

Łódź, 26.02.2023 r.

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ
Katedra Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy
Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki
mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl

Recenzja rozprawy doktorskiej p. mgr Jolanty Drobot
pt. „Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy”, ss. 294
napisanej pod kierunkiem dr hab. Anety Giedrewicz-Niewińskiej, prof. UwB

I. WPROWADZENIE

Otwarcie przewodu doktorskiego mgr Jolanty Drobot nastąpiło 14 czerwca 2021 r. W związku z tym zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.). Zgodnie z art. 187 tej ustawy, „rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej (ust. 1). Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne (ust. 2).

II. TEMATYKA I TYTUŁ ROZPRAWY, CEL BADAWCZY

Przedmiotem rozprawy doktorskiej są „Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy”. Nie ulega wątpliwości, że podjęta tematyka jest zagadnieniem istotnym w sferze indywidualnego prawa pracy i zasługującym na opracowanie monograficzne, które do tej pory nie powstało. Z tego powodu wybór tematyki rozprawy doktorskiej był słuszny i uzasadniony. Co prawda wygaśnięcie stosunku pracy w przypadkach określonych w pragmatykach pracowniczych, stanowiących *lex specialis* w stosunku do kodeksu pracy nie pozostaje całkowicie poza obszarem zainteresowań nauki, jednakże dotychczasowe wypowiedzi odnoszą się do stosunków pracy pracowników danej branży, głównie w ramach omawiania innych zagadnień. Celem pojedynczych opracowań artykułowych było rozwiązywanie jednostkowych wątpliwości, bez całościowej teoretycznej analizy szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Brak jest monografii, która w sposób kompleksowy odnosiłaby się do tego zagadnienia. Recenzowana rozprawa ma więc szansę wypełnić lukę w literaturze przedmiotu związaną z brakiem opracowania poświęconego wygaśnięciu stosunku pracy z

przyczyn ujętych w przepisach szczególnych. Podjęte rozważania są tym bardziej potrzebne, że problematyka wygaśnięcia stosunku pracy z przyczyn określonych w pragmatykach stanowi często przedmiot rozstrzygnięć sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego. W tym zakresie najczęściej z nich dotyczy zagadnienia wygaśnięcia stosunków pracy pracowników przekształcanych jednostek administracji publicznej. Rodzi ono najczęściej wątpliwości, a wydane na tym tle orzecznictwo nie jest jednolite.

Z wprowadzenia do rozprawy doktorskiej p. Jolanty Drobot wynika, że „głównym problemem badawczym pracy doktorskiej jest ocena sposobu stosowania przez ustawodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Z kolei główna hipoteza badawcza sprowadza się do twierdzenia, że ustawodawca sięga w sposób dowolny i arbitralny do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy odpowiadają istocie wygaśnięcia tego stosunku. Nie wszystkie też są zgodne z Konstytucją RP”. Jak wskazuje dalej Autorka, „Ustalenia w tym zakresie będą poprzedzone weryfikacją obowiązującego stanu prawnego w obszarze szczególnych, pozakodeksowych regulacji o wygaśnięciu stosunku pracy. Wymaga także ustalenia, jaka jest konstrukcja analizowanej instytucji. Ponadto należy zbadać, czy do wygaśnięcia stosunku pracy może dojść jedynie w wyniku zdarzeń, z którymi prawo wprost łączy ten skutek, czy także w sytuacjach nieprzewidzianych przepisami prawa. Chodzi zwłaszcza o rozstrzygnięcie, czy zbiór zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy jest zupełny i spójny, czy też aktualne przepisy prawa obarczone są wadami i brakami negatywnie oddziałującymi na pojmowanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy oraz prawidłowego jej stosowania. W efekcie zachodzi potrzeba odpowiedzi na pytanie, czy instytucja wygaśnięcia stosunku pracy może być wprowadzana do porządku prawnego przez ustawodawcę dowolnie, czy jednak istnieją granice omawianej instytucji, jak również jakie środki ochrony prawnej przysługują stronom stosunku pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy”. Ponadto, „Każdy z powyżej wskazanych celów ma doprowadzić do dwojakiego rodzaju wniosków końcowych. Po pierwsze, do zaproponowania wykładni obowiązującego prawa (*wnioski de lege lata*). Po drugie do wskazania przyszłych postulowanych regulacji ustawowych (*wnioski de lege ferenda*)” (s.9).

Zarówno wskazany cel badawczy, jak i określone szczegółowo pozostałe pytania badawcze zasługują na pozytywną ocenę.

III. KONSTRUKCJA I UKŁAD ROZPRAWY

Systematyka ogólna rozprawy opiera się rozdziałach, których jest pięć, poprzedzonych wprowadzeniem. Systematyka szczegółowa obejmuje punkty i podpunkty. Każdy rozdział kończą przejrzyste uwagi końcowe. Konkluzje wynikające z całości pracy zawarto w zakończeniu.

Konstrukcja rozprawy nie budzi żadnych zastrzeżeń i opiera się na podziale prezentowanej materii na kluczowe zagadnienia, z których każdemu poświęcono jeden z rozdziałów. Pierwsze dwa rozdziały poświęcone są zagadnieniom determinującym właściwe rozważania na temat szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy takim jak: istota i konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy oraz ewolucja przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Kolejne trzy rozdziały poświęcone są już szczególnym przypadkom wygaśnięcia stosunku pracy niezależnym od woli pracownika, jak i zależnym od niego a także szczególnym przypadkom wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji struktur administracji publicznej.

Podstawową metodą badawczą, w oparciu o którą prowadzone są rozważania, jest metoda dogmatyczno-prawna. Budowa każdego z rozdziałów opiera się na podobnej zasadzie. Autorka szczegółowo prezentuje każde z zagadnień tytułowych rozdziału w oparciu o analizę aktów prawnych – ustaw regulujących kwestie związane ze stosunkami pracy poszczególnych grup zawodowych, dorobku doktryny uzupełniając ją o własne poglądy i stanowiska. W rozprawie znajdują się także liczne odwołania do orzeczeń, na tle których doszło do ukształtowania się różnych linii orzeczniczych. W pracy doktorskiej wykorzystana została także metoda historycznoprawna. Omówienie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, w szczególności określenie istoty wygaśnięcia stosunku pracy wymagało ustalenia źródeł tej instytucji oraz prześledzenia jej ewolucji.

IV. OCENA STRONY FORMALNEJ ROZPRAWY

Strona formalna pracy jest poprawna. Starannie opracowane zostały także przypisy, które są sporządzone w sposób precyzyjny, a zarazem „oszczędny” w tym znaczeniu, że w rozprawie nie występują spotykane niekiedy w pracach naukowych „podwójne rozważania”, tj. przypisy, w których prowadzone są rozważania równoległe do analizy prowadzonej w tekście głównym. W recenzowanej rozprawie przypisy wypełniają swoją podstawową funkcję, tj. wskazują źródła na których opiera się zawarta w pracy analiza.

Doktorantka posługuje się poprawnym prawniczym językiem a rozprawa doktorska została napisana w sposób bardzo zrozumiały i klarowny. Prowadzone wywody cechuje niezwykle uporządkowanie - Autorka wskazuje w sposób skrótowy wszystkie poglądy doktryny na dany temat oraz ewentualne orzecznictwo a następnie przedstawia własne stanowisko.

V. OCENA MERYTORYCZNA

Całość recenzowanej rozprawy doktorskiej zasługuje na pozytywną ocenę i dowodzi bardzo dobrego przygotowania mgr Jolanty Drobot do pracy naukowej.

Autorce udało się uporządkować złożoną i rozległą problematykę wygaśnięcia stosunku pracy normowaną w pragmatykach pracowniczych. Stanowi to już wartość samą w

sobie. Należy także zaznaczyć, że rozprawa nie ma charakteru tylko sprawozdawczego i nie ogranicza się do przedstawienia dotychczasowych poglądów doktryny prezentowanych przy okazji omawiania innych zagadnień. W rozprawie zamieszczono niewskazywane dotychczas w nauce konkluzje *de lege lata* w kontekście wygaśnięcia stosunku pracy, a ponadto Autorka wskazuje na potrzeby zmian w tym zakresie

Nie będę odnosić się do każdej wypowiedzi, czy spostrzeżenia Autorki, które uważam w większości przypadków za trafne. Podzielim zasadniczo ogólne konkluzje, że ustawodawca w sposób dowolny i arbitralny sięga do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Legislator wprowadza przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy, które nie odpowiadają pojęciu i konstrukcji prawnej tego sposobu ustania stosunku zatrudnienia. Częściowo zgadzam się także ze stanowiskiem, że przypadki wygaśnięcia zostały ukształtowane w sposób sprzeczny z wartościami konstytucyjnymi, aczkolwiek odmiennie niż Doktorantka nie odnoszę tego poglądu do wszystkich wskazanych w rozprawie szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy i zostanie to przeze mnie wspomniane w dalszej części recenzji.

Przechodząc do rozważań zamieszczonych w poszczególnych rozdziałach odniosę się tylko do niektórych kwestii ponieważ jak wskazałam większość wniosków uważam za uzasadnione.

Rozdział I rozprawy (*Pojęcie i konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy*), ma charakter wprowadzający i poświęcony został istocie i konstrukcji prawnej wygaśnięcia stosunku pracy. Trafnie jest przyjęte przez Autorkę założenie, iż „szczególnymi przypadkami wygaśnięcia stosunku pracy” są zdarzenia prawne prowadzące do wygaśnięcia stosunku pracy, które zostały wskazane w przepisach szczególnych (*lex specialis*) w stosunku do regulacji kodeksu pracy. Odnoszą się one zasadniczo do szczególnej kategorii pracowników, zazwyczaj pracowników sfery budżetowej, zatrudnionych nierzadko w oparciu o pozaumowne podstawy stosunku pracy. Pragmatyki pracownicze często w sposób odmienny niż kodeks pracy normują zasady wygaśnięcia stosunku pracy tej szczególnej kategorii pracowników oraz przewidują własne katalogi przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Najbardziej interesującymi i budzącymi najwięcej wątpliwości prawnych szczególnymi przypadkami wygaśnięcia stosunku pracy są przyczyny wygaśnięcia tego stosunku wprowadzone do ustaw regulujących reformę konkretnej jednostki administracji publicznej. Przepisy te są ściśle związane z przeobrażeniami struktur administracyjnych państwa, w celu zmniejszenia zasobów kadrowych w danym sektorze publicznym. Po zrealizowaniu konkretnego celu przepisy te tracą na znaczeniu i nie są ponownie stosowane.

Ponadto, Autorka bada charakter prawny katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. W nauce prawa pracy kwestią sporną jest bowiem, czy katalog ten ma charakter zamknięty. Autorka przychyliła się do poglądu o zamkniętym katalogu zdarzeń prawnych

powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Zgodzić się należy, że zbyt dowolne niepoparte żadnym przepisem prawa doprowadzenie do wygaśnięcia stosunku pracy może powodować pozbawienie pracownika słusznej ochrony jego prawa

W tej części pracy przedstawione zostały także wartości konstytucyjne, w oparciu o które należy konstruować przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy. W pełni zgodzić się należy, że przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy powinny być zgodne z zasadą zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, zasadą ochrony pracy, zasadą ochroną godności człowieka, zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, zasadą równego dostępu do służby publicznej oraz zasadą prawa do sądu. Trafne są także spostrzeżenia Autorki, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy nie powinna służyć do dyscyplinowania pracowników. Tego rodzaju przepisy mogą bowiem służyć pracodawcy do dowolnego i niczym nieskrępowanego zwalniania pracowników, co słusznie zdaniem Autorki stanowi o niekonstytucyjności tych regulacji.

Rozdział II (*Ewolucja przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy*) zawiera rozważania mające na celu udzielenie odpowiedzi na pytania kiedy powstała i jak rozwijała się instytucja wygaśnięcia stosunku pracy oraz kiedy wprowadzono do porządku prawnego szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Omówienie ewolucji przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy obejmuje charakterystykę tej instytucji w okresie międzywojennym, następnie po wojnie do momentu wprowadzenia do polskiego ustawodawstwa kodeksu pracy, do nowelizacji kodeksu pracy w 1996 r. i aż do współczesności.

Spośród zamieszczonych w tej części rozważań interesujący jest fragment, w którym Doktorantka podważa pojawiającą się w literaturze tezę, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy powstała wraz z uchwaleniem kodeksu pracy. W tym zakresie Autorka dowodzi, że pierwszym przepisem, który bezpośrednio wskazywał na wygaśnięcie stosunku pracy był art. 4 dekretu z 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, który przewidywał, że umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania.

Badania historyczne przeprowadzone przez Doktorantkę są pomocne zarówno w zrozumieniu i wyjaśnieniu kształtu dzisiejszych rozwiązań prawnych, jak i prawidłowym zakwalifikowaniu określonych zdarzeń prawnych jako przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy

W rozdziale trzecim (*Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika*) zostały omówione następujące przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy: orzeczenie kary dyscyplinarnej, orzeczenie środka karnego (prawomocne orzeczenie utraty praw publicznych, zakaz zajmowania stanowiska lub wykonywania określonego zawodu),

prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo skarbowe, orzeczenie kary pozbawienia wolności bądź odbywanie kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności, osiągnięcie przez pracownika określonego wieku, upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym, upływ trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia stosunku pracy kuratora zawodowego, czy też stawienie się do zawodowej służby wojskowej.

Zasadniczo zgadzam się z większością wyrażonych przez Autorkę poglądów, z wyjątkiem kilku do których się odniosę. Wydaje mi się, że zbyt pobieżne i wymagające głębszej analizy wymagają rozważania dotyczące wygaśnięcia stosunku pracy z powodu wieku w szkolnictwie wyższym oraz służbie zagranicznej. Za pożądane uważam sięgnięcie w tym zakresie do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE dotyczącego zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Argumenty na rzecz swojego stanowiska Autorka opiera bowiem tylko na Konstytucji i opinii Rzecznika Praw Obywatelskich, który odwołuje się jedynie do przepisów dyrektywy 2000/78/WE. Jeśli chodzi o przepisy Konstytucji są one na tyle ogólne, że w zasadzie każde stanowisko można próbować uzasadnić zasadami wynikającymi z Konstytucji. Z kolei odwołanie się do tekstu dyrektywy 2000/78/WE z pominięciem bogatego orzecznictwa TSUE nie pozwala na właściwe zrozumienie problematyki zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Pożądane jest nie tylko sięgnięcie do orzeczeń TSUE, które dotyczą zakończenia stosunku pracy z powodu wieku, ale także pozostałych orzeczeń dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu z powodu wieku. Tylko wówczas można nabyć właściwe spojrzenie na przyjętą na szczeblu unijnym wykładnię zakazu dyskryminacji ze względu na wiek.

W odniesieniu do przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy z powodu osiągnięcia określonego wieku warto sięgnąć np. do wyroku TSUE w sprawie C-250/09 i C-268/09, *Georgiew*, dotyczącego m.in. obowiązkowego przejścia na emeryturę w wieku 68 lat. W orzeczeniu tym, optymalny, międzypokoleniowy podział szans zawodowych został uznany za istotny cel polityki zatrudnienia, w którym TS stwierdził, że dyrektywę 2000/78/WE, a w szczególności jej art. 6 ust. 1, należy interpretować w ten sposób, iż nie zakazuje ona przepisów krajowych, takich jak przepisy będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, zgodnie z którymi profesorowie uniwersyteccy przechodzą obowiązkowo na emeryturę z chwilą ukończenia 68. roku życia, zaś kontynuacja ich działalności zawodowej po ukończeniu 65. roku życia możliwa jest jedynie na podstawie umów na czas określony, które mogą być ponownie zawierane jedynie dwukrotnie, pod warunkiem że celami tych przepisów są wdrożenie wysokiej jakości nauczania oraz optymalny międzypokoleniowy rozdział stanowisk profesorskich, a także pod warunkiem że przepisy te pozwalają na osiągnięcie tych celów za pomocą właściwych i koniecznych środków. Także Komisja Europejska i pozostałe rządy, które zgłosiły w sprawie swoje uwagi, podnosiły, że zgodny z prawem cel przepisów krajowych może polegać na „zamiarze zapewnienia jakości nauczania i badań naukowych przy

równoczesnym odnawianiu kadry nauczycieli akademickich przez zatrudnianie młodszych profesorów, a także na zamiarze rozdziału stanowisk w najlepszy możliwy sposób poprzez zapewnienie równowagi międzypokoleniowej. TS uznał, że wspieranie zatrudnienia osób młodszych w szkolnictwie wyższym, poprzez powierzenie im stanowisk profesorskich, stanowić może zgodny z prawem cel. W tym kontekście Trybunał przywołał także opinie rzecznika generalnego, który wskazał, iż „wspólna praca różnych pokoleń nauczycieli akademickich i badaczy sprzyja wymianie doświadczeń oraz nowatorstwu, a zatem podnoszeniu jakości kształcenia i badań naukowych w obrębie uniwersytetów”. Rzecznik generalny podkreślił przy tym, że skoro „liczba wolnych w sektorze uniwersyteckim jest ograniczona, a kariery akademickie mogą być względnie długie, rozsądne jest założenie, że limit wieku ułatwi młodszym osobom dostęp do zawodu. Zdaniem rzecznika, „państwo członkowskie może w sposób prawowity zmierzać do zagwarantowania zrównoważonej piramidy wieku w obrębie grona profesorów uniwersyteckich poprzez ustanowienie granicy wieku”. TS za kluczowe uznał ustalenie celu, jakiego realizacji miał służyć przepis krajowy. Trybunał Sprawiedliwości pozostawił sądowi krajowemu ocenę realizacji tego celu, gdyż istotne wątpliwości co do skuteczności wspierania zatrudnienia i ułatwiania młodszym dostępu do wykonywania określonego zawodu przez analizowane przepisy krajowe zostały sformułowane w postępowaniu przez W. Georgiewa. W uwagach zgłoszonych na piśmie wykazywał on, że uniwersytet i rząd bułgarski opierają się na prostych stwierdzeniach świadczących o tym iż sporne przepisy nie są bynajmniej dostosowane do rzeczywistej sytuacji odnośnego rynku pracy. W. Georgiew podnosił, że średnia wieku profesorów uniwersyteckich wynosi 58 lat, a ich liczba nie przekracza tysiąca, co można wyjaśnić brakiem zainteresowania osób młodych do podejmowania kariery profesorskiej. Jego zdaniem sporne przepisy nie zachęcają więc do zatrudniania osób młodych⁵⁶. Odwołując się do orzeczenia w sprawie C-169/07, *Hartlauer*, TS nałożył na sądy krajowe obowiązek ustalenia, czy tego rodzaju ograniczenie wiekowe rzeczywiście służy realizacji powoływanych celów w sposób spójny i systematyczny.

Pomocne może okazać się także sięgnięcie do argumentów wskazywanych w judykaturze przez SN w odniesieniu do wieku jako kryterium zakończenia stosunku pracy i potrzeby zapewnienia wymiany międzypokoleniowej.

Warto byłoby zgłębić także rozważania dotyczące wygaśnięcia stosunku pracy w służbie zagranicznej z powodu osiągnięcia wieku 65 lat. Autorka stwierdza, że „Z analizowanych regulacji ustawy o służbie zagranicznej wynika, że jedynym kryterium różnicującym pracowników służby zagranicznej jest wiek. Ustawodawca nie określił żadnych innych obiektywnych kryteriów różnicowania tych osób, podczas gdy przepis art. 4 ustawy o służbie zagranicznej dopuszcza aby minister właściwy do spraw zagranicznych podejmował

decyzję w indywidualnych sprawach na wniosek tego pracownika. Oznacza to, że ustawa dopuszcza przyjęcie przez ministra subiektywnych kryteriów oceny w tym zakresie” (s. 150-151). Dalej Autorka pisze „Odmienne traktowanie pracowników służby zagranicznej, którzy ukończyli 65 rok życia nie ma uzasadnienia pod względem przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE, tj. obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia, zgodnego z przepisami celu wprowadzenia tego rozróżnienia, zaś środek zastosowany przez ustawodawcę w postaci wygaśnięcia stosunku pracy nie jest właściwy i konieczny. Nie można także stwierdzić, aby ograniczenie możliwości pracy dla osób, które ukończyły 65 lat było uzasadnione celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, o czym mowa w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE, Z uwagi na brak jednoznacznego określonego celu regulacji oraz nieprzedstawienie jakichkolwiek argumentów za jej wprowadzeniem, niemożliwa jest ocena jej obiektywności i racjonalności, a zatem przybiera ona charakter arbitralnego wykluczenia części pracowników służby zagranicznej” (s. 151).

Powyższe stwierdzenia Autorki nie są poprzedzone pogłębionymi badaniami w tym zakresie. Nie sposób sobie wyobrazić, aby cel regulacji był *expressis verbis* wskazany w przepisach. Podobnie jak w przypadku szkolnictwa wyższego tak i w tym przypadku warto byłoby sięgnąć do orzecznictwa TSUE. W szczególności w orzeczeniach dotyczących wieku jako kryterium determinującego dostęp do zatrudnienia w określonych służbach TS, opierając się na danych medycznych wskazuje na utratę zdolności psychofizycznych wraz z wiekiem (zob. np. sprawę Wolf, C-229/08, sprawę Prigge C 447/09). Pierwsza ze spraw dotyczyła określenia górnej granicy wieku rekrutacji do służby pożarniczej wynoszącej 30 lat. Druga natomiast dotyczyła postanowień układu zbiorowego pracy, przewidującego automatyczne ustanie umowy o pracę pilotów w wieku 60 lat w celu zapewnienia bezpieczeństwa żeglugi powietrznej, przy czym pod pewnymi warunkami możliwe było kontynuowanie przez pilotów działalności zawodowej.

Zarówno z art. 4 dyrektywy 2000/78/WE jak i orzecznictwa TSUE wynika, że państwa członkowskie mogą uznać, że „odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 dyrektywy nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”.

Biorąc pod uwagę cele realizowane przez służbę zagraniczną należałoby dokładnie przeanalizować, czy wygaśnięcie stosunku pracy nie stanowi uzasadnionego odstępstwa od zakazu dyskryminacji. Jak wynika z orzecznictwa do takich odstępstw zalicza się m.in. bezpieczeństwo publiczne i porządek publiczny. Z kolei możliwość dalszego zatrudnienia po osiągnięciu wieku nie oceniałabym krytycznie jako „furtkę” do subiektywnych decyzji, ale

właśnie jako możliwość kontynuacji zatrudnienia tam gdzie pomimo wieku nie zachodzą okoliczności przemawiające przeciwko dalszemu zatrudnieniu w służbie zagranicznej.

Bez przeprowadzenia pogłębionej analizy nie sposób, moim zdaniem, stwierdzić jak czyni to Autorka na s. 166, że regulacja o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu ukończenia przez pracownika służby zagranicznej 65 lat jest sprzeczna z zasadą ochrony pracy, wolności pracy i z zasadą niedyskryminacji. Przeciwnie, uważam że pogłębione rozważania dostarczą argumentów na rzecz stanowiska, zgodnie z którym cel któremu ma służyć wygaśnięcie stosunku pracy z chwilą osiągnięcia wieku 65 lat w służbie zagranicznej osób wskazanych w ustawie, służy zapewnieniu zdolności operacyjnej i dobrego funkcjonowania służby zagranicznej.

W rozdziale czwartym (*„Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy zależne od woli pracownika”*) omówione zostały w pewnym stopniu zależne od woli pracownika przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Do tej grupy zdarzeń Autorka zaliczyła utratę obywatelstwa, nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach, nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy, odmowę złożenia ślubowania, odmowę wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu, dwukrotną odmowę przyjęcia wyznaczenia stanowiska w służbie zagranicznej oraz niestawienie się do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej. W kontekście każdej ze wskazanych przesłanek Autorka, po pierwsze, analizuje w jaki sposób dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy oraz po drugi bada czy dane zdarzenie prawne odpowiada standardom konstytucyjnym. Do najbardziej interesujących rozważań zawartych w rozdziale czwartym należą refleksje dotyczą odmowy wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu oraz dwukrotna odmowa przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Zgodzić się należy z Autorką, że wskazane odmowy nie powinny skutkować wygaśnięciem stosunku pracy. Akt woli pracownika niepodporządkowania się decyzji pracodawcy o poniesieniu może zostać wyrażony w sposób dorozumiany. Tymczasem wygaśnięcia stosunku pracy nie można domniemywać. Ustanie stosunku pracy powinno opierać się na wyraźnych podstawach prawnych i faktycznych.

Rozdział piąty (*„Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji struktur administracji publicznej”*) poświęcony jest wygaśnięciu stosunku pracy w trakcie reorganizacji struktur administracji publicznej. W istocie chodzi o przepisy prawa wprowadzane do ustawy regulującej kwestie określonego przekształcenia jednostki organizacyjnej, których zadaniem jest doprowadzenie do wygaśnięcia stosunku pracy w

całości lub części kadry pracowniczej tej jednostki. Podjęta tematyka stanowi niezwykle kontrowersyjne zagadnienie z uwagi na podnoszony w doktrynie i orzecznictwie zarzut wykorzystywania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy do masowego zwalniania pracowników administracji publicznej, w tym do pozbywania się pracowników niechcianych przez ugrupowania polityczne będące u władzy w danym czasie.

Instytucja wygaszania stosunków pracy w administracji publicznej posiada utrwalone miejsce w polskiej regulacji prawnej. Na popularności zyskała ona od momentu reformy samorządu terytorialnego w latach 90. Konstrukcja wygaszania stosunków pracy wówczas zastosowana była w kolejnych latach nagminnie i wykorzystywana do zmian struktur administracji publicznej. Trybunał Konstytucyjny nie zakwestionował zgodności z Konstytucją regulacji przewidujących wygaszanie stosunków pracy w administracji publicznej. W wyroku z dnia 13.03.2000 r., K 1/99, OTK 2000, nr 2, poz. 59 Trybunał podkreślił, że w wyjątkowych sytuacjach dopuszcza się korzystanie z wygaszania stosunków pracy pracowników sfery publicznej. Zdaniem Trybunału, „ochrona praw nabytych nie może iść tak daleko, aby uniemożliwiła zasadniczą reformę polskiego systemu prawnego, w tym systemu norm regulujących funkcjonowanie organów administracji publicznej. Zasada pewności prawa również podlega ograniczeniu, w szczególności gdy przemawia za tym inna zasada prawnokonstytucyjna albo gdy ze względów obiektywnych zachodzi potrzeba dania pierwszeństwa określonej wartości chronionej bądź znajdującej oparcie w przepisach konstytucji”. Z wyrokiem tym nie zgadza się Doktorantka, wskazując że nie ma żadnego usprawiedliwienia dla stosowania omawianej konstrukcji prawnej. Jej zdaniem, pracodawca publiczny (państwo) może skutecznie przeprowadzić procedurę rozwiązywania stosunków pracy, z zachowaniem poszanowania elementarnych praw pracowników (s. 205-206; 246-247).

Zasadniczo podzielam poglądy Autorki, że konstrukcja wygaszania stosunku pracy w toku reorganizacji struktur administracji publicznej daje możliwość pozbycia się ze struktur administracji publicznej nie tylko byłych współpracowników organów bezpieczeństwa państwa, ale również wartościowych pracowników, którzy w trakcie swojej kariery zawodowej, działając w dobrej wierze, wyrażali uzasadnione, choć negatywne opinie o funkcjonowaniu jednostki organizacyjnej. Taka regulacja może prowadzić do dowolności w doborze pracowników do dalszej pracy, jak również pozbywania się pracowników dla pracodawcy „trudnych”, z pozamerytorycznych powodów niechcianych lub niewygodnych.

Warto byłoby jednak rozważyć, czy od tych zasadniczo ogólnie poprawnych konkluzji nie ma wyjątków. Autorka powyższe twierdzenia odnosi zasadniczo do wszystkich sytuacji wygaszania stosunku pracy dokonywanych w ramach przekształceń struktur administracyjnych. Z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego wynika, że posłużenie się konstrukcją wygaśnięcia stosunku pracy przy reformowaniu administracji publicznej powinno

być ocenianie w przypadku każdej regulacji w sposób indywidualny i uwzględniać specyficzny kontekst jego zastosowania, w tym grupę podmiotów, w stosunku do których będzie ona stosowana. Z wyroku TK z 13.03.2000 r., K 1/99, wynika, że ustawodawca nie powinien stosować konstrukcji wygaszania stosunków pracy, gdy nie usprawiedliwia tego potrzeba zabezpieczenia innych niż ochrona pracy konkurencyjnych wartości konstytucyjnych. Zawarta w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz literaturze prawa krytyka wygaszania stosunków pracy w administracji publicznej pojawiła się przede wszystkim w związku z zarzutami przeprowadzania w ten sposób „pozornych” reform administracji. Dotyczyło to często sytuacji, w których reforma administracji polegała jedynie na przekształcaniu jednej jednostki w drugą. Stąd też, moim zdaniem należałoby odróżniać pozorne zmiany organizacyjne od zmian znajdujących uzasadnienie. Dostrzegam różnicę w wygaszaniu stosunku pracy w ramach opisanych w rozprawie przekształceń w administracji rolnej (gdzie zmiany miały charakter pozorny) oraz w strukturach mających wpływ na bezpieczeństwo państwa i społeczeństwa, jak np. w służbie zagranicznej. Znowelizowana ustawa o służbie zagranicznej zawiera procedurę sprawdzenia kandydatów i osób już zatrudnionych w służbie zagranicznej przez Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego ze względu na ich miejsce kształcenia lub miejsce prowadzenia działalności naukowej. Weryfikacji podlegają osoby, które we wspomnianych obszarach były powiązane z zagranicznym podmiotem systemu szkolnictwa wyższego i nauki związanym między innymi z organem bezpieczeństwa innego państwa czy siłami zbrojnymi innego państwa (art. 5a ustawy o służbie zagranicznej). Analiza obecnego składu służby zagranicznej pokazała, że obecne są w niej osoby, które ukończyły między innymi Moskiewski Instytut Państwowy. W kontekście służby zagranicznej należałoby przeanalizować czy w związku z istniejącymi zagrożeniami interesów Państwa związanymi z sytuacją geopolityczną, w szczególności wojną na Ukrainie, kwestia weryfikacji składu osobowego polskiej służby zagranicznej nie jest uzasadniona? Należałoby dokładnie przeanalizować konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy w służbie zagranicznej. Moim zdaniem można wskazać argumenty na rzecz stanowiska, że przepisy o wygaszaniu stosunków pracy pracowników służby zagranicznej nie naruszają w sposób bezprawny praw i wolności konstytucyjnych.

W związku z powyższym poddaje pod rozważenie, czy nie warto byłoby, już w publikacji podoktorskiej, pogłębić rozważania na temat wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji struktur administracji publicznej. Być może doprowadzi to Doktorantkę do złagodzenia swojego stanowiska i dostrzeżenia wyjątków od ogólnie zasługujących na krytykę regulacji dotyczących zakończenia stosunku pracy w ramach zmian reorganizacyjnych w administracji publicznej.

X. Konkluzja recenzji

Rozprawa doktorska mgr Jolanty Drobot stanowi pierwsze w polskiej nauce opracowanie problematyki szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Tym samym stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Recenzowana rozprawa świadczy też o dużej wiedzy Autorki z zakresu prawa pracy. Sformułowane w niniejszej recenzji drobne uwagi sugerujące pogłębienie rozważań w odniesieniu do kilku zagadnień, nie wpływają w żaden sposób na pozytywną ocenę rozprawy.

W związku z powyższym stwierdzam, że przedłożona do oceny rozprawa mgr Jolanty Drobot w pełni odpowiada wymaganiom stawianym rozprawom doktorskim w obowiązujących przepisach prawa i może stanowić podstawę nadania Kandydatce stopień doktora. Dlatego wnoszę o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów w przewodzie doktorskim.

Jednocześnie pragnę nadmienić, że rozprawa doktorska zasługuje na opublikowanie. Publikacja recenzowanej rozprawy doktorskiej będzie wartościową pozycją wydawniczą, wypełniającą lukę w literaturze przedmiotu związaną z brakiem opracowania poświęconego szczególnym przypadkom wygaśnięciu stosunku pracy.