

Warszawa, dnia 8 lutego 2023 r.

Dr hab. Monika Latos – Miłkowska, prof. ALK

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Jolanty Drobot**  
**SZCZEGÓLNE PRZYPADKI WYGAŚNIĘCIA STOSUNKU PRACY**

W związku z powołaniem uchwałą Rady Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 16 grudnia 2022 r. do pełnienia funkcji recenzenta w przewodzie doktorskim Pani mgr Jolanty Drobot przedkładam recenzję rozprawy doktorskiej „Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy” przygotowanej pod kierunkiem Prof. UwB, dr hab. Anety Giedrewicz-Niewińskiej.

1. Ocena wyboru tematu rozprawy

Wybór tematu rozprawy należy ocenić jednoznacznie pozytywnie. Problematyka podjęta przez Doktorantkę w recenzowanej dysertacji nie była przedmiotem pogłębionej analizy naukowej. Tymczasem jest to problematyka doniosła zarówno z teoretycznego jak i społecznego punktu widzenia. Analizowane przepisy kształtują bowiem sytuację prawną dużej grupy pracowników szeroko pojętego „sektora publicznego”. Poddanie tych przepisów krytycznej, całościowej analizie niewątpliwie było celowe, uzasadnione i poszerzające dorobek nauki prawa pracy, a wnioski z przeprowadzonych badań mogą być przydatne dla uporządkowania analizowanej instytucji. Za uzasadnione należy uznać ograniczenie zakresu badań nad wygaśnięciem stosunku pracy tylko do przypadków szczególnych. Przypadki wygaśnięcia stosunku pracy uregulowane w kodeksie pracy są już dobrze opracowane w literaturze przedmiotu, zwłaszcza wskazać należy na monograficzne opracowanie „Skutki prawne śmierci pracodawcy” autorstwa dr M. Zbuckiej. Recenzowana dysertacja dopełnia zatem badania nad instytucją wygaśnięcia stosunku pracy o szczególne, pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy.

## 2. Ocena układu i metodologii rozprawy

Układ dysertacji należy uznać za prawidłowy. Recenzowana praca składa się z pięciu obszernych rozdziałów merytorycznych. W rozdziale pierwszym Autorka przedstawia pojęcie i konstrukcję prawną wygaśnięcia stosunku pracy. Rozdział drugi prezentuje ewolucję instytucji wygaśnięcia stosunku pracy w polskim prawie pracy. Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy Autorka podzieliła na trzy grupy – przypadków wygaśnięcia stosunku pracy niezależnych od woli pracownika, przypadków wygaśnięcia stosunku pracy z przyczyn zależnych od woli pracownika oraz przypadków wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji struktur administracji publicznej. Podział ten należy uznać za uzasadniony, w takim też układzie Autorka analizuje poszczególne grupy szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy w kolejnych rozdziałach pracy. Sposób ujęcia prezentowanej materii, jej podział na rozdziały i podrozdziały zapewnia kompleksowość, klarowność i wewnętrzną spójność przeprowadzanej analizy.

W pracy wykorzystano przede wszystkim metodę analizy teoretyczno – prawnej. Metodę analityczno – dogmatyczną uzupełnia metoda historyczna, wykorzystana zwłaszcza w rozdziale II recenzowanej pracy. Warto przy tym zauważyć, że Autorka wykorzystuje też zróżnicowane metody wykładni prawa - począwszy od wykładni literalnej, poprzez wykładnię celowościową i funkcjonalną, z naciskiem na odkodowanie wartości, jakie legły u źródeł danej regulacji i które regulacja ta powinna odzwierciedlać. W obrębie zastosowanej metodologii i stosowanych metod wykładni prawa Autorka porusza się bardzo wprawnie i swobodnie. Warto również zwrócić uwagę na rzetelną analizę aksjologiczną i konstytucyjną. W pracy nie wykorzystano metody prawno – porównawczej, co należy tłumaczyć specyfiką analizowanej instytucji, która raczej nie znajduje odzwierciedlenia w systemach prawnych innych państw.

## 3. Merytoryczna ocena rozprawy

Na pozytywną ocenę zasługuje również merytoryczna strona pracy.

W rozdziale pierwszym Doktorantka dokonuje analizy teoretyczno – prawnej pojęcia wygaśnięcia stosunku pracy oraz trafnie identyfikuje cechy tej instytucji. Jest to bardzo ważna i interesująca część rozważań, służy bowiem Autorce w dalszej części pracy jako kryterium oceny prawidłowości regulacji poszczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Wysoko oceniam rozważania dotyczące wygaśnięcia stosunku pracy w świetle zasad konstytucyjnych, w których Doktorantka trafnie identyfikuje wartości konstytucyjne, które ustawodawca powinien uwzględniać regulując poszczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Dużą część tego rozdziału stanowią rozważania dotyczące charakteru prawnego katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. W istocie w ostatnich latach kwestia ta budziła dość dużo wątpliwości. Zgadzam się z konkluzją Autorki, że katalog zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy powinien mieć charakter zamknięty. Nie do końca zgadzam się natomiast z rozważaniami Autorki dotyczącymi likwidacji pracodawcy jako przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy – do kwestii tej odniosę się szerzej w dalszej części recenzji. Trochę mało przejrzysty jest również fragment rozważań dotyczący utraty zdolności pracowniczej – wydaje mi się, że bardziej zwarte przedstawienie tej problematyki wpłynęłoby korzystnie na zrozumiałość i przejrzystość toku wywodu.

Rozdział drugi w sposób spójny i przejrzysty ukazuje ewolucję wygaśnięcia stosunku pracy w polskim prawie pracy, dopełniając rozważania o kontekst historyczny.

W rozdziale trzecim Doktorantka poddała analizie szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika. Autorka do tej kategorii przypadków wygaśnięcia stosunku pracy zalicza orzeczenie kary dyscyplinarnej, orzeczenie środka karnego, prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, orzeczenie kary pozbawienia wolności bądź odbywanie kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności, osiągnięcie przez pracownika określonego wieku, upływ okresu mianowania, ustanie członkostwa w spółdzielni, upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym. Katalog ten należy uznać za prawidłowy. Przeprowadzona analiza jest poprawna, z większością wniosków Autorki należy się zgodzić. Wydaje mi się jednak, że bardziej krytycznej analizy wymaga wygaśnięcie stosunku pracy na skutek orzeczenia kary

pozbawienia lub ograniczenia wolności (s. 146-147). Autorka w zasadzie aprobuje tę przesłankę, formułując pewne uwagi krytyczne. W mojej ocenie regulacja ta nie spełnia zidentyfikowanych przez Autorkę wcześniej cech wygaśnięcia stosunku pracy. Po pierwsze, orzeczenie kary pozbawienia wolności, które jest przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy w Ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce, samo w sobie nie uniemożliwia kontynuowania stosunku pracy. Kontynuowanie stosunku pracy uniemożliwia dopiero odbywanie przez pracownika kary pozbawienia wolności, co niekiedy następuje w pewnej odległości czasowej od orzeczenia tej kary. Z kolei odbywanie kary ograniczenia wolności (stanowiące jeden z przypadków wygaśnięcia stosunku pracy uregulowanych w ustawie o PAN) w ogóle nie musi uniemożliwiać kontynuowania stosunku pracy, jeżeli na przykład orzeczono karę w postaci obowiązku wykonywania prac społecznych w niedużym wymiarze lub potrąceń z wynagrodzenia za pracę na określony przez sąd społeczny cel. Zastosowanie w takim przypadku wygaśnięcia stosunku pracy pozbawia strony możliwości takiego ułożenia stosunku pracy (np. przez zmianę rozkładu lub obniżenie wymiaru czasu pracy), które umożliwiłoby jego kontynuowanie zgodnie z wolą stron. Nadto, należy zauważyć, że przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy powszechnie stosowaną w praktykach pracowniczych jest skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo karnoskarbowe. Ta przesłanka skutecznie pełni funkcję prewencyjną, tj. zapobiega pozostawaniu w zatrudnieniu osób nie spełniających wymaganych standardów moralnych i etycznych. Wydaje się zatem, że przesłanka wygaśnięcia stosunku pracy w postaci samego orzeczenia kary pozbawienia wolności lub kary ograniczenia wolności jest nadmiernie represyjna. Powinna zostać zastąpiona przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy z powodu skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo karnoskarbowe. Jeżeli kontynuowanie stosunku pracy będzie rzeczywiście niemożliwe (np. w razie odbywania przez pracownika kary pozbawienia wolności) możliwe jest zastosowanie instytucji rozwiązania stosunku pracy – czy to w trybie art. 53 par. 1 pkt. 2 kodeksu pracy (jak to ma miejsce w przypadku „zwykłych” pracowników), ewentualnie jego wypowiedzenia jeżeli rozmiar orzeczonej kary ograniczenia wolności uniemożliwia kontynuowanie stosunku pracy. Pozostałe wnioski Autorki wynikające z analizy przeprowadzonej w rozdziale III zasługują na aprobatę.

Rozdział IV recenzowanej rozprawy doktorskiej obejmuje analizę przypadków wygaśnięcia stosunku pracy zależnych od woli pracownika. Autorka zakwalifikowała do tej kategorii takie zdarzenia jak: utrata obywatelstwa, nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach, nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy, odmowa złożenia ślubowania, odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu, dwukrotna odmowa przyjęcia wyznaczenia stanowiska w służbie zagranicznej, niestawienie się przez pracownika do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej. Dobór ten należy ocenić jako prawidłowy.

Rozważania przeprowadzone w tym rozdziale są prawidłowe, a wnioski wywiedzione przez Doktorantkę w wyniku przeprowadzonej analizy generalnie zasługują na aprobatę. Na szczególne podkreślenie zasługują spostrzeżenia Autorki co do dyscyplinującej funkcji części z analizowanych przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy (np. odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu). Autorka trafnie wskazuje na ryzyko instrumentalnego korzystania przez pracodawców z tej przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy, w sposób nakierowany na osiągnięcie celu w postaci wygaśnięcia stosunku pracy z „niewygodnym” z jakichś względów pracownikiem. Niestety praktyka pokazuje, że tego rodzaju instrumenty bywają też wykorzystywane do szykanowania pracowników. Dlatego też w pełni podzielam krytyczne stanowisko Autorki co do tych przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy i zgadzam się, że nie spełniają one cech wygaśnięcia stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy powinno być efektem obiektywnych zdarzeń uniemożliwiających kontynuowanie stosunku pracy, a nie efektem celowych zabiegów pracodawcy.

Za bardzo istotny uważam rozdział V recenzowanej pracy, w którym Autorka dokonała głębokiej analizy przypadków wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji struktur administracji publicznej. Zgadzam się w zupełności z krytyczną oceną tej instytucji dokonaną przez Autorkę rozprawy. Niestety, rozwiązanie to, które miało zostać dopuszczone tylko w bardzo wyjątkowych przypadkach, ostatnio jest wykorzystywane standardowo przy wszystkich (nawet bardzo nieznacznych) zmianach w administracji publicznej, które często nie wymagają sięgania do tak nadzwyczajnych środków.

Zastosowanie tego rozwiązania może prowadzić do arbitralnego wygaszania stosunków pracy, również z przyczyn dyskryminujących (przynależność związkowa, poglądy polityczne), pozbawiając pracowników należnej im ochrony. Instytucja ta nie spełnia cech wygaśnięcia stosunków pracy i nie powinna być stosowana. Przeprowadzona w tym zakresie analiza, zwłaszcza na gruncie przepisów Konstytucji RP oraz wywiedzione przez Autorkę wnioski w pełni zasługują na aprobatę.

Pracę wieńczy zakończenie w sposób sumaryczny i syntetyczny przedstawiające wyniki badań Autorki. Podkreślić przy tym należy, że Autorka wnioski częściowe zamieszcza na końcu poszczególnych rozdziałów, więc zakończenie wieńczące pracę stanowi podsumowanie i syntezę całości przeprowadzonych badań. Zgadzam się z główną tezą Autorki, w myśl której „analiza obowiązujących rozwiązań prawnych prowadzi do zasadniczego wniosku, że ustawodawca w sposób dowolny i arbitralny sięga do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy” i „wprowadza przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy, które nie odpowiadają pojęciu i konstrukcji prawnej tego sposobu ustania zatrudnienia”. Można nawet postawić tezę, że ustawodawca w przepisach szczególnych konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy nadużywa. Zgadzam się również z postulatami *de lege ferenda* dotyczącymi usunięcia niektórych, wskazanych przez Autorkę przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, choć poszerzyłabym ten katalog o orzeczenie kary pozbawienia wolności lub kary ograniczenia wolności. W odniesieniu do wygaśnięcia stosunku pracy z powodu osiągnięcia określonego wieku przez pracowników naukowych PAN i instytutów badawczych można dodatkowo podnieść argument nierównego traktowania w stosunku do pracowników naukowych zatrudnionych w uczelniach.

Mam jednak pewne uwagi polemiczne co do wniosków *de lege ferenda* dotyczących poszerzenia katalogu przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy. Autorka pisze, że „nie ulega wątpliwości, że w ustawie należałoby umieścić likwidację pracodawcy jako przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy”. Wydaje mi się, że nie jest to postulat trafny. Likwidacja, jak sama Autorka wcześniej zauważa, jest pewnym procesem, który rozpoczyna się od zarządzenia likwidacji przez uprawniony do tego podmiot, a kończy co do zasady ustaniem bytu prawnego i faktycznego przez pracodawcę. Jest to z reguły

proces do pewnego przynajmniej stopnia uregulowany i zorganizowany, w czasie którego jest dostatecznie dużo czasu na dokonanie pracownikom wypowiedzeń. Na wolę ustawodawcy takiego zakończenia stosunku pracy wskazuje art. 41<sup>1</sup> k.p. Moment wygaśnięcia stosunku pracy powinien być jasno określony i nie budzący wątpliwości (co wielokrotnie sama Autorka podkreśla w rozprawie), co w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na skutek likwidacji pracodawcy byłoby bardzo utrudnione. Z pewnością nie może to być sam początek likwidacji pracodawcy. W tym momencie bowiem najczęściej istnieje jeszcze potrzeba zatrudniania choćby części pracowników, więc wygaszenie wszystkich stosunków pracy byłoby zdecydowanie przedwczesne (zwłaszcza że można je bez przeszkód rozwiązać). Ustalenie jednoznacznego momentu zakończenia bytu prawnego i faktycznego pracodawcy może natomiast nastroczać trudności, zwłaszcza w razie niedopełnienia obowiązku zgłoszenia wniosku o wykreślenie podmiotu z KRS. Bardzo często w KRS figurują podmioty, które od dawna w rzeczywistości nie funkcjonują. Wykreślenie z KRS ma natomiast charakter konstytutywny, więc póki do tego wykreślenia nie dojdzie nie można z reguły mówić o utracie bytu prawnego przez pracodawcę. W mojej ocenie nie ma również praktycznego zapotrzebowania na taką regulację. W praktyce bowiem problemy najczęściej pojawiają się nie w przypadku likwidacji pracodawcy pojmowanej jako pewien zorganizowany, prawnie uregulowany proces, ale w przypadkach niesformalizowanego zaprzestania prowadzenia działalności przez pracodawcę, zwanego też czasem w literaturze przedmiotu porzuceniem pracowników przez pracodawcę. Taka konstrukcja (faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności) funkcjonowała przez dłuższy czas w art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, stanowiąc do 4 września 2017 r. przesłankę niewypłacalności pracodawcy. W mojej zatem ocenie postulat wprowadzenia wygaśnięcia stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy jest nieuzasadniony, nadmiernie szeroki. Można natomiast rozważyć jako przesłankę wygaśnięcia stosunku pracy właśnie faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności przez pracodawcę (np. pracodawca już nie prowadzi działalności, nie ma organów, ale cały czas jest zarejestrowany w KRS). Sytuacje takie bowiem nierzadko pojawiają się w praktyce i powodują wiele trudności po stronie pracowników. Jednak

również w takim przypadku wielu trudności mogłoby nastęrczać precyzyjne ustalenie momentu wygaśnięcia stosunku pracy.

Podsumowując ten wątek rozważań należy podkreślić, że merytoryczny poziom recenzowanej rozprawy jest dobry. Autorka przeprowadziła rzetelną analizę, zaprezentowała szereg zasługujących na aprobatę postulatów i wniosków. Warto też podkreślić, że przeprowadzenie tej analizy wymagało bardzo dużego nakładu pracy, bowiem analizowane przez Doktorantkę przypadki wygaśnięcia stosunku pracy uregulowane są w bardzo licznych aktach prawnych, a katalogi przypadków wygaśnięcia stosunków pracy w poszczególnych ustawach różnią się od siebie. Zatem już samo ich skatalogowanie i usystematyzowanie wymagało dużego wysiłku. Przewstawione w tej części recenzji uwagi mają charakter bardziej polemiczny i nie obniżają wysokiej oceny merytorycznej strony rozprawy.

#### 4. Ocena formalnych aspektów pracy

Praca prezentuje również dobry poziom warsztatowy. Recenzowana rozprawa napisana jest ładnym prawniczym językiem. System odsyłaczy jest obszerny i starannie przygotowany. Nie budzi większych wątpliwości również sposób prowadzenia toku wywodu, który z reguły jest jasny i spójny. Jedynie miejscami (np. przy analizie utraty zdolności pracowniczej) przeprowadzone analizy nieco tracą na przejrzystości. Jest to jednak jak sadzę usterka, którą da się wyeliminować przed ewentualną publikacją rozprawy. W niektórych fragmentach da się zaobserwować pewna niekonsekwencja Autorki w kwestii miejsca formułowania wniosków. Czasami analiza i wynikające z niej wnioski zamieszczane są już w podrozdziałach pracy, w których autorka analizuje poszczególne przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy (tak jest np. odniesieniu do wieku jako przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy). Niekiedy zaś w części dotyczącej poszczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy przeprowadzana jest sama analiza treści obowiązujących przepisów, zaś krytyczna refleksja i wnioski zamieszczane są dopiero w podsumowaniu rozdziału (tak jest na przykład w przypadku ustania członkostwa w spółdzielni jako przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy). Nieco zakłóca to odbiór pracy. Wydaje się, że w razie publikacji rozprawy wskazane byłoby ujednolicenie tej kwestii. Praca ma bardzo dobrą objętość i pomimo obszerności i



złożoności analizowanej materii nie jest nadmiernie długa. Autorka wykazała się w dużej mierze umiejętnością syntezy i zwięzłego formułowania myśli. Bibliografia przygotowana jest bardzo starannie.

Podsumowując tę część recenzji należy stwierdzić, że niezależnie od drobnych uwag warsztatowa strona pracy zasługuje na ocenę pozytywną.

#### 5. Ocena wykorzystanych źródeł

Na jednoznacznie pozytywną ocenę zasługuje wykorzystanie przez Autorkę źródeł. W pracy została w sposób efektywny i twórczy wykorzystana bardzo obszerna literatura przedmiotu, zarówno starsza jak i najnowsza. Zauważyć również należy, że Autorka pracowała na bardzo obszernym materiale normatywnym i wykazała się bardzo wysokim stopniem jego opanowania (co nie jest łatwe). Wymagało to iście benedyktyńskiej pracy. Trafnie wykorzystano również dorobek judykatury, zwłaszcza orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Pod tym względem praca zasługuje na wysoką ocenę.

#### 6. Konkluzje

Sumaryczna ocena recenzowanej pracy wypada bardzo pozytywnie. Praca jest nowatorska, zidentyfikowano w niej wiele bardzo interesujących problemów badawczych, sformułowano wiele trafnych wniosków i postulatów *de lege ferenda*. W przeważającej mierze są to wnioski i postulaty trafne. Na duże uznanie zasługuje bardzo duży nakład pracy, który Autorka włożyła w przygotowanie recenzowanej rozprawy. Nieliczne uwagi sformułowane w treści recenzji mają charakter polemiczny i mieszczą się w granicach dyskusji naukowej.

**W rezultacie należy jednoznacznie stwierdzić, że recenzowana dysertacja stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego w rozumieniu art. 187 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i może stanowić podstawę dalszych etapów postępowania o nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych dyscyplinie nauki prawne mgr Jolancie Drobot.**

Prof. ALK dr hab. Monika Latos - Miłkowska