

dr hab. Krzysztof Walczak
Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania
Wydział Zarządzania
Uniwersytetu Warszawskiego

Recenzja pracy doktorskiej mgr Izabeli Florczak

Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego

1. Ocena tematu pracy

1.1 Odpowiedź na pytanie dotyczące form zatrudnienia najlepiej dostosowanych do gospodarki postindustrialnej jest jednym z najważniejszych wyzwań przed jakim stają obecnie teoretycy i praktycy zajmujący się kwestiami rynku pracy, w tym zwłaszcza reprezentujący dziedzinę prawa pracy. W doktrynie tej nauki i to nie tylko polskiej, ale również innych krajów o gospodarce rynkowej, pojawiają się na ten temat dwie przeciwstawne koncepcje. Zgodnie z pierwszą należy dążyć do unifikacji przez stworzenie jednolitego prawa zatrudnienia albo objęcie regulacjami właściwymi dla zatrudnienia typowego każdej formy pracy. Zaś zgodnie z drugą - której zwolenniczką jest mgr Izabela Florczak, ze względu na istniejące różnice należy utrzymać różnorodne formy zatrudnienia. Ten ostatni pogląd nie zmienia jednak faktu, że jego zwolennicy widzą też konieczność dokonania zmian w obowiązujących przepisach w celu lepszego dopasowania każdej z form do wyzwań rynkowych, co też w swojej rozprawie proponuje Doktorantka.

1.2 Jeżeli chodzi o zakres przedmiotowy pracy, to Autorka ograniczyła swoje rozważania do umownego zatrudnienia nietypowego, w opozycji do „zatrudnienia typowego”. Z takiego ograniczenia wynika, moim zdaniem, słuszne, ze względu na jego praktyczne znaczenie, pominięcie w rozważaniach pozaumownych stosunków zatrudnienia (takich jak powołanie, mianowanie czy wybór), gdyż jak zasadnie wskazuje Autorka na s. 9, o możliwości ich nawiązania przesądzają określone ustawowo okoliczności, nie zaś podmioty zatrudnienia. Jeżeli zaś chodzi o pojęcie nietypowości to Autorka przyjęła, że dotyczy to nazwanych form zatrudnienia, które nie są umową o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywaną na rzecz pracodawcy i w jego siedzibie. Jak słusznie wskazuje Doktorantka na s. 18 „Określenie cech zatrudnienia typowego pozwala w sposób negatywny wyodrębnić zatrudnienie nietypowe. Zatrudnienie nieposiadające wszystkich cech zatrudnienia typowego jest bowiem zatrudnieniem nietypowym”.

To doprecyzowanie jest istotne jeżeli, tak jak wskazuje Autorka na s. 38, modyfikowanie miejsca świadczenia pracy jest przejawem zatrudnienia nietypowego, to pracownicy mobilni jako nietypowi też powinni być omówieni chociażby ze względu na swoją liczbę i w praktyce dużo większe znaczenie niż np. telepracownicy czy chałupnicy. Natomiast określenie "umowne", może sugerować, że musi to być nazwana forma

zatrudnienia, a w takim rozumieniu pracownik mobilny to "normalny pracownik". Wskazane wyżej zdefiniowanie pojęcia „umowne zatrudnienie nietypowe” dokonane na początku pracy nie budzi więc wątpliwości, obejmuje bowiem zamknięty katalog umów a więc nietypowe umowy o pracę (terminowe, w niepełnym wymiarze czasu, organizacyjną formę zatrudnienia pracowniczego jaką jest telepraca), trójpodmiotową konstrukcję – pracę tymczasową, umowę o pracę nakładczą oraz zatrudnienie cywilnoprawne (umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, umowy agencyjne oraz umowy o dzieło).

1.3 Więcej problemu budzi natomiast początek tytułu dysertacji mianowicie pojęcie „status prawny”, bowiem jego definicji trudno by szukać we wstępie, a pojawia się dopiero na s. 151, na której wskazano, że status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego kształtują ich obowiązki i uprawnienia. Można oczywiście intuicyjnie oraz z kontekstu struktury pracy zrozumieć co Autorka miała na myśli, ale od strony warsztatowej szkoda, że informacja ta nie została zawarta we wstępie opracowania.

1.4 Ze względu na swoje istotne znaczenie dla różnych dziedzin prawa, takich jak: pracy, cywilne, ubezpieczeń społecznych, karne, konstytucyjne, a także dla ekonomii czy też zarządzania personelem, problematyka form w jakich świadczona jest praca jest przedmiotem wielu opracowań dogmatycznych. W związku z tym trudno zgodzić się z dosyć jednoznacznym stwierdzeniem Autorki na s. 7 że "niniejsza dysertacja stanowi próbę wypełnienia dostrzegalnej w nauce prawa pracy luki w zakresie modelowego przedstawienia sytuacji prawnej osób zatrudnionych w ramach umownego zatrudnienia nietypowego". Stwierdzeniu temu przeczy zresztą sama Doktorantka, która w wykazie literatury cytuje publikacje kompleksowo omawiające to zagadnienie. Przykładem mogą być opracowania Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, (red) A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Difin, Warszawa 2015, czy J. Wiśniewski, Różnorodne formy zatrudnienia, TNOiK Toruń 2012. Dodać można do tego niecytowane przez Autorkę opracowanie P. Prusinowskiego Umowne podstawy zatrudnienia, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012 r. Konstatacja ta nie zmienia jednak faktu, że podejście Autorki do tego zagadnienia jest kompleksowe i oryginalne, o czym szerzej w dalszej części recenzji, co sprawia, że w jakimś stopniu wskazana wyżej deklaracja jest uzasadniona.

1.5 Analiza dokonana przez mgr Izabelę Florczak ma charakter dogmatyczno - prawny i charakteryzuje się wielowątkowością i interdyscyplinarnością. Dotyczy tematu bardzo praktycznego i aktualnego, uwzględnia bowiem zmiany w przepisach, które weszły w życie w dniu 2 stycznia 2016 r. (dotyczące uprawnień opiekunów dzieci) czy 22 lutego 2016 r. (dotyczące terminowych umów o pracę), a także propozycje zmian prawa pracy zawarte w projektach nowych Kodeksów pracy. Należy przy tym docenić, że Doktorantka nie ogranicza się do prezentacji stanowisk dominujących w literaturze przedmiotu, ale przedstawia własne bardzo wyraziste poglądy o charakterze liberalnym, które idą wbrew wielu wypowiedziom przedstawicieli doktryny oraz, co równie istotne, prezentuje też postulaty *de lege ferenda*. Takie podejście sprawia, że praca stanowi ciekawy głos w dyskusji na temat przyszłości prawa zatrudnienia. Trzeba też podkreślić, że sprecyzowanie tak szerokiego zakresu rozważań

wymagało pogłębionego przygotowania teoretycznego oraz szerokiej wiedzy prawniczej i to nie tylko z zakresu prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego, karnego, konstytucyjnego a nawet administracyjnego.

Reasumując, zarówno założenie badawcze jak i jego realizację oceniam jednoznacznie pozytywnie.

2. Ocena tezy pracy

Mgr Izabela Florczak tezę, a raczej cel swej rozprawy doktorskiej, sformułowała na s. 9 wskazując, że jej przedmiotem jest analiza prawnego zróżnicowania stosunków zatrudnienia, prowadząca do odmienności w sytuacji prawnej osób świadczących pracę na podstawie nietypowych stosunków umownych. Wnioski wynikające z tej analizy mają uzasadniać konieczność utrzymania istniejącej obecnie różnorodności form zatrudnienia. Na poparcie tej tezy na s. 20 zaprezentowano ciekawe dane statystyczne pokazujące, że zjawisko elastyczności ma w naszym kraju bardzo szerokie znaczenie. W swoich rozważaniach Autorka koncentruje się na prawie polskim. Odniesienia do prawa europejskiego czy międzynarodowego znajdujemy co prawda w wielu miejscach i jak wskazuje Autorka na s. 16 jego analiza dokonana zostanie przy okazji omawiania poszczególnych wątków pracy, to jednak najczęściej ogranicza się ona do cytowania samych tytułów aktów prawnych bez ich omówienia, co byłoby wskazane zwłaszcza w przypadku gdy jakaś instytucja obowiązująca w prawie polskim jest oparta na prawie obcym. Dotyczy to np. telepracy, o której na s. 39 Autorka pisze, że przepisy dotyczące telepracy w większości realizują postanowienie Europejskiego ramowego porozumienia w sprawie telepracy z dnia 16 lipca 2002 r. nie wskazując żadnych szczegółów. Należy jednak oddać Autorce sprawiedliwość, że tam gdzie jest to szczególnie uzasadnione międzynarodowa wykładnia przepisów jest również prezentowana. Dotyczy to przykładowo zakresu pojęcia *worker*, którego Autorka dokonała na potrzeby analizy przepisów bhp (s. 205) oraz zbiorowego prawa pracy (s. 254). Wydaje się natomiast że bardziej zasadne byłoby, aby analiza ta została dokonana na początku pracy i stanowiła podstawę do oceny prawidłowości implementacji prawa międzynarodowego i europejskiego również w innych aspektach zatrudnienia. Nie zmienia to jednak faktu, że ponieważ właśnie w tych dwóch obszarach pojęcie to ma najważniejsze znaczenie, jego nieuwzględnienie w innych częściach nie deprecjonuje przeprowadzonych tam rozważań

Reasumując należy podkreślić, że mgr Izabela Florczak w jasny sposób sformułowała cel badawczy, a następnie konsekwentnie dokonała jego weryfikacji. **Ujęcie tematu, sposób przeprowadzenia analizy oraz sformułowanie jednoznacznych wniosków zasługują na aprobatę, co nie wyklucza polemiki z niektórymi tezami szczegółowymi, o czym mowa w dalszej części recenzji.**

3. Ocena formalna pracy

3.1 Recenzowana rozprawa doktorska liczy w sumie 384 strony. Autorka podzieliła ją na wstęp, pięć rozdziałów oraz zakończenie. Praca zawiera również wykaz skrótów oraz bibliografię, w której Autorka wydzieliła wykaz aktów prawnych oraz wykaz orzeczeń.

3.2 Strukturę pracy oceniam pozytywnie. Jest ona w zasadzie spójna i logiczna oraz wyczerpuje niemal w całości problematykę objętą zakresem rozważań. Jak wskazuje Autorka na s. 10 rozważania w pracy zostaną przedstawione w sposób oparty o określony schemat. Punktem wyjścia do analizy statusu prawnego osób zatrudnionych będą konstrukcje systemowo najbardziej zbliżone do zatrudnienia typowego – unormowane w Kodeksie pracy umowne podstawy zatrudnienia. W dalszej kolejności przedstawione będą regulacje kreujące sytuację prawną telepracowników, jako osób zatrudnionych w szczególnej formie organizacyjnej, oraz pracowników tymczasowych. Rozważania zamkną uwagi dotyczące zatrudnienia cywilnoprawnego – stosunków prawnych powstających w wyniku zawarcia umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, umowy agencyjnej i umowy o dzieło. Tego rodzaju ujęcie zdaje się gwarantować jasność i przejrzystość rozważań.

Pomiędzy poszczególnymi rozdziałami zachowane zostały należyte proporcje, chociaż oczywiście istnieją różnice w objętości ze względu na zakres przedmiotowy rozważań (co dotyczy zwłaszcza rozdziału 4, którego stosunkowo mała objętość wynika z tego, że zawarta w nim problematyka uprawnień kolektywnych obecnie w stosunkowo małym zakresie dotyczy nietypowego zatrudnienia umownego).

3.3 Budowa poszczególnych rozdziałów oparta jest na w miarę jednolitym schemacie, co nie oznacza, że w niektórych miejscach budzi ona pewne wątpliwości, o czym szerzej w dalszej części recenzji. Ponadto należy poczynić uwagę ogólną, że skoro przedmiotem pracy jest umowne zatrudnienie nietypowe, to powielanie tego sformułowania we wszystkich tytułach rozdziałów a często i poszczególnych punktów wydaje się zbędne, chociaż oczywiście nie jest to sam w sobie błąd.

3.4 Od strony „warsztatu pisarskiego” praca jest również napisana w sposób zadowalający, chociaż w niektórych miejscach znajdujemy powtórzenia tych samych treści. Przykładowo na s. 275 czytamy, że „Ponieważ zatrudnienie to ma z założenia systemowego charakter niepodporządkowany i incydentalny, nie jest konieczne informowanie i konsultowanie przez podmiot zatrudniający szczegółów funkcjonowania jego przedsiębiorstwa”. Natomiast na kolejnej 276 stronie znajduje się niemal identyczny *passus* „wydaje się uzasadnione, że uprawnień w zakresie informacji i konsultacji nie przyznano osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego, które z założenia systemowego mają charakter incydentalny”. Dlatego też w przypadku chęci publikacji pracy należałoby ją przejrzeć również od strony znajdujących się powtórzeń.

3.5 Przechodząc do analizy poszczególnych części rozpocznę od rozdziału 1 zatytułowanego Zatrudnienie typowe i umowne zatrudnienie nietypowe. Stanowi on wprowadzenie do dalszych rozważań, zawiera bowiem uwagi o charakterze ogólnym i terminologicznym, które stanowią niezbędne tło do prowadzenia dalszych analiz. Ze względu

na tę odrębność można uznać za uzasadnione, że posiada on inną strukturę niż pozostałe „merytoryczne” części. Nie ma w nim bowiem uwag wprowadzających ani podsumowania, które natomiast znajdują się w pozostałych rozdziałach. Wydaje się natomiast że punkty 2 i 3 chociażby ze względu na swoją długość (odpowiednio 30 i 25 stron) możnaby dodatkowo podzielić, co niewątpliwie ułatwiłoby ich lekturę.

3.6 Podejście Autorki zaprezentowane w czterech kolejnych rozdziałach stanowi o oryginalności pracy, bowiem umowne zatrudnienie nietypowe zostało w nich potraktowane jako jedna megainstytucja w opozycji do zatrudnienia typowego. Takie podejście odbiega wyraźnie od innych opracowań na ten temat, które w zasadniczej większości opierają się na oddzielnej analizie poszczególnych podstaw prawnych zatrudnienia. Struktura treści tych rozdziałów jest prawidłowa, gdyż są one skonstruowane zgodnie z podstawowymi procesami zarządzania personelem od rekrutacji poprzez indywidualne i kolektywne prawa i obowiązki w trakcie zatrudnienia aż po rozwiązanie stosunku umownego.

3.7 W rozdziale drugim zatytułowanym Status prawny kandydatów do pracy w fazie nawiązywania stosunków umownego zatrudnienia nietypowego, Autorka analizuje powstawanie poszczególnych form zatrudnienia, pokazując ich podobieństwa i różnice. Jest to opisane w punkcie 2 zatytułowanym Swoboda wyboru i kształtowania podstawy prawnej umownego zatrudnienia nietypowego. Wydaje się, że zasadnym byłoby dokonanie jego podziału wzorem punktu 3 na podpunkty, dzięki czemu łatwiej byłoby uporządkować jego treść, bowiem w obecnym brzmieniu jest w nim pewien bałagan. Najpierw Autorka opisuje poszczególne formy zatrudnienia (s. 83 - 95), później omawia ogólnie ograniczenia w swobodzie umów (s. 95 - 97) po czym znowu wraca do analizy poszczególnych podstaw zatrudnienia (s. 97 i nast). Wydaje się, że dla uporządkowania tej części należałoby najpierw pokazać jakie są ogólne ramy ograniczające swobodę wyboru formy zatrudnienia, a dopiero potem przejść do ich egzemplifikacji na podstawie poszczególnych umów. Przy takim podejściu udałoby się też zapobiec pewnym powtórzeniom, które pojawiły się w aktualnym brzmieniu tego punktu.

Z punktu widzenia formalnego za błąd należy uznać redakcję tytułu punktu 3, który powieli tytuł całego rozdziału, co niewątpliwie należałoby zmienić. Jeżeli zaś chodzi o jego zakres przedmiotowy, to Doktorantka uwzględniła najważniejsze uwarunkowania prawne rekrutacji takie jak ochrona danych osobowych, zakaz dyskryminacji i sposób dopuszczenia do pracy, w tym zwłaszcza w zakresie bhp. Zakres przedmiotowy tego rozdziału oraz jego strukturę oceniam pozytywnie, chociaż w niektórych miejscach wbrew tytułowi Autorka rozszerza rozważania również na osoby wykonujące pracę, co jest szczególnie widoczne w temacie zakazu dyskryminacji. Co prawda na s. 82 Doktorantka uzasadnia takie podejście wskazując, że „celem uniknięcia powtórzeń w dalszej części pracy status prawny osób świadczących pracę związany z ochroną przed dyskryminacją zostanie przedstawiony również w odniesieniu do etapu trwania stosunku prawnego”. Jednakże w takim przypadku wydaje się zasadne, aby znalazło to również odzwierciedlenie w tytule tego punktu. Ponadto na s. 143 znalazło się omówienie kwestii ograniczonej możliwości tworzenia i przynależności do związków zawodowych przez osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, co powinno być przedmiotem rozważań w rozdziale czwartym.

Mimo tych uwag strukturę tego rozdziału uważam generalnie za zadowalającą.

3.8 Jeżeli chodzi o rozdział trzeci zatytułowany Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego w okresie realizacji stosunku prawnego, to Autorka omawia w nim najważniejsze instytucje związane z wykonywaniem pracy oceniając zasadność ich różnicowania. Rozdział ten od strony formalnej budzi najwięcej wątpliwości.

I tak należy wyjść od tytułów punktów 2 i 3, które jeżeli mówią o prawach i obowiązkach a więc o instytucjach z jednej kategorii ontologicznej to powinny mieć jednakowe brzmienie. Tymczasem tytuł punktu 2 brzmi Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego wynikający z ich obowiązków zaś punktu 3 Uprawnienia osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego. Moim zdaniem należałoby dokonać ich ujednolicenia nie przesądzając która wersja byłaby lepsza. Również w celu ujednolicenia należałoby wszystkie punkty podzielić na podpunkty, bowiem w aktualnej redakcji podobnie jak w poprzednim rozdziale brak wewnętrznej systematyki powoduje, że lektura ich jest bardzo utrudniona. (Punkty 2 i 3 zawierają odpowiednio 26 i 47 stron i nie mają podpunktów, natomiast punkty 4 i 5 mają odpowiednio 12 i 11 stron mają po 3 podpunkty). Ponadto ułatwiłoby to uporządkowanie rozważań bowiem ta sama problematyka jest opisana zarówno jako obowiązek jak i uprawnienie, co sprawia że w niektórych miejscach występują powtórzenia. Dotyczy to w szczególności problematyki bhp, która jest omawiana zarówno jako obowiązek (s. 163 i nast.) jak i uprawnienie (s 205 i nast.).

Tak więc, jeżeli Autorka zamierzałaby opublikować w przyszłości tę pracę, to należałoby zdecydowanie popracować nad wewnętrzną strukturą tego rozdziału.

3.9 Rozdział czwarty, zatytułowany Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego w zakresie zbiorowych stosunków zatrudnienia jest co prawda najkrótszy, ale jego waga i znaczenie w omawianym temacie są nie do przecenienia, gdyż jest to z perspektywy form zatrudnienia ta dziedzina prawa, która ulega najbardziej istotnym zmianom, od zupełnej neutralności w stosunku do zatrudnienia niepracowniczego do coraz szerszego jego obejmowania. Autorka na s. 262 słusznie zwraca uwagę, że chociaż wiele się w tym zakresie zmienia, to jednak kolektywna ochrona praw i interesów osób zatrudnionych w formach nietypowych nie jest obecnie dostateczna i w odniesieniu do prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych i innych praw z nim związanych nadrzędną rolę pełni bowiem konieczność przyznania pełni praw wszystkim osobom świadczącym pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego.

Jeżeli chodzi o strukturę tego rozdziału, to poza standardowymi Uwagami wprowadzającymi i Podsumowaniem zawiera on 3 punkty. Pierwszy jest zatytułowany Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych i inne prawa związane. Tak jak pierwsza część tytułu jest jasna i stosunkowo szczegółowo omówiona, tak w zakresie praw związanych Autorka ograniczyła się do ich wymienienia bez jakiegokolwiek analizy. Wskazuje więc na s. 260 na m.in prawo prowadzenia rokowań zbiorowych z pracodawcą w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, wszczynania i prowadzenia sporu zbiorowego pracy, organizowania strajku, akcji protestacyjnych czy uzgadniania treści regulaminów. Nie do

końca wiadomo dlaczego akurat te formy i w takim brzmieniu zostały tutaj wymienione, bowiem możnaby je objąć bardziej generalnymi sformułowaniami prawo do negocjowania autonomicznych źródeł prawa pracy (których nie powinno ograniczać się tylko do układów zbiorowych pracy), prawo do prowadzenia sporu zbiorowego pracy, ale oprócz tego dobrze byłoby uwzględnić istotną, zwłaszcza w ostatnim czasie, problematykę szeroko rozumianej restrukturyzacji zatrudnienia. W dwóch kolejnych punktach Autorka omawia dwie instytucje związane z uprawnieniami kolektywnymi a mianowicie zawieranie układów zbiorowych pracy i podleganie ich postanowieniom oraz uczestnictwo w zarządzaniu zakładem pracy (głównie utożsamianym z działaniem rad pracowników). Szkoda natomiast, że Doktorantka nie odniosła się szerzej do innych uprawnień kolektywnych mianowicie sporów zbiorowych (o których co prawda wspomina, ale w wąskim ujęciu jakim jest zakaz świadczenia pracy tymczasowej na stanowisku pracy pracownika uczestniczącego w strajku - s. 69) oraz restrukturyzacji zatrudnienia (które jest wspomniane tylko na s. 270/271, w temacie wpływu przejścia zakładu pracy lub jego części na stosowanie postanowień układu zbiorowego pracy), albo też chociażby wyjaśniła dlaczego nie omawia ich szerzej.

Uwagi te nie zmieniają faktu, że najważniejsza instytucji kolektywnego prawa jaką jest prawo do zrzeszania się osób zatrudnionych w nietypowym zatrudnieniu umownym została omówiona w sposób wyczerpujący.

3.10 Ostatni piąty rozdział - Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego w fazie ustania stosunku prawnego omawia w sposób kompleksowy i wielowątkowy różnice dotyczące praw i obowiązków stron w momencie zakończenia współpracy, które w wielu miejscach dają podstawę do wspólnego omawiania całej grupy zatrudnionych nietypowo w stosunku do zatrudnienia typowego.

Rozdział ten składa się poza standardowymi z 3 punktów, które niestety nie zawierają podpunktów, co niewątpliwie ułatwiłoby ich lekturę. (Dotyczy to zwłaszcza punktu 2, który ma 30 stron). W pierwszym omówiono generalnie kwestie rozwiązania stosunku zatrudnienia, w drugim uprawnienia osób świadczących pracę w przypadku wadliwego rozwiązania umowy oraz w ostatnim szczególnie uprawnienia i obowiązki osób zatrudnionych nietypowo związane z zakończeniem stosunku pracy.

Rozdział ten generalnie oceniam pozytywnie

3.11 Pracę kończy rozbudowane bo zawierające 16 stron podsumowanie, w którym Doktorantka jasno formułuje konkluzje wynikające z całości przeprowadzonych rozważań. Wnioski końcowe zostały szczególnie mocno uwypuklone na s. 346 - 347 na których Autorka wskazuje, że odmienności charakteryzujące dany stosunek prawny, dają podmiotom zatrudnienia możliwość dokonania realnego wyboru umownej podstawy świadczenia pracy zgodnego z jej społeczno-gospodarczym celem. Dowodzą one również, że istnieje konieczność, aby w sposób odmienny, choć nie na wszystkich płaszczyznach, kreowały one status prawny osób świadczących pracę. Wniosek ten wydaje mi się jak najbardziej uzasadniony.

3.12 Należy podkreślić, że rozprawa doktorska mgr Izabeli Florczak jest oparta na szerokim materiale źródłowym. Bibliografia zawiera około 300 pozycji literatury

polskojęzycznej. Uwzględnione zostało starsze oraz nowsze piśmiennictwo. Doktorantka odnosi się również do projektów nowych kodeksów pracy przygotowanych przez Komisję ds Reformy Prawa Pracy. Wśród aktów prawnych poddanych analizie znalazło się ponad 50 ustaw oraz rozporządzeń. Ponadto Autorka uwzględniła ponad 30 instrumentów międzynarodowego prawa pracy, a także około 20 aktów prawa europejskiego. Liczba orzeczeń Sądu Najwyższego oraz innych polskich sądów wziętych pod uwagę przekracza 70. Jak wskazałem wyżej, szkoda że Autorka nie sięgnęła w szerszym stopniu do doktryny, a zwłaszcza judykatów organów kontrolnych organizacji międzynarodowych, czego przejawem jest fakt, że w bibliografii znalazły się tylko 2 wyroki TSUE. Na pewno odwołanie takie dałoby Autorce możliwość szerszego spojrzenia na omawianą w pracy problematykę, która ma wszak wymiar, jeżeli nie ogólnoświatowy, to na pewno europejski.

Mimo wskazanych wyżej pewnych usterek, które w tak obszernej i wielowątkowej pracy mogą się jednak zdarzyć, generalnie oceniam ją od strony formalnej jako zadowalającą.

4. Ocena merytoryczna pracy

4.1 Podzielałm tezę podstawową przedstawioną przez Autorkę, że różnorodność celów społeczno – gospodarczych zatrudnienia sprawia, że nie powinno się do nich stosować jednolitego reżimu prawnego, w tym zwłaszcza zbliżonego do typowego zatrudnienia pracowniczego. Ta forma zatrudnienia była normą w czasach gospodarki industrialnej i wynikała z dużo większej niż obecnie przewidywalności prowadzenia działalności, gdy tymczasem obecnie, jak mówi się w doktrynie zarządzania, "pewna jest tylko niepewność". Stąd też za słuszny uważam pogląd, wyrażony na s. 21, że zatrudnienia nietypowego, w tym umownego, nie można postrzegać jako wyjątku od zasady zatrudniania w ramach zatrudnienia typowego.

4.2 Za niezwykle ciekawe uważam podejście od strony historycznej do celu każdej umowy po ocenę jej aktualności, a co za tym idzie zasadności dalszego stosowania. Jak bowiem słusznie wskazuje Autorka na s. 54 „jedynie wniosek o braku aktualności powodów wprowadzenia do systemu prawnego poszczególnych stosunków mających za przedmiot umowne zatrudnienie nietypowe może uzasadniać postulaty w zakresie konieczności ingerencji legislacyjnej w ich wewnętrzną strukturę”. Doskonałym przykładem takiej analizy jest prezentowana na s. 28 i 29 aksjologia stosowania umów na czas określony, które były stworzone w opozycji do umów bezterminowych jako stabilne dla obydwu stron. Dlatego też w przypadku wprowadzenia do umowy na czas określony klauzuli o dopuszczalności jej wypowiedzenia traciła ona swój podstawowy walor –gwarantujący zatrudnienie do określonego czasu.

4.3 Bardzo istotne i słuszne są rozważania Autorki wykazujące, że stosowanie różnych form zatrudnienia ma uzasadnienie kosztowe. I tak na s. 178, Doktorantka pisze, że dążenia wszystkich osób zatrudnionych są zbieżne, ale przyznane im uprawnienia już nie. Oznacza to,

że wszystkie osoby zatrudnione zmierzają do zaspokojenia tych samych potrzeb – zdobycia środków finansowych oraz do realizacji kariery zawodowej, ale czynią to w innych uwarunkowaniach prawnych. Wskazane potrzeby osób zatrudnionych pozostają w zbieżności z potrzebami podmiotów zatrudniających. Im również, w pierwszej kolejności, zależy na zwiększaniu zysku. Ta konstatacja ma, moim zdaniem, fundamentalne znaczenie, bowiem w wielu przypadkach to właśnie koszty przesądzają o wyborze nietypowej formy zatrudnienia. Tak więc w dyskusjach na temat modelu zatrudnienia nie można ograniczać się jedynie do analizy prawa pracy i prawa cywilnego, ale należy zwrócić uwagę na prawo daninowe, co też Autorka czyni, pokazując w punkcie 5 rozdziału trzeciego różnice w sposobach i zakresie obejmowania zatrudnionych ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym.

4.4 Ciekawym uzasadnieniem dla utrzymania różnorodności form zatrudnienia jest pokazanie różnego rozumienia takich samych zwrotów w różnych naukach w tym zwłaszcza prawa pracy i prawa cywilnego. Dobrą egzemplifikacją są tutaj chociażby opisane na s. 153 i nast. pojęcia sumienności i staranności inaczej oceniane w obydwu naukach.

4.4 Istotną wartością dodaną pracy jest, jak już wskazywałem wyżej, że Doktorantka nie ogranicza się do analizy dogmatycznej przepisów, ale widząc ich niedoskonałości przedstawia postulaty *de lege ferenda*, które mimo generalnie liberalnych poglądów zakładają, tam gdzie Autorka widzi to za stosowne, konieczność zbliżenia stosunków cywilnoprawnych z pracowniczymi. Dzięki takiemu podejściu utrzymując różnorodność instytucji lepiej i sprawiedliwiej odpowiadałoby to wymaganiom rynkowym. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na słuszne postulaty dotyczące zmiany uregulowań dotyczących bhp w stosunku do niepracowników, o czym Autorka mówi w wielu miejscach w tym np. na s. 165, na której znalazł się następujące *passus* „aby spełnić cel ochrony zdrowia i życia każdej osoby świadczącej pracę, celowe byłoby wprowadzenie ustawowego obowiązku przestrzegania przepisów bhp wskazanych w Kodeksie pracy odpowiednio do wszystkich umów stanowiących podstawę zatrudnienia cywilnoprawnego tak, ja ma to miejsce w odniesieniu do pracy nakładczej”. Postulat ten jest, moim zdaniem, w pełni zasadny, podobnie jak zawarta na s. 290 konstatacja, że skoro Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, że warunki wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony powinny być takie same, to tożsamość tę należałoby odnieść również do wymogu uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę oraz konsultacji związkowej wypowiedzenia umowy o pracę.

4.5 Dla wielu osób kontrowersyjne mogą być wyrażające liberalne podejście Autorki poglądy dotyczące nieobjmowania niepracowników podstawowymi instytucjami prawa pracy. W pierwszym rzędzie dotyczy to problematyki wynagrodzenia minimalnego. I tak Doktorantka na s. 183 wskazuje, że powściągliwość dotycząca obejmowania stosunków cywilnoprawnych regulacją dotyczącą minimalnego wynagrodzenia spowodowana jest nie tyle wizją spadku podaży na pracę przy wprowadzeniu takiej regulacji, ile dbałością o nieograniczanie ponad obecny stan prawny cywilistycznej zasady swobody umów. Zgadzając się z tym poglądem możnaby jako dodatkowy argument podać fakt, iż umowy cywilnoprawne można zawierać z osobami prawnymi. W takim przypadku nie do końca wiadomo w jaki

sposób należałoby stosować do nich wymóg płacy minimalnej. Abstrahując jednak od samej argumentacji, pogląd ten idzie wbrew przeważającemu obecnie nurtowi reprezentowanemu również przez "czynniki polityczne", wskazującemu na konieczność zbliżenia również w tym zakresie stanu prawnego dotyczącego nietypowych form zatrudnienia. Dlatego też jego głoszenie obecnie na pewno nie można nazwać "poprawnością polityczną". W podobnym kierunku idzie interpretacja zawarta na s. 204, że osoby zatrudnione w reżimie prawa cywilnego mogą tak ukształtować warunki wynagrodzenia, aby zabezpieczyć swój byt nawet w okresach nieświadczenia pracy z powodu wypoczywania bądź realizowania innych potrzeb. Z poglądem tym należy się zgodzić podobnie, jak z wyrażonym na s. 222, że uzasadnione jest niezaspokajanie przez podmiot zatrudniający niepracowników ich potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych, gdyż wynika to z innych założeń systemowych, które nie wiążą się z wielopłaszczyznowymi powiązaniami podmiotów stosunku zatrudnienia, jak ma to miejsce w zatrudnieniu pracowniczym.

4.6 Jeżeli chodzi o podstawową uwagę krytyczną to należy zwrócić uwagę, że liberalne podejście do różnorodności form zatrudnienia nie powinno ograniczać się do samej gloryfikacji elastycznych form zatrudnienia, ale również należałoby pokazać ujemne strony takiej dywersyfikacji. (Tak np. na s. 39 i nast. przy prezentacji telepracy wskazano tylko na same plusy tej formy zatrudnienia nie zwracając uwagi również na minusy). W tym kontekście w celu zaprezentowania pełnego spektrum tej problematyki, szkoda że Autorka nie odniosła się np. do propozycji jednolitej umowy o pracę która jest dyskutowana nie tylko w Polsce ale również w innych krajach i na forach organizacji międzynarodowych.

4.7 Druga uwaga krytyczna jest konsekwencją szerokiego podejścia badawczego, w wyniku którego niektóre kwestie są niezbyt pogłębione przez co powodują pewien "niedosyt badawczy" (np. problematyce regulaminu pracy poświęcono tylko pół strony 159). Z drugiej zaś strony w niektórych przypadkach Autorka poświęciła zbyt dużo uwagi problematyce, która jakkolwiek ciekawa nie musiała być tak szeroko omawiana w kontekście całego tematu. Jest to np. widoczne w przypadku szczegółowego opisanie skargi złożonej do MOP przez NSZZ Solidarność dotyczącej swobody zrzeszania się niepracowników w związkach zawodowych (s. 257 - 259), podczas gdy w praktyce istotniejszy z tego punktu widzenia wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczący tej samej problematyki został skwitowany w dwóch zdaniach.

4.8 Jeżeli chodzi o uwagi krytyczne do rozdziału trzeciego to ponieważ zgodnie z tytułem mówi on o statusie prawnym zatrudnionego nie do końca wiadomo dlaczego znalazł się w nim punkt Odpowiedzialność podmiotów zatrudniających za wykroczenia i przestępstwa związane ze stosunkiem umownego zatrudnienia nietypowego (s. 233- 236). A jeżeli już chce zachować tę konwencję to powinno się odpowiednie punkty wprowadzić również w pozostałych rozdziałach. Co więcej w rozdziale tym znajdujemy na s. 219 i 220 charakterystykę uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, co bezpośrednio nie przekłada się na status prawny zatrudnionego.

4.9 W rozdziale czwartym na s. 268 Autorka zastanawia się co może być w przypadku niepracowników przedmiotem układu zbiorowego pracy i wymienia nagrody oraz deputaty. Zgadza się od strony teoretycznej z tym poglądem, choć przyznam się że badając wiele autonomicznych źródeł prawa pracy nie spotkałem się z takimi postanowieniami, zabrakło mi najważniejszego i pojawiającego się w praktyce uprawnienia jakim są świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

4.10 Na koniec chciałbym zwrócić uwagę na jedną kwestię merytoryczną. Mając świadomość nowości przepisów dotyczących umów terminowych obowiązujących od dnia 22 lutego 2016 r. nie mogę zgodzić się z konkluzją Autorki, która na s. 55 co prawda słusznie wskazuje że, ustawodawca nie uznał konieczności i zasadności dalszego obowiązywania podtypu umowy o pracę, jakim jest umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy. Jednakże w świetle całokształtu nowelizacji wydaje się błędny pogląd, że zmiana taka nie wydaje się słuszna, bowiem przy niektórych rodzajach prac istotne znaczenie dla ich wykonywania mają czynniki zewnętrzne, niemożliwe do określenia w chwili zawierania umowy, wpływające na długość okresu, w którym konieczne jest zatrudnianie pracownika. Tymczasem właśnie aby rozwiązać problem wskazany powyżej jako podkategorię umów na czas określony wprowadzono w art. 25(1) § 4 Kodeksu pracy nowy typ umowy zawieranej w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie jeżeli jej zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy

Powyższe uwagi dotyczą polemiki w odniesieniu do niektórych szczegółowych twierdzeń Autorki. Nie wpływają one jednak na pozytywną ocenę recenzowanej rozprawy jako całości.

5. Konkluzja

Rozprawa doktorska mgr Izabeli Florczak pt. „*Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*” stanowi oryginalną analizę doniosłego i kontrowersyjnego problemu naukowego. Autorka wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w dziedzinie prawa oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. **W moim przekonaniu recenzowana rozprawa doktorska w pełni odpowiada warunkom określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t. jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 1852) oraz może stanowić podstawę dalszych stadiów przewodu doktorskiego.**

Warszawa, dnia 9 maja 2016 r.


dr hab. Krzysztof Walczak