

Wrocław, dnia 27 kwietnia 2022 r.

dr hab. Artur Tomanek
prof. Uniwersytetu Wrocławskiego

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Joanny Podolskiej
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 Joanny Podolskiej pod tytułem „Zmiana nominacyjnego stosunku pracy” (s. 244), 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, dotyczącej zmian nominacyjnego stosunku pracy, jest moim zdaniem w pełni uzasadniony. Problematyka stosunku pracy na podstawie stosunku mianowania jest wprawdzie w ostatnim okresie przedmiotem coraz szerszego zainteresowania doktryny, jednak w dalszym ciągu stwarza ona pole do poszerzenia płaszczyzn rozważań. Uwaga ta zachowuje aktualność w odniesieniu do tematu recenzowanej rozprawy, który

stwarza okazję do pogłębionej refleksji teoretycznej, zachowującej jednocześnie znaczenie pod kątem potrzeb praktyki. Podkreślić też należy, że zmiana nominacyjnego stosunku pracy jest zagadnieniem skomplikowanym, biorąc nawet pod uwagę inne aspekty stosunku pracy na podstawie mianowania, przykładowo zasady ustania (rozwiązania) tego stosunku. Temat ten był wprawdzie przedmiotem uwagi w wypowiedziach artykułowych i komentarzowych. Został również poruszony na poziomie ogólnym w opracowaniu *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy, t. 11* (autorzy: T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, J. Stelina), a w zakresie odnoszącym się do poszczególnych pragmatyk - w innym opracowaniu systemowym (*System prawa pracy. Pragmatyki pracownicze, t. XI*, red. K.W. Baran, Z. Góral). Jednak brakuje w omawianej dziedzinie rozwiązania monograficznego, zaś recenzowana rozprawa jest elementem wypełniającym tę lukę.

3. Zakres rozprawy, założenia i metody badawcze

Problematyka zmiany stosunku pracy z mianowania obejmuje zagadnienia o niejednorodnym charakterze: zmianę podmiotu, zmianę podstawy nawiązania stosunku pracy, a także zmianę jego treści. Autorka ograniczyła zakres rozprawy wyłącznie do trzeciego z wymienionych zagadnień. W moim przekonaniu podejście to zasługuje na akceptację. Zmiana podmiotowa jest bowiem w istocie zagadnieniem o kategoriałnie innym charakterze i wymagałaby położenia nacisku na instytucję prawną kodeksu pracy – przejście zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). Więcej aspektów łączy zmianę podstawy stosunku pracy i zmianę jego treści, jednak i w tym zakresie decyzja autorki opiera się na uzasadnionych przesłankach, ponieważ zmiana podstawy wywołuje skutki znacznie dalej idące, zaś w teorii prawa pracy utrwalone jest rozróżnienie między podstawami stosunku pracy a jego treścią, co przekłada się odpowiednio na rozważania o możliwych modyfikacjach tych elementów. Ponadto poszerzenie perspektywy rozważań spowodowałoby nieuchronny wzrost objętości pracy i spowodowałoby zagrożenie naruszenia jej spójności.

Z powyższego punktu widzenia pozytywnie należy ocenić porządkujący zabieg Autorki, która wyjaśnia już we wprowadzeniu do rozprawy (s. 12), że użyte w niej sformułowanie „zmiana stosunku pracy z mianowania” będzie oznaczało zmianę treści tego stosunku, chyba że zostanie to określone w tekście odmiennie. Uwaga ta wpływa pozytywnie na przejrzystość dalszych wywodów.

Wśród założeń rozprawy Autorka wymieniła stwierdzenie, że nominacyjna podstawa zatrudnienia stanowi „domenę nie tylko prawa pracy, ale i prawa administracyjnego”,

przyjmując konsekwentnie, że instytucje zmieniające stosunek pracy na podstawie mianowania mają charakter niejednorodny, która to uwaga dotyczy również podmiotów dokonujących czynności wobec pracownika. Założenia te zostały szeroko przedstawione w literaturze przedmiotu, wobec czego mogą być uznane za uzasadniony punkt widzenia. Niezależnie od tego Doktorantka omawia charakter stosunku pracy na podstawie mianowania w rozdziale II rozprawy (pkt 2). Wydaje się ponadto, że przyjęcie na wstępie odmiennego (ograniczającego) założenia byłoby niekonstruktywne pod względem naukowym, albowiem redukowaloby apriorycznie możliwość rozważań o zobowiązaniowym (lub odpowiednio: administracyjno-prawnym) aspekcie zmiany stosunku pracy.

Autorka wskazała, że podstawową metodą badawczą była metoda dogmatycznoprawna, przy posiłkowaniu się metodą analizy historycznej. Pierwszeństwo nadane metodzie dogmatycznej nie budzi zastrzeżeń, mając na uwadze tematykę pracy. W pracach naukowych stosowane są jednak również inne metody, w tym m.in. metoda porównawcza, aksjologiczna i historyczna (ta ostatnia została częściowo zastosowana w rozdz. 2). Autorka powinna była przynajmniej wyjaśnić, z jakich powodów rezygnuje z tych metod. Na wyjaśnienie zasługiwało również to, dlaczego rozważania ograniczają się do materii polskiego prawa pracy, bez ramowego przynajmniej odniesienia się do prawa europejskiego, względnie prawa państw obcych (metoda porównawcza). Można oczywiście domniemywać, że Autorka potraktowała mianowanie i stosunki służbowe jako specyficzne zagadnienie regulowane w ramach prawa krajowego (prawa polskiego), co wynika m.in. z tego, że prawo europejskie nie normuje podstaw nawiązania (rodzajów) stosunku pracy, zaś sposób regulacji stosunków służbowych przez prawo krajowe jest funkcją wykształconego w jego ramach systemu zatrudnienia osób realizujących zadania publicznoprawne według modelu wdrożonego w danym państwie członkowskim UE. Niemniej jednak pozostawienie tej kwestii poza jakąkolwiek refleksją Autorki, przynajmniej na etapie formułowania założeń i metod badawczych, wywołuje u czytelnika niedosyt.

4. Struktura i szczegółowa treść pracy

Struktura podziału treści pracy nie nasuwa zasadniczych zastrzeżeń. W rozdziale I Doktorantka omówiła instytucje zmiany stosunku pracy w podstawowym, kodeksowym zakresie, odnosząc rozważania przede wszystkim do umownego stosunku pracy. Zasadność tej części pracy nie budzi wątpliwości. Kolejny rozdział miał na celu ogólną charakterystykę instytucji zmiany nominacyjnego stosunku pracy. W pierwszych jego podrozdziałach Autorka

nakreśliła charakter stosunku pracy z mianowania oraz omówiła istotne dla pracy pojęcia podporządkowania i dyspozycyjności pracownika, który to zabieg należy uznać za potrzebny pod kątem dalszych rozważań. W dalszej części tego rozdziału Autorka wyodrębniła płaszczyzny rozważań o zmianach nominacyjnego stosunku pracy: 1) formę i treść aktu zmieniającego, 2) podmiot dokonujący zmiany, 3) przedmiot zmiany, 4) temporalny zakres zmiany. W ostatnim podrozdziale omówiono relację między zmianą nominacyjnego i umownego stosunku pracy, co również należy uznać za konstruktywne, mając zwłaszcza na uwadze, że Autorka zarysowuje w tym miejscu swoje stanowisko odnośnie do możliwości wykorzystania sposobów zmiany umownego stosunku pracy do stosunku pracy na podstawie mianowania. Kolejne trzy rozdziały pracy obejmują problematykę materialnoprawną, podzieloną ze względu na kryterium charakteru aktu powodującego zmianę (czynności prawne, zdarzenia prawne, akty dyscyplinarne), któremu nie można odmówić logicznego uzasadnienia. Ostatni rozdział poświęcony jest zagadnieniom procesowym. Ujęcie tej tematyki w ramach pracy było potrzebne, a nawet konieczne, mając na uwadze znaczenie trybu postępowania spornego dla określenia charakteru czynności zmieniających stosunek pracy. Rozprawę wieńczy krótkie zakończenie.

Można zgłosić uwagę, że rozdział II., który według wyjaśnień Autorki zawartych we wstępie do rozprawy miał mieć charakter porządkujący i uogólniający wobec szczegółowych rozważań rozdziałów III-V., został poświęcony w zdecydowanie przeważającej części jednemu modelowi zmian nominacyjnego stosunku pracy, a więc zmianie dokonywanej przez pracodawcę (podmiot służbowy) w trybie jednostronnym. Z jednej strony nie może to dziwić, gdyż ten tryb zmiany ma zasadnicze znaczenie dla nominacyjnego stosunku pracy, w związku z czym rozważania na ten temat stanowią rdzeń rozprawy. Z drugiej strony, spowodowało to w rozdziale III. marginalizację problematyki zmiany treści stosunku pracy na mocy zdarzeń prawnych (*ex lege*), zaś kwestia przydatności wykorzystania umowy (porozumienia stron) jako podstawy zmiany została jedynie zasygnalizowana w ostatnim punkcie tego rozdziału. Wydaje się ponadto, że w tytule rozdziału IV. powinna być mowa o innych zdarzeniach prawnych, jako że czynności prawne, o których traktuje rozdział III., zaliczają się do szerszego zbioru zdarzeń prawnych.

Byłoby również z pożytkiem dla pracy, gdyby poszczególne rozdziały były zamykane przez krótki podrozdział pod tytułem „Wnioski”, syntetyzujący uprzednie, szczegółowe wywody. Jest to tym bardziej celowe, że zakończenie pracy jest stosunkowo krótkie, zaś tematyka omawiana w poszczególnych rozdziałach jest złożona, a materia pracy wymaga

wielokrotnego odwoływania się do licznych aktów normatywnych (pragmatyk służbowych), operujących różnorodnymi rozwiązaniami prawnymi.

Rozważania rozdziału I pracy są merytorycznie poprawne. Nasuwają się jednak dwie uwagi. Po pierwsze, wydaje się, że bardziej pogłębionych rozważań wymagało przeniesienie pracownika, a zwłaszcza powierzenie wykonywania innej pracy (pkt 2.4). Autorka zaprezentowała w tej dziedzinie osie sporu doktrynalnego co do zaliczenia rozwiązania prawnego art. 42 § 4 k.p. do zdarzeń powodujących zmianę umownego stosunku pracy. Wyraziła w tym względzie własne stanowisko, opowiadając się poglądami sytuującymi to rozwiązanie na płaszczyźnie przejściowej zmiany treści stosunku pracy. Nie jest wszakże jednoznaczne, czy Doktorantka traktuje powierzenie przez pracodawcę innej pracy jako czynność prawną, czy też akt niestanowiący czynności prawnej. W doktrynie prawa pracy wyrażany jest bowiem pogląd upatrujący w powyższym akcie przejawu wykonywania przez pracodawcę kompetencji dyrektywnych w szczególnej postaci tzw. polecenia zmieniającego. Jeżeli Autorka uznaje powierzenie innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. za czynność prawną (co zdaje się wynikać z całości rozważań), to pojawia się problem odniesienia do tej czynności szczegółowych kwalifikacji związanych z oświadczeniem woli, takich np. jak niemożność jednostronnego zniesienia jego skutków (odwołania) przez stronę składającą oświadczenie. To zagadnienie prawne zasługiwało na bardziej szczegółowe rozważenie i postawienie przez Autorkę swoistej „kropki na i”, tym bardziej że charakter prawny czynności jednostronnych powodujących zmianę treści stosunku pracy z mianowania stanowi jeden z kluczowych problemów rozprawy, eksponowanych w następnych jej rozdziałach.

Po drugie, omawiając podstawy zmiany treści umownego stosunku pracy, Doktorantka pominęła umowy zmieniające sytuację prawną podmiotów stosunku pracy bez zmiany podstawy tego stosunku (zob. B. Wagner, *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986, s. 60). Do umów tych B. Wagner zaliczyła tzw. klauzule autonomiczne, a według innego ujęcia - umowy dodatkowe lub umowy uzupełniające stosunek pracy, takie jak np. umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników. Doktorantka jedynie zasygnalizowała tę tematykę na s. 23, sygnalizując, że zmiana warunków umowy o zakazie konkurencji nie stanowi przedmiotu wypowiedzenia zmieniającego, jednak nie nastąpiło w tym zakresie rozwinięcie rozważań. Przytoczone ujęcie klasyfikacyjne B. Wagner może być oczywiście uznane za kontrowersyjne, jednak nie ulega wątpliwości, że prawa i obowiązki objęte umowami dodatkowymi (klauzulami autonomicznymi) kształtują treść stosunku pracy, wobec czego zmiana takiej umowy skutkuje zmianą treści stosunku pracy. Nieuwzględnienie tej kwestii w rozdziale 1. niesie również konsekwencje dla

podstawowych wywodów rozprawy, dotyczących stosunku pracy na podstawie mianowania, o czym będzie mowa w dalszej części recenzji.

Główne wątki charakterystyki zmian treści nominacyjnego stosunku pracy, o których mowa w rozdz. II pracy, zostały przedstawione prawidłowo. Jak wskazano wyżej, Autorka trafnie wyodrębniła również płaszczyzny rozważań. Należy zgodzić się z założeniem Doktorantki, wskazanym przez nią jako punkt wyjścia do dalszych rozważań (s. 75), że niezasadne byłoby jednokierunkowe ujęcie aktu zmieniającego treść stosunku pracy na podstawie mianowania i klasyfikowanie go wyłącznie jako akt administracyjny lub akt z zakresu prawa pracy. To ostrożne założenie świadczy o dojrzałości naukowej Autorki. Pewne uwagi nasuwa natomiast ujęcie instytucji prawnych w obrębie zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy. Pojęcie instytucji zostało zaakcentowane w tytułach podrozdziałów zarówno w rozdziale I. (pkt 2), jak i rozdziale II. rozprawy (pkt 3.3.). Wydaje się jednak, że Autorka przed podjęciem rozważań na tej płaszczyźnie powinna poddać głębszej analizie pojęcie instytucji prawnej, występujące zarówno na gruncie teorii prawa, jak i szczegółowych nauk prawnych, co implikowałoby zakres jego zastosowania w ramach merytorycznych wątków rozdziału II. rozprawy. Przez instytucję prawną rozumie się zwykle zespół powiązanych ze sobą norm prawnych w sposób funkcjonalny regulujących powstanie, trwanie lub ustanie jakiegoś stosunku prawnego. Autorka stwierdza, że „na gruncie pragmatyk służbowych instytucjami powodującymi zmianę treści stosunku pracy są: przeniesienia służbowe, delegacje, zlecenie wykonywania innej pracy, zawieszenie w obowiązkach służbowych” (s. 71). Bez bliższego uzasadnienia stwierdzenie to jest jednak narażone na zarzut uznaniowości. Jako instytucję prawną można potraktować bowiem samą zmianę treści stosunku pracy, bądź też możliwe jest upatrywanie instytucji prawnej w szerszej ujętym zespole norm prawnych (np. instytucja jednostronnej zmiany stosunku pracy, zmiany stosunku pracy na zasadzie współdziałania stron). Wątpliwe jest w szczególności, czy rozproszone i nieliczne rozwiązania pragmatyk służbowych, analizowane przez Autorkę w rozdz. 3. (s. 126-128), uzasadniają wyróżnienie instytucji zlecenia wykonywania innej pracy. Dodać należy, że wbrew stwierdzeniu na s. 71 powołane przez Autorkę w przypisie 281 prace T. Kuczyńskiego i A. Dubowik nie odzwierciedlają proponowanej przez nią klasyfikacji instytucji nominacyjnego stosunku pracy. Należy w tym miejscu podkreślić, że sformułowane w tym miejscu uwagi nie mają na celu zdezwuowania merytorycznej wartości koncepcji Autorki, a jedynie wskazanie, że powinno towarzyszyć jej uzasadnienie uwzględniające argumentację odwołującą się do teorii prawa i (lub) odnośnych wypowiedzi przedstawicieli nauki prawa pracy, poddających analizie pojęcia przepisu, normy i instytucji prawa pracy.

Jak już wskazano na gruncie rozdziału I., pewien niedosyt wywołuje również analiza trybów przeniesienia służbowego (oraz powierzenia wykonywania innej pracy) pod kątem przypisywania im cech czynności prawnej. Jeżeli bowiem rozwiązania określonych pragmatyk służbowych uwydatniają pracowniczy (a nie służbowy) aspekt przeniesienia, to nadawanie czynności przełożonego charakteru czynności prawnej wymagałoby szerszego przedstawienia argumentów sprzyjających i sprzeciwiających się takiemu spojrzeniu.

Odnotowując stanowisko Autorki, że akt zmieniający treść nominacyjnego stosunku pracy powinien być wyrażony w formie pisemnej (s. 60), nasuwa się uwaga, że nie wskazano, jakie sankcje wiążą się z niezachowaniem tej formy, a więc czy mamy do czynienia z aktem nieważnym lub nieistniejącym, czy też zdziałanym skutecznie, lecz dotkniętym wadą, oraz czy udzielając określonej odpowiedzi należałoby uwzględnić charakter danego aktu, warunkowany dodatkowo występowaniem określonego podmiotu po stronie pracodawczej.

Dalsze, szczegółowe rozważania zamieszczone w rozdz. III.-V. rozprawy zasługują na pozytywną ocenę. Autorka prawidłowo wyróżnia wątki istotne dla rozwiązania problemów badawczych, zaś jej rozważaniom trudno zarzucić nadmierne uproszczenia lub błędy merytoryczne. Oryginalnym rysem rozprawy jest przedstawienie skutków braku podporządkowania się pracownika aktom zmieniającym treść nominacyjnego stosunku pracy (rozdz. III. pkt 6). W rozdz. II pkt 4. i rozdz. III pkt 4. Autorka rozważyła możliwość zastosowania do stosunku pracy na podstawie mianowania trybów zmiany treści stosunku pracy przewidzianych w przepisach działu II. Kodeksu pracy, wyrażając w tym zakresie restryktywne stanowisko. W szczególności Doktorantka wskazała, że umowa zmieniająca nie jest właściwa dla modyfikacji treści nominacyjnego stosunku pracy (s. 153). W mojej ocenie stanowisko Autorki w tej kwestii jest nadmiernie ograniczające, ponieważ zobowiązaniowy charakter stosunku pracy pozwala na pewne poszerzenie pola na zmianę stosunku pracy następującą na mocy konsensu (porozumienia) stron. Tę uwagę należy jednak traktować jako głos recenzenta w ramach dyskursu naukowego, a nie zarzut pod adresem Doktorantki.

Natomiast w nawiązaniu do wcześniejszych uwag recenzji należy wskazać, że rozważania dotyczące wykorzystania umowy jako trybu zmiany nominacyjnego stosunku pracy nie są wyczerpujące, ponieważ nie poddano analizie problematyki umów dodatkowych (umów uzupełniających, klauzul autonomicznych). W tym zakresie istniała potrzeba wstępnej weryfikacji, czy umowy takie mogą towarzyszyć nominacyjnemu stosunkowi pracy oraz czy kształtują one treść tego stosunku, czy też innych stosunków prawnych. Nie można bowiem założyć *a priori*, że umowy takie mogą być zawierane wyłącznie z pracownikami zatrudnionymi na umownej podstawie stosunku pracy. W konsekwencji należało ustalić, czy

umowy takie mogą wprowadzić na zasadzie autonomicznej – poza treścią aktu mianowania – zmiany elementów treści nominacyjnego stosunku pracy. Można oczywiście stwierdzić, że kwestia ta nie należy do „głównego nurtu” czynności mogących skutkować taką zmianą, lecz dla pełnego ich obrazu wymagała ona uwzględnienia w ramach dysertacji, bez przesądzenia w tym miejscu o pozytywnych lub negatywnych wnioskach.

W ostatnim, szóstym rozdziale rozprawy Autorka poddała analizie tryb rozpatrywania sporów w sprawach związanych ze zmianą treści nominacyjnego stosunku pracy. Te rozważania są należycie uporządkowane. Autorka nie zaniedbała wyjaśnienia związków między trybem postępowania spornego a charakterem prawnym czynności prowadzących do zmiany stosunku pracy. Doktorantka ustosunkowała się również do przedstawionych w doktrynie prawa uwag *de lege ferenda*. Jej stanowisko może być uznane za merytorycznie zasadne, z pewnością zaś mieści się w ramach dyskursu naukowego.

5. Sposób prowadzenia wywodu, stylistyczna i techniczna strona pracy

Recenzowana rozprawa pozwala na stwierdzenie, że jej Autorka opanowała zasady pisania pracy naukowej. Doktorantka powołuje obficie poglądy doktryny i orzecznictwa, ale w wielu przypadkach formułuje własne stanowisko, przychylając się do jednego z przytoczonych poglądów, bądź też - rzadziej - prezentując własne, oryginalne zapatrywanie. W pracy wykorzystano w wystarczającym zakresie dorobek piśmiennictwa polskiego odnoszący się do poruszanych zagadnień, zaś zastrzeżenia mogą dotyczyć jedynie pominięcia jednostkowych pozycji (powołane wyżej opracowanie B. Wagner). Należy uwydatnić, że Autorka wykazała się umiejętnością prowadzenia rozważań w dość trudnych warunkach, które tworzyła tematyka pracy, charakteryzująca się znaczną ilością aktów normatywnych (pragmatyk służbowych), obfitujących w kazuistyczne regulacje prawne. Doktorantka posiada jednak zdolność do syntetyzowania wątków szczegółowych, co korzystnie wpływa na jasność wywodu.

Rozprawa jest napisana poprawnym językiem. Autorka zadbała też należycie o techniczną stronę pracy, co wskazuje na dołożenie przez nią należytej staranności. Prawdłowo sporządzono wykazy aktów normatywnych, literatury i orzecznictwa, zamieszczone w końcowej części rozprawy. Wymienione walory pracy sprawiają, że przekaz Autorki jest we wszystkich elementach w pełni zrozumiały. Mówiąc wprost, recenzowane opracowanie „dobrze się czyta”, co należy podkreślić, pamiętając o tym, że jego tematyka odznacza się znacznym stopniem teoretycznego skomplikowania.

6. Konkluzja

W konkluzji stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Joanny Podolskiej pod tytułem „Zmiana nominacyjnego stosunku pracy” stanowi oryginalne rozwiązanie podjętego problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki i umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.

Uważam zatem, że powyższa rozprawa spełnia kryteria określone w art. 13 ustawy, a zatem może być podstawą ubiegania się przez mgr Joannę Podolską o stopień naukowy doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne.

Tomonok