

Wrocław, dnia 4 września 2024 r.

dr hab. Artur Tomanek
prof. Uniwersytetu Wrocławskiego

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Piotra Janeckiego
sporządzona w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora nauk
społecznych w dyscyplinie nauki prawne**

1. Przedmiot i kryteria oceny

Przedmiotem niniejszej recenzji jest ocena, czy praca mgr Piotra Janeckiego pod tytułem „Ochrona danych osobowych pracowników w świetle polskiego i niemieckiego prawa pracy – analiza komparatystyczna” (ss. 411), mająca formę maszynopisu książki, spełnia warunki określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (dalej: ustawa; t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1789, ze zm.), mającej zastosowanie w niniejszym postępowaniu na podstawie art. 179 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669 ze zm.).

Stosownie do art. 13 ust. 1 powyższej ustawy rozprawa doktorska, przygotowana pod opieką promotora, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.

2. Wybór tematu rozprawy

Wybór tematyki rozprawy jest moim zdaniem w pełni uzasadniony. Problematyka danych osobowych w stosunkach pracy jest ciągle stosunkowo nowa, w związku z czym otwiera ona wiele pól badawczych. Dodatkowe wyzwania wiążą się z niedawnym wejściem w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony

osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych – tzw. RODO). Przede wszystkim zaś brakowało do tej pory opracowań polskich podejmujących we wskazanej dziedzinie wątki prawnoporównawcze. Jak się wydaje, lukę tę w istotnym zakresie może wypełnić praca Doktoranta. Na aprobatę zasługuje to, że płaszczyzną rozważań komparatystycznych stały się regulacje prawa niemieckiego dotyczące ochrony danych osobowych pracowników. Sąsiedztwo geograficzne i kulturowe oraz współpraca ekonomiczna i prawna między Polską i Niemcami powoduje bowiem, że niemieckie prawo pracy pozostawało i pozostaje nadal znaczącym punktem odniesienia dla doktryny prawa polskiego. Z tych względów wyniki rozważań Autora mogą mieć konstruktywne znaczenie na kilku płaszczyznach, nie wyłączając wniosków pod kątem regulacji polskiej.

3. Zakres rozprawy, założenia i metody badawcze

Należy podkreślić, że zakres dysertacji jest szeroki, ponieważ obejmuje ona w istocie całość problematyki ochrony danych osobowych pracownika i kandydata na pracownika. W tej sytuacji Autor wyłączył poza granice rozprawy zagadnienia związane ze zbiorowym prawem pracy, co należy przyjąć z aprobatą, mając na względzie, że odmienna decyzja prowadziłaby to do nadmiernego rozszerzenia i nieuchronnego „rozwodnienia” profilu pracy. Tematyka ochrony danych osobowych w zbiorowym prawie pracy (z ewentualnym uwzględnieniem wątków prawnoporównawczych) może być bowiem z powodzeniem przedmiotem odrębnego opracowania artykułowego lub nawet monograficznego. Natomiast stwierdzenie, że analizę ochrony danych osobowych ograniczono do „zatrudnienia na podstawie umowy o pracę” (s. 45), wywołuje wątpliwość co do podmiotowej perspektywy rozważań. Nie jest bowiem jasne, czy, intencją Autora było ograniczenie ich do zatrudnienia pracowników (w ramach stosunku pracy), czy też dalej idące wyłączenie, obejmujące pracowników zatrudnionych na podstawach pozaumownych (mianowanie itd.). Co więcej, biorąc również pod uwagę postanowienia niemieckiej ustawy o ochronie danych osobowych (zob. rozdział 4), Autor powinien bardziej jednoznacznie zadeklarować, czy zakres podmiotowy rozprawy obejmuje wyłącznie „klasyczne” pojęcie pracownika, czy rozciąga się na inne kategorie zatrudnionych.

Jednocześnie nasuwa się uwaga, że nawet po tak dokonanym sprecyzowaniu przedmiotu pracy, omawiane w niej materie prawne są nadal bardzo rozległe. Trudno byłoby jednak

uznać zasadność dalej idącego ograniczenia zakresu rozważań. Wydaje się natomiast, że w takiej sytuacji celowe było skrócenie elementów wstępnych i wprowadzających zarysowanych w rozdziałach 1-3, w tym wątków konstytucyjnych, dotyczących zwłaszcza prawa polskiego. Nadmiernie rozbudowany jest również opis rozporządzenia RODO w rozdziale 1 pracy. Kwestie te przełożyły się na znaczną objętość pracy. Tymczasem należy założyć, że czytelnikowi, który chce zmierzyć się z zagadnieniami komparatystycznymi w dziedzinie ochrony danych osobowych, znane są zasadnicze motywy i zakres regulacji RODO. Można zrozumieć Autora, który ze względu na specyficzne przeznaczenie jego opracowania (dysertacja doktorska) chciał zapewne uniknąć zarzutu co do braku odpowiedniej podbudowy teoretycznej. Niemniej jednak powinien On rozważyć tę kwestię pod kątem ewentualnej publikacji pracy, która wydaje się jak najbardziej zasadna.

Wśród metod badawczych, które zostały zastosowane przez Autora rozprawy, wskazał On metodę dogmatyczno-prawną i metodę prawnoporównawczą. Z tą uwagą należy zgodzić się, choć interesujące jest, że Doktorant wyróżnił pierwszą z wymienionych metod, wskazując że rozprawa została przygotowana „przede wszystkim” przy jej uwzględnieniu (s. 18). Sam tytuł i zakres pracy pozwala natomiast sądzić, że na pierwszym planie stoi raczej metoda komparatystyczna. Prawidłowe zastosowanie tej metody powinno polegać na tym, że konfrontuje ona systemy prawa krajowego w określonej dziedzinie, a nie wyłącznie instytucje prawne. Ponadto przedmiotem badań komparatystycznych nie powinny być same przepisy prawne, gdyż badania takie powinny dotyczyć rozwiązań prawnych pewnej dziedziny szerzej rozumianych stosunków prawnych, przy uwzględnieniu ich społecznego kontekstu (zob. F. Longschamps. *Z badań porównawczych w dziedzinie prawa [Refleksja metodologiczna]*, Acta Universitatis Wratislaviensis 1970, seria Prawo, No 125, t. XXXII). Sposób prowadzenia wywodu dysertacji czyni, co do zasady, zadość tym założeniom. Nie oznacza to jednocześnie zdezawuowania metody dogmatycznoprawnej, której zastosowanie było nieodzowne, a jednocześnie ma ona charakter komplementarny w stosunku do metody komparatystycznej. Niemniej jednak pamiętać należy, że zadaniem dogmatyki prawa jest rozwinięcie reguł stosowania przepisów prawa, a zatem ma ona bardziej ograniczone cele.

We wstępie do pracy Doktorant postawił trzy tezy. Pierwsza z nich zakłada, że mimo wspólnych dla Polski i Niemiec źródeł prawa międzynarodowego i unijnego w dziedzinie ochrony danych osobowych pracowników, krajowe przepisy mogą wykazywać różnice, co znajduje uzasadnienie w treści art. 88 RODO. Zgodnie z tezą drugą Autor założył, że polskie regulacje dotyczące ochrony danych osobowych pracownika gwarantują wyższy standard ochrony tych danych. Jak się wydaje, teza ta ma charakter zasadniczy, czego dowodem jest

to, że Autor powraca do niej w podsumowaniu poszczególnych części rozważań, zamieszczonych w dalszej części pracy. W ramach tezy trzeciej, której Doktorant nadał charakter najbardziej ogólny, stwierdził On, że RODO stało się istotnym impulsem dla rozwoju nowej dziedziny prawa krajowego, jaką jest prawo ochrony danych osobowych w zatrudnieniu.

Do powyższych tez Autor powraca w Zakończeniu rozprawy, stwierdzając, że przeprowadzone rozważania nakazują uznać ich zasadność. Co do tezy pierwszej, Autor ocenił ostatecznie, że polskie i niemieckie regulacje z zakresu danych osobowych są osadzone merytorycznie przede wszystkim w RODO (s. 330). Przytoczone stwierdzenie nie stanowi jednak bezpośredniego odniesienia do tezy sformułowanej we wstępie do pracy (s. 15), zgodnie z którym „krajowe przepisy mogą wykazywać różnice, co znajduje uzasadnienie w treści art. 88 RODO”. Konkluzja Autora jest nadmiernie ogólna, nie budzi bowiem wątpliwości, że zarówno polska, jak niemiecka regulacja prawna muszą być „osadzone w RODO”, które jest aktem prawnym wywierającym bezpośredni skutek w odniesieniu do państw członkowskich. Istotne wydaje się natomiast to, czy regulacje krajowe, w zakresie rzutującym na ochronę danych osobowych pracownika, powinny przybrać skonkretyzowaną i uszczegółowioną postać, którą to możliwość przewidziano w art. 88 ust. 1 RODO, nakazując jednocześnie państwom członkowskim ustanowienie przepisów zapewniających osobom, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy (art. 88 ust. 2 RODO), o czym Autor pisze zresztą szerzej w rozdziale 1, punkcie przedostatnim. Istotne znaczenie pytania badawczego wiąże zatem do tego, czy państwa członkowskie powinny, w dziedzinie ochrony danych osobowych w zatrudnieniu, polegać wyłącznie lub przede wszystkim na rozwiązaniach RODO, czy też wprowadzać własne regulacje o szczegółowym charakterze, korzystając z klauzuli upoważniającej art. 88 RODO. Całość rozważań Autora prowadzi do oceny, że bardziej zasadne jest to drugie rozwiązanie. Można zatem stwierdzić, że szczegółowe rozważania zawarte w pracy dają podstawy do potwierdzenia tezy sformułowanej we wstępie do pracy, która została jednak zweryfikowana w sposób nadmiernie ogólnikowy z Zakończeniu pracy.

Teza druga rozprawy wiąże się w istocie bezpośrednio z powyższymi uwagami, nawiązującymi do tezy pierwszej. Stanowisko Autora w tym zakresie należy uznać za merytorycznie uzasadnione, czego dowodem jest wywód szczegółowej części rozprawy

(rozdziały 4-8), wraz z podsumowaniami poszczególnych rozdziałów. Można tylko zasygnalizować wątpliwość, czy stanowisko to zachowuje trafność również z podmiotowego (a nie tylko przedmiotowego) punktu widzenia; kwestia ta zostanie rozwinięta w dalszej części recenzji. Teza sformułowana przez Autora jest tym bardziej istotna, że może być zaskakująca dla czytelnika, który kieruje się zwykle obiegową opinią o wyższości rozwiązań prawnych państw zachodniej Europy (takich jak RFN), które wcześniej niż Polska uzyskały możliwość kształtowania i rozwijania systemu prawnego dostosowanego do potrzeb gospodarki rynkowej; na rozwiązaniach tych ustawodawca polski zresztą częstokroć wzorował się, zarówno w okresie II RP, jak i III RP. W tej sytuacji Autor, odnosząc się do zasadności tezy drugiej, mógłby, moim zdaniem, rozwinąć perspektywę udzielenia odpowiedzi, biorąc również pod uwagę kierunki orzecznictwa i decyzji organów administracji obu porównywanych państw, które zostały zresztą szeroko przedstawione w pracy, co zasługuje na pozytywną ocenę. Niekiedy bowiem bardziej oszczędna regulacja prawna, potwierdzona jednak przez ustabilizowane kierunki orzecznictwa, nie wymaga kompleksowych modyfikacji i poszerzeń, biorąc właśnie pod uwagę pozytywną rolę, jaką może pełnić wykładnia sądowa. Niezależnie od powyższego, interesująca byłaby próba odpowiedzi na pytanie, jakie powody przesądziły o tym, że polska regulacja prawna jest w omawianej dziedzinie bardziej rozwinięta, wypełniając w większym zakresie klauzulę upoważniającą zamieszczoną w art. 88 RODO. Kończąc ten wątek, zaznaczam, że wyrażone tutaj uwagi nie oznaczają zakwestionowania celowości sformułowania przez Doktoranta tezy drugiej, ani też nie zmierzają do podważenia prawidłowości tej tezy.

Największe wątpliwości wiążą się z trzecią tezą Autora, a zwłaszcza ze stwierdzeniem zawartym w podsumowaniu rozprawy (s. 330), zgodnie z którym właściwe wykorzystanie możliwości tworzenia systemów prawnych, przewidzianej w art. 88 RODO, dało „asumpt do rozwoju nowej dziedziny (gałęzi) prawa, jaką jest prawo ochrony danych osobowych w zatrudnieniu”. Stwierdzenie to jest nadmiernie uogólnione i niedostatecznie wykazane. Po pierwsze, nie wiadomo, czy Doktorant nawiązuje do odrębnej gałęzi prawa pozytywnego, czy też uważa, że prawo ochrony danych osobowych w zatrudnieniu powinno stanowić jeden z działów wyróżnianych w ramach wewnętrznej systematyki prawa pracy (lub prawa zatrudnienia). Po drugie, nie jest jasne, czy stwierdzenie Doktoranta stanowi ocenę wyrażoną *de lege lata*, czy też raczej postulat *de lege ferenda*. Generalnie należy stwierdzić, że stanowisko o kształtowaniu się (lub ukształtowaniu się) nowej gałęzi prawa w postaci prawa ochrony danych osobowych w zatrudnieniu jest na tyle doniosłe, że wymagałoby zdecydowanego pogłębienia rozważań. Istnieje jednak pytanie, czy charakter dysertacji daje

przestrzeń dla tego typu rozważań. Ze swojej strony uważam, że teza ta w obecnym stanie prawa polskiego nie jest wystarczająco uzasadniona, a co najmniej pozostaje przedwczesna.

4. Struktura i szczegółowa treść pracy

Struktura podziału treści pracy nie nasuwa zasadniczych uwag. Rozprawę otwiera wstęp, w którym Doktorant nakreślił metody i tezy badawcze oraz przedstawił zakres przedmiotowy poszczególnych rozdziałów pracy. We właściwej treści pracy dają się wydzielić dwie części. Pierwsza z nich ma charakter ogólny, obejmując problematykę źródeł prawa międzynarodowego (rozdział 1) oraz źródeł prawa krajowego polskiego i niemieckiego w przedmiocie ochrony danych osobowych pracowników (rozdział 2), a także rozważania o aksjologicznych i konstytucyjnych podstawach ochrony danych osobowych pracownika, źródeł których Autor upatruje w prawie do prywatności (rozdział 3), oraz charakterystykę ogólnych podstaw przetwarzania danych osobowych (rozdział 4). Część szczegółowa obejmuje natomiast rozdziały 5-8, w których Autor omawia kolejno pojęcie i rodzaje danych osobowych w prawie polskim i niemieckim, podstawy prawne przetwarzania danych osobowych i wybrane przypadki przetwarzania tych danych w porównywanych systemach prawnych, wieńcząc rozważania 3przez omówienie skutków naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych pracownika w prawie polskim i niemieckim.

W rozdziale 1, który ma charakter wprowadzający, Autor przedstawił źródła prawa międzynarodowego i unijnego, kształtujące standardy ochrony danych osobowych pracownika, uwzględniając pełne spektrum tych źródeł, które obejmuje nie tylko akty prawne Unii Europejskiej. Jak już wcześniej zaznaczono, szczególnie wiele miejsca Autor poświęcił rozporządzeniu RODO. Podtrzymując wyrażone w tym zakresie zastrzeżenia, należy pamiętać, że motywy i treść RODO mają zasadnicze znaczenie dla treści i wykładni krajowych przepisów prawnych odnoszących się do ochrony danych osobowych pracowników. Rozważania Autora w tym zakresie cechuje jednak w niektórych miejscach nadmierna deskryptywność. Byłoby natomiast interesujące, aby Doktorant wyraził przy tej okazji swoje stanowisko co do charakteru prawnego RODO oraz zaprojektowanych przez ten akt rozwiązań prawnych. Jest to o tyle istotne, że kwestia ta była przedmiotem dyskusji w piśmiennictwie. W szczególności należało zwrócić uwagę na kontrowersyjne stanowisko przedstawione przez Arkadiusza Sobczyka w monografii *RODO Rozproszona władza publiczna* (Kraków 2019), w której Autor ten uznał, że RODO jest aktem z zakresu prawa administracyjnego, który reguluje materię wykonywania władzy publicznej uzupełnioną o

towarzyszące jej zadania publiczne o charakterze niewładczym, prowadząc w konsekwencji do decentralizacji kompetencji do wykonywania władzy publicznej w omawianej dziedzinie. Wydaje się, że zajęcie ramowego przynajmniej stanowiska w tej kwestii powinno mieć wpływ na rozważania zawarte w szczegółowej części pracy.

Rozdział 2 pracy koncentruje się na źródłach prawa krajowego polskiego i niemieckiego w przedmiocie ochrony danych osobowych pracowników. Na szczególne wyróżnienie zasługuje przedstawienie źródeł prawa niemieckiego, które cechuje się logicznym uporządkowaniem i przedstawia dla czytelnika istotne walory poznawcze. Sekwencji tej poświęcono prawidłowo nie mniej uwagi, niż źródłom prawa polskiego. Doktorant nie poprzestał zresztą na omówieniu źródeł prawa obowiązującego, ale poświęcił również uwagę projektom zmian regulacji prawa niemieckiego. Można sądzić, że autorzy zajmujący się problematyką ochrony danych osobowych w zatrudnieniu będą czerpać wiedzę o rozwiązaniach prawa obcego z niniejszej dysertacji (w razie jej opublikowania), ponieważ niemiecki system źródeł prawa nie został dotąd w takim zakresie przedstawiony.

W rozdziale 3 Autor zdecydował się przybliżyć podstawy prawa do prywatności, wychodząc z założenia, że aksjologia ochrony danych osobowych wywodzi się przede wszystkim z prawa prywatności. Szczególnie wiele uwagi Doktorant poświęcił podstawom konstytucyjnym, dochodząc ostatecznie do interesujących wniosków porównawczych, w świetle których w obu porównywanych systemach prawnych zachodzą pod tym względem pewne istotne różnice, ponieważ „prywatność pracownicza” jest zdecydowanie trudniejsza do zdefiniowania, o ile w ogóle możliwa, w prawie niemieckim (s. 144).

Można natomiast zarzucić, że Autor, omawiając problematykę prawa do prywatności jako dobra osobistego pracownika (rozdz. 3, pkt 3.2.2.) nie zarysował i nie ustosunkował się do sporu wokół koncepcji dóbr osobistych pracownika, które w polskiej doktrynie są analizowane jako składnik dobra osobistego każdej jednostki (o charakterze uniwersalnym) bądź jako dobro osobiste pracownicze o charakterze autonomicznym. Ta druga koncepcja została sformułowana przez Jana Jończyka, *Spory ze stosunku pracy* (Warszawa 1965), dzieło to nie zostało jednak powołane w pracy. Jak się wydaje, problem ten, mimo jego ogólnej natury, mógłby mieć pewne znaczenie z punktu widzenia przedmiotu dysertacji.

Rozdział 4 Autor poświęcił określeniu pojęcia i rodzajów danych osobowych pracownika w prawie polskim i niemieckim, nakreślając w pierwszej kolejności pojęcie pracownika w porównywanych systemach praw. W tym zakresie Autor stwierdził, że definicja osoby zatrudnionej sformułowana w BDSG (niemieckiej ustawie o ochronie danych osobowych z 2017 r.) jest zdecydowanie szersza niż definicja pracownika wypracowana na gruncie BGB,

obejmujące różne kategorie osób wykonujących zatrudnienie niepracownicze w polskim rozumieniu. Jak zaznaczył Autor, do wszystkich tych osób znajdują zastosowanie przepisy BDSG. Prowokuje to do pytania, czy zakres podmiotowy ochrony danych osobowych zatrudnionych w prawie niemieckim nie jest w istocie szerszy niż analogiczny zakres ochrony w prawie polskim. Wydaje się, że problem ten powinien być dostrzeżony nawet przy wskazanym we wstępie do dysertacji ograniczeniu jej zakresu do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ponieważ nie może być on całkowicie pominięty przy ocenie standardów ochrony danych osobowych w zatrudnieniu, reprezentowanych odpowiednio w regulacjach prawa polskiego i niemieckiego.

W rozdziale 5 Autor przeprowadził ogólną charakterystykę podstaw przetwarzania danych osobowych. Treść tego rozdziału miała na celu przygotowanie przedpola pod analizę podstaw przetwarzania danych osobowych pracowników, która była przedmiotem rozdziału 6. Z kolei w rozdziale 7 Doktorant przedstawił wybrane przypadki przetwarzania danych osobowych w porównywanych systemach krajowego prawa pracy, w tym regulacje dotyczące monitoringu wizyjnego, przetwarzania danych w związku z wizerunkiem pracownika, kontroli trzeźwości oraz pozyskiwania danych o stanie zdrowia pracownika w związku z badaniami profilaktycznymi. Rozważania na ten temat są kompetentne, wpisują się w założenia rozprawy oraz poszerzają perspektywę spojrzenia na rozpatrywane problemy.

Do pewnych uwag skłania natomiast struktura rozdziału 8. Autor ujmuje skutki naruszenia przepisów prawa cywilnego i prawa karnego odrębnie od skutków wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych, tymczasem obowiązująca ustawa o ochronie danych osobowych zawiera odesłania do odpowiedzialności cywilnej i definiuje odpowiedzialność za przestępstwa. Powstaje zatem pytanie, czy klasyfikując skutki naruszenia, Autor użył właściwego kryterium podziału, ponieważ „skutki wynikające z ustawy o ochronie danych osobowych” obejmują sankcje różnorodnej – o charakterze administracyjnym, karnym i cywilnym. Struktura rozdziału 8 wskazywałaby tymczasem, że „skutki wynikające z ustawy o ochronie danych osobowych” (pkt 8.2.2.) są odmienną kategorią prawną od skutków wynikających z prawa karnego i administracyjnego. Inną uwagą jest to, że w punkcie 8.3.2. tego rozdziału Autor poświęcił zbyt wiele miejsca strukturze niemieckich organów ochrony danych osobowych, co zdaje się wykraczać poza zakres rozdziału.

Rozważania pracy znajdują zwieńczenie w prawidłowo skonstruowanym Zakończeniu, do treści którego nawiązywano we wcześniejszych elementach niniejszej recenzji. Zwraca uwagę, że w Zakończeniu Autor formułuje również uwagi *de lege ferenda* pod adresem ustawodawców zarówno polskiego, jak i niemieckiego. W tym zakresie zastrzeżenia budzi

jedynie postulat wydzielenia w Polsce sądownictwa w sprawach z zakresu prawa pracy, w którym miałyby być rozstrzygane sprawy dotyczące danych osobowych pracowników. Postulat ten wymagałby szerszej argumentacji, której brakuje w pracy. Z tego punktu widzenia należałoby wziąć pod uwagę realia i potrzeby polskiego sądownictwa cywilnego, mając w szczególności na uwadze strukturę organizacyjną tego sądownictwa i obowiązujące tryby postępowania.

5. Sposób prowadzenia wywodu, stylistyczna i techniczna strona pracy

Recenzowana rozprawa pozwala na stwierdzenie, że Autor opanował zasady pisania pracy naukowej. Doktorant powołuje obficie poglądy doktryny i orzecznictwa. Nie waha się jednak przed wyrażaniem własnych poglądów, które są z reguły poparte uzasadnieniem.

Poszczególne rozdziały zostały zwieńczone podrozdziałami o nazwie „Podsumowanie”, co należy ocenić jednoznacznie pozytywnie, ponieważ pozwalają na syntetyczne ujęcie wniosków, które wynikają ze złożonej materii rozważań.

W pracy wykorzystano w wystarczającym zakresie dorobek piśmiennictwa polskiego odnoszący się do poruszanych zagadnień, zaś zastrzeżenia mogą dotyczyć jedynie pominięcia jednostkowych pozycji. Na pozytywną uwagę zasługuje zakres powołanej i wykorzystanej literatury niemieckiej, co świadczy zarówno o poziomie kompetencji Doktoranta w zakresie języka niemieckiego, jak i znacznym nakładzie włożonym w pracę.

Rozprawa jest napisana poprawnym językiem. Jedynie w nielicznych przypadkach występują usterki techniczne lub składniowe. Zastrzeżenia dotyczą przymiotnika „zawity” na s. 163, który został użyty w niewłaściwym znaczeniu, ponieważ przedmiotem rozważań był wyczerpujący lub enumeratywny (a nie „zawity”) katalog danych osobowych. Wyjawszy te drobne niedociągnięcia, przekaz Autora jest we wszystkich elementach zrozumiały. Doktorant zadbał też należycie o techniczną stronę pracy, co wskazuje na dołożenie przez niego wymaganego poziomu staranności. Prawdłowo sporządzono wykazy aktów normatywnych, literatury i orzecznictwa, zamieszczone w końcowej części rozprawy. Na uwagę zasługują również załączniki w postaci przeglądu orzecznictwa administracyjnego i cywilnego oraz stanu prawnego w Polsce i Niemczech, których sporządzenie wymagało od Autora wnikliwości i nakładu pracy. Załączniki te spełniają swoją rolę, można jedynie zalecić pewne ich uproszczenie (skrócenie treści o zbędne elementy).

6. Konkluzja

W konkluzji stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Piotra Janeckiego pod tytułem „Ochrona danych osobowych pracowników w świetle polskiego i niemieckiego prawa pracy – analiza komparatystyczna” stanowi oryginalne rozwiązanie podjętego problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktoranta i umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Uważam, że powyższa rozprawa spełnia kryteria określone w ustawie, a zatem może być podstawą ubiegania się przez mgr Piotra Janeckiego o stopień naukowy doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne.

Vo mond