

Dr hab. Teresa Wyka, prof. UŁ

Łódź, 8 marca 2020 r.

Katedra Prawa Pracy

Wydział prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

**Recenzja pracy doktorskiej Pani mgr Sabiny Pochopień
pt. „ Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji”**

1. Podstawa prawna recenzji

Zgodnie z pismem Pana Prof. dr hab. Karola Kiczki, Przewodniczącego Rady Dyscyplin Naukowych Nauki Prawne oraz Ekonomia i Finanse Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 18 grudnia 2019 r., niniejsza recenzja doktorska jest przygotowana na podstawie art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach i naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz.1789 ze zm.). W myśl tego przepisu, rozprawa doktorska ma stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. W recenzji nastąpi udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy przedłożona dysertacja odpowiada warunkom określonym w art. 13 cytowanej ustawy.

2. Ocena wyboru obszaru badawczego, tytułu pracy oraz celu i tezy

Problematyka pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji, stanowiąca przedmiot niniejszej dysertacji, wpisuje się w obszar badawczy nie często podejmowany w literaturze, a dotyczący pracodawcy jako podmiotu wymagającego ochrony. Stanowi to nowatorskie spojrzenie na stosunek pracy, który tradycyjnie jest raczej postrzegany jako chroniący głównie pracownika. Coraz częściej dostrzega się jednak potrzebę oceny zachowań pracownika jako potencjalnych źródeł zagrożeń dla interesów pracodawcy. Doktryna prawa pracy stawia nawet tezę o konieczności ochrony dóbr osobistych

pracodawcy i włączenia takiej zasady do kodeksu pracy. Pani Doktorantka również widzi potrzebę i specyfikę ochrony dóbr osobistych pracodawcy w trybie przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (s. 10).

Wybrany przez Autorkę temat nie należy do łatwych, wymaga bowiem interdyscyplinarnego spojrzenia na regulacje prawne należące do różnych gałęzi prawa, w tym do prawa gospodarczego, cywilnego materialnego i procesowego, prawa własności przemysłowej oraz prawa pracy.

Badanie zjawisk gospodarczych związanych z konkurencją, w szczególności z nieuczciwą konkurencją wymaga także dobrego rozeznania w dziedzinie ekonomii i zarządzania. Pani Doktorantka postawiła więc przed sobą bardzo ambitne zadanie łączenia kategorii pozaprawnych z instytucjami prawnymi. Antycypując dalsze uwagi, już w tym miejscu należy stwierdzić, że nie był to trud daremny.

Treść pracy odpowiada w pełni tytułowi, który wskazuje na przedmiot i obszar normatywny badań (ustawa z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, t.j.Dz.U.2019, poz. 1010).

Kluczowe znaczenie dla konstrukcji pracy oraz jej treści ma określenie celu badań oraz postawienie tez. Zostało to dość jasno sformułowane we Wstępie do pracy. Celem pracy jest wyodrębnienie czynów nieuczciwej konkurencji mających „przymiot pracowniczy” (s.8). Pani Doktorantka stawia w istocie trzy tezy. Pierwsza z nich odnosi się do sfery podmiotowej badanego obszaru i sprowadza się do twierdzenia, że pracownik jako strona stosunku pracy może być sprawcą czynu nieuczciwej konkurencji (s. 9) ; drugą natomiast możemy odczytać w twierdzeniu, że przepisy „ kreują skuteczny wieloaspektowy model odpowiedzialności za pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji” (s. 10). Warte podkreślenia jest także to, że Autorka włącza do swoich badań aspekty procesowe, co właściwie sprowadza się do kolejnej tezy, że „ sprawy o roszczenia przewidziane w badanej ustawie stanowią sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 kpc.” (s. 11).

Takie wielopłaszczyznowe i wieloaspektowe określenie celów i tez badawczych świadczy o naukowym i oryginalnym podejściu do badanych zjawisk i instytucji, i tym samym zasługuje na pełną aprobatę.

3. Ocena struktury pracy

Praca składa się ze wstępu, siedmiu rozdziałów oraz zakończenia. Wstęp pracy został właściwie zbudowany. Przedstawiono w nim przekonujące uzasadnienie wyboru tematu, cel i tezę (tezy) pracy oraz kompozycję i przyjęte metody badawcze. Kolejność rozważań prowadzonych w poszczególnych rozdziałach pozwala ocenić przyjętą kompozycję jako właściwie uporządkowaną i logiczną, choć trzeba zaznaczyć, że temat dysertacji nie poddaje się prostym schematom.

Pani Doktorantka słusznie rozpoczyna od kwestii pojęciowych, ogromnie istotnych w tym temacie. Wychodzi od kategorii najszerszych: konkurencja, nieuczciwa konkurencja (rozdział 1), by następnie podjąć zagadnienia dotyczące podmiotowych i przedmiotowych elementów definiujących pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji (rozdział 2). W kolejnych czterech rozdziałach charakteryzuje wybrane przez Nią postaci pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji. Czyni to, nawiązując do genezy poszczególnych rozwiązań sięgających ustawy z 1926 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 1926r., nr 96, poz.559).

Ostatni rozdział pracy, bardzo ważny z punktu widzenia postawionych tez, został poświęcony prezentacji różnych typów sankcji (konsekwencji), jakie mogą spotkać pracownika z tytułu czynu nieuczciwej konkurencji. Są to sankcje o różnym charakterze, wynikające nie tylko z prawa pracy, ale także z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz z przepisów prawa karnego. Na gruncie prawa pracy może to być możliwość zastosowania wobec pracownika określonego reżimu odpowiedzialności charakterystycznego dla tej strony stosunku pracy, jak również możliwość wykorzystania rozwiązania stosunku pracy. W świetle ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji będą to sankcje o charakterze cywilnoprawnym, może to być także odpowiedzialność karna na podstawie pozakodeksowych przepisów karnych zawartych w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. O tych wszystkich sankcjach Autorka pisze w rozdziale 7, którego tytuł: Wieloaspektowość odpowiedzialności za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji może budzić pewne wątpliwości. W moim przekonaniu, trafniejsze byłoby użycie w tytule tego rozdziału zwrotu języka prawniczego - sankcje

(którym to pojęciem posługuje się Autorka w treści pracy, m.in. na s.9 i 231), jako szerszego od pojęcia odpowiedzialność, mającego ustalone znaczenia na gruncie języka prawnego. Poza tym nie do końca przekonuje mnie wewnętrzna systematyka rozdziału 7. Zabrakło tu jednolitego kryterium podziału zagadnień stanowiących jego treść. Autorka bowiem najpierw wyodrębnia pkt 7.1. zatytułowany : Odpowiedzialność pracownicza, następnie pkt.7.2.zatytułowany : Odpowiedzialność dyscyplinarna, co w kontekście pkt. 7.1. mogłoby sugerować, że chodzi o odpowiedzialność innych podmiotów niż pracownik; pkt. 7.3. tytułuje : Odpowiedzialność na gruncie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, co w tym przypadku wskazuje na wykorzystanie innego kryterium niż kryterium podmiotowe, a mianowicie kryterium źródła regulacji reżimów - jak określa to w tytule rozdziału 7 - odpowiedzialności za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji, i wyodrębnia odpowiedzialność cywilną (pkt 7.3.1.) oraz odpowiedzialność karną (pkt 7.3.2.). Wydaje się, że dla systematyki wewnętrznej rozdziału 7 można byłoby posłużyć się kryterium miejsca regulacji badanych sankcji (nie odpowiedzialności), i wyróżnić punkt poświęcony sankcjom wynikającym z prawa pracy (jak to zresztą sama Autorka określa , m.in. na s. 231.), oraz punkt poświęcony sankcjom wynikającym z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Niezależnie od tych drobnych sugestii konstrukcyjnych dotyczących rozdziału 7, należy stwierdzić, że jest to rozdział bardzo wartościowy, wielowątkowy, w którym znalazły swoje właściwe miejsce rozważania poświęcone aspektom procesowym różnych postępowań w związku z popełnieniem pracowniczego czynu nieuczciwej konkurencji (pkt 7.4. i pkt 7.5.).

Pracę wieńczy zakończenie, gdzie w sposób syntetyczny Autorka odnosi się do postawionych w pracy tez i problemów badawczych, w pewnym zakresie ocenia skuteczność analizowanych rozwiązań prawnych z punktu widzenia potrzeby ochrony interesów pracodawcy zagrożonych pracowniczymi czynami nieuczciwej konkurencji.

4. Ocena merytoryczna pracy

Lektura całej pracy pozwala ją ocenić jako opracowanie niezwykle interesujące, wydobywające wiele nowych problemów badawczych i podające ocenie różnorodne regulacje prawne.

W rozdziale 1 Autorka stawia kluczowe dla całej pracy pytania, w szczególności dotyczące tego czy dla stosowania ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji konieczne jest, aby zarówno sprawca, jak i poszkodowany posiadali status przedsiębiorcy, i słusznie uznaje, że wystarczy aby jedynie poszkodowany miał taki status (s.18 -19). To pozwala Jej przejść do oceny instytucji nieuczciwej konkurencji jako kategorii prawa pracy (pkt 1.3.). W tym zakresie skupia się na podmiotach prawa pracy, nie ograniczając się jedynie do pracownika jako podmiotu indywidualnego prawa pracy, ale zauważa także podmioty zbiorowego prawa pracy, takie jak związek zawodowy, a nawet organizacje pracodawców jako potencjalnych sprawców nieuczciwej konkurencji. Analizując regulacje, w których związek zawodowy ma prawo uzyskiwać od pracodawcy informacje wchodzące w zakres tajemnicy przedsiębiorstwa, wskazuje jako przykład art. 28 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. 2019, poz. 263) oraz art. 241 (4) kp. Wydaje się, że w tym kontekście warto byłoby ocenić także regulacje wynikające z ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz. U 2015, poz.567) , w szczególności art.8 tej ustawy przewidujący prawo społecznego inspektora pracy żądania od pracodawcy i pracowników informacji i dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania, który to przepis, a także inne uregulowania wynikające z tej ustawy, stały się przedmiotem oceny ze strony Trybunału Konstytucyjnego pod kątem, m. in. ingerencji w wolność gospodarczą pracodawcy (wyrok TK z 26 kwietnia 2018 r., K 6/15, OTK –A2018/24).

Nie mniej istotny dla prowadzonych badań jest watek poświęcony wzajemnym relacjom ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i przepisom kodeksu pracy o zakazie konkurencji (pkt 1.4.). Autorka przeprowadza w tym zakresie dość ogólną analizę porównawczą i dochodzi do przekonującego wniosku, że nieuczciwa konkurencja i kodeksowe postaci zakazu konkurencji to dwie odrębne instytucje prawne, aczkolwiek w przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dostrzega, w ślad za poglądami doktryny, możliwość popełnienia przez pracownika także czynu nieuczciwej konkurencji. Jak sądzę, można byłoby w tym zakresie szerzej wykorzystać wypowiedzi judykatury dopuszczającej np. zawarcie umowy, której przedmiotem będzie nie tylko powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, ale także zachowanie w tajemnicy po rozwiązaniu stosunku pracy szczególnie ważnych dla pracodawcy informacji, i ustalenie w związku z tym stosownej dla niego kary umownej w razie naruszenia obowiązku

poufności, obok kary umownej z tytułu złamania przez byłego pracownika zakazu konkurencji (wyroki SN : z 26 stycznia 2005r., II PK 193/04; z 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07; z 14 marca 2019r., II PK 311/17).

Rozdział 2 dysertacji ma wybitnie charakter pionierski i autorski w tym znaczeniu, że jest wyrazem przyjęcia przez Autorkę określonej koncepcji pracowniczego czynu nieuczciwej konkurencji, na który składają się znamiona tego czynu (pkt 2.1.2.), jego strona podmiotowa (pkt 2.2.1.) oraz przedmiotowa (pkt 2.2.2.). Stanowi to podstawę zaproponowania definicji pracowniczego czynu nieuczciwej konkurencji , jako pewnego podzbioru w ramach czynów nieuczciwej konkurencji, obejmującego zachowania określone w kilku wskazanych przez Autorkę przepisach ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a mianowicie w art.11, art.12, art.14, art.17f lub spełniającego przesłanki z art. 3 ustawy, o ile dopuszcza się takich zachowań pracownik, na szkodę pracodawcy będącego przedsiębiorcą, i które na gruncie prawa pracy podlega kwalifikacji jako naruszenie obowiązków pracowniczych (s. 77). Wydobyć szczególnie tej ostatniej przesłanki definiującej pracowniczego czynu nieuczciwej konkurencji zasługuje na pełną aprobatę (s. 75 – 77). Wydaje się , że można było nieco szerzej rozwinąć ten wątek, w szczególności w zakresie bardzo interesującego w swej treści obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (pracodawcy), o którym stanowi art. 100 par.2 pkt 4 kp. Jest to bowiem powinność pracownicza wyznaczająca nie tylko granice innych obowiązków, ale jest również źródłem bliżej niezdefiniowanych, a niezbędnych zachowań pracownika względem pracodawcy. Jest to swego rodzaju „ metaobowiązek” zapewniający realizację stosunku pracy w trakcie jego trwania, a także na przyszłość- po jego ustaniu, co może mieć istotne znaczenie dla definiowania zachowania pracownika jako czynu nieuczciwej konkurencji.

O ile rozdziały 1 i 2 dysertacji miały charakter ogólnoteoretyczny, to już kolejne cztery rozdziały dotyczą zagadnień szczegółowych, choć nie mniej istotnych dla postawionych tez i przyjętej definicji pracowniczego czynu nieuczciwej konkurencji. Autorka skupia się bowiem w nich na analizie, zakwalifikowanych przez Nią jako pracownicze, poszczególnych postaci czynów nieuczciwej konkurencji określonych w badanej ustawie. Charakteryzuje znamiona czynów nieuczciwej konkurencji odnosząc je do możliwych potencjalnie zachowań pracownika. Takie podejście metodologiczne wymagało nie tylko dobrej znajomości przepisów prawa gospodarczego i cywilnego

(widać, że Autorka dobrze czuje się w tym obszarze normatywnym), ale także prawa pracy.

Rozeznanie Autorki w praktyce stosowania prawa pracy pozwoliło Jej właściwie oceniać badane regulacje prawne. Uwaga ta odnosi się np. do rozważań zawartych w rozdziale 3 poświęconym okolicznościom wyłączającym bezprawność czynu nieuczciwej konkurencji polegającego na ujawnianiu, wykorzystywaniu lub pozyskaniu cudzych informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa (art. 11 ust.1 ustawy o z.n.k.). Autorka bardzo trafnie zauważa, że okoliczność wyłączająca bezprawność tej postaci czynu nieuczciwej konkurencji polegająca na działaniu sprawcy w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa w celu ochrony interesu publicznego, o czym stanowi art. 11 ust.8 ustawy o z.n.k., odnosi się do zjawiska określanego mianem whistleblowingu (ujawniania w dobrej wierze nieprawidłowości i bezprawnego działania w instytucjach i organizacjach), które w Polsce nie doczekało się jeszcze odpowiedniej pełnej regulacji prawnej, a jedyną pozostaje regulacja wynikająca z art. 11 ust.8 ustawy o z.n. k. (s.99-100). Warto jednak zauważyć, że dnia 26 listopada 2019r. została przyjęta dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii (Dz.Urz.UE z 26.11.2019, L 305/17). Państwa członkowskie są zobowiązane do wdrożenia jej przepisów w ciągu dwóch lat.

W ramach analizy kolejnej postaci pracowniczego czynu nieuczciwej konkurencji (rozdział 4) mającego podstawę w art. 12 ustawy, polegającego w szczególności na nakłanianiu do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art.12 ust.1) Pani Doktorantka słusznie zauważa, że pozostaje on w ścisłym związku z kodeksową instytucją zakazu konkurencji (s. 109). Niestety nie rozwija szerzej tego wątku, a bez wątpienia pozwoliłoby to wyeksponować pracowniczy charakter tego czynu. Uwaga ta nie może się natomiast odnosić do rozważań Autorki poświęconych czynom nieuczciwej konkurencji popełnionych przez związek zawodowy w szczególności, gdy działają niezgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, do której wyraźnie odwołuje się art. 12. ust.3 ustawy o z.n.k. W tym przypadku Autorka przeprowadza szerszą analizę różnych postaci bezprawnego działania związku zawodowego wypełniających znamiona czynu nieuczciwej konkurencji stypizowanego w art. 12 ustawy.

Interesująca, aczkolwiek głównie „cywilistyczna” analiza czynu nieuczciwej konkurencji określonego w art.14 ustawy (rozdział 5) polegającego na rozpowszechnianiu nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o swoim lub innym przedsiębiorcy albo przedsiębiorstwie, do wątków pracowniczych odnosi się w aspekcie definiowania pracodawcy i organu zarządzającego w imieniu pracodawcy (s.148 -149). Wydaje się, że poszukując pracowniczych elementów tej postaci czynu nieuczciwej konkurencji można byłoby w tym aspekcie rozważyć kwestię naruszenia dóbr osobistych pracodawcy, takich jak np. renoma czy marka.

Nową postacią czynu nieuczciwej konkurencji jest przekazywanie informacji gospodarczej dotyczącej pracodawcy (przedsiębiorcy) do Biura Informacji Gospodarczej albo niezażądanie jej aktualizacji albo usunięcia, o której stanowi art. 17 f ustawy (rozdział 6). Jak wynika z bogatej treści rozdziału 6 dysertacji, analiza tej postaci czynu nieuczciwej konkurencji wymagała bardzo dobrej znajomości prawa cywilnego, w tym prawa zobowiązań oraz szeroko rozumianego prawa gospodarczego. Wydobycie pracowniczego charakteru czynu wiązało się z kolei z potrzebą odpowiedniego rozeznania w problematyce wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy. Lektura także tego rozdziału potwierdza wiedzę Autorki we wskazanych dziedzinach.

Ostatni 7 rozdział pracy został poświęcony analizie różnego rodzaju sankcji, jakie może ponosić pracownik będący sprawcą czynu nieuczciwej konkurencji. Niewątpliwą zaletą tego rozdziału jest jego wielowątkowość , oddająca skalę konsekwencji różnej natury, począwszy od konsekwencji stricte „ pracowniczych”, poprzez cywilistyczne, aż do karnych, z którymi musi liczyć się pracownik –sprawca czynu. Oczywiście można dyskutować, czy wszystkie z wymienionych konsekwencji są adekwatne dla sytuacji pracownika (np. roszczenie z art. 18 ust. 1 lit. e). Nie ulega jednak wątpliwości, że Autorce udało się kompleksowo przedstawić zakres sankcji obciążających pracownika – sprawcę czynu nieuczciwej konkurencji.

Ważnym elementem każdej pracy naukowej jest jej zakończenie. W tym wypadku zakończenie spełniło, co do zasady, swój cel .Autorka dokonuje weryfikacji postawionych tez i dochodzi do zasadniczego wniosku, że nie każdy delikt nieuczciwej konkurencji popełniony przez pracownika na szkodę pracodawcy należy uznać za czyn nieuczciwej konkurencji, a tylko taki który jest jednocześnie naruszeniem obowiązku pracowniczego

(s.243).Słusznie podnosi, że konsekwencją tezy o wieloaspektowym modelu odpowiedzialności za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji jest wielość i dodajmy, różnorodność postępowań wynikających z zaistnienia takiego czynu (s.247). Wydaje się, że w zakończeniu należało odnieść się również do relacji między zakazem konkurencji uregulowanym w kodeksie pracy a pracowniczymi czynami nieuczciwej konkurencji oraz szerzej ocenić skuteczność badanych rozwiązań prawnych z perspektywy ochrony interesów pracodawcy. Może skłoniłoby to Autorkę do wniosków de lege ferenda w przedmiocie stosownych nowelizacji przepisów kodeksu pracy o zakazie konkurencji i ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Podsumowując merytoryczną ocenę dysertacji przedłożonej do recenzji należy stwierdzić, że jest to praca dojrzała pod względem naukowym. Autorka potrafi stawiać pytania i formułować problemy badawcze. W swoich dociekaniach jest rzetelna. W sprawach dyskusyjnych najpierw przedstawia poglądy doktryny, następnie poddaje je przekonującej najczęściej krytyce, by sformułować własne stanowisko. Tok wywodów jest wartki i uporządkowany, co nie jest łatwe przy tak złożonych interdyscyplinarnych regulacjach prawnych. Trudno nie zauważyć, że w pracy dominuje analiza cywilistyczna, a refleksja „pracywistyczna” jest niejako na drugim planie. Nie może to jednak dziwić, skoro zasadniczym przedmiotem badań są unormowania należące do prawa gospodarczego i cywilnego oceniane jedynie z perspektywy prawa pracy. Zgłoszone w treści recenzji drobne uwagi i sugestie w żadnym stopniu nie osłabiają wysokiej pozytywnej oceny całej pracy.

5. Ocena doboru źródeł i warsztatu naukowego

Praca opiera się na dobrze dobranej i właściwie zacytowanej literaturze przedmiotu z różnych dziedzin prawa (180 pozycji) oraz licznych judykatach (blisko 100 pozycji), zaś materiał normatywny obejmuje ponad 60 różnych aktów prawnych. Można mieć jedynie uwagę o charakterze technicznym, że w wykazach zamieszczonych na końcu pracy nie dokonano ich odpowiedniego uporządkowania, np. według kryterium chronologicznego.

Pani Doktorantka posługuje się poprawną polszczyzną, do rzadkości należą błędy językowe czy stylistyczne oraz interpunkcyjne (m.in. na s. 18, 19, 72, 80, 159, 208)

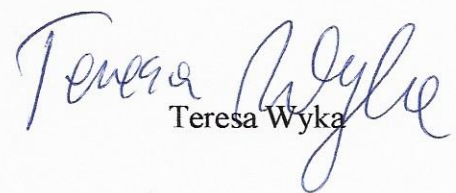
nieliczne są również usterki w przypisach oraz w wykazie skrótów, który jak się wydaje, nie jest pełny.

6. Konkluzja

Przedstawiona ocena merytoryczna i warsztatowa rozprawy doktorskiej Pani mgr Sabiny Pochopień pt. „ Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji” pozwala na stwierdzenie, że wypełnia ona ustawowe kryteria naukowości i oryginalności. Jest to opracowanie kompleksowe i samodzielne. Stanowi rozwiązanie istotnego problemu badawczego o dużym znaczeniu zarówno dla teorii, jak i dla praktyki stosowania prawa. Pani Doktorantka wykazała się ogólną i wszechstronną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie nauki prawne oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

Na tej podstawie jednoznacznie stwierdzam, że rozprawa doktorska autorstwa Pani mgr Sabiny Pochopień spełnia wymogi 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 (t.j. Dz. U. z 2017r., poz. 1789 ze zm.) i może być przedmiotem dalszego postępowania w przewodzie doktorskim. Wnoszę zatem o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.

Wskazane wyżej merytoryczne walory pracy, jej oryginalność i interdyscyplinarność uzasadniają wnioskowanie o wyróżnienie.


Teresa Wyka