

PRAWO PRACY WOBEC NOWYCH TECHNOLOGII

redakcja naukowa
Małgorzata Gersdorf, Eliza Maniewska

Małgorzata Barzycka-Banaszczyk, Paweł Czarnecki, Justyna Czerniak-Swędzioł
Anna Dubowik, Barbara Godlewska-Bujok, Gabriela Gospodarek
Jakub Grygutis, Beryl Philine ter Haar, Iga Małobęcka-Szwast, Eliza Maniewska
Michał Matuszak, Wojciech Ostaszewski, Marta Otto, Ernestyna Pachała-Szymczyk
Radosław Pacud, Michał Raczkowski, Michał Sobol, Barbara Surdykowska
Aleksandra Ziętek-Capiga, Agnieszka Zwolińska

PRAWO PRACY WOBEC NOWYCH TECHNOLOGII

redakcja naukowa
Małgorzata Gersdorf, Eliza Maniewska

Małgorzata Barzycka-Banaszczyk, Paweł Czarnecki, Justyna Czerniak-Swędzioł
Anna Dubowik, Barbara Godlewska-Bujok, Gabriela Gospodarek
Jakub Grygutis, Beryl Philine ter Haar, Iga Małobęcka-Szwast, Eliza Maniewska
Michał Matuszak, Wojciech Ostaszewski, Marta Otto, Ernestyna Pachała-Szymczyk
Radosław Pacud, Michał Raczkowski, Michał Sobol, Barbara Surdykowska
Aleksandra Ziętek-Capiga, Agnieszka Zwolińska



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2025

SERIA **MONOGRAFIE**

Publikacja dofinansowana przez Uniwersytet Warszawski

Stan prawny na 1 grudnia 2024 r.

Recenzent

Dr hab. Paweł Nowik, prof. KUL

Wydawczyni

Joanna Dzwonnik

Redaktorka prowadząca

Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne

Trzy kropki Joanna Maź

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2025

ISBN 978-83-8390-185-5

ISSN 1897-4392

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wprowadzenie.....	13
<i>Eliza Maniewska</i>	
Pojęcia paradygmatu i rewolucji naukowej w ujęciu Thomasa S. Kuhna jako punkt odniesienia rozważań nad przyszłością prawa pracy	15
<i>Marta Otto</i>	
Ochrona praw podstawowych w miejscu pracy w erze cyfrowej. Antecedencje i przewidywane kierunki rozwoju	29
<i>Beryl Philine ter Haar</i>	
The law of good technology	47
<i>Małgorzata Barzycka-Banaszczyk</i>	
Sztuczna inteligencja a stosunki pracy – kilka uwag	65
<i>Jakub Grygutis</i>	
Blockchain jako kreator nowych form zatrudnienia	81
<i>Gabriela Gospodarek</i>	
Domniemanie prawne istnienia stosunku pracy w projektach dyrektywy platformowej.....	99

Ernestyna Pachala-Szymczyk

Nowe technologie a ryzyko w stosunkach zatrudnienia. Przypadek nietypowych form pracy	117
--	------------

Michał Sobol

Automatyzacja kierownictwa pracodawcy. Rola norm pracy w zarządzaniu algorytmicznym	135
--	------------

Justyna Czerniak-Swędzioł

Bossware jako nowoczesne narzędzie monitorowania pracownika z perspektywy polskiego prawa pracy	153
--	------------

Aleksandra Ziętek-Capiga

Prawo pracowników i ich przedstawicieli do informacji o algorytmicznym zarządzaniu pracą.....	165
--	------------

Michał Raczkowski

Postać i forma elektroniczna czynności z zakresu indywidualnego prawa pracy	179
--	------------

Wojciech Ostaszewski

Blockchain a prawo zatrudnienia – wybrane obszary potencjalnego zastosowania	193
---	------------

Anna Dubowik

System teleinformatyczny jako nowe narzędzie naboru na stanowiska urzędnicze w służbie cywilnej – perspektywy i oczekiwania	203
--	------------

Iga Małobęcka-Szwast

Wykorzystanie systemów AI w rekrutacji – wyzwania dla ochrony danych osobowych.....	219
--	------------

Radosław Pacud

Ochrona danych osobowych w dokumentacji pracowniczej. Obowiązki pracodawcy a wyzwania technologiczne.....	237
--	------------

Paweł Czarnecki

Wysiłek emocjonalny we współczesnym miejscu pracy – wybrane problemy	253
---	------------

Agnieszka Zwolińska

Prawo do odłączenia się a prawo pracownika do odpoczynku	271
---	------------

Barbara Godlewska-Bujok, Michał Matuszak

Przemoc cyfrowa wobec kobiet w miejscu pracy jako przejaw dyskryminacji	289
--	------------

Barbara Surdykowska

Jak długo nasze ciała pozostaną nasze? Kilka uwag o udoskonalaniu człowieka w kontekście wykonywania pracy	303
---	------------

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

AIA, AI Act, rozporządzenie 2024/1689	- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z 13.06.2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (Dz.Urz. UE L 2024/1689)
dyrektywa 2003/88/WE	- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 299, s. 9)
dyrektywa 2019/1152	- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186, s. 105)
dyrektywa 2024/1385	- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 z 14.05.2024 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (Dz.Urz. UE L 2024/1385)
dyrektywa o pracy platformowej, dyrektywa platformowa k.c.	- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z 23.10.2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz.Urz. UE L 2024/2831) - ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.)
Konstytucja RP	- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)

Konwencja C190	- Konwencja nr 190 dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy przyjęta 10.06.2019 r. przez Zgromadzenie Ogólne Międzynarodowej Organizacji Pracy
k.p.	- ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.)
o.p.	- ustawa z 29.08.1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2023 r. poz. 2383 ze zm.)
p.s.w.n.	- ustawa z 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.)
r.d.p.	- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 535)
rezolucja PE	- rezolucja Parlamentu Europejskiego z 21.01.2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL))
RODO	- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 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) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1)
rozporządzenie MiCA	- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1114 z 31.05.2023 r. w sprawie rynków kryptoaktywów oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 1093/2010 i (UE) nr 1095/2010 oraz dyrektyw 2013/36/UE i (UE) 2019/1937 (Dz.Urz. UE L 150, s. 40 ze zm.)
r.w.ś.d.p.a.	- rozporządzenie Ministra Zdrowia z 16.07.2014 r. w sprawie wykazu środków działających podobnie do alkoholu oraz warunków i sposobu przeprowadzania badań na ich obecność w organizmie (Dz.U. poz. 948)
TFUE	- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
u.e.r.	- ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.)
u.m.w.p.	- ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.)
u.o.s.	- ustawa z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928)

u.p.n.	– ustawa z 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r. poz. 1939 ze zm.)
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409 ze zm.)
u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 497 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1992 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)

Czasopisma

MPP	– Monitor Prawa Pracy
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Prok. i Pr.-wkl.	– Prokuratura i Prawo – wkładka
SPPPS	– Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

Inne

AI	– sztuczna inteligencja
EROD	– Europejska Rada Ochrony Danych
ETPCz	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
HET	– techniki udoskonalenia człowieka (human enhancement technology)
IDCR	– międzynarodowy system kontroli narkotyków (international drug control regime)
ILO	– International Labour Office
KE	– Komisja Europejska
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
NASK	– Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa – Państwowy Instytut Badawczy
PCE	– farmakologicznie wzmocnienie funkcji poznawczych (pharmacological cognitive enhancement)
PE	– Parlament Europejski
SN	– Sąd Najwyższy
SO	– sąd okręgowy
TSUE, TS	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
UE	– Unia Europejska
UODO	– Urząd Ochrony Danych Osobowych
ZFŚS	– zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WPROWADZENIE

Pojęcie nowych technologii jest pojęciem dalece nieostrym, ma jednak wyraźnie relacyjny charakter, gdyż stoi w opozycji do tego, co nazywamy technologiami albo starymi technologiami, a co łącznie można określić mianem technologii tradycyjnych. Mianem nowej technologii można więc określić zarówno udoskonaloną formę technologii tradycyjnej, jak i technologię całkowicie nowatorską, dotąd nieobecną, a co za tym idzie taką, która nie ma żadnego, nawet zbliżonego, odpowiednika w prawie.

Wobec problematyki prawnej regulacji nowych technologii należy zwłaszcza zwrócić uwagę na te technologie, których mechanizm działania jest nakierowany na kreowanie niejako równoległej rzeczywistości, która ma charakter pozorny, a *de facto* przysłania lub deformuje rzeczywistość realną. Z punktu widzenia prawa (w tym prawa pracy) jest to szczególnie istotne, gdyż działanie tych technologii zarazem przysłania lub deformuje realne stosunki społeczne, które jako takie stanowią główny przedmiot każdej dziedziny prawa.

Przepisy odnoszące się do nowych technologii są lub powinny być tak liczne, jak liczne są dziedziny życia społecznego, które owym technologiom ulegają lub które je wykorzystują. Nie inaczej jest w prawie pracy. Także bowiem w obszarze zatrudnienia obecnie trudno już wskazać taki wycinek realizacji stosunków społecznych, który nie byłby poddany oddziaływaniu nowych technologii – od nawiązania stosunku pracy zaczynając, a na jego zakończeniu kończąc. Nowe technologie wkraczają w sfery dotyczące czynności prawnych stron stosunku pracy, kontroli pracownika, wydawania mu poleceń, wydajności pracy i rozkładu ryzyka, stwarzają również możliwości modyfikacji i ulepszania ciała

w celu uzyskania lepszej sprawności i efektywności wykonawcy pracy, zacierając różnicę pomiędzy sferą prywatną i służbową, mieszając różne porządki i wartościowania.

Większość tekstów zgromadzonych w niniejszej publikacji odnosząc się do tytułowej problematyki, oscyluje między dwoma przeciwstawnymi biegunami. Niektóre z nich skupiają się na zagrożeniach, które przynoszą w sferze zatrudnienia nowe technologie, inne zaś – na korzyściach i propozycjach dobrego ich wykorzystania. Jeszcze inne dostrzegają braki i niekonsekwencje prawa w tym zakresie. Podejmowane zagadnienia dotyczą m.in. takich technologii, jak: blockchain, bossware, platformy zatrudnienia, zarządzanie algorytmiczne czy systemy AI w rekrutacji. Wśród tekstów znajdują się jednak też takie, które podejmują próbę refleksji nakierowanej na odpowiedź na pytanie, czy dotąd nieobecne zjawiska społeczne wywołane nowymi technologiami można i należy regulować, wzorując się na zastanych instytucjach prawnych, czy też nieodzowne jest przeorientowanie systemu prawa jako takiego na inne zasady i język, a w końcu także na inną aksjologię.

Poszczególne artykuły bez wątpienia mogą stanowić przyczynek do dalszych badań w analizowanym obszarze, a koncepcje w nich przedstawione mogą być rozwijane w kolejnych pracach. Mogą one również skłonić innych do rzeczowej i konstruktywnej polemiki.

Część opracowań zawartych w niniejszej książce była dyskutowana podczas XXIV konferencji Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego zatytułowanej „Nowe technologie jako źródło wyzwań dla systemu prawa w Polsce”.

Warszawa, styczeń 2025 r.

*Małgorzata Gersdorf
Eliza Maniewska*

Eliza Maniewska

POJĘCIA PARADYGMATU I REWOLUCJI NAUKOWEJ W UJĘCIU THOMASA S. KUHNA JAKO PUNKT ODNIESIENIA ROZWAŻAŃ NAD PRZYSZŁOŚCIĄ PRAWA PRACY

Wprowadzenie

Stały intensywny wzrost nowych form zjawiskowych, w ramach których są realizowane stosunki społeczne będące przedmiotem prawa, nie sprzyja refleksji nad teorią zmian prawa, które są przez te zmiany wymuszane. W natłoku tych zmian skupiamy się bowiem raczej na konieczności dookreślenia, jak prawo ma na nie reagować, a nie nad analizą teoretyczną owej „reakcji”. Dotyczy to w szczególności refleksji nad tym, czy i w jaki sposób jesteśmy w stanie owe nowe zjawiska regulować w ramach znanych instytucji prawnych i przy użyciu względnie utrwalonej siatki pojęciowej, czy też szerzej rzecz ujmując – w ramach zastanej przez te zjawiska tradycji prawnej, czy też stoimy na przednówku bądź już przekroczyliśmy Rubikon i znajdujemy się w nowej fazie rozwoju prawa.

Niniejsze opracowanie stanowi próbę stworzenia ram dla prowadzenia tego rodzaju refleksji z wykorzystaniem teorii paradygmatu i rewolucji naukowej, których twórcą był Thomas S. Kuhn. Szczegółowym punktem odniesienia są w nim nowe technologie, wpływające w sposób istotny

na realizację stosunków społecznych w sferze zatrudnienia. Jednak choć tytułowy zakres opracowania dotyczy prawa pracy, to jego ambicją jest przedstawienie uniwersalnej „matrycy”, w ramach której można by ująć rozważania dotyczące przemian i przyszłości także innych dziedzin i gałęzi prawa.

Pojęcie paradygmatu

Paradygmat (z gr. *parádeigma*) jest pojęciem wieloznacznym.

W najszerszym rozumieniu termin „paradygmat” oznacza „przykład, wzór rozumiany jako pierwotny model rzeczy, model w formie schematycznej, mający wartość dydaktyczną, umożliwiający wyraźny bezpośredni ogląd szczególnie złożonych obiektów badań”¹. Najczęściej rozumie się przezeń powszechnie przyjęte przekonania teoretyczne (filozoficzne, przyrodnicze lub metodologiczne) oraz metody eksperymentalne. Można go określić mianem tradycji badawczej dającej wskazówki grupie badaczy, w jaki sposób mają podchodzić do zjawisk, jak je analizować, jakiego efektu oczekiwać, jakie typy badań (eksperymentów) wykonywać i jakie metody stosować. Sednem rozumienia „paradygmatu” jest zatem to, że określa on (determinuje) sposób widzenia problemów i sugeruje właściwe rodzaje techniki badawczej oraz właściwe rodzaje rozwiązań². Do czasu wprowadzenia go do filozofii (a ściślej do filozofii nauki)³ „paradygmat” był terminem wyłącznie językowym (lingwistycznym)⁴.

Współcześnie, za sprawą T.S. Kuhna⁵, pojęcie paradygmatu jest kojarzone głównie z filozofią nauki. W tej dziedzinie najszersze rozumienie

¹ K. Jodkowski, *Paradygmat. Filozofia a nauka. Zarys encyklopedyczny*, red. Z. Cackowski, J. Kmita, K. Szaniawski, P.J. Smoczyński, Ossolineum 1987, s. 456.

² K. Jodkowski, *Paradygmat...*, s. 456.

³ Według K. Jodkowskiego jako pierwszy uczynił to w połowie XVIII w. G.Ch. Lichtenberg, profesor nauk przyrodniczych w Getyndze, K. Jodkowski, *Paradygmat...*, s. 456.

⁴ K. Jodkowski, *Paradygmat...*, s. 456.

⁵ Por. T.S. Kuhn, *Struktura rewolucji naukowych*, Warszawa 2001, s. 34; T.S. Kuhn, *Dwa bieguny*, Warszawa 1985, s. 406–439.

„paradygmatu” nakazuje go wiązać ze wszystkim, co przyczynia się do działalności naukowej. Sam Thomas S. Kuhn, przed pracami którego pojęcie paradygmatu było stosowane jedynie do nauk fizykalnych, a który rozszerzył możliwość jego zastosowanie także do innych nauk⁶, w swych pierwszych pracach wyróżnił ponad dwadzieścia znaczeń tego terminu⁷. W późniejszym czasie ostatecznie zawęził jego rozumienie do dwóch głównych pojęć, jakimi są: wzorce (*exemplars*) oraz macierze dyscyplin naukowych (*disciplinary matrixes*)⁸.

Wzorce (nazywane też „paradygmatami rozwiązywania problemów”) to paradygmaty w węższym sensie (paradygmaty *sensu stricto*). Oznaczają one standardowe rozwiązania konkretnego problemu akceptowane przez wspólnotę naukową i dzięki temu stanowiące prototyp zastosowania danej teorii do zjawisk podobnych. Innymi słowy, są przykładami uczącymi, jak rozwiązywać podobne problemy.

Macierze, czyli paradygmaty w szerszym znaczeniu (paradygmaty *sensu largo*), wyjaśniają zaś względnie nieproblematyczny charakter komunikacji zawodowej w danej wspólnocie uczonych i względną jednomyślność zawodowych ocen w tej wspólnocie.

Według T.S. Kuhna komponentami macierzy, pojęcia bądź co bądź nadal bardzo bogatego treściowo (oprócz wzorców), są z kolei:

- symboliczne uogólnienia (generalizacje), czyli prawa teorii łatwe do przedstawienia w logicznej, formalnej lub matematycznej postaci, np. $(p \rightarrow q) \rightarrow [(q \rightarrow r) \rightarrow (p \rightarrow r)]$;
- zobowiązania do konkretnych modeli, przy szerokim rozumieniu terminu „model” i wyróżnieniu całego szeregu owych modeli. Na jednym biegunie owego szeregu można wyróżnić modele heurystyczne, czyli takie, które dostarczają analogii, porównań czy metafor, a więc umożliwiają uzyskanie wyjaśnienia bądź roz-

⁶ Pod wpływem pism T.S. Kuhna, zwłaszcza jego *Struktury rewolucji naukowych*, pojęcie paradygmatu zaczęto stosować także w biologii, chemii, socjologii, historii nauk politycznych, ekonomii, sztuki, psychologii, filozofii nauczania, antropologii i wielu innych.

⁷ Por. T.S. Kuhn, *Struktura rewolucji...*, s. 87–100.

⁸ Por. T.S. Kuhn, *Postscriptum* [w:] *Struktura rewolucji naukowych...*, s. 303.

- wiązania problemów, na jego końcu zaś – modele ontologiczne, będące wyrazem przekonań naukowców odnośnie do ostatecznej struktury i mechanizmu badanego zjawiska;
- wartości naukowe, czyli to, co według T.S. Kuhna determinuje podejmowane przez uczonych decyzje odnośnie do akceptowania bądź odrzucania twierdzeń naukowych, uznawania niektórych z nich za niesprawdzone, ustalania poziomu prawdopodobieństwa itd. Przykładowo mogą to być takie wartości jak dokładność czy zakres przewidywań, ale także takie jak: prostota, zgodność z innymi równocześnie rozwijanymi teoriami czy społeczna użyteczność⁹.

Kuhnowskie pojęcie paradygmatu pozwala jednak nie tylko na uchwycenie tego, co przesądza o wspólnocie, tradycji i zgodności narzędzi badawczych danej grupy uczonych, ale stanowi zarazem punkt wyjścia do zrozumienia istoty rozwoju nauki.

Zdaniem T.S. Kuhna każda rozwinięta dyscyplina naukowa przechodzi przez trzy okresy (fazy): przedparadygmatyczny (faza protonauki); paradygmatyczny (faza nauki normalnej) oraz rewolucyjny (faza nauki nadzwyczajnej, podważającej część osiągnięć nauki normalnej).

Stadia te występują cyklicznie, a rewolucje w nauce nie mają charakteru ustawicznego.

Cechą charakterystyczną pierwszego (pierwotnego) stadium rozwoju każdej dyscypliny naukowej jest wielość punktów widzenia, które wyznaczają odmienne perspektywy dla gromadzenia i interpretacji danych. W tej fazie nie istnieje jednorodny model, który pozwalałby na jednolite porządkowanie faktów, a „przedstawiciele dyscypliny są podzieleni

⁹ Odnośnie do przedstawionego opisu pojęcia paradygmatu w rozumieniu T.S. Kuhna oraz przykładów recepcji, rozwinięcia i zastosowania go w teorii (filozofii) nauki przez por. szerzej K. Jodkowski, *Paradygmat...*, s. 456–464.

i każdy rości sobie pretensje do kompetencji w danej problematyce, lecz podchodzi do niej w całkiem inny sposób”¹⁰.

Stadium drugie, czyli nauka normalna (faza paradygmatyczna), to ukształtowana na podstawie określonego paradygmatu i funkcjonująca tradycja badawcza, to badania wyrastające z określonych przez wspólnotę naukową osiągnięć naukowych przeszłości, które stanowią fundament dla aktualnego uprawiania nauki¹¹. Celem uczonych uprawiających naukę normalną (paradygmatyczną) nie jest ani poszukiwanie nowego rodzaju zjawisk, ani tworzenie nowych teorii czy zmiana obowiązującego paradygmatu. Można zatem przyjąć, że nauka normalna polega wyłącznie na poszerzaniu zakresu i precyzji wiedzy¹².

Z kolei rewolucje naukowe to takie wydarzenia, w następstwie których dokonuje się radykalny zwrot w zawodowych przekonaniach uczonych¹³. Jak wskazuje T.S. Kuhn, „od starej teorii do nowej nie sposób przejść po prostu przez dodanie czegoś do uprzednio posiadanej wiedzy. Nie sposób też opisać nowej teorii w słowniku poprzedniczki i *vice versa*”¹⁴. Rewolucje są zastąpieniem jednej macierzy dyscyplinarnej inną macierzą, zerwaniem z jedną tradycją badawczą na rzecz innej tradycji. Rewolucje dezaktualizują wprost niektóre z koncepcji o podstawowym znaczeniu dla uprzednich praktyk w danej dziedzinie na rzecz innych koncepcji¹⁵.

Warto też dodać, że T.S. Kuhn wyróżnia trzy cechy, za pomocą których można odróżnić naukę paradygmatyczną (normalną) od rewolucyjnej.

¹⁰ K. Jankowski, *Paradygmat jako podstawa normalnego uprawiania nauki: nauki społeczne a przyrodoznawstwo. Ujęcie Thomasa Samuela Kuhna*, „In Gremium” 2017/11, s. 205; T.S. Kuhn, *Struktura rewolucji...*, s. 37–39.

¹¹ K. Jankowski, *Paradygmat...*, s. 210.

¹² Por. T.S. Kuhn, *Struktura rewolucji...*, s. 73, 101; K. Jankowski, *Paradygmat...*, s. 461–462; K. Jankowski, *Paradygmat...*, s. 210.

¹³ Por. T.S. Kuhn, *Struktura rewolucji...*, s. 27.

¹⁴ T.S. Kuhn, *Czym są rewolucje naukowe?* [w:] *Droga po strukturze: eseje filozoficzne z lat 1970–1993 i wywiad-rzeka z autorem słynnej Struktury rewolucji naukowych*, Warszawa 2003, s. 19.

¹⁵ K. Jankowski, *Paradygmat...*, s. 213; T.S. Kuhn, *Kłopot z historyczną filozofią nauki* [w:] *Droga po strukturze...*, s. 113.

Pierwszą można określić mianem holizmu zmian rewolucyjnych, przez co należy rozumieć tę właściwość, że podczas gdy w nauce normalnej podważa się bądź dodaje pojedyncze prawa, a inne pozostawia bez zmian, to w nauce rewolucyjnej poddaje się rewizji wiele wzajemnie powiązanych twierdzeń. Druga cecha to zmiany relacji podobieństwa, dzięki którym badane przedmioty łączy się w rodziny naturalne (typy, odmiany, rodzaje). Trzecia zaś to zmiany znaczeniowe. Gdy w nauce normalnej zmiany takie dotyczą jedynie doprecyzowania znaczenia terminów naukowych, to w nauce rewolucyjnej dochodzi to zerwania utrwalonych znaczeń danych terminów, czyli ich utrwalonych konotacji, co zarazem pociąga także zmianę ich denotacji, czyli zbioru przedmiotów (sytuacji), z którymi te terminy wiążemy w rzeczywistości pozajęzykowej (w świecie rzeczywistym)¹⁶.

Finalnie zaś należy uwypuklić, że choć T.S. Kuhn badając zmiany paradygmatów, odwoływał się przede wszystkim do takich wydarzeń z dziejów nauki, gdzie wiedzę naukową rekonstruowano od podstaw, a rewolucje naukowe miały postać przewrotów, czyli zdarzeń ważnych dla każdego uczonego z danej dyscypliny, to zarazem zaznaczał, że „mogą się dokonywać zarówno małe, jak i wielkie rewolucje naukowe, że niektóre rewolucje dotyczyć mogą jedynie przedstawicieli jakiejś podgrupy w obrębie danej specjalności i że dla takich grup rewolucyjne może być nawet odkrycie jakiegoś nowego, a niespodziewanego zjawiska”¹⁷.

Istotne jest jednak to, że chociaż T.S. Kuhn swoje badania przeprowadził na podstawie analiz historii nauk przyrodniczych, to jego teoria „paradygmatu” i poglądy na temat struktury i rozwoju nauki znajdują zastosowanie również w naukach społecznych, choć trudno w odniesieniu do nich twierdzić, iż osiągnęły, tak jak to ma miejsce w naukach przyrodniczych, stadium jednolitości. Należy raczej przyjąć, stosując siatkę pojęciową T.S. Kuhna, że nauki te znajdują się w stadium przedparadygmatycznym, czyli w stadium, w którym równolegle funkcjonuje

¹⁶ Por. K. Jodkowski, *Wspólnoty uczonych, paradygmaty i rewolucje naukowe*, „Realizm. Racjonalność. Relatywizm” 1990/22, s. 167–168; T.S. Kuhn, *Czym są rewolucje...*, s. 19–20; K. Jankowski, *Paradygmat...*, s. 214.

¹⁷ T.S. Kuhn, *Struktura rewolucji...*, s. 97.

wiele teorii, ale żadna z nich nie ma charakteru dominującego, a co za tym idzie, względnie trwale spajającego wspólnotę uczonych danej dyscypliny. Nauki społeczne cechuje raczej pluralizm teorii ogólnych niż jednolitość poglądów, bez której nie można uznać, jakoby znajdowały się one w stadium paradygmatycznym.

Nie oznacza to, że w obrębie dyscyplin nauk społecznych brakuje refleksji na temat dążenia wspólnot naukowych do osiągnięcia jednolitości w ujmowaniu badanych zjawisk, choć faktem jest, że wciąż pozostaje to w sferze poszukiwań. Bez wątplenia także w tym obszarze nauki obecna jest teoretyczna refleksja na temat paradygmatyzacji poszczególnych dyscyplin¹⁸ lub paradygmatyzacji ich węższych lub szerszych wycinków¹⁹. Jednak dyskusja ta polega raczej dopiero na argumentowaniu, według jakich zasad powinna być zbudowana teoria danej dyscypliny, niż na tym, w jaki sposób aplikować ustaloną teorię do nowych (badanych) zjawisk²⁰. W nurcie postmodernistycznym wyraźnie zaznaczają się też stanowiska o braku pojedynczej teorii, która może być nadrzędna nad inną teorią, stanowiska o braku uniwersalnej prawdy pozwalającej niespornie i względnie trwale porządkować rzeczywistość²¹.

Kuchnowska filozofia nauki jest szeroko recypowana także przez teoretyków prawa na potrzeby konceptualizacji pojęcia paradygmatu prawa

¹⁸ W odniesieniu do socjologii por. przykładowo K. Jankowski, *Paradygmat...*, s. 219–227; A. Waszkiewicz-Raviv, *Wizerunek organizacji. Teoria i praktyka badania wizerunku uczelni. Media początku XXI wieku*, t. 13, Warszawa 2011, s. 75–114. W odniesieniu do nauk o zarządzaniu por. przykładowo B. Bombała, *Kwestia paradygmatu w naukach o zarządzaniu a Kennetha D. Stranga model badania organizacji*, „Zagadnienia Naukoznawstwa” 2018/1–4, s. 3–19; M. Ciesielski, *Paradygmaty w naukach o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 2014/1, s. 3–6; J. Woźniak, *Paradygmaty w zarządzaniu*, „Zeszyty Naukowe Ostrołęckiego Towarzystwa Naukowego” 2011/25, s. 713–725; S. Grochmal, *Paradygmaty w naukach o zarządzaniu*, „Prace Naukowo-Dydaktyczne PWSZ w Krośnie” 2016/70, s. 94–130. W odniesieniu do pedagogiki por. przykładowo O. Szwabowski, *Paradygmat i pedagogika*, „Hybris. Revista de Filosofia” 2014/25, s. 110–138.

¹⁹ Przykład paradygmatu subdyscypliny danej dyscypliny opisuje S. Grochmal, *Paradygmaty...*, s. 107.

²⁰ Por. S. Grochmal, *Paradygmaty...*, s. 95.

²¹ Por. A. Waszkiewicz-Raviv, *Wizerunek organizacji...*, s. 83–87.

(jako takiego)²². W tym obszarze pojęcie paradygmatu służy jednak do opisu przeobrażeń w pojmowaniu istoty prawa. W niniejszym opracowaniu koncept paradygmatu ma zaś posłużyć do innego celu.

Chodzi bowiem o to, by wskazane wyżej wybrane elementy filozofii T.S. Kuhna potraktować jako formalną matrycę oceny, czy prawo pracy, chcąc sprostać wyzwaniom, jakie stawia przed nim rozwój nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji, jest w stanie regulować stosunki społeczne związane z odpłatnym świadczeniem pracy na rzecz innego podmiotu w ramach obowiązującego paradygmatu tego prawa, czy też należy przewidywać jego rewolucyjną zmianę. Innymi słowy, chodzi o ustalenie, czy zachodzą przesłanki ku temu, by twierdzić, że nowe zjawiska spowodowane ekspansją technologiczną dadzą się zredukować do zjawisk podobnych do tych, które są aktualnie regulowane przez prawo pracy, a w związku z tym do których można zastosować obecne wzorce rozwiązywania problemów prawnych. Czy też zjawisk tych nie sposób ujmować w dotychczasowych kategoriach prawnych i wymagane jest przeorientowanie prawa pracy w całości bądź w jego istotnej części. W szczególności chodzi o to, czy konieczne jest zerwanie z zastanymi modelami oraz wartościami determinującymi akceptację albo odrzucenie danego sposobu regulowania stosunków będących przedmiotem prawa pracy bądź znaczne odejście od nich. Na końcu tego spektrum sytuuje się zaś perspektywa końca prawa pracy, a co najmniej końca prawa pracy ujmowanego jako oddzielna gałąź prawa.

Wydaje się, że przyjmując taką perspektywę, za kluczowe w kontekście przyszłości prawa pracy należy uznać następujące pytania:

1. Czy zmiany zachodzące w otaczającym nas świecie można uznać za nowe formy zjawiskowe dotychczasowych relacji lub przedmiotów, którymi owo prawo się zajmuje, i pojawiające się problemy rozstrzygać, stosując dotychczasową metodologię?

²² Por. m.in. M. Walczak, *Teoria paradygmatu i jej zastosowanie w naukach prawnych*, „Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego” 2015/10, s. 67–80; S. Leszczuk, *The end of the classical paradigms of law*, „Studia Sieci Uniwersytetów Pogranicza” 2021/5, s. 79–92.

2. Czy chcemy hołdować dotychczasowej aksjologii stojącej za przyjęciem konkretnych rozwiązań normatywnych lub narzucającej określoną optykę rozwiązywania nowych problemów?
3. Czy dążymy do zerwania utrwalonych znaczeń podstawowych terminów języka prawnego i prawniczego i godzimy się na to, a co za tym idzie na zmianę ich denotacji, czyli zbioru przedmiotów (sytuacji), z którymi te terminy wiążemy w świecie rzeczywistym?

Przykładów na zilustrowanie praktycznej doniosłości tych pytań można znaleźć ogrom. W prawie pracy należy ich poszukiwać zwłaszcza w tych obszarach, w których mamy do czynienia z „reakcją” tego prawa na nowe technologie. O tym zaś, że postawione tu pytania nie są łatwe, przekonuje choćby przykład bardzo długiego i mozolnego procesu uzgadniania ostatecznego kształtu dyrektywy unijnej odnoszącej się do warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych²³ czy dyskusja poprzedzająca wydanie unijnego aktu w sprawie sztucznej inteligencji (rozporządzenie 2024/1689)²⁴.

Klucza do odpowiedzi na nie można jednak poszukiwać także w przykładach dalece prostszych, jak choćby w tym, który dotyczy ustalenia chwili złożenia przez pracodawcę pracownikowi oświadczenia woli wyrażonego w postaci elektronicznej.

W prawie pracy problem ten wiąże się m.in. z jedną z najbardziej istotnych praktycznych kwestii, a mianowicie ustaleniem początku biegu terminu do złożenia przez pracownika odwołania do sądu od jednostronnej czynności pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy albo zmieniającej dotychczasowe warunki pracy i płacy. Termin ten ma charakter quasi-zawity. Pozew złożony przez pracownika po jego upływie podlega

²³ Por. rezolucja ustawodawcza Parlamentu Europejskiego z 24.04.2024 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)), P9_TA(2024)0330, a także zamieszczony w niniejszej publikacji tekst G. Gospodarek, *Domniemanie prawne istnienia stosunku pracy w projektach dyrektywy platformowej*.

²⁴ Por. m.in. P. Nowik, *Definicja sztucznej inteligencji w nauce prawa pracy*, PiZS 2023/9, s. 3–10.

oddaleniu *a limine*, a jego przywrócenie jest możliwe tylko na wniosek pracownika i pod ściśle określonymi restrykcyjnymi warunkami (por. art. 264 i 265 k.p.).

Gdy oświadczenie woli pracodawcy wobec pracownika jest złożone w postaci elektronicznej, ustalenie początku biegu tego terminu zależy od wykładni art. 61 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Spróbujmy zatem zobrazować, jak ta wykładnia może się kształtować w dotychczasowym paradygmacie prawa pracy, a jak w paradygmacie, który wydaje się kształtować.

Przypomnijmy zatem, że art. 61 § 2 k.c. stanowi, że „oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią”.

Przepis ten stosuje się odpowiednio do stosunku pracy na podstawie art. 300 k.p.

Należy założyć, że na gruncie dotychczasowego paradygmatu prawa pracy uprawnione są dwa relewantne dla rozpatrywanej kwestii założenia.

Po pierwsze, jeżeli dostęp do służbowej skrzynki e-mailowej pracownik ma w każdym czasie, to chwila złożenia takiego oświadczenia na potrzeby rozpoczęcia biegu terminu z art. 264 k.p. nie może zostać ustalona na przypadającą w czasie, w którym pracownik nie miał obowiązku pozostawać w dyspozycji pracodawcy, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, i należy ją ustalić na moment, w którym czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy rozpoczął się na nowo.

Po drugie zaś, oświadczenie woli nie może być w ogóle uznane za złożone, jeżeli zostało przesłane na inny niż służbowy adres e-mailowy pracownika, o ile taki sposób komunikacji nie został wcześniej z pracownikiem ustalony.

W rewolucyjnym paradygmacie prawa pracy, jak należy zakładać, nie jest zaś wykluczone przyjęcie, że chwila złożenia takiego oświadczenia zostanie ustalona na moment wprowadzenia go do środka komunikacji

elektronicznej w czasie, w którym pracownik nie był obowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy; bez znaczenia byłoby również, na jaki adres e-mailowy pracownika pracodawca przesłał oświadczenie woli, o ile zostanie ustalone, że jest to adres, którym posługuje się pracownik.

Odmienność paradygmatu i determinanty akceptowalności wyniku przyjętej metody można przy użyciu tego przykładu scharakteryzować następująco.

W dotychczasowym paradygmacie zakładamy, że nośnik elektroniczny jest jedynie uzupełnieniem tradycyjnych „receptorów” poznawczych osoby ludzkiej. Zarazem także przyjmujemy i hołdujemy temu, że istotną wartością jest autonomiczność i możliwość funkcjonowania osoby ludzkiej bez zależności od sfery technologii czy innych przejawów wykorzystania szeroko rozumianej sztucznej inteligencji.

Natomiast w paradygmacie rewolucyjnym, jak się wydaje, optyka ta jest zgoła odmienna. Na podstawie obserwacji zachowań młodszego pokolenia wiele przemawia za tym, iż kształtowany jest wzorzec, w którym korzystanie z przejawów szeroko rozumianej sztucznej inteligencji lub wysoko rozwiniętej technologii stanowi istotny element tożsamości osoby ludzkiej, co obrazowo można również ująć w sformułowaniu, że akceptujemy, iż „jesteśmy tym, do czego jesteśmy podłączeni”. W tym paradygmacie zatem, jeśli odbiorca wiadomości elektronicznej, w tym pracownik, ma dostęp do energii, którą może naładować urządzenie służące do jej odebrania, to wysłanie do niego e-maila jest zasadniczo tożsame ze spotkaniem się z nim w świecie rzeczywistym i przekazaniem mu treści tej wiadomości ustnie lub na piśmie.

Konkluzje

Wydaje się, że wobec skali i głębokości przemian technologicznych, ale przede wszystkim wobec postępującej akceptacji i zgody społeczeństwa (zwłaszcza nowych pokoleń) na te zmiany nie unikniemy odejścia od normalnego paradygmatu prawa, w tym paradygmatu prawa pracy, na rzecz jego rewolucyjnego przewrotu. Oczywiście wydaje się również

teza, że rozwój prawa pracy wobec rewolucji technologicznej postępuje w kierunku dehumanizacji tego prawa.

To jednak, czy wspomniana zmiana dokona się w drodze rewolucji pełzającej, czy skokowej oraz jak głęboko ten proces zajdzie i jak szybko będzie postępował, zależy w dużej mierze od nauki prawa pracy.

O ile bowiem jako wspólnota uczonych będziemy podzielać pogląd, że prawo pracy ma być przede wszystkim nośnikiem szeroko rozumianych wartości humanistycznych w dotychczasowym tego słowa znaczeniu, a zatem, że preferujemy dotychczasowy paradygmat tego prawa, o tyle powinniśmy co najmniej:

- starać się rozwiązywać problemy prawne kreowane przez technologiczny komponent życia społecznego przy użyciu metod właściwych do rozwiązywania problemów podobnych występujących w otoczeniu przedtechnologicznym;
- traktować nowości technologiczne nie tyle jako nowe kategorie bytów, ale jako nowe formy zjawiskowe bytów zastanych, do których można i należy stosować takie same zastane prototypowe rozwiązania lub do nich zbliżone;
- nie nadawać żadnemu zjawisku technologicznemu podmiotowości prawnej.

Eliza Maniewska – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio jako członek Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego; radca prawny; autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, procedury cywilnej i prawa konstytucyjnego; ORCID: 0000-0002-8101-7351.

Bibliografia

- Bombała B., *Kwestia paradygmatu w naukach o zarządzaniu a Kenetha D. Stranga model badania organizacji*, „Zagadnienia Naukoznawstwa” 2018/1–4
- Ciesielski M., *Paradygmaty w naukach o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 2014/1

- Gospodarek G., *Domniemanie prawne istnienia stosunku pracy w projektach dyrektywy platformowej* [w:] *Prawo pracy wobec nowych technologii*, Warszawa 2025
- Grochmal S., *Paradygmaty w naukach o zarządzaniu*, „Prace Naukowo-Dydaktyczne PWSZ w Krośnie” 2016/70
- Jankowski K., *Paradygmat jako podstawa normalnego uprawiania nauki: nauki społeczne a przyrodznawstwo. Ujęcie Thomasa Samuela Kuhna*, „In Gremium” 2017/11
- Jodkowski K., *Paradygmat. Filozofia a nauka. Zarys encyklopedyczny*, red. Z. Cackowski, J. Kmita, K. Szaniawski, P.J. Smoczyński, Ossolineum 1987
- Jodkowski K., *Wspólnoty uczonych, paradygmaty i rewolucje naukowe*, „Realizm. Racjonalność. Relatywizm” 1990/22
- Kuhn T.S., *Czym są rewolucje naukowe?* [w:] *Droga po strukturze: eseje filozoficzne z lat 1970–1993 i wywiad-rzeka z autorem słynnej Struktury rewolucji naukowych*, Warszawa 2003
- Kuhn T.S., *Dwa bieguny*, Warszawa 1985
- Kuhn T.S., *Kłopot z historyczną filozofią nauki* [w:] *Droga po strukturze: eseje filozoficzne z lat 1970–1993 i wywiad-rzeka z autorem słynnej Struktury rewolucji naukowych*, Warszawa 2003
- Kuhn T.S., *Struktura rewolucji naukowych*, Warszawa 2001
- Leszczuk S., *The end of the classical paradigms of law*, „Studia Sieci Uniwersytetów Pogranicza” 2021/5
- Nowik P., *Definicja sztucznej inteligencji w nauce prawa pracy*, PiZS 2023/9
- Szwabowski O., *Paradygmat i pedagogika*, „Hybris. Revista de Filosofia” 2014/25
- Walczak M., *Teoria paradygmatu i jej zastosowanie w naukach prawnych*, „Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego” 2015/10
- Waszkiewicz-Raviv A., *Wizerunek organizacji. Teoria i praktyka badania wizerunku uczelni. Media początku XXI wieku*, t. 13, Warszawa 2011
- Woźniak J., *Paradygmaty w zarządzaniu*, „Zeszyty Naukowe Ostrołęckiego Towarzystwa Naukowego” 2011/25

Marta Otto

OCHRONA PRAW PODSTAWOWYCH W MIEJSCU PRACY W ERZE CYFROWEJ. ANTECEDENCJE I PRZEWIDYWANE KIERUNKI ROZWOJU

Wstęp

Od przeszło dekady świat pracy znajduje się w procesie głębokiej transformacji strukturalnej. Proces ten jest wielowymiarowy, niemniej jednak w przeważającej mierze wiąże się z pojawieniem się nowego, rozwijanego konsekwentnie od początku lat 70. ubiegłego stulecia, paradygmatu technologicznego. Rozwijająca się w wykładniczym tempie rewolucja cyfrowa, zwana również czwartą rewolucją przemysłową, pociągnęła za sobą szereg procesów, w tym cyfryzację produkcji, logistyki, zbierania danych oraz mobilnej komunikacji¹. Włączenie innowacji cyfrowych (analityki dużych zbiorów danych, technologii sieciowych, internetu rzeczy – IoT, oraz sztucznej inteligencji – AI) do strategii biznesowych umożliwiło organizacjom czerpanie wielu korzyści, w tym poprawę wydajności i efektywności pracy, a także komunikacji i przepływu informacji. Jednocześnie rozwój ten wymusił zmiany w strukturze zatrudnienia i charakterze wykonywanej pracy.

¹ Por. K. Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*, Geneva 2016; K. Schwab, *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution*, Geneva 2018.

W praktyce coraz częściej polega ona na korzystaniu z narzędzi pracy udostępnianych przez pracodawcę (tj. urządzeń mobilnych, takich jak smartfony czy komputery osobiste, internetu, poczty elektronicznej w domenie pracodawcy, samochodów z usługami nawigacji satelitarnej, aplikacji wspierających pracę zdalną itp.). Zwiększona interoperacyjność tych urządzeń (tj. zdolność do komunikowania się i udostępniania danych) wspiera zmianę w kierunku usieciowanego (*networked*), cyfrowego (*digital*), opartego na danych/informacji świata pracy, w którym konsekwentnie rozwijany jest nowy paradygmat zarządzania, jakim jest zarządzanie technologiczne². Ten ostatni wdrażany jest przez coraz częściej stosowane w środowisku pracy systemy technologii zarządzania zasobami ludzkimi sprzedawane pod nazwą HRIS (*human resource information system*) i HRMS (*human resource management system*). Systemy te dostarczają technologii do przechowywania danych pracowników i automatyzacji podstawowych funkcji HR (w tym płac, pozyskiwania talentów i zarządzania nimi, analizy siły roboczej, zarządzania wydajnością i administrowania świadczeniami)³.

Rozwijający się w wykładniczym tempie cyfrowy świat pracy stanowi nie lada wyzwanie dla ochrony praw podstawowych pracowników. Pytania o adekwatność zasad i mechanizmów prawnych chroniących poszczególne prawa podstawowe są zadawane tak szybko, jak we współczesnym środowisku pracy wprowadzane są kolejne innowacje napędzane technologią cyfrową⁴. Trudność w udzieleniu na nie jednoznacznej odpowiedzi wynika z wewnętrznej ambiwalencji środowiska cyfrowego: faktu, że otwiera ono nowe przestrzenie, w których można jeszcze szerzej niż dotychczas korzystać z różnego rodzaju praw i wolności (*vide* wolność

² Por. M. Bąba, *Podporządkowanie technologiczne w zatrudnieniu*, PiP 2022/2.

³ M. Otto, *Privacy at Work and the Right to Private Life Outside Work* [w:] *The Oxford Handbook of the Law of Work*, red. G. Davidov, B. Langille, G. Lester, Oxford 2024.

⁴ Zob. A. Aloisi, E. Gramano, *Artificial intelligence is watching you at work: digital surveillance, employee monitoring, and regulatory issues in the EU context*, „Comparative Labor Law and Policy Journal” 2019/41/1, s. 95–122; J. Berg, *Protecting workers in the digital age: technology, outsourcing and the growing precariousness of work*, „Comparative Labor Law and Policy Journal” 2019/41/1; E. Dagnino, I. Armaroli, *A seat at the table: negotiating data processing in the workplace. A national case study and comparative insights*, „Comparative Labor Law and Policy Journal” 2019/41/11, s. 1–23.

wypowiedzi, prowadzenia działalności gospodarczej), jednocześnie stwarzając dla nich zagrożenia czy podważając inne prawa (*vide* prawo do prywatności, autonomii, niedyskryminacji, godności, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy). Jest przy tym oczywiste, że zbyt pochopna czy radykalna interwencja ustawodawcy, mająca na celu zapobieganie negatywnym aspektom technologii cyfrowej, może jednocześnie hamować jej pozytywny potencjał, notabene konsekwentnie promowany przez ustawodawcę europejskiego na przestrzeni ostatnich lat.

W 2021 r. UE przedstawiła kompleksową wizję następnego etapu rewolucji przemysłowej – Przemysł 5.0 (*Industry 5.0*), opierającej się m.in. na współpracy między człowiekiem a zaawansowanymi technologiami, takimi jak sztuczna inteligencja, robotyka i internet rzeczy. W Przemysle 5.0 technologie współpracują z pracownikami (a nie zastępują ich), promując bardziej humanocentryczny model produkcji, korzystny zarówno dla przedsiębiorstw, jak i społeczeństwa⁵. Promowana przez UE, jako wspólna dla Europy wizja przyszłości, koncepcja Przemysłu 5.0 wyraźnie przesuwająca akcenty z efektywności i wydajności produkcji na dobrostan, kompetencje i rozwój pracowników stwarza okazję do zastanowienia się nad potrzebą redefiniowania istniejących praw lub konceptualizacji nowych praw, a przede wszystkim nad wartościami, które wymagają normatywnej „internalizacji” w coraz bardziej cyfrowym środowisku pracy.

Autorka, mając nadzieję na poszerzenie zakresu obecnej debaty akademickiej i oderwanie jej od przyjętych ram i optyki rozważań, przedstawia w niniejszym opracowaniu kilka propozycji nowych praw cyfrowych pracowników, które na przełomie ostatnich lat stanowiły przedmiot ogólnej dyskusji na płaszczyźnie ponadnarodowej. Co istotne, część z tych praw będzie stanowić przedmiot pogłębionej refleksji niektórych z opracowań zamieszczonych w niniejszej publikacji zbiorowej⁶.

⁵ *Industry 5.0: A Transformative Vision for Europe. Governing Systemic Transformations towards a Sustainable Industry*, ESIR Policy Brief No. 3, Directorate-General for Research and Innovation, EC, 2021.

⁶ Zob. A. Zwolińska, *Prawo do odłączenia się a prawo pracownika do odpoczynku*; M. Sobol, *Automatyzacja kierownictwa pracodawcy. Rola norm pracy w zarządzaniu algorytmicznym*; A. Ziętek-Capiga, *Prawo pracowników i ich przedstawicieli do informacji*

Opracowanie dalekie jest przy tym od rozważań o charakterze legislacyjnym na temat sposobu/płaszczyzny wdrożenia praw cyfrowych pracowników. W opinii autorki najistotniejsze obecnie wydaje się bowiem określenie swojego rodzaju deficytu regulacyjnego, a więc tego, jakiego rodzaju normy i wartości powinny być chronione, biorąc pod uwagę, w jakim kierunku zmierza współczesny świat pracy. W związku z tym kwestia, gdzie i w jaki sposób prawa te powinny zostać skodyfikowane, wydaje się drugorzędna i jako taka powinna stanowić przedmiot kolejnego stadium debaty akademickiej.

Doktryna prawa pracy wobec nowych technologii cyfrowych

Zasadniczo dyskusje prawne dotyczące inkorporowania tzw. inteligentnych technologii cyfrowych do świata pracy, notabene nadal prowadzone głównie w literaturze zagranicznej, oscylują wokół dwóch kategorii problemów: naruszeń bądź konfliktu praw wynikających z wykorzystania nowych technologii⁷. Kwestia potrzeby wyodrębnienia nowych praw w środowisku cyfrowym, pomimo kielkowania zarówno w obszarze regulacyjnym UE, jak i państw członkowskich, a także ogólnej debacie akademickiej w obszarze prawa nowych technologii, nie została jeszcze przechwycona przez doktrynę prawa pracy.

Fakt, że nowym koncepcjom poświęca się niewiele uwagi, może częściowo wynikać z tego, że wiele kwestii w praktyce prawnej i badaniach prawnych nadal w zdecydowanej mierze ma charakter prawnodogmatyczny, koncentrując się na pytaniu, czy i w jaki sposób istniejące przepisy mają zastosowanie do nowych technologii. We wszystkich tych

o algorytmicznym zarządzaniu pracą; B. Godlewska-Bujok, M. Matuszak, *Przemoc cyfrowa wobec kobiet w miejscu pracy jako przejaw dyskryminacji*.

⁷ Zob. M. Otto, „Workforce Analytics” v Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data, „Comparative Labor Law and Policy Journals” 2019/40/3; M. Otto, *Dyskryminacja algorytmiczna w zatrudnieniu. Zarys problemu*, SPPPS 2022/2; M. Bąba, *Algorytmy – nowy wymiar nadzoru i kontroli nad świadczącym pracę*, PiZS 2020/3; M. Latos-Milkowska, *Trade Union Control over the Use of Artificial Intelligence in Employment in Polish Labour Law*, „Hungarian Labour Law E-Journal” 2023/2.

przypadkach punktem wyjścia jest zwykle istniejące prawodawstwo i wszelkie potencjalne interpretacje, co pozwala na ograniczone pole manewru do wyodrębnienia nowych koncepcji czy modeli regulacji.

Zawężenie debaty akademickiej jedynie do istniejących ram prawnych wydaje się przy tym w pewnym sensie problematyczne, biorąc chociażby pod uwagę fakt, że wiele ze znanych nam katalogów praw podstawowych zostało opracowanych w epoce, w której świat wyglądał zupełnie inaczej. I tak, stanowiąca centralną oś standardów prawnych w zakresie ochrony praw człowieka w środowisku pracy, Europejska Konwencja Praw Człowieka⁸ została przyjęta w 1950 r., zanim na świecie pojawiły się komputery, bazy danych czy internet. Prawdą jest, że większość z praw podstawowych w niej zawartych sformułowana jest na tyle ogólnie, że daje szerokie pole do interpretacji w obliczu zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych (*vide* doktryna „żywego instrumentu” stosowana przez Europejski Trybunał Praw Człowieka). Ten aspekt z pewnością pomógł większości praw przetrwać próbę czasu i pozostać podstawowymi, niemniej jednak nie okazał się rozwiązaniem optymalnym z punktu widzenia pewności prawa, chociażby w aspekcie jego przewidywalności co do zakresu przedmiotowego poszczególnych praw (*vide* odchodzenie przez ETPCz coraz wyraźniej od tekstu samej Konwencji).

Z tych powodów (tj. potencjalnych luk w ochronie, jak również zmieniających się w czasie wartości) przydatna może się okazać zmiana optyki badawczej z rozważań na temat tego, jak możemy dostosować czy zastosować istniejące standardy prawne, na to, co wydaje się potrzebne w świetle wyżej zarysowanych wyzwań związanych ze zjawiskiem kompleksowej cyfryzacji środowiska pracy. Ta ostatnia, jak wskazuje Eurofound, obejmuje obecnie takie płaszczyzny, jak: a) automatyzacja pracy, tj. zastąpienie pracy ludzkiej przez maszynę, b) cyfryzacja procesów, tj. konwersję informacji z formatu fizycznego na format cyfrowy poprzez technologie związane ze sztuczną inteligencją, przetwarzanie

⁸ Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4.11.1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.).