom ochrony danych osobowych pracowników. Aby to wykazać, przeprowadzona zostanie analiza porównawcza dotycząca katalogu danych, podstaw ich przetwarzania, wybranych przypadków przetwarzania oraz sankcji za naruszenia.
- (iii) Trzecia teza podkreśla, że RODO stało się impulsem do rozwoju prawa ochrony danych osobowych w zatrudnieniu, które w Polsce jest w dużej mierze zawarte w Kodeksie pracy.

W mojej ocenie Autorowi udało się na odpowiedź na postawione tezy badawcze, choć nie w każdym przypadku w pełnym zakresie.

5.2. Odnosząc się do głównego celu jaki postawił sobie Autor należy wskazać, że w pracy poruszone zostały wszelkie istotne kwestie dotyczące kwestii przetwarzania danych osobowych w kontekście stosunków pracy. Poruszono więc zarówno kwestie dotyczące podstaw przetwarzania danych, ich zakresu jak i typu danych osobowych, które mogą być przetwarzane. Autor szczegółowo przeanalizował również ramy aksjologiczne zakresu przetwarzania danych odnosząc się do zakresu pojęcia prywatności. W powyższym zakresie prowadzone wywody dotyczyły zarówno stanowisk i regulacji wynikających z polskiego, jak i niemieckiego porządku prawnego.



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl

5.3. Autor słusznie wskazuje, że autonomia informacyjna stanowi istotę prawa do prywatności, a tym samym pracodawca ma możliwość ingerencji w tę strefę jedynie w przypadkach mających wyraźną podstawę. Prawo do obejmuje również tzw. „prawo do zapomnienia.” Można jedynie dyskutować czy należy mówić tu o prawie pochodnym czy raczej składowym prawa do prywatności. Autor słusznie identyfikuje, że jednym z najistotniejszych elementów prawa do prywatności jest ochrona danych osobowych. Ta ochrona nabiera szczególnego znaczenia w stosunkach pracy, w których pracownik narażony jest na naciski ze strony pracodawcy a także potencjalną zależność ekonomiczną. Prawidłowe zidentyfikowanie zakresu ingerencji oraz określenie mechanizmów ochronnych jest więc kluczowe w uregulowaniu reguł posługiwania się danymi osobowymi pracownika.

5.4. Autor słusznie przyjmuje, że regulacji Kodeksu pracy dotyczących przetwarzania danych osobowych nie należy stosować wobec osób ubiegających się o zatrudnienie cywilnoprawne, które z woli stron lub na podstawie art. 22 §1 Kodeksu pracy może się ostatecznie stać zatrudnieniem na umowie o pracę. Byłoby to interpretacja rozszerzająca, która w przypadku zasad przetwarzania danych osobowych nie powinna być stosowana. W tym miejscu zabrakło jednak szerszej refleksji nad dodatkowymi argumentami, które przemawiają za tak obranym stanowiskiem.

5.5. Zgadzam się z Autorem, że jedną z kluczowych zasad dla ochrony praw pracowników w zakresie danych osobowych jest zasada rozliczalności. Podzielam wyrażone przez Autora zapatrywanie, że nakazuje ona pracodawcy jako administratorowi danych osobowych standaryzację dokumentacji i procesów, a także udokumentowanie staranności i odtwarzalności działań jakimi pracodawca musi się wylegitymować. Warto by w ewentualnej książkowej wersji rozprawy Autor pokusił się o wskazanie jakie działania powinny być podjęte przez pracodawcę by można mówić o realizacji tej zasady. W szczególności co należy poczynić wobec pracownika by zagwarantować przestrzeganie jego uprawnień.



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

5.6. Za pogłębione i trafne należy uznać rozważania Autora na temat podstaw przetwarzania danych osobowych pracowników według Kodeksu pracy. W rozprawie dostrzeżono ewolucję poglądów w zakresie możliwości uzyskiwania przez pracodawcę danych osobowych pracownika. Mgr Piotr Janecki prawidłowo identyfikuje czynniki, które wpływają na zmianę podejścia do rozumienia podstaw dla pracodawcy do przetwarzania danych osobowych. To właśnie przejście z formuły „posiadania uprawnienia” do formuły „konieczności wykonania określonego obowiązku” spowodowało zmianę zakresu kompetencji pracodawcy do posługiwania się danymi osobowymi pracownika. Jest to zgodne z przyjętymi w RODO założeniami przetwarzania danych osobowych. Mimo, że Autor dostrzega dyskusję na temat dopuszczalności przetwarzania danych osobowych na podstawie aktów wewnątrzzakładowych to jednak nie formułuje w tym zakresie swojego jednoznacznego stanowiska, co należy oceniać negatywnie. Na uznanie natomiast zasługują wywody autora na temat możliwości posługiwania się dokumentami zawierającymi inny numer identyfikacyjny niż numer PESEL. Podzielam stanowisko, że polskie regulacje Kodeksu pracy (art. 22¹ §1, 2 i 3 Kodeksu pracy) spełniają wymóg przepisów bardziej szczegółowy w rozumieniu art. 88 ust. 1 i ust. 2 RODO. Zabrakło jednak szerszych wyjaśnień, dlaczego za taki Autor nie uznaje art. 22¹ §4 Kodeksu pracy.

5.7. Niezwykle interesujące są wywody Autora dotyczące przetwarzania danych osobowych w związku z kontrolą trzeźwości. Słusznie Autor zauważa, że wymóg nienaruszania godności pracownika i innych dóbr osobistych jest jednym z głównych czynników jakim należy się kierować przy weryfikowaniu zakresu kontroli prowadzonym wobec pracowników i przetwarzania w związku z tym danych osobowych.

5.8. Mgr Piotr Janecki w sposób bardzo uporządkowany i logiczny przedstawia zasady główne i szczegółowe określające skutki naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych. Autor trafnie identyfikuje, że RODO buduje czytelny model dochodzenia swoich praw w razie

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl

naruszenia ochrony danych osobowych. Wynika to z kilku czynników. RODO precyzyjnie definiuje pojęcia takie jak „naruszenie ochrony danych osobowych” oraz określa obowiązki administratorów danych, co ułatwia identyfikację i reakcję na naruszenia. Akt ten wprowadza również obowiązek zgłaszania naruszeń ochrony danych osobowych do odpowiednich organów nadzorczych oraz informowania osób, których dane dotyczą, co zapewnia transparentność i możliwość szybkiego reagowania. Osoby, których dane zostały naruszone, mają prawo dochodzić swoich roszczeń zarówno na drodze cywilnej, jak i administracyjno-prawnej. Mogą wnosić powództwa do sądów cywilnych oraz składać skargi do organów nadzorczych, co zapewnia wielotorowość dochodzenia swoich praw. Wreszcie RODO przewiduje surowe kary finansowe za naruszenia przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. RODO daje osobom poszkodowanym prawo do odszkodowania za szkody materialne i niematerialne wynikające z naruszenia ochrony danych osobowych, co stanowi dodatkową ochronę ich praw.

5.9. Uważam, że rozważania dotyczące niemieckich uregulowań w zakresie wyrażenia zgody na przetwarzanie danych osobowych za jedne z najciekawszych w recenzowanej pracy. Autor szczegółowo prezentuje jakie są zasady wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie danych osobowych. Interesujące są analizy dotyczące weryfikacji kwestii dobrowolności zgody. Autor słusznie zidentyfikował regulacje BDSG, które warunkują dobrowolność od istnienia, w szczególności, możliwości osiągnięcia korzyści prawnej lub ekonomicznej przez pracownika. Innym ciekawym spostrzeżeniem jest powiązanie dobrowolności z realizowaniem przez obie strony stosunku pracy podobnych interesów. Warto byłoby by Autor więcej miejsca poświęcił interpretacji tych regulacji prawa niemieckiego są one bowiem niezwykle cenne dla zrozumienia zakresu pojęcia zgody dobrowolnej na gruncie prawa polskiego.

6. Uwagi szczegółowe.



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

6.1. Podzielam zdecydowaną większość twierdzeń oraz konkluzji sformułowanych przez Doktoranta. Dotyczy to m.in. pojęcia danych osobowych, zakresu dopuszczalności przetwarzania danych przez pracodawcę, zasad wynikających z RODO w zakresie przetwarzania danych osobowych, możliwości uzyskiwania informacji o pracowniku w toku monitoringu, badań profilaktycznych czy pracy zdalnej. Zgadzam się również z zidentyfikowanym podobieństwami na gruncie polskich i niemieckich regulacji. Za prawidłową uznaję ocenę znaczenia tych regulacji dla poszczególnych porządków prawnych. Niemniej pewne kwestie zasługują na krytykę lub uwagi polemiczne. Wśród tych zagadnień chciałbym zwrócić uwagę na następujące zagadnienia.

6.2. Mgr Piotr Janecki opowiada się za obiektywną koncepcją dóbr osobistych. Nie rozważa on tym samym całego spektrum sytuacji, w których ta koncepcja może prowadzić do nieprawidłowych wniosków. W mojej ocenie niekiedy konieczne będzie przyjęcie subiektywnej koncepcji, w szczególności, jeśli będą na to wpływały relacje pomiędzy naruszającym i osobą, której dobra są potencjalnie naruszane.

6.3. Doktorant uznaje, że jest możliwe stosowanie art. 23 i 24 KC poprzez art. 300 Kodeksu pracy. Opiera się tu jedynie na funkcji ochronnej tych regulacji pomijając zupełnie charakter przywołanych przepisów Kodeksu cywilnego. Są to normy o charakterze bezwzględnie obowiązującym a ich stosowanie przez art. 300 umożliwiałoby ich modyfikacji, z czym nie można się zgodzić.

6.4. Podobnie nie przekonuje mnie, prezentowany bez żadnego krytycznego komentarza wywód w zakresie informacyjnego samostanowienia wypracowanego przez judykaturę niemiecką. Pan mgr Piotr Janecki wskazuje, że państwo nie ma instrumentów do jednoznacznego określenia granic tego prawa. Nie jest to moim zdaniem teza słuszna. Państwo posiada zarówno narzędzia jak i w niektórych sytuacjach obowiązek do określenia takich granic. Warto wskazać, że państwa coraz częściej z tego uprawnienia korzystają, co niekiedy znajduje

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl

odzwierciedlenie w obowiązkach nałożonych na pracownika (np. w zakresie podawania informacji przez urzędników publicznych o stanie swojego majątku).

6.5. Mgr Piotr Janecki przychylił się wreszcie do stanowiska Naczelnego Sądu Administracyjnego, że zgoda nie powinna być podstawą do zbierania innych danych pracowników niż tych wyraźnie określonych w ustawie. Jest to bardzo formalistyczne podejście, które nie podzielam. Stosunku pracownik – pracodawca są na tyle skomplikowane, że nie można przyjąć, że pracownik pozbawiony jest swobody decydowania o swoich danych osobowych. Ma on uprawnienie do dzielenia się nimi, jednak konieczne jest zagwarantowanie by dzielenie to następowało na zasadzie dobrowolności (w innym miejscu rozprawy, w którym analizowane jest pojęcie zgody na gruncie prawa niemieckiego Doktorant zdaje się dostrzegać ten niuans). Niezależnie od przyjętego stanowiska warto by Autor rozwinął przejętą od Naczelnego Sądu Administracyjnego myśl.

6.6. Wskazane wyżej uwagi krytyczne dotyczą niektórych aspektów recenzowanej rozprawy. Nie podważają one ogólnie pozytywnej oceny pracy doktorskiej pana mgr. Piotra Janeckiego.

7. Konkluzja

W świetle przeprowadzonej analizy i oceny rozprawy doktorskiej p. mgr. Piotra Janeckiego, w kontekście przewidzianych prawem kryteriów wymagających spełnienia dla uzyskania stopnia naukowego doktora, należy stwierdzić, że kryteria te zostały spełnione.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie kilku ważnych problemów naukowych powstających na tle wyboru prawa właściwego w stosunkach transgranicznych.

Ponadto, analiza zawarta w pracy dowodzi pogłębionej ogólnej wiedzy teoretycznej Doktoranta w zakresie nauk prawnych, a także umiejętności prowadzenia samodzielnie pracy naukowej (analizy prawniczej).

Praca jest wartościowa, ciekawa, na wysokim poziomie merytorycznym. Zdecydowanie zasługuje na publikację.

Podsumowując, recenzowana praca spełnia wszystkie kryteria właściwe dla rozpraw doktorskich, co uzasadnia postawienie wniosku o przyjęcie rozprawy doktorskiej, dopuszczenie jej do publicznej obrony i kontynuowanie czynności w ramach przewodu doktorskiego p. mgr Piotra Janeckiego.

dr hab. Marcin Wujczyk



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Wydział Prawa
i Administracji

Katedra Prawa
Pracy i Polityki
Społecznej

ul. Grodzka 53
PL 31-001 Kraków
tel. 48(12) 663 18 40
fax 48(12) 663 17 51
email: kppips@wp.pl