

Prof. em. dr hab. Zbigniew Góral
Były pracownik Uniwersytetu Łódzkiego

Łódź, dn. 2 kwietnia 2022 r.

Recenzja

rozprawy doktorskiej Pani mgr Joanny Natalii Podolskiej pt. „*Zmiana nominacyjnego stosunku pracy*”

1/ Problematyka szeroko rozumianego prawa urzędniczego w różnych jego aspektach jest stosunkowo często i od dawna podejmowana przez przedstawicieli nauki prawa pracy i prawa administracyjnego. Zwłaszcza w okresie po uchwaleniu kodeksu pracy w centrum zainteresowania znalazły się zagadnienia związane przede wszystkim ze stosunkiem pracy z mianowania, choć z pewnością nie wyczerpują one zakresu przedmiotowego prawa urzędniczego. W tym nurcie dociekań doktryny nie zabrakło również opracowań poświęconych zmianom tego stosunku prawnego. Na ten temat pisali różni autorzy, m.in. Z. Sypniewski, A. Dubowik, B. M. Ćwiertniak, J. Stelina, T. Liszcz, H. Szewczyk, E. Ura. Szczególne są w tym zakresie dokonania ośrodka wrocławskiego, spośród których wymienić trzeba w pierwszym rzędzie liczne publikacje T. Kuczyńskiego. W tym stanie rzeczy rodzi się pytanie o zasadność podejmowania tej problematyki w ramach rozprawy doktorskiej, która przecież nie może ograniczać się tylko do zaprezentowania i uporządkowania dotychczasowych zapatrywań doktrynalnych. Musi ją cechować określony stopień oryginalności. Doktorantka stanęła zatem wobec podwójnie trudnego zadania. Z jednej strony wśród zagadnień związanych ze zmianą stosunku pracy musiała dostrzec nowe wątki lub przynajmniej podejmowane już wcześniej przedstawić w nowej perspektywie, w innym ujęciu. Z pewnością sprzyjało temu nadanie monograficznego charakteru przedstawionemu opracowaniu. Mając na uwadze, że w dotychczasowej literaturze brak jest na ten temat monografii (liczne publikacje w tej materii to przede wszystkim artykuły, komentarze do ustaw, fragmenty podręczników, czy wreszcie rozdziały w niektórych tomach Systemu Prawa Pracy) wypełnienie przez Doktorantkę tej luki już samo przez się zasługuje na aprobatę, nadając rozważaniom nowatorski (twórczy) charakter. Nie oznacza to, że w rozprawie nie występują cechujące się oryginalnością ujęcia wątki szczegółowe. Dla młodego adepta nauki nie jest też komfortową sytuacją, kiedy to wybrany przedmiot badań wiąże się tak bardzo z bogatym dorobkiem własnego środowiska naukowego, a w szczególności z dokonaniem własnego Promotora. Przyznać trzeba, że i z tą trudnością Doktorantka poradziła sobie w

sposób satysfakcjonujący. Trudno byłoby oczekiwać, że Jej poglądy będą całkowicie dystansować się od tego, co reprezentuje sobą wrocławska szkoła prawa pracy. Wręcz przeciwnie, chętnie odwołuje się do jej dorobku, czyniąc z niego bazę dla swoich własnych zapatrywań. Ważne jest jednak, że identyfikując się ze swoim macierzystym środowiskiem naukowym, potrafi odwoływać się do własnej argumentacji i prezentować własny punkt widzenia w wielu kwestiach.

2/ Ze względu na złożony pod względem prawnym zakres przedmiotowy rozprawy oraz utrwalone konwencje terminologiczne nie było łatwo sformułować jej tytuł. Autorka zdecydowała się na sformułowanie :”Zmiana nominacyjnego stosunku pracy”. W zasadzie może być on zaakceptowany, choć rodzi pewne uwagi. Pierwsza z nich wiąże się z zasadnością samego określenia „nominacyjny stosunek pracy”. Oczywiście nie jest to termin języka prawnego. Ustawodawca odwołuje się raczej do innych sformułowań, takich choćby jak stosunek pracy na podstawie mianowania (por np. art. 76 kp czy art. 48 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej), które wskazuje na pewną opozycję do stosunku pracy na podstawie umowy pracę, biorąc pod uwagę sposób nawiązania tego stosunku prawnego. O ile z tego punktu widzenia możliwe jest wyodrębnienie umownego stosunku pracy, o tyle trudno znaleźć tego językowy odpowiednik w przypadku mianowania jako podstawy zatrudnienia. Kieruje to uwagę w stronę synonimicznego określania, jakim jest nominacja. Odwołanie się do niego może uzasadnić posługiwanie się zwrotem „nominacyjny stosunek pracy”, co znajduje swoje odzwierciedlenie w tytule recenzowanej rozprawy. Taka konwencja językowa wydaje się uprawniona, zwłaszcza że odwoływanie się do niej nie jest odosobnione w piśmiennictwie prawniczym. Może jednak rzutować na ocenę charakteru prawnego tego rodzaju stosunku pracy, uwzględnienie w nazwie słowa „nominacyjny” wydaje się bowiem nadmiernie eksponować jego publicznoprawną proveniencję. Jak się również wydaje, niezbyt precyzyjnie oddaje istotę rozważań zawartych w rozprawie ta część jej tytułu, w której mowa o „zmianie” nominacyjnego stosunku pracy. Określenie „zmiana” może być rozumiane w różnych kontekstach. Przykładowo, ze zmianą mamy do czynienia w sytuacji, gdy stosunek pracy z mianowania przekształca się w umowny stosunek pracy (tak jak to choćby jest przewidziane w art. 54 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych z 2008 r.). Tymczasem zamiarem Doktorantki były ograniczenie pola swoich zainteresowań tylko do zmiany treści stosunku pracy, czemu dała zresztą jednoznacznie wyraz w rozdziale pierwszym (pkt 1). Można byłoby oczekiwać, że zostanie to zasygnalizowane już w tytule rozprawy, który mógłby brzmieć „Zmiana treści nominacyjnego stosunku pracy” lub w inny zbliżony sposób.

Trudno jednak byłoby z tego czynić zarzut, skoro Autorka zakres przedmiotowy swoich wywodów dalej wystarczająco precyzyjnie wyjaśniła

3/ Recenzowana rozprawa doktorska ma charakter ściśle teoretyczny, co ma swoje odzwierciedlenie w wykorzystanych metodach badawczych. Dominuje w niej zatem wyraźnie metoda formalno-dogmatyczna. Autorka koncentruje się na analizie obowiązujących norm prawnych oraz na ich interpretacji, wykorzystując w dużym zakresie dotychczasowe zapatrywania doktryny oraz dorobek judykatury. Pisząc o obecnych rozwiązaniach prawnych, dostrzega ich genezę, w związku z czym w rozprawie można dostrzec pewne elementy metody historycznej. Nie sięga natomiast do metody empirycznej, świadomie nie podejmując się badań funkcjonowania przepisów w praktyce działania jednostek organizacyjnych, w których zatrudniani są pracownicy mianowani. W rozprawach doktorskich bardzo często wykorzystuje się metodę prawnoporównawczą, co wiąże się także z odwoływaniem się do literatury obcojęzycznej. Tego rodzaju wywodów brak jest w pracy Pani mgr Joanny Podolskiej. Trudno jednak czynić z tego zarzut. Uprawianiu komparatystyki w dziedzinie, którą się zajęła nie sprzyja z pewnością zasadnicza odmienność systemu prawa polskiego stosowanego do zatrudnienia w sferze publicznej w porównaniu do rozwiązań prawnych znanych w tym zakresie w innych krajach, zwłaszcza zachodnioeuropejskich. Inaczej niż w Polsce, gdzie zasadniczo zatrudnienie to pozostaje w kręgu oddziaływania prawa pracy, w wielu innych państwach jest to raczej domena prawa administracyjnego.

4/ Nie budzi raczej zastrzeżeń struktura pracy. Jest ona przemyślana i na ogół przekonująca. Rozprawa składa się z sześciu rozdziałów oraz wprowadzenia i zakończenia. Trudno czynić zarzut z pewnej dysproporcji, jaka cechuje objętość poszczególnych rozdziałów. Dotyczy to zwłaszcza rozdziału II i III, które mają w sumie ponad 130 stron, podczas gdy cała rozprawa liczy około 220 stron (pomijając końcowe wykazy orzecznictwa, aktów prawnych i wykorzystanej literatury). Dysproporcja ta jest jednak merytorycznie uzasadniona. W tych bowiem rozdziałach znalazły się najważniejsze dla podjętego tematu wątki. Szkoda że Autorka nie zdecydowała się na zamieszczanie w kolejnych rozdziałach syntetycznego podsumowania, w którym zwykle eksponuje się najważniejsze w danym fragmencie pracy ustalenia, co porządkuje wywody, ale i ułatwia ich lekturę. Takiego podsumowania zabrakło zwłaszcza w tych dwóch, wymienionych wyżej, rozdziałach. Pewne uwagi nasuwają się też odnośnie do sposobu zatytułowania niektórych rozdziałów. W pierwszej kolejności dotyczy to tytułu rozdziału II. W ujęciu Autorki brzmi on: „Charakterystyka zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy”. W istocie cała rozprawa jest poświęcona tej problematyce.

Biorąc pod uwagę zawartość rozdziału właściwsze byłoby dodanie w tytule określenia „Charakterystyka ogólna” bądź też „Zagadnienia ogólne”, czy też takie jego zredagowanie, które syntetycznie wskazywałoby na wątki rzeczywiście tu podjęte. Inna uwaga dotyczy tytułów rozdziału III i IV. Zgodnie z tytułem rozdziału III, Autorka omawia w nim zmianę treści nominacyjnego stosunku pracy „na podstawie czynności prawnej”. Zgodnie zaś z tytułem rozdziału IV, jego przedmiotem jest zmiana treści nominacyjnego stosunku pracy „na mocy zdarzeń prawnych”. Jak jednak zgodnie się przyjmuje, czynności prawne należą do grupy zdarzeń prawnych, czemu brzmienie tytułów rozdziałów mogłoby przeczyć. Zdecydowanie poprawniej byłoby w związku z tym zatytułować rozdział IV: „Zmiana treści nominacyjnego stosunku pracy na mocy innych zdarzeń prawnych” (innych niż czynność prawna). Jak można sądzić, Autorka zdaje sobie z tego sprawę, o czym świadczy wywód na str.173.

5/ Przechodząc do merytorycznej oceny zaprezentowanych rozważań warto zacząć od kilku uwag dotyczących Wprowadzenia. Jest ono napisane bardzo syntetycznie, zawierając uwagi, które w tej części pracy powinny się znaleźć. Autorka wskazuje zatem powody, ze względu na które dokonała wyboru tematu (niezbyt zręczne pod względem językowym jest tu jednak pierwsze zdanie: „Przedmiotem niniejszej rozprawy są rozważania nad zagadnieniami...”). W tym miejscu znajdujemy też sformułowanie zasadniczej tezy rozprawy, która sprowadza się do dość oczywistej konstatacji o niejednorodnym charakterze instytucji zmieniających treść nominacyjnego stosunku pracy. Rodzi to - zdaniem Doktorantki – potrzebę zbadania przyczyn tak znacznej dyferencjacji przyjętych rozwiązań prawnych oraz dokonania oceny jej zasadności. Nie jest to jedyna „zasadnicza” zasadnicza teza. Na inne Autorka wskazuje jednak nie we Wprowadzeniu, a w dalszych fragmentach pracy. Odnieść to należy przede wszystkim do sformułowania ze strony 39, zgodnie z którym za taką tezę należy przyjąć, że „pojęcia stosunku pracy i stosunku służbowego nie można traktować jako terminów wzajemnie wykluczających się”. Stwierdzenie to ma niezwykle istotne znaczenie dla całości rozważań Doktorantki. Z Wprowadzenia dowiadujemy się również o konstrukcji rozprawy, która została podporządkowana zamiarowi ukazania zagadnień dotyczących zmiany stosunku pracy z mianowania w sposób kompleksowy z uwzględnieniem wszystkich istotnych dla tematu wątków. Uzupełnieniem tego jest informacja o przyjętych metodach badawczych z wyeksponowaniem najważniejszej z nich – dogmatycznoprawnej.

Szczególne miejsce w strukturze rozprawy ma rozdział pierwszy. Jak wynika z jego tytułu, został on poświęcony zagadnieniom zmiany umownego stosunku pracy na gruncie Kodeksu

pracy. W zamyśle Doktorantki uwagi tu zamieszczone mają stanowić punkt odniesienia do wywodów zasadniczych, które znalazły się w kolejnych rozdziałach. Siłą rzeczy jest to tylko bardzo ogólna charakterystyka unormowań kodeksowych, a poszczególne instytucje służące zmianie umownego stosunku pracy, o których pisze tu Autorka, mogłyby stanowić przedmiot odrębnego, pogłębionego opracowania, co oczywiście wykraczałoby poza potrzeby wyznaczone tytułem rozprawy. W tym fragmencie za szczególnie interesujące należy uznać rozważania o sposobach pojmowania zmiany stosunku pracy z zaznaczeniem na ogół przekonujących własnych poglądów Doktorantki w tej materii. Gdy chodzi o tę część rozdziału, w której znalazła się charakterystyka poszczególnych instrumentów służących zmianie umownego stosunku pracy, to zwraca uwagę, że nie wszystkie zostały przedstawione tak samo wnikliwie. Jest to jednak w pełni zrozumiałe. Niektóre tylko z nich mają bowiem znaczenie również z punktu widzenia zmiany nominacyjnego stosunku pracy. Dotyczy to chociażby zasygnalizowanego w rozdziale wypowiedzenia zmieniającego, które w zasadzie nie ma zastosowania do stosunków pracy z mianowania.

Bardzo wartościowe pod względem merytorycznym są wywody zamieszczone w rozdziale drugim, z zastrzeżeniem pewnych, wcześniej podniesionych w recenzji, wątpliwości dotyczących jego tytułu. W rozdziale tym Autorka zajmuje się kwestiami o szczególnym znaczeniu teoretycznym dla zmiany stosunku pracy z mianowania. Rozpoczyna – i słusznie – od uwag na temat charakteru prawnego stosunku pracy, który powstaje na tej podstawie. Dostrzegając występowanie w tych stosunkach, z różnym natężeniem, elementów publicznoprawnych, dochodzi jednak do trafnego wniosku, że stanowią one odmianę zobowiązaniowego stosunku pracy. Stanowisko to ukazuje na tle wcześniejszych poglądów doktrynalnych, wedle których zatrudnienie w sferze publicznej stanowiło domenę prawa administracyjnego. Nie odniosła się jednak do prezentowanego ostatnio przez A. Sobczyka zapatrywania, które podważa zobowiązaniową naturę stosunku pracy dość wyraźnie nadając prawu pracy piętno administracyjnoprawne. Choć stanowisko to nie znajduje raczej akceptacji w polskiej literaturze prawniczej warto byłoby, w kontekście rozważań prowadzonych w recenzowanej rozprawie, do niego się odnieść. Sporo miejsca poświęca Autorka wyjaśnieniu pojęcia pragmatyki pracowniczej. Jej wywód w tym zakresie nie rodzi zastrzeżeń, szkoda jedynie, że nie wykorzystwała w nim bardzo ważnego tekstu o pragmatykach autorstwa W. Sanetry (System prawa pracy, Tom XI - Pragmatyki pracownicze, rozdział 1: Pragmatyki zawodowe. Pojęcie i systematyka. Miejsce w systemie źródeł prawa). Trudno nie byłoby podjąć wątku dotyczącego dyspozycyjności i podporządkowania pracownika, który ma

istotne znaczenie z punktu widzenia zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy. Wątek taki w rozdziale II się znalazł, a co najważniejsze – niekwestionowane są jego walory merytoryczne. Na wysokim poziomie są również rozważania zamieszczone w punkcie 3 rozdziału, w którym została dokonana pogłębiona analiza aktów, w wyniku których dochodzi do zmiany stosunku pracy z mianowania. Można się jedynie zastanawiać, czy właściwa jest kolejność wywodów, jakie tu znajdujemy. Wydaje się, że najpierw należałoby napisać o tym, jakie akty (instytucje) wchodzi tu w grę, a dopiero później scharakteryzować ich formę i treść, podmioty dokonujące zmiany oraz naturę prawną tych aktów. Gdy chodzi o tę ostatnią kwestię, za bardzo cenne należy uznać stwierdzenie Autorki, że „użycie w danej pragmatyce nomenklatury z zakresu prawa administracyjnego nie kwalifikuje (...) samoczynnie danego aktu jako decyzji administracyjnej” (s. 78). Nie budzą zastrzeżeń uwagi o przedmiocie zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy oraz o temporalnym charakterze owej zmiany. Przekonują też poglądy Autorki o dopuszczalności stosowania przepisów powszechnego prawa pracy dotyczących zmiany treści umowy o pracę do zmiany treści stosunku pracy na podstawie mianowania, wyrastające z założenia o zupełności – co do zasady – regulacji pragmatyk w tej materii.

Szczegółową analizę instytucji wykorzystywanych do zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy doktorantka zamieściła w dwóch kolejnych rozdziałach. Dokonała przy tym podziału materii między tymi rozdziałami, rozróżniając między zmianami dokonywanymi na podstawie czynności prawnych oraz na podstawie zdarzeń prawnych. Jak zaznaczyłem wcześniej, należałoby raczej zastosować określenie „na podstawie zdarzeń prawnych innych niż czynność prawna”. Bardzo interesujący jest rozdział trzeci. Można wręcz stwierdzić, iż jest to najbardziej wartościowy pod względem merytorycznym fragment rozprawy. Jego struktura wynika z przyjętej przez Autorkę klasyfikacji czynności prawnych. Wyodrębnia ona zatem czynności jednostronne materialnie i formalnie, czynności jednostronne formalnie i dwustronne materialnie oraz czynności formalnie i dwustronne materialnie. Do pierwszych zaliczyła głównie przeniesienia na inne stanowisko lub do innej miejscowości, które w przepisach pragmatyk nie wiążą się z jednolitą terminologią, realizują jednak podobne funkcje, stanowiąc wyraz dyspozycyjności pracownika. Wyodrębniła także pewne czynności, które nie są klasyczną zmianą treści nominacyjnego stosunku pracy, bez wątpienia jednak prowadzą do zmiany prawnej sytuacji pracownika (przeniesienie w stan spoczynku oraz zawieszenie w czynnościach) i realizują nieco inne funkcje ważne dla zabezpieczenia interesu publicznego. W przypadku czynności prawnych formalnie jednostronnych i materialnie

dwustronnych istotne znaczenie odgrywa to, że dla ich skuteczności konieczny jest pewien przejaw woli pracownika: jego zgoda na zmianę lub wniosek o jej dokonanie. Mając to na uwadze Doktorantka czyni przedmiotem swojego zainteresowania określone rozwiązania prawne, jakie znalazły się w poszczególnych pragmatykach. Niejednoznaczne stanowisko zajęła w odniesieniu do oceny charakteru prawnego przeniesienia pracownika w związku z niezdolnością do pracy. Rozważania temu poświęcone umieściła w odrębnym punkcie, co mogłoby oznaczać, że nie traktuje tej instytucji w kategoriach zmiany dokonywanej zawsze na podstawie jednostronnych czynności formalnych pracodawcy. Przyznać jednak trzeba, że niejednolitość rozwiązań prawnych przyjmowanych w pragmatykach nie pozwala na jednoznaczne w tej materii stwierdzenia. Bardzo ciekawy wywód poprzedza ocenę dopuszczalności stosowania na gruncie pragmatyk porozumienia zmieniającego, a więc dwustronnej materialnie i formalnie czynności prawnej, której stosowanie nie budzi wątpliwości w odniesieniu do umownych stosunków pracy. Po zaprezentowaniu różnych zapatrywań na ten temat dochodzi ostatecznie do akceptowalnej konkluzji, że zasadniczo na gruncie nominacyjnego stosunku pracy jego zmiana „nie może być dokonywana w tradycyjnej formie porozumienia zmieniającego, właściwej Kodeksowi pracy” (s. 153). Całość rozważań w tym rozdziale dopełniają uwagi o gwarancjach pracowniczych związanych ze zmianą treści stosunku pracy z mianowania oraz bardzo interesujący wątek dotyczący skutków braku podporządkowania się pracownika aktom zmieniającym. Autorka uznaje, że ustalenie, jakie skutki wchodzi w grę powinno być powiązane z konstatacją, że pracownik powinien poddać się decyzjom przełożonych, w tym także decyzjom zmieniającym treść stosunku pracy. Brak podporządkowania aktom, których celem jest zmiana stosunku pracy jest zatem równoznaczne z naruszeniem obowiązków pracowniczych, co przesądza – zdaniem Doktorantki - o sankcjach takiego zachowania się. Wniosek ten nie zawsze jednak znajduje mocne podstawy normatywne.

W zdecydowanie krótszym rozdziale IV znajdujemy wywody dotyczące zmiany treści stosunku pracy z mianowania „na mocy zdarzeń prawnych”. Nie wracając do podniesionej wcześniej w recenzji wątpliwości dotyczącej trafności sformułowania tytułu, warto podkreślić, że przedmiotem zainteresowania Autorki są przewidziane w pragmatykach przypadki modyfikacji nominacyjnego stosunku pracy dokonujące się automatycznie, z mocy samego prawa. Najważniejszym z nich jest zawieszenie stosunku pracy (bądź też zawieszenie w pełnieniu obowiązków służbowych) przewidziane z zastosowaniem tej różnej terminologii w pragmatykach w razie tymczasowego aresztowania pracownika. Ponadto Doktorantka

prezentacja trybów rozpatrywania tych sporów (administracyjno-sądowego i sądowego) jest napisana w sposób kompetentny i nie budzi uwag merytorycznych.

Całość rozprawy wieńczy Zakończenie. I ono zostało napisane w sposób dość syntetyczny, a może nawet nadmiernie syntetyczny. Wrażenie takie jest potęgowane na skutek braku podsumowań czynionych w poszczególnych rozdziałach. Powinno to skłaniać do szerszego zaprezentowania uwag de lege lata, a zwłaszcza de lege ferenda właśnie w Zakończeniu całej rozprawy. Autorka eksponuje w nim tezę o znacznej dyferencji pragmatyk pracowniczych w zakresie dotyczącym instrumentów modyfikujących treść nominacyjnych stosunków pracy. Podkreśla przy tym, że jest to dyferencja, którą nie zawsze uzasadniają merytoryczne powody. Dostrzega w związku z tym potrzebę zmian tego niedoskonałego stanu prawnego. Nie zdecydowała się jednak na wskazanie bardziej konkretnych kierunków, w jakich zmiany te powinny podążać, traktując swoją rozprawę jako potencjalny impuls do podjęcia nad tym dyskusji. Wydaje się, że jej początkiem mogłaby być refleksja nad zasadnością utrzymania dotychczasowego zakresu zastosowania mianowania jako podstawy zatrudnienia pracowniczego. W niektórych obszarach rezygnacja z mianowania już zresztą nastąpiła (np. samorząd terytorialny, szkolnictwo wyższe), co pokazuje, że zadania sfery publicznej mogą być realizowane równie dobrze przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, również przy zastosowaniu rozwiązań, dotyczących modyfikacji treści stosunku pracy, znanych powszechnemu prawu pracy.

Kończąc ten fragment recenzji, który dotyczy oceny merytorycznych walorów rozprawy, trzeba mocno podkreślić, że zdecydowana większość rozważań Autorki jest na wysokim poziomie, świadcząc o dużych Jej kompetencjach i szerokiej wiedzy prawniczej. Rozważania zawarte w rozprawie cechują się syntetycznym ujęciem, co należy zaliczyć do mocnych ich stron. Autorka nie ulega pokusie podejmowania zagadnień marginalnych z punktu widzenia tematu, koncentrując uwagę na tym, co jest dla niego najistotniejsze. Buduje zdania bez zbędnych ozdobników, co znacznie podnosi komunikatywność wywodów. Szczególnie wysoko należy ocenić rozdziały II i III, a więc kluczowe dla całości rozważań, Choć dotyczą one trudnej i złożonej materii, Autorka dzięki swojemu warsztatowi naukowemu zawarła w nich bardzo pogłębione w swej warstwie teoretycznej wywody, prezentując je w sposób nie tylko uporządkowany, ale również z dużą dozą klarowności. Wyrażam przekonanie, że po ewentualnych uzupełnieniach i korektach rozprawa powinna być opublikowana w całości.

wskazuje na znane tylko niektórym pragmatykom powołanie do niezawodowej służby wojskowej oraz przejście w stan spoczynku. Pod względem merytorycznym i ten fragment nie rodzi w zasadzie zastrzeżeń.

Kolejny rozdział traktuje o zmianie treści nominacyjnego stosunku prawnego na podstawie aktów dyscyplinarnych. Autorka bliżej nie zajęła się charakterem prawnym „aktu dyscyplinarnego”, a ustalenia w tej materii mogą rzutować na ocenę zasadności wyodrębnienia tego rozdziału obok rozdziałów dotyczących zmiany nominacyjnego stosunku pracy na podstawie czynności prawnej i na podstawie innego niż czynność prawna zdarzenia prawnego. Uwaga ta jest o tyle istotna, jeśli zważy się, że są autorzy traktujący decyzję o ukaraniu wręcz jako czynność prawną z zakresu prawa pracy. Rozważania o sankcjach dyscyplinarnych nie są rozbudowane, Autorka słusznie koncentruje tu swoją uwagę na tych kwestiach, które pozostają w związku ze zmianą treści nominacyjnego stosunku pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że stosowanie kar dyscyplinarnych może prowadzić do modyfikacji tej treści. Podziela przy tym już wcześniej wyrażane w literaturze przedmiotu stanowisko (T. Kuczyński), że kary te mogą zmieniać treść stosunku pracy bezpośrednio (w zakresie dotyczącym zajmowanego stanowiska pracy czy wysokości wynagrodzenia), mogą też wywierać modyfikujący skutek prawny pośrednio, wpływając na przebieg kariery zawodowej, a zwłaszcza możliwości awansowania. Poświęcenie osobnych rozważań aktom dyscyplinarnym w rozprawie o zmianie treści nominacyjnego stosunku pracy da się wytłumaczyć, na co zwraca uwagę Doktorantka, także szczególnym rozkładem pełnionych przez nie funkcji. Ich istotą niej jest zatem funkcja modyfikacyjna, realizując właściwe sobie cele prowadzą jednak do przekształceń treści stosunku pracy zmianowania.

Ostatni rozdział rozprawy, który dopełnia obraz całości podjętego przez Autorkę tematu, dotyczy rozpatrywania sporów, do jakich może dojść na skutek podjęcia mechanizmów modyfikujących treść nominacyjnego stosunku pracy. Również i ten fragment nie jest specjalnie rozbudowany, podjęte zostały w nim bowiem tylko takie wątki, które z tematem pozostają w ścisłym związku. Punkt pierwszy rozdziału został zatytułowany: „Charakter prawny stosunku pracy z mianowania a delimitacja dróg sądowych w sprawach związanych ze zmianą treści nominacyjnego stosunku pracy”. Wydaje się, że nie w pełni odpowiada on przedstawionym tu wywodom. Przedmiotem zainteresowania Autorki są nie tyle kwestie charakteru prawnego stosunku pracy z mianowania, co raczej kwestia charakteru prawnego sporów związanych ze zmianą treści tego stosunku pracy, choć przyznać trzeba, że materie te pozostają ze sobą w ścisłym związku. Warto jednak zaznaczyć, że zawarta w rozdziale

. 6/ Wysoko należy ocenić również warstwę językowo-formalną rozprawy. Jest napisana dobrą polszczyzną, a zwłaszcza bardzo poprawnym językiem prawniczym. Częstym zarzutem podnoszonym w recenzjach prac doktorskich jest nieprzestrzeganie zasad interpunkcji. Rozprawa Pani mgr Joanny Podolskiej od tego rodzaju zarzutu jest w zasadzie wolna (choć np. można znaleźć niekiedy „pomimo, że”). Jeśli trzeba byłoby poszukać jakichś mankamentów językowo-stylistycznych, to do takich zaliczyłbym posługiwanie się określeniem „zapis ustawowy” (np. s. 102, 106) zamiast przepis prawny (unormowanie). Rzadkie są usterki stylistyczne (por. np. pierwsze i ostatnie zdanie rozprawy, „duże rozproszenie zatrudnienia nominacyjnego...”, s. 12; „możemy wyróżnić analogicznie za J. Steliną...”, s. 67; „zwrócił uwagę na istniejącą lukę prawną poprzez brak określenia...”, s. 210). Dzięki należytej korekcie autorskiej w rozprawie w zasadzie nie występują literówki. Dość obszerna jest wykorzystana w rozprawie literatura przedmiotu. Można jedynie zauważyć, że stosunkowo rzadko powołuje się Autorka na dwa tomy Systemu Prawa Pracy: Tom IV: Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy, a zwłaszcza Tom XI: Pragmatyki pracownicze.

W konkluzji z przekonaniem stwierdzam, że pomimo niewielkich zastrzeżeń dotyczących raczej drugorzędnych kwestii recenzowana rozprawa doktorska Pani mgr Joanny Natalii Podolskiej stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, zasługując wręcz na wyróżnienie. Bez wątplenia Doktorantka wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną nie tylko w zakresie prawa pracy, ale również prawa administracyjnego i postępowania administracyjnego oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Pozwala to na sformułowanie wniosku, że spełnia ona wymagania stawiane rozprawom doktorskim przez przepis art. 13 ust. 1 ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j.: Dz. U. z 2017 r., poz. 1789), stosowany w związku z art. 179 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669). Biorąc to pod uwagę, wnoszę o dopuszczenie Doktorantki do dalszych stadiów przewodu doktorskiego.

