

Warszawa, 15 lutego 2023 r.

dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. ucz.

Uniwersytet Zielonogórski

Recenzja rozprawy doktorskiej Pani mgr Jolanty Drobot

Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy

Wygaśnięcie stosunku pracy stanowi ważną instytucję prawa pracy. Problematyka ta, jakkolwiek podejmowana w literaturze, nadal wymaga pogłębionych badań naukowych. Dotyczy to zwłaszcza szczególnych, pozakodeksowych, przypadków wygaśnięcia, które nie były w ostatnich latach przedmiotem kompleksowej analizy naukowej. Już choćby dlatego wybór tematu należy ocenić jako trafny. Temat ten nabiera jednak dodatkowego znaczenia ze względu na coraz częstsze korzystanie przez ustawodawcę z mechanizmu wygaszania stosunków pracy różnych grup pracowników. Wygaszenie stosunku pracy pozbawia pracownika typowych mechanizmów ochronnych, w niektórych przypadkach grozi też arbitralnością działań i może prowadzić do nadużyć. Tym bardziej należy się cieszyć, że przeprowadzono badania dotyczące części tych konstrukcji, poszukując przyczyn regulacji oraz podejmując się próby ich oceny. Wszystko to czyni wybrany temat ważnym i interesującym naukowo.

Problemem, na który zwraca uwagę sama Doktorantka, było wyznaczenie zakresu badań. W pełni należy zaakceptować skoncentrowanie się na szczególnych przypadkach wygaśnięcia stosunku pracy. O ile konstrukcje kodeksowe są względnie stabilne (nawet pomimo pewnych zmian, których dokonano w ostatnich latach) i szerzej omówione w literaturze, o tyle szczególne przypadki wygaśnięcia oczekiwały na wszechstronną analizę. Doktorantka nie zdecydowała się na zbadanie wszystkich przypadków szczególnych. Ostatecznie w pracy nie omówiono wygaszania stosunków

prawnych charakteryzujących znaczącym nasyceniem elementami ustrojowymi (publiczno-prawnymi). Dotyczy to zwłaszcza sposobów i skutków reformy wymiaru sprawiedliwości. Z jednej strony, można żałować, że zagadnienie to nie zostało omówione. Z drugiej strony, sytuacje pozostawione poza zakresem badań są wyjątkowe nawet na tle analizowanych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Szczególny kontekst ustrojowy powoduje, że decyzja ustawodawcy o wygaszaniu/niewygaszaniu stosunków prawnych w znaczący sposób wykracza poza konstrukcję i aksjologię samego zatrudnienia, wiążąc się z funkcjonowaniem państwa, jego ustrojem oraz ochroną wolności i praw innych ludzi. Z tych względów zagadnienie to wymaga odrębnego, kompleksowego omówienia. Dlatego decyzję Doktorantki o ograniczeniu przedmiotu badań można uznać za uzasadnioną obiektywnymi przesłankami i zaakceptować.

Zaletą dysertacji jest jasne wyznaczenie celów badawczych, w tym najważniejszego, jakim jest ocena sposobu korzystania przez ustawodawcę z konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy. Doktorantka zakłada, że nie zawsze zastosowany mechanizm wygaszania stosunku pracy odpowiada jego istocie. To zagadnienie, w ramach którego pojawiają się zasadnicze problemy społeczne i prawne, wymagało przeprowadzenia pogłębionych badań. Istnieje potrzeba dokonania rzetelnej analizy naukowej, w tym zwłaszcza przy wykorzystaniu narzędzi właściwych naukom prawnym. Abstrahując bowiem od kontekstu politycznego i społecznego, warto odpowiedzieć sobie na pytanie, czy działania ustawodawcy mieszczą się w ramach systemu prawnego, czy też (i w jakich przypadkach) poza ramy tego systemu wykraczają. Na te pytanie chce właśnie odpowiedzieć Doktorantka.

Do realizacji tych celów wybiera adekwatne metody. Przyjmowane rozwiązania chce konfrontować z wzorcami konstytucyjnymi, oceniając, czy konkretne przypadki wygaszania stosunków pracy mieszczą się w modelu przyjętym przez ustrojodawcę. Doktorantka korzysta przede wszystkim z metody formalno-dogmatycznej. Ukazanie kontekstu historycznego ułatwia natomiast zrozumienia procesu kształtowania się konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy oraz przyczyn, dla których ustawodawca z

konstrukcji tej korzysta. W pracy budowany jest swoisty model wygaśnięcia stosunku pracy (poprzez wskazania najważniejszych cech tej instytucji), z którym konfrontowane są analizowane rozwiązania legislacyjne. Doktorantka trafnie zwraca uwagę, że z perspektywy systemowej kluczowe dla wygaszania stosunków pracy są takie okoliczności, jak niemożność kontynuowania stosunku pracy z jednej strony oraz niemożność skorzystania z typowych sposobów zakończenia stosunku pracy, w tym jego rozwiązania, z drugiej (m.in. s. 105). Konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy należy traktować jako wyjątek od zasady ochrony trwałości zatrudnienia i wykorzystywać jedynie wówczas, gdy jest to konieczne. Założenie to, zwłaszcza w kontekście oparcia go na wzorcach konstytucyjnych, należy uznać za prawidłowe. Jest to punkt wyjścia do dokonania oceny oraz sformułowania wniosków, a w rezultacie też realizacji przyjętych celów badawczych. Trzeba podkreślić, że pomimo dużego ładunku emocjonalnego, który wiąże się z omawianymi konstrukcjami prawnymi, Doktorantce udało się utrzymać w ramach analizy i dyskusji naukowej. Rozważania są merytoryczne i wyważone.

Struktura pracy została dostosowana do sformułowanych celów badawczych. Zasadniczo jest prawidłowa i pozwala na ich realizację. Aczkolwiek, jest kilka kwestii, które mogą budzić pewne wątpliwości. Dwie najważniejsze to miejsce omawiania standardów, będących punktem odniesienia dla stosowanych rozwiązań ustawowych oraz kryteria klasyfikacji przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Moim zdaniem konstytucyjne (oraz międzynarodowe i unijne) standardy ochrony praw podstawowych oraz zasady ustrojowe powinny stanowić przedmiot odrębnego rozdziału. Sformułowane w nim wnioski byłyby wykorzystywane w dalszych rozważaniach. Za takim zabiegiem przemawia znaczenie standardów ponadnarodowych i konstytucyjnych dla budowania modelu ochrony trwałości zatrudnienia. Dużo bardziej skomplikowana jest kwestia kryteriów podziału i ostatecznie typologii szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Ich różnorodność i niejednorodność utrudnia klasyfikację i powoduje, że trudno jest zbudować model w pełni spójny i logiczny. Kluczowy wydaje się podział na okoliczności dotyczące i niedotyczące pracownika, w tym konsekwencje zmian organizacyjnych i strukturalnych, m.in. w administracji

publicznej. Można się natomiast zastanawiać nad podziałem na przyczyny zależne i niezależne od woli pracownika. Już sam charakter tego kryterium powoduje, że w niektórych przypadkach trudno dokonać jednoznacznej kwalifikacji. I tak, kary dyscyplinarne, jakkolwiek nakładane przez uprawnione organy, stanowią konsekwencję określonych działań pracownika, i to działań z reguły zawinionych, a zatem w pewnym sensie od niego zależnych. Pewne możliwości (choć również zagrożenia) niesie ze sobą kryterium *sui generis* oceny przyczyn wygaśnięcia, które można klasyfikować jako zawinione (zawierające element negatywnej oceny postawy pracownika) oraz niezawinione. Podział ten pozwala na uporządkowanie przypadków wygaśnięcia stosunku pracy z perspektywy aksjologicznej. Jednak nawet jeśli podział przyjęty przez p. Jolantę Drobot w pewnych aspektach budzi wątpliwości, mimo wszystko pozwolił na kompleksowe przeprowadzenie analizy badawczej i realizację założonych celów. Wreszcie, gdy chodzi o standardy konstytucyjne, rozpocząłbym od godności człowieka, która jest źródłem wolności i praw podstawowych, i ochronie której służy system prawny. W pracy zdarzają się powtórzenia, choć przynajmniej w niektórych przypadkach można odnieść wrażenie, że ich celem było wyeksponowanie pewnych zagadnień czy tez. W niektórych fragmentach rozważania dotyczące samej konstrukcji wygaśnięcia oraz standardów, stanowiących kryteria ich oceny, przenikają się.

Stronę merytoryczną dysertacji należy ocenić wysoko. Rozważania są przejrzyste, uporządkowane i spójne. Doktorantka konsekwentnie realizuje sformułowane cele badawcze, korzystając z zadeklarowanych metod. Sprawnie posługuje się metodą formalno-dogmatyczną. Z reguły udaje się unikać wykraczania poza temat i rozbudowywania wątków niezwiązanych bezpośrednio z tematem pracy (wyjątki, przykładem rozważania na temat instytucji ślubowania, są stosunkowo nieliczne). Formułowane wnioski są dobrze uzasadnione (nawet jeśli z samą tezą można w niektórych przypadkach polemizować). Przykładem skomplikowanego zagadnienia, które było w pracy przedmiotem wnikliwej analizy jest kwestia charakteru katalogu okoliczności powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Doktorantka krytycznie bada przypadki, które mogłyby przemawiać za uznaniem otwartego charakteru katalogu i w

rezultacie formułuje tezę, że katalog ten jest jednak zamknięty. Jest to konstatacja o doniosłym znaczeniu teoretycznym i praktycznym, a sformułowana teza, w mojej ocenie, zasługuje na akceptację. Zgadzam się również z krytyczną oceną wygaszania stosunku pracy w przypadku reform administracji publicznej (s. 239-240). Ważny wniosek o nieuzasadnionym działaniu ustawodawcy został solidnie uzasadniony. Kolejna ważna, i trafna, teza to wskazanie na konieczność stosowania przepisów antydyskryminacyjnych do działań związanych z wygaszaniem stosunków pracy (m.in. s. 222). Jakkolwiek mechanizmy antydyskryminacyjne nie mogą zastąpić klasycznej ochrony trwałości zatrudnienia, to jednak w istotny sposób ograniczają arbitralność działań pracodawcy oraz wzmacniają sytuację pracownika.

Autorka wykazała się dobrą znajomością tematyki. Swobodnie porusza się po złożonym materiale normatywnym, usytuowanym w różnych obszarach systemu prawnego. Umiejętnie wychwytuje pojawiające się problemy i poszukuje sposobów ich rozwiązania. Rozumie przy tym kontekst społeczny analizowanych rozwiązań i dostrzega zagrożenia, które wiążą się z wygaszaniem stosunków pracy (s. 244). Podkreśla, że mechanizmy oderwane od ich celu oraz istoty konstrukcji mogą prowadzić do nadużyć, np. zwalania osób, które spełniają przesłanki kontynuacji zatrudnienia, ale są niewygodne dla pracodawcy. Doktorantka nie ogranicza się do omawiania poszczególnych zagadnień. Stara się podchodzić do wcześniejszych wypowiedzi doktryny i orzecznictwa krytycznie (ale też rzeczowo) i formułować własne tezy. W uzasadnionych przypadkach formułuje wątpliwości dotyczące orzeczeń, w tym orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego. Nawet fragmenty ze swojej natury opisowe, jak ewolucja instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, są interesujące, wskazując na dużą wiedzę Autorki oraz jej nakład pracy. Potwierdzeniem dobrego poziomu merytorycznego jest sformułowanie wniosków, które można uznać za realizację przyjętych celów badawczych. Wnioski te są dobrze uzasadnione i wynikają z przeprowadzonych analiz. Co do zasady, zasługują na akceptację.

Jest jednak naturalne, że w przypadku tak obszernej dysertacji, dotyczącej złożonych zagadnień i problemów o dużej doniosłości społecznej muszą się pojawiać wątki skłaniające do polemiki.

W mojej ocenie brakuje szerszego odniesienia do standardów międzynarodowych i unijnych, które wraz z wzorcami konstytucyjnymi wyznaczają formalne ramy działań ustawodawcy. Dotyczy to m.in. konwencji MOP nr 158 dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy. Nawet jeśli nie ratyfikowana przez Polskę stanowi ważny element międzynarodowej ochrony praw pracowniczych. Natomiast w myśl art. 32 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi. Warto było szerzej przeanalizować, czy i w jakim zakresie gwarancje te ewentualnie ograniczają swobodę działań prawodawcy. Nie sądzę, aby w zasadniczy sposób wpłynęło to na sformułowane wnioski, ale niewątpliwie uzupełniałoby istotne kryteria oceny działań ustawodawcy. Pewien niedosyt pozostawiają rozważania dotyczące znaczenia konstytucyjnej ochrony pracy (art. 24 Konstytucji) dla oceny wygaszania stosunków pracy (s. 29 i n.). To właśnie w tej zasadzie poszukuje się konstytucyjnych podstaw ochrony trwałości zagadnienia. Koncepcję tę zaprezentował i szeroko uzasadnił m.in. A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017. Do koncepcji tej należałoby się też szerzej odnieść.

Jakkolwiek Doktorantka nie boi się formułować własnych poglądów i tez, stara się też zachować powściągliwość. Dotyczy to zwłaszcza oceny zastosowania konstrukcji wygaśnięcia w konkretnych przypadkach. Konsekwentnie realizując cele ochronne i trzymając się konstrukcji wygaśnięcia jako instytucji szczególnej, można byłoby rozszerzyć katalog przypadków, w których wygaszenie stosunków pracy wydaje się niewłaściwe. Przynajmniej w niektórych przypadkach ustawodawca „ułatwia” sobie zadanie, stosując konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy w sektorze publicznym, choć istnieje możliwość złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę, który oceniałby i reagowałby na zachowanie pracownika (np. odmowa złożenia ślubowania

czy odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko bądź do innego urzędu). W pracy brakuje mi nieco pójścia krok dalej i szerszego omówienia środków ochrony, z jakich mógłby korzystać pracownik, którego stosunek pracy został wygaszony w warunkach uzasadniających jego rozwiązanie. Kluczowe znaczenie ma kompleksowa analiza możliwości uznania, że działanie pracodawcy ze względu na jego cechy konstrukcyjne było w rzeczywistości nie wygaszeniem stosunku pracy, lecz jego rozwiązaniem ze wszystkimi tego konsekwencjami. Otwierałoby to drogę do oceny działań pracodawcy i ewentualnych roszczeń. Wiąże się z tym potrzeba rozbudowania rozważań na temat środków ochrony, z których może korzystać pracownik, którego stosunek pracy został wygaszony (choć oczywiście wątki te pojawiają się w pracy).

Ocena formalnej strony pracy jest również pozytywna. Dysertacja została napisana dobrym, komunikatywnym językiem, co wymaga podkreślenia wobec złożoności badanego materiału źródłowego. Doktorantka sprawnie posługuje się językiem prawniczym. Wywody są prowadzone w oparciu o bogaty materiał źródłowy, z którego Doktorantka umiejętnie korzysta. Dokumentuje to w rozbudowanym systemie odsyłaczy, których konstrukcja jest z reguły prawidłowa. Bazę źródłową można było natomiast rozszerzyć, zwłaszcza gdy chodzi o opracowania z zakresu międzynarodowej i konstytucyjnej ochrony praw podstawowych. Niektóre pozycje ujęte w bibliografii (np. monografia A. Krzywonia) mogły być częściej wykorzystywane na gruncie konkretnych rozważań.

Podsumowując, zarówno merytoryczna, jak i warsztatowa strona pracy zasługują na pozytywną ocenę. Doktorantka wybrała zagadnienie o dużym znaczeniu teoretycznym i praktycznym. Sformułowała interesujące zadania badawcze, które następnie w prawidłowy sposób zrealizowała. Jej ocena działań prawodawcy w większości przypadków zasługuje na aprobatę. Sformułowane wnioski wzbogacają naukę prawa pracy w istotnym obszarze, jakim jest ustanie stosunku pracy. Rozprawa *Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy* stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. W rozprawie Kandydatka wykazała się rozległą i rzetelną wiedzą teoretyczną w obszarze nauk prawnych oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

W rezultacie należy stwierdzić, że rozprawa *Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy* spełnia warunki sformułowane dla rozpraw doktorskich w art. 187 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2022 r., poz. 574 z późn. zm.), co uzasadnia dopuszczenie Pani mgr Jolanty Drobot do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora.