

Warszawa, 8 sierpnia 2019 r.

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

Recenzja pracy doktorskiej mgr Łukasza Sztycha

Uprawnienia kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę

1. Ocena tematu pracy

1.1 Jak słusznie wskazuje na początku swojej dysertacji mgr Łukasz Sztych wynagrodzenie stanowi podstawowe, a niejednokrotnie jedyne źródło dochodów pracownika i jego rodziny. Dlatego też już z tego powodu temat pracy związany z tą problematyką należy uznać za ważny i wartościowy. Jednakże sama tematyka wynagrodzeń nie jest jako taka szczególnie oryginalna, bowiem stanowi przedmiot zainteresowania różnych nauk i to nie tylko prawnych. To co stanowi o unikatowości rozprawy wiąże się z rozwinięciem tego tematu dokonany przez Autora, który wskazuje, że alimentacyjna funkcja wynagrodzenia sprawia, że objęte jest ono specjalną ochroną ze strony państwa, zaś organizacją która stoi na straży prawidłowości realizacji obowiązku jego wypłaty jest Państwowa Inspekcja Pracy - dalej PIP. I właśnie problematyka uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP służących usuwaniu nieprawidłowości w zakresie wynagrodzenia za pracę, która nie była dotychczas przedmiotem szerszych analiz stanowi oś rozważań Autora. O znaczeniu działalności PIP w tym temacie świadczą zacytowane przez Doktoranta na s. 12 - 13 statystyki prowadzone przez PIP, zgodnie z którymi łamanie przepisów dotyczących wynagrodzeń jest zjawiskiem występującym nagminnie i stanowi najczęstszy przedmiot skarg pracowniczych. Skarżący oczekują od Inspekcji pomocy w wyegzekwowaniu niewypłaconych im świadczeń, skarżą się na nieterminowość wypłat lub zaniżanie ich wysokości.

1.2 Trudno polemizować z danymi statystycznymi, dlatego też szczegółowa i pogłębiona analiza tej tematyki wydaje się jak najbardziej zasadna jako temat rozprawy naukowej. Ponadto należy zwrócić uwagę, że praca ta również odpowiada na potrzeby praktyki ze względu na fakt, że Autor jak pisze na s 11 od wielu lat jest pracownikiem PIP zatrudnionym na stanowisku inspektora pracy i wielokrotnie prowadził kontrole w przedmiocie przestrzegania przepisów o wynagrodzenia za pracę. Tak więc oprócz bardzo szerokiej znajomości różnych gałęzi prawa (w tym zwłaszcza pracy, administracyjnego, międzynarodowego, karnego i konstytucyjnego) Doktorant zna "od podszewki" praktyczne problemy związane z obowiązującymi w Polsce przepisami na ten temat i potrafi przeprowadzić ich krytyczną analizę prezentując wnioski *de lege ferenda*. Sam zresztą pisze

na ten temat na s. 13 "Spojrzenie na uprawnienia kontrolno-nadzorcze Inspekcji przez pryzmat tych doświadczeń umożliwi przedstawienie i ocenę wielu zagadnień stanowiących przedmiot dyskusji oraz pozwoli na zgłoszenie postulatów *de lege ferenda* w tym obszarze, co może wpłynąć na zwiększenie efektywności działań PIP w analizowanym obszarze".

Tak więc reasumując, zarówno założenie badawcze jak i jego realizację oceniam jednoznacznie pozytywnie.

2. Ocena tezy pracy

2.1. Mgr Łukasz Sztych w sposób bardzo kategoriyczny postawił tezę pracy na s. 11-12 wskazując, że PIP nie jest w stanie zapewnić przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę, a zwłaszcza wyegzekwować od pracodawcy usunięcie stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości w tym przedmiocie. Oprócz tezy pracy Autor postawił również we wstępie cel badawczy, a także sformułował szczegółowe problemy badawcze. Takie podejście od strony metodologicznej należy uznać za jak najbardziej wartościowe, tym bardziej że nie jest ono częste w dysertacjach z zakresu prawa. Aby udowodnić tezę, a także odpowiedzieć na postawione pytania Autor przeanalizował szczegółowo regulacje prawne, różnorodne poglądy doktryny i judykatury dotyczące uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP, a także, co, moim zdaniem jest szczególnie ważne i stanowi o wartości pracy, na podstawie własnych doświadczeń dokonał ich oceny od strony skuteczności i w wyniku tego zaprezentował liczne postulaty *de lege ferenda*.

2.2 Jak wynika z przytoczonej w punkcie 2.1 recenzji tezy, praca opiera się na analizie dogmatycznej - prawnej przy czym dodatkowo Autor uwzględnił wątki historyczne i międzynarodowe. W tym ostatnim przypadku Doktorant słusznie skupia się na uregulowaniach MOP, wskazując równocześnie, że Europejska Karta Społeczna jak i Zrewidowana Europejska Karta Społeczna Rady Europy nie zawierają żadnych uregulowań poświęconych zasadom funkcjonowania inspekcji pracy i jej uprawnieniom, ograniczając się jedynie do wskazania obowiązku jej zorganizowania. Zgadzając się z tym poglądem należy wyrazić żal, że Autor nie odniósł się w tym temacie w żaden sposób do uregulowań wydanych przez UE. Prosiłbym więc Doktoranta aby wskazał, czy tematyka objęta przedmiotem dysertacji znajduje jakiekolwiek odzwierciedlenie w prawie UE, a jeżeli tak to jakie wynikają z tego wnioski dla Polski.

2.3 Praca ma duży walor aktualności, bowiem Autor poddaje w niej krytycznej ocenie ograniczenia uprawnień kontrolnych wynikające z uregulowań zawartych w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.

2.4. Reasumując należy podkreślić, że Doktorant w jasny sposób sformułował cel badawczy, a następnie konsekwentnie dokonał jego weryfikacji. **Ujęcie tematu, sposób przeprowadzenia analizy oraz sformułowanie jednoznacznych wniosków zasługują w pełni na aprobatę.**

3. Ocena formalna pracy

3.1 Recenzowana rozprawa doktorska liczy w sumie 333 strony. Autor podzielił ją na wstęp, sześć rozdziałów (przy czym trzy pierwsze mają charakter bardziej teoretyczny zaś trzy kolejne traktują o praktycznych aspektach tytułowej działalności kontrolno-nadzorczej PIP) oraz zakończenie. Praca zawiera również bibliografię oraz wykazy skrótów, aktów prawnych a także orzeczeń. Jeżeli chodzi o wykorzystaną literaturę to dysertacja opiera się na ponad 350 publikacjach naukowych, co jak na tak szczegółowy temat jest wynikiem bardzo dobrym. Dodatkowo Doktorant wykorzystał liczne opracowania wewnętrzne PIP w tym sprawozdania Głównego Inspektora Pracy, ponad 60 aktów prawnych i to zarówno polskich jak i przyjętych przez organizacje o zasięgu międzynarodowym i europejskim, a także wydane na ich podstawie orzeczenia w liczbie około 260. Jest to również bardzo dobry wynik i pokazuje na szeroki zakres rozważań podjętych przez Autora.

3.2 Strukturę pracy oceniam bardzo wysoko. Jest ona generalnie spójna i logiczna oraz wyczerpuje w całości problematykę objętą tytułem. Pomiedzy poszczególnymi rozdziałami zachowane zostały należyte proporcje, bowiem ich długość waha się od ok. 30 do 60 stron.

3.3 Pewne wątpliwości budzi zbyt duże rozdrobnienie poszczególnych punktów w ramach rozdziałów, w wyniku czego niektóre z nich są bardzo krótkie – 1-2 stronicowe. Wydaje się, że w przypadku tak kompleksowej pracy bardziej zasadnym byłoby większe skondensowanie jej struktury, a więc zmniejszenie liczby punktów na rzecz ich bardziej pogłębionej analizy.

3.4 Jeżeli chodzi o budowę poszczególnych rozdziałów to tutaj mam pewne uwagi. Otóż ich struktura nie jest jednolita. Jedynie w trzech rozdziałach (3,5 i 6) znajdują się uwagi wprowadzające, które wydaje się że powinny znaleźć się we wszystkich rozdziałach. Równocześnie Autor wprowadził uwagi wprowadzające również do kilku punktów (np. 4.4, 4.5) a czasami nawet do podpunktów (np. 5.3.1.1). Uważam że dla jednolitości pracy zasadne byłoby, żeby również struktura wewnętrzna poszczególnych rozdziałów była jednolita.

3.5 Pewnym mankamentem pracy jest, że rozdziały nie kończą się podsumowaniem, a więc trudno jest określić jakie wątki Autor uznaje za najważniejsze. Należy jednak wskazać, że pewnym "substytutem" takiego zakończenia są ostatnie akapity w poszczególnych punktach, które często zawierają skrótowe podsumowanie. Wydaje mi się jednak, że na potrzeby pracy doktorskiej, takie krótkie streszczenia nie realizują w wystarczający sposób podejścia naukowego. W związku z tym sugerowałbym, aby Autor rozważył w przypadku publikacji tej dysertacji, co rekomenduję ze względu na jej liczne walory, wprowadzenie odrębnych zakończeń poszczególnych rozdziałów. Jest to jednak uwaga bardziej redakcyjna niż merytoryczna i nie stanowi o obniżeniu generalnie pozytywnej oceny wartości całej pracy.

3.6 Od strony „warsztatu pisarskiego” praca jest napisana w sposób zadowalający. Charakteryzuje się bardzo staranną redakcją, w tym jednolitością cytowania w przypisach.

3.7 Na koniec oceny strony formalnej pracy należy zwrócić uwagę na jej wewnętrzną spójność. Rozważania w ramach poszczególnych rozdziałów oraz między rozdziałami są prowadzone w logiczny sposób, który umożliwia dojście do zamierzonego celu badawczego. Analizy przeprowadzone w jednej części pracy są następnie wykorzystywane w innych. Teza pracy, cel badawczy, a także szczegółowe problemy badawcze, postawione we Wstępie zostały skomentowane w Zakończeniu co doskonale „spina” całość rozważań przeprowadzonych w dysertacji. Dlatego też również ten aspekt pracy oceniam bardzo wysoko

Tak więc reasumując, mimo wskazanych wyżej pewnych drobnych wątpliwości, które w tak obszernej i wielowątkowej pracy mogą się zdarzyć, generalnie oceniam ją od strony formalnej jako bardzo dobrą.

4. Analiza merytoryczna poszczególnych części pracy

4.1 Przechodząc do analizy poszczególnych części rozpocznę od dosyć szczegółowego **Wstępu**, w którym Autor w prawidłowy sposób prezentuje cel pracy oraz pytania badawcze, a następnie wskazuje w jaki sposób zamierza zweryfikować postawione założenia.

Część tę uważam za bardzo ciekawą i nie mam do niej żadnych uwag ani merytorycznych ani formalnych.

4.2 **Rozdział 1** zatytułowany „Źródła prawa kształtujące uprawnienia kontrolno-nadzorcze PIP” składa się z czterech punktów, przy czym pierwszy zatytułowany Państwowa Inspekcja Pracy – rys historyczny wydaje się „na pierwszy rzut oka”, że nie do końca odpowiada zakresowi przedmiotowemu tego rozdziału określonego w tytule. Dlatego też za istotne uważam wyjaśnienia Autora na s. 13 dotyczące wprowadzenia tego punktu, gdzie pisze że „Historyczne uwarunkowania instytucji prawnych implikują bowiem ich współczesne cechy oraz – jak w przypadku PIP – cel jej powołania”. Dodatkowym atutem tego punktu jest to, że Autor prowadzi rozważania w taki sposób, aby uwypuklić ewolucję sposobu podejścia do tytułowej problematyki wynagradzania w działalności inspekcyjnej. Z tego punktu widzenia tą część uważam za bardzo wartościową.

Kolejne punkty tego rozdziału są już bezpośrednio związane z tytułem bowiem opisują źródła, z których PIP wywodzi swoje uprawnienia kontrolno-nadzorcze. Autor podzielił te źródła na 3 grupy: międzynarodowe, Konstytucja oraz ustawy. Podział ten wydaje się jak najbardziej zasadny. I tak jak wskazałem wyżej w uwagach 2.2 Doktorant słusznie skupił się w punkcie dotyczącym międzynarodowych źródeł uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP na konwencjach MOP w tym zwłaszcza na bazowej Konwencji Nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu. Akt ten został opisany w bardzo szczegółowy sposób (można wręcz powiedzieć że w niektórych miejscach nawet zbyt

szczegółowy), przy czym jako walor tej analizy należy uznać fakt, że cały czas Autor weryfikuje postanowienia Konwencji z uprawnieniami PIP związanymi z tytułową problematyką wynagrodzeń i pokazuje jakie na jej podstawie przysługują uprawnienia polskiemu organowi kontrolnemu. Część ta jest bardzo interesująca i istotna również z tego powodu, że w późniejszych rozważaniach Autor odwołuje się do tej umowy międzynarodowej pokazując niewłaściwe z perspektywy tego aktu uregulowania krajowe.

Przechodząc zaś na grunt krajowy, to Doktorant słusznie rozpoczął swoje rozważania od podstawowego źródła jakim jest Konstytucja, przy czym nie ograniczył się do aktualnie obowiązującego stanu prawnego lecz pokazał jak tematyka ochrony pracy była regulowana w konstytucjach z okresu międzywojennego a więc z 1921 i 1935 r. Z punktu widzenia ciągłości rozważań brakuje mi natomiast odpowiedzi na pytanie czy kwestie te były regulowane w Konstytucji z 1952 r., o czym nie ma żadnej wzmianki w dysertacji. Prosiłbym więc Autora o komentarz na ten temat.

Jeżeli chodzi o aktualnie obowiązującą Konstytucję z 1997 r, to Autor słusznie wyprowadził uprawnienia kontrolno-nadzorcze inspekcji pracy bezpośrednio z jej art. 24, który stanowi, że "Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy". Wielowątkowa analiza tego artykułu jest jak najbardziej zasadna, bowiem Autor pokazuje że przepis ten można różnie interpretować. Doktorant opowiada się za szerokim rozumieniem sformułowań zawartych w art. 24 Konstytucji i w związku z tym na s. 33 wyprowadza wniosek, że w ujęciu szerokim ochrona pracy kojarzona jest zazwyczaj z wszystkimi normami prawa pracy, które mają wyraźnie ochronny charakter, tj. chronią zarówno życie i zdrowie zatrudnionych, jak i stabilność ich stosunku pracy oraz interesy majątkowe, w tym zwłaszcza wynagrodzenie za pracę. Zaś skoro organem utworzonym specjalnie w tym celu jest PIP to Autor wyprowadza na s. 39 słuszny wniosek, że uprawnione wydaje się zatem stwierdzenie, że chociaż organy kontroli i nadzoru nad warunkami wykonywania pracy (w tym PIP) nie mają bezpośredniego umocowania w Konstytucji, to treść art. 24 zdanie drugie pośrednio je konstytucjonalizuje. Konstatacja ta wydaje się w pełni uzasadniona dlatego też w pełni ją akceptuję podobnie jak całość rozważań w punkcie 1.3 dysertacji. Mam jedynie drobną uwagę formalną. Otóż wydaje się, że punkty 1.3.2 i 1.3.3 ze względu na swoją w dużej mierze tożsamość treściową oraz bardzo małą objętość możnaby połączyć w jeden punkt.

Ostatni punkt rozdziału pierwszego zawiera ogólną analizę ustawowych źródeł uprawnień kontrolno – nadzorczych PIP jakimi są Kodeks pracy oraz ustawa o PIP. Rozważania te jako wprowadzające mają charakter dosyć ogólny i zostały zaprezentowane w ujęciu historycznym, co daje czytelnikowi szerszy kontekst dla późniejszych rozważań. Bardzo ważne jest, że Autor cały czas stara się pokazywać uprawnienia inspekcji pracy w kontekście głównego tematu pracy, mianowicie kwestii wynagradzania.

Resumując rozdział 1 jako wprowadzający uznaję za bardzo ciekawy i stanowiący dobrą podstawę do dalszych rozważań.

4.2 Rozdział 2 zatytułowany „Pojęcie i zakres uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP w sferze wynagrodzenia za pracę” jest kolejnym rozdziałem wprowadzającym, który w pierwszym punkcie zawiera szczegółową analizę pojęć kontrola i nadzór w prawie

administracyjnym oraz w ustawie o PIP. Rozważania te nie są jednak jedynie „sztuką dla sztuki” ale pozwalają Autorowi na szerszym tle spojrzeć na uprawnienia kontrolno-nadzorcze inspekcji pracy w tym w szczególności w aspekcie wynagradzania. Z analizy tej Doktorant dochodzi do dwóch ciekawych konkluzji. Pierwsza na s. 50, ma której Autor pisze, że zakres pojęciowy kontroli i nadzoru wykonywanego przez PIP - w rozumieniu art. 1 ustawy o PIP - jest szerszy od znaczenia, jakie te terminy mają w prawie administracyjnym. Druga jeszcze ciekawsza znajduje się na s. 52, na której Autor podkreśla, że niewłaściwa jest kolejność w jakiej ustawodawca wymienia uprawnienia PIP, wskazując na pierwszym miejscu nadzór, a następnie kontrolę. Skoro bowiem kontrola inicjuje działania nadzorcze PIP i bez jej ustaleń nie jest możliwe skorzystanie z uprawnień władczych, wyliczenie tych funkcji powinno nastąpić w innej kolejności: najpierw funkcji kontroli, a dopiero dalej funkcji nadzoru. Kierując się tą oceną w pracy Autor używa zwrotu uprawnienia kontrolno-nadzorcze z pełną świadomością zasadności takiej właśnie kolejności. Takie podejście uważam za jak najbardziej zasadne a ponadto pokazuje ono, że Autor nie boi się prezentować jednoznacznych i ciekawych poglądów. To zaś stanowi o wartości naukowej pracy.

W punkcie 2.2 Autor w oparciu o bogatą literaturę przedmiotu oraz orzecznictwo analizuje zakres uprawnień kontrolno – nadzorczych PIP w zakresie wynagrodzeń. Bardzo ciekawe są rozważania dotyczące podmiotów które są kontrolowane w obszarze wynagrodzeń a więc w głównej mierze pracodawców w rozumieniu art. 3KP. Autor udowadnia, że pojęcie to wbrew pozorom w praktyce inspekcyjnej powoduje dużo problemów praktycznych w przypadku kontroli problematyki wynagradzania. W tym kontekście za szczególnie ciekawe i ważne uważam rozważania Autora na temat: wewnętrznych jednostek organizacyjnych, które nie ponoszą rzeczywistej odpowiedzialności majątkowej za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy, w których występują jako pracodawca, w tym za niewypłacone wynagrodzenia za pracę, spółek cywilnych, czy likwidacji pracodawcy będącego osobą fizyczną. Bardzo duża miejsca Doktorant poświęca wątpliwościom jakie wiążą się ze stosowaniem art. 23(1) KP. Autor w krytyczny sposób odnosi się na s. 62 do braku możliwości skontrolowania przez PIP byłego pracodawcy w zakresie prawidłowości wypłacania wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca zastąpił umowy o pracę swoich pracowników umowami cywilnoprawnymi, a nie rozliczył się z nimi za okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Rozważania te mają bardzo duży walor praktyczny i poprzez pokazanie trudności w egzekwowaniu stosowania przepisów mogą stanowić podstawę do dyskusji nad koniecznością zmiany przepisów.

W kontekście tytułu punktu 2.2 pewne wątpliwości budzi tytuł podpunktu 2.2.2 a mianowicie „Źródła prawa pracy kształtujące przedmiot uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP w sferze wynagrodzenia za pracę”. Na szczęście na s. 67 Autor wyjaśnia zasadność takiego podejścia pisząc, że zakres przedmiotowy uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP w sferze wynagrodzeń wyznaczają przepisy prawa pracy dotyczące świadczeń należnych pracownikom z tytułu wykonywania pracy. Uznając zasadność takiego podejścia nie wnoszę również uwag do założenia Autora, że oś jego rozważań w zakresie przepisów prawa które są źródłem uprawnień pracowników, w tym zwłaszcza tytułowego wynagrodzenia, stanowi art. 9 §1 KP. I tak pierwszym źródłem uprawnień pracowników jest sam Kodeks pracy. Przy czym jak słusznie wskazuje Autor na s. 69 problematyce wynagrodzeń jest poświęcony nie tylko Dział trzeci ale także przepisy ułożone w jego innych częściach jak choćby przepisy o

czasie pracy (w części dotyczącej zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za czas przestoju), czy o urlopach (w części dotyczącej wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy). Takie rozszerzające podejście do omawiania tematyki wynagrodzeń uważam za jak najbardziej zasadne.

Dalej Autor wymienia nie budzące wątpliwości rozporządzenia a następnie przechodzi do podstawowego w zakresie wynagradzania źródła jakim jest prawo autonomiczne, a więc tworzone na poziomie pracodawcy. W pierwszym rzędzie obejmuje ono układy zbiorowe pracy oraz oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, zaś w drugim regulaminy i statuty. Autor omawia następnie szczegółowo zasady regulowania problematyki wynagrodzeń w tych źródłach prawa słusznie odwołując się do podstawowej zasady prawa pracy jaką jest zasada korzystności. Pojęcie to Autor traktuje bardzo ogólnie wskazując na s. 73 i 74, że postanowienia układowe dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych wchodzi w skład normatywnej części układu zbiorowego, co sprawia, że uzyskują moc wiążącą oraz materialną skuteczność z chwilą wejścia w życie tego układu, nie wcześniej jednak niż w momencie jego zarejestrowania. Z dniem tym korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego zastępują z mocy prawa dotychczasowe warunki umów o pracę w przedmiocie wynagrodzenia za pracę.

Jak jednak należy rozumieć pojęcie korzystności w kontekście postanowienia art. 29 § 4. KP zgodnie z którym zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Prosiłbym Autora o wyrażenie swojego stanowiska, bowiem jest to, moim zdaniem, bardzo istotne w zakresie działalności kontrolno-nadzorczej PIP.

Za bardzo ciekawe i istotne z punktu widzenia nie tylko teoretycznego, ale zwłaszcza praktycznego, uznaję rozważania dotyczące mocy prawnej porozumień, które nie posiadają wyraźnego oparcia ustawowego (w tym zwłaszcza tzw. pakietów socjalnych). Jak bowiem wskazuje Autor na s. 74 odpowiedź na to pytanie ma zasadnicze znaczenie dla PIP, gdyż decyduje o istnieniu kompetencji kontrolno-nadzorczych jej organów w zakresie możliwości kontrolowania przestrzegania postanowień zawartych także w tego typu porozumieniach. Dlatego też mając świadomość różnych poglądów na ten temat za bardzo istotne uznaję jednoznaczne stanowisko Autora na s. 78 gdzie wskazuje on, że w kontekście analizowanego zakresu uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP w sferze wynagrodzenia za pracę pakiety socjalne są objęte kompetencją organów Inspekcji, a realizacja przez pracodawcę zawartych w nich postanowień podlega ocenie pod kątem przestrzegania przepisów prawa pracy.

Takiego jednoznacznego podejścia Autora brakuje mi natomiast jeżeli chodzi o ocenę dopuszczalności jednostronnego uchylecia regulaminu wynagradzania przez pracodawcę w przypadku gdy nie uzyskał zgody zakładowych organizacji związkowych na jego zmianę. Autor co prawda prezentuje w tym zakresie różne poglądy doktryny i judykaty, ale nie wyraża swojego stanowiska. Biorąc pod uwagę, że w praktyce to właśnie regulaminy wynagradzania są najczęściej wydawanym autonomicznym źródłem prawa pracy, w tym także w organizacjach w których działają zakładowe organizacje związkowe, takie stanowisko wydaje się niezbędne. Dlatego też prosiłbym Doktoranta o jego zaprezentowanie.

Reasumując rozdział 2 i zawarte w nim tezy oceniam generalnie pozytywnie oczekuję jedynie na doprecyzowanie stanowiska Autora we wskazanych wyżej kwestiach.

4.4. **Rozdział 3** zatytułowany „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą jako przedmiot kontroli PIP” zawiera analizę tytułowych pojęć, a zwłaszcza ze względu na brak ich definicji ustawowej ma na celu ich wyraźne rozgraniczenia. I tak dokonana przez Autora w punkcie 3.2 w oparciu o bogatą literaturę i orzecznictwo szczegółowa analiza różnych aspektów pojęcia wynagrodzenie, mimo iż nie do końca zgadzam się ze wszystkimi konkluzjami, jest prawidłowa.

W kolejnym punkcie 3.3 Autor prezentuje składniki wynagrodzenia za pracę. W oparciu o literaturę przedmiotu dokonuje podziału tych składników na wynagrodzenie zasadnicze, dopłaty i dodatki stawkowe, deputaty oraz premie i prowizje i następnie je omawia. Ponieważ od strony doktrynalnej cztery pierwsze kategorie nie wzbudzają szczególnych problemów, dlatego też Autor słusznie nie poświęca im szczególnie wiele uwagi, natomiast skupia się na ostatniej kategorii jaką są premie oraz inne świadczeń o podobnym charakterze. Szczególnie problematyczne jest w przypadku tych świadczeń bardzo powszechne stosowanie w autonomicznych źródłach prawa pracy pojęcia premia uznaniowa. Pojęcie to jest nieprawidłowe, dlatego też zgadzam się z poglądem wyrażonym przez Autora, który cytując wyroki Sądu Najwyższego wskazuje na s. 97, iż podział premii na uznaniowe i regulaminowe nie jest prawidłowy i wprowadza zamęt pojęciowy. W konsekwencji na s. 98 Doktorant dochodzi do konkluzji, że "uprawnione wydaje się przyjęcie, że mają one charakter pozawynagrodzeniowy tylko wtedy, gdy są zależne wyłącznie od uznania pracodawcy, natomiast w sytuacji gdy świadczenie to wypłacane jest systematycznie, a warunki jego przyznawania określają przepisy płacowe, to jest to w istocie premia, mimo zastrzeżenia o jej uznaniowym charakterze. W konsekwencji pracownik posiada roszczenie o jej przyznanie, którego dochodzić może w postępowaniu sądowym, a organom PIP przysługują uprawnienia do kontroli przestrzegania regulacji wewnątrzzakładowych w tym przedmiocie". Generalnie zgadzam się z tym poglądem, z jednym zastrzeżeniem, otóż nawet jednorazowo wypłacane świadczenie może być kontrolowane przez pryzmat przepisów o niedyskryminacji. Tak więc mówiąc o uznaniowości należy traktować je w opozycji do arbitralności, a więc w każdym przypadku przyznawania takiego świadczenia i powstałych na tym tle wątpliwości pracodawca musi, moim zdaniem, udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Jest to jednak uwaga bardziej dotycząca uprawnień sądów, bowiem zgadzam się z poglądem wyrażonym przez Autora na s. 97, że w żadnym razie nie będą mogły tego dokonać organy PIP. Poza tą uwagą punkt ten uważam za bardzo ciekawy i nie mam do niego żadnych zastrzeżeń.

W ramach punktu 3.4 zatytułowanego „Ustalanie wynagrodzenia za pracę” nie jest dla mnie jasny punkt 3.4.1 „Źródła ustalania wynagrodzenia za pracę” w powiązaniu z punktem 2.2.2 bowiem stanowi niemal dosłowne powielenie jego treści. Dlatego też, gdyby Autor miał zamiar publikować pracę, to moim zdaniem powinien zdecydować się w którym punkcie umieścić rozważania na temat źródeł prawa wynagrodzeniowego. Jest to jednak jedynie uwaga formalna a nie merytoryczna, bowiem nie mam zastrzeżeń do treści zawartych w tym punkcie.

W punkcie 3.4.2 „Kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę” znajdują się ciekawe od strony teoretycznej ale nieegzekwowalne w praktyce rozważania na temat hierarchiczności kryteriów wyceny pracy i ich kompletności w art. 78 §1 KP, jak bowiem

słusznie wskazuje Autor na s. 104 i nast. nie mają one większego znaczenia dla uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP ani nawet w postępowaniu sądowym. Podobnie zgadzam się z Doktorantem, że pojęcie godziwości wynagrodzenia wynikające z Kodeksu pracy i Europejskiej Karty Społecznej ma bardzo ograniczone znaczenie praktyczne, gdyż odnosi się do ustalenia wynagrodzenia minimalnego a więc jest to zobowiązanie w stosunku do Państwa a nie do kontrolowanych przez inspekcję pracodawców.

Punkt 3.4.3 zatytułowany „Zasada równej płacy za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości” wskazuje na jeden z najtrudniejszych aspektów oceny prawidłowości wynagradzania jakim jest stosowanie tytułowej zasady równej płacy za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. W tym zakresie uprawnienia inspekcji pracy są bardzo ograniczone, bowiem jak słusznie wskazuje Autor na s. 112 i 113 stwierdzenie występowania różnic w wysokości wynagrodzenia za pracę na tym samym stanowisku nie wydaje się być problemem, jednakże ustalenie czy w danym przypadku występuje dyskryminacja płacowa może przysparzać trudności. Nie każde bowiem nierówne traktowanie pracownika jest jego dyskryminacją, a dysproporcja w wynagradzaniu za pracę naruszeniem prawa. O tym, czy dyskryminacja miała miejsce rozstrzygnąć może tylko sąd pracy.

A więc jak widać, zdaniem Autora, z którym się w pełni zgadzam, możliwość oddziaływania inspekcji pracy na sposoby kształtowania wynagrodzeń pracowników jest bardzo ograniczona. Dużo większa jest natomiast rola PIP w przypadku egzekwowania przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę, o czym Autor pisze w punkcie 3.5. w bardzo ciekawy i wyczerpujący sposób w oparciu o bogatą literaturę przedmiotu i orzecznictwo. Do analizy zawartej w tej części mam tylko jedną uwagę a w zasadzie pytanie. Otóż Autor na s. 125 cytując wypowiedzi przedstawicieli doktryny wskazuje, że "Pracodawca zobowiązany jest wypłacić wynagrodzenie (gdy jest ono płatne raz w miesiącu) niezwłocznie po ustaleniu jego pełniej wysokości, co powinno być rozumiane jako obowiązek wypłaty na koniec miesiąca. Termin ten może być przesunięty na jeden z pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego, ale wydaje się, że przesunięcie to jest możliwe tylko odnośnie pracowników wynagradzanych na podstawie wyników pracy, w stosunku do których na koniec miesiąca nie jest jeszcze znana dokładna wysokość ich zarobku za miesięczny okres obliczeniowy". Na kanwie tego stwierdzenia mam pytanie do Doktoranta o jego pogląd w tej kwestii mając na uwadze jakże częste sytuacje gdy pracownicy wynagradzani miesięcznie otrzymują dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej czy też w niedziele i święta których nie da się wyliczyć z góry. W związku z czym w takich przypadkach często stosowane jest w autonomicznych źródłach prawa pracy postanowienie będące powieleniem art. 85 § 2 KP, zgodnie z którym wynagrodzenie jest wypłacane do 10 dnia następnego miesiąca, lub wręcz 10 następnego miesiąca. Czy zdaniem Doktoranta praktyka taka jest prawidłowa, czy też stanowi naruszenie przepisów?

Zgadzam się natomiast w pełni z krytycznymi uwagami Autora zawartymi na s. 129, a dotyczącymi zasad wypłaty wynagrodzeń na konto pracownika, które obowiązują od 1 stycznia 2019 r. i wprowadzają zasadę wypłacania wynagrodzenia „na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy”. "Nie wynika natomiast z tej regulacji, że wynagrodzenie pracownika ma być przekazane wyłącznie na jego własny rachunek bankowy, w związku z czym nie można wykluczyć, że pracownik wskaże rachunek innej osoby i zażąda, by jego wynagrodzenie tam zostało przekazane (np. gdy jego rachunek zostanie zajęty przez

komornika). Taka sytuacja stanowi niewątpliwie obejście zakazu przenoszenia prawa do wynagrodzenia, w związku z czym ustawodawca powinien niezwłocznie skorygować treść §3 art. 86 KP i wyraźnie wskazać, że chodzi o rachunek bankowy (płatniczy) pracownika".

Punkt 3.6 zawiera ciekawe rozważania czym są świadczenia związane z pracą w opozycji do wynagrodzenia. Przy czym Autor nie skupia się tylko na analizie dogmatycznej i sporach doktrynalnych, ale na konsekwencjach dla praktyki działania inspekcji pracy uznania jakiejś wypłaty za świadczenie oraz zakresu jej ochrony. Jako naukowiec Autor wyraża na s. 142 pogląd, który jest mi bliski i z którym się w pełni solidaryzuję, mianowicie, że powinno się objąć ochroną wszystkie (także pozawynagrodzeniowe) należności ze stosunku pracy. Dalej jednak jako już jako inspektor pracy Doktorant pisze, że niepewność co do prawidłowej oceny stanu prawnego w zakresie objęcia ochroną przed potrąceniami świadczenia niebędącego wynagrodzeniem za pracę (ani świadczeniem gwarancyjnym) może powstrzymać inspektora pracy od zakwestionowania prawidłowości dokonanego potrącenia, a tym samym pozbawiać to świadczenie należytej ochrony. Stąd też, zdaniem Autora, niezbędne wydaje się dokonanie zmian legislacyjnych, przesądzających jednoznacznie, które ze świadczeń pozawynagrodzeniowych korzystają z ochrony. W kontekście tego postulatu prosiłbym Autora o doprecyzowanie jak widziałby takie uregulowanie i gdzie miałyby ono się znaleźć.

Reasumując rozdział 3 i zawarte w nim tezy oceniam bardzo pozytywnie.

4.5 Rozdział 4 zatytułowany „Procedura przeprowadzania kontroli w przedmiocie przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę”, stanowi uzupełnienie rozważań ogólnych zawartych w rozdziale 1. Autor wykazuje się doskonałą znajomością samej procedury i etapów kontroli prowadzonej przez PIP, co nie dziwi ze względu na pełnioną przez niego od wielu lat funkcję inspektora. Z tego punktu widzenia jest on osobą najlepiej predystynowaną do opisywania tych zagadnień w tym zwłaszcza problemów praktycznych, na które często nie zwracają uwagę przedstawiciele „czystej” doktryny prawa pracy czy prawa administracyjnego. Dlatego też wszelkie uwagi Autora należy uznać za ciekawy głos w dyskusji, z którym można się nie zgadzać, ale na pewno należy rozpatrzyć. Doskonałym przykładem takiego podejścia jest konstatacja na s. 150 „... Te rozbieżności w poglądach judykatury prowadzą do wniosku, że dla organów PIP trudna może być ocena, czy w danym przypadku przepisy procedury administracyjnej mają zastosowanie, skoro sprawa ona kłopot nawet sądom. Według mnie, w przypadkach wątpliwych organ Inspekcji powinien stosować przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, by uniknąć zarzutu ich nieuwzględnienia i wyeliminować ryzyko kwestionowania poprawności wykonanych czynności kontrolnych i zastosowanych środków prawnych”.

Jako niezwykle ciekawą uważam samą budowę rozdziału, którą Autor oparł na wydzielonych na podstawie ustawy o PIP zasada postępowania kontrolnego. Zasady te zostały opisane w oparciu o bogate orzecznictwo i poglądy doktryny, przy czym, co należy po raz kolejny podkreślić, Doktorant skupia się głównie na tych przepisach, które powodują problemy praktyczne w trakcie kontroli wypłaty wynagrodzeń. I co ważne po zaprezentowaniu różnych poglądów prezentuje własne stanowisko *vide* na s. 156 co do właściwości miejscowej organów PIP.

Jeżeli chodzi o "Reguły wykonywania kontroli wg ustawy o PIP" oraz "Uprawnienia inspektora pracy w toku wykonywania kontroli", o których mowa w pkt. 4.5 oraz 4.6, to zostały one opisane w sposób prawidłowy ze znajomością tematu i nie mam do nich żadnych uwag.

Niezwykle ciekawe i aktualne są rozważania w punkcie 4.7, w którym Autor dokonuje pogłębionej krytycznej oceny ustawy Prawo przedsiębiorców w zakresie ograniczeń w dopuszczalności przeprowadzania kontroli, po czym „zderza” je z wymogami wynikającymi z Konwencji Nr 81 MOP oraz ustawy o PIP. Jest to szczególnie istotne w kontekście opisanej w punkcie 4.7.2 klauzuli pierwszeństwa stosowania konwencji MOP. I tak jak wskazuje Autor na s. 186 "Nie może być zatem wątpliwości, że Konwencja ta wyłącza stosowanie ograniczeń kontrolnych w zakresie objętym jej regulacją, przesądzając tym samym o zwolnieniu organów PIP z obowiązku stosowania unormowań rozdziału V Prawa przedsiębiorców". Z poglądem tym należy się w pełni zgodzić. Jednakże jak słusznie pisze dalej Autor "Zwolnienie organów kontrolnych od obowiązku stosowania procedury kontrolnej zawartej w ustawie Prawo przedsiębiorcy nie jest już tak oczywiste, gdy kontrola ma być prowadzona u przedsiębiorcy (będącego pracodawcą) prowadzącego działalność w sektorze usług pozahandlowych, ze względu na wątpliwości co do możliwości powoływania się w tym przypadku na przepisy Konwencji Nr 81". Dalej Doktorant prezentuje rozbieżności doktrynalne na ten temat a także stanowisko NSA, słusznie konkludując na s. 189, że „nadal otwarta pozostaje kwestia wątpliwości, czy organy PIP prowadzące kontrolę przedsiębiorcy w przedmiocie wynagrodzenia za pracę zobowiązane są stosować ograniczenia kontrolne, które nie znajdują wyrażonej podstawy do wyłączenia w przepisach Konwencji Nr 81”. Taki ostrożny pogląd wydaje mi się w pełni usprawiedliwiony. Uznaję jednak również argumentację Autora zaprezentowaną w punkcie 4.7.3, z którą, co muszę podkreślić, że nie do końca się zgadzam, że „przy kontrolowaniu przedsiębiorcy będącego pracodawcą w przedmiocie wynagrodzenia za pracę organy PIP stosują przepisy ustawy o PIP, a nie te, które zawiera rozdział V Prawa przedsiębiorców”, co jest związane z poglądem, że obie ustawy pozostają względem siebie w relacji odrębności i równorzędności.

Ostatni 8 punkt rozdziału 4 zatytułowany „Prawnokarna ochrona wykonywania kontroli przez PIP” poświęcony jest analizie porównawczej art. 283 § 2 pkt. 8 KP oraz art. 225 § 2 KK. Analiza taka jest bardzo istotna, bowiem od rozgraniczenia zakresu przedmiotowego obydwu przepisów zależy czy utrudniając lub udaremniając czynności kontrolne inspektora pracy sprawca popełnienia przestępstwo, czy wykroczenie. W wyniku dogłębnej analizy Autor na s. 200 dochodzi do wniosku, że w przypadku umyślnego utrudniania czynności kontrolnych zastosowanie znajdzie art. 225 §2 KK, natomiast wtedy gdy zachowanie sprawcy jest nieumyślne, to podlega on odpowiedzialności tylko za wykroczenie z art. 283 §2 pkt.8 KP. Konstatacja ta wydaje się w pełni uzasadniona.

Reasumując rozdział 4 i zawarte w nim tezy oceniam bardzo pozytywnie.

4.6 Rozdział 5 zatytułowany „Środki prawne przysługujące PIP w razie naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę” zawiera podobnie jak rozdział 4 pogłębioną i krytyczną analizę obowiązującego w Polsce stanu prawnego w porównaniu z wymogami konwencji Nr 87 MOP oraz praktyką ich stosowania.

Struktura tego rozdziału jest prawidłowa. Po uwagach wprowadzających osiągnięciom Autora są dwa podstawowe rodzaje środków prawnych, jakimi dysponuje PIP w razie naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę tj o charakterze administracyjnym i karnym. Jedyną uwagę mam co do sposobu przedstawienia tych środków prawnych. Wydaje się, że lepiej byłoby, aby zostały one zaprezentowane w jednolity sposób, aby można je było porównać. I tak skoro w przypadku trzech administracyjnoprawnych środków prawnych Autor prezentuje poglądy doktryny i judykatury, to wydaje się że nie ma sensu w przypadku jednego z nich – nakazu płatniczego - wprowadzać odrębnego punktu prezentującego te poglądy. Logiczniej byłoby aby wszystkie środki były prezentowane wg tego samego schematu a więc: istota, przesłanki wydania oraz charakter prawny. Dobrze byłoby, aby w podobny sposób zaprezentować również środki karne, a jeżeli nie da się tego zrobić to należałoby chociażby ogólnie zbliżyć strukturę rozważań w obydwu częściach jeżeli chodzi o punkt uwagi wprowadzające, który w przypadku środków administracyjnoprawnych pojawia się na początku całego punktu a w przypadku prawnokarnych w poszczególnych podpunktach (i to nie we wszystkich). Są to jednak uwagi formalne, a nie merytoryczne, więc sugerowałbym aby Doktorant zastanowił się nad ich uwzględnieniem przed opublikowaniem pracy.

Podsumowaniem rozważań jest ciekawa analiza przypadków kumulacji odpowiedzialności pracodawcy na gruncie prawa administracyjnego, karnego i wykroczeniowego.

Od strony merytorycznej rozważania zawarte w tym rozdziale nie budzą moich zastrzeżeń. Autor w bardzo jasny sposób przedstawił od strony teoretycznej wszystkie wynikające z przepisów środki prawne jakimi dysponuje inspektor pracy w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzenia. Analizy te w niektórych miejscach uzupełnił ciekawymi danymi statystycznymi pokazującymi skalę wykrytych przez PIP naruszeń przepisów prawa (vide s. 218 czy 224). Wskazał na liczne ich mankamenty powodujące, że inspekcja pracy ma często problemy z ich stosowaniem. Doskonały przykład takich wątpliwości znajdujemy na s. 221, na której Autor wskazuje, że „na tle art. 11 pkt. 8 ustawy o PIP pojawia się pytanie czy przedmiotem wystąpienia może być także materia zastrzeżona dla nakazów lub zakazów określonych w pkt. 1-7, czy też treść tego przepisu pozbawia inspektora pracy możliwości stosowania niewładczych środków oddziaływania pokontrolnego, w sytuacji gdy spełnione zostały przesłanki do zastosowania środków władczych”. Po pogłębionej analizie przepisów Autor dochodzi na s. 223 do wniosku, że „naruszenie przepisów prawa pracy polegające na niewypłaceniu, obniżeniu lub potrąceniu z wynagrodzenia należnego pracownikowi nie powinno być zatem przedmiotem wystąpienia, gdyż w świetle art. 11 pkt. 7 ustawy stanowi materię zastrzeżoną dla aktu władczego w postaci nakazu płatniczego”.

Równie istotne jak dogmatycznoprawne są praktyczne aspekty rozważań Autora, który w oparciu o swoją wieloletnią praktykę stara się pokazać jak uniknąć wątpliwości związanych ze stosowaniem różnych narzędzi prawnych. Doskonałym przykładem takiego podejścia jest próba odpowiedzi na pytanie zawarte na s. 226 „Jak powinny zostać zredagowane wnioski pokontrolne wystąpienia, by środek ten realizował funkcję eliminowania stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości, a jednocześnie nie spotkał się z zarzutem, że zawiera kategoryczne rozstrzygnięcie, sugerujące, że jest to decyzja?”. Analiza zaprezentowana przez

Doktoranta pokazuje na jego głęboką i praktyczną wiedzę, która może być wykorzystana w praktyce.

Reasumując analizę środków administracyjnoprawnych uważam za bardzo ciekawą i w pełni zadowalającą.

Jeżeli chodzi o zaprezentowane w punkcie 5.3 środki o charakterze prawnokarnym, to Autor omawia w nim sankcje wynikające zarówno z Kodeksu pracy jak i z Kodeksu karnego. Za słuszne należy uznać podejście wyrażone na s. 238 – 239, że „uchybień formalne przy wypłacaniu wynagrodzeń, tak co do sposobu wypłaty (np. przekazanie wynagrodzenia na rachunek bankowy pracownika, mimo że nie wyraził na to zgody, a po 1.01.2019 r. – mimo że zażądał wypłaty w gotówce), jak i jej formy (np. wypłacenie części wynagrodzenia za pracę w formie bonów, gdy takiej formy wypłaty nie przewidują przepisy ustawowe ani układ zbiorowy pracy), nie spełniają przesłanek do zakwalifikowania ich jako wykroczenie, w związku z czym inspektor pracy nie może zastosować wobec pracodawcy sankcji karnych z tego tytułu”. Dalsze rozważania w tym akapicie straciły swoją aktualność od 1 stycznia 2019 r., więc w przypadku chęci publikacji dysertacji należy je usunąć.

Za szczególnie istotne i ciekawe uważam rozważania zawarte w punkcie 5.3.1.5 dotyczące kryteriów rozgraniczających odpowiedzialność karną i wykroczeniową za naruszenie przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę, bowiem w praktyce nie jest to proste. Dlatego też należy zgodzić się z konstatacją zawartą na s. 246 że, „nawet umyślne niewypłacenie wynagrodzenia, jego bezpodstawne obniżenie lub potrącenie nie będzie stanowiło przestępstwa, jeśli sprawcy nie można przypisać cechy „złośliwości” lub „uporczywości”, co uzasadnia jego odpowiedzialność wyłącznie za wykroczenie. Jeśli natomiast można sprawcy którąś z tych cech przypisać, to czyn ten stanowił będzie przestępstwo, a nie wykroczenie i w związku z tym powinien on ponieść odpowiedzialność przewidzianą w art. 218 §1a KK, a nie w art. 282§1 pkt.1 KP.

Kolejny punkt tego rozdziału 5.3.2 dotyczy środków reakcji PIP na wykroczenia dotyczące wynagrodzenia za pracę. Punkt ten jest uzupełniony podobnie jak poprzednie ciekawymi danymi statystycznymi. Za szczególnie ciekawe uważam w nim rozważania na budzący spory temat czy złożenie przez prokuratora wniosku o ukaranie sprawcy wykroczenia albo oświadczenia o wstąpieniu do postępowania pozbawia inspektora pracy uczestnictwa w sprawie. W kwestii tej Autor po zaprezentowaniu różnych poglądów prezentuje na s. 251 własne podejście. Podobnie ciekawe są rozważania na temat wzajemnych relacji procesowych między organem PIP wykonującym prawa pokrzywdzonego, a pokrzywdzonym pracownikiem, które również Autor kończy jednoznacznymi konkluzjami.

Rozdział 5 oceniam bardzo wysoko jako prezentujący jednolitą i spójną koncepcję Autora na temat środków prawnych z jakich może korzystać PIP w przypadku naruszenia przepisów o wynagrodzeniu, która ma zarówno walor naukowy jak i praktyczny.

4.7 Rozdział 6 zatytułowany „Formy przymuszania pracodawcy do wykonania środków prawnych zastosowanych przez PIP” stanowi praktyczne uzupełnienie rozważań zawartych w rozdziale 5.2. Zgodnie z systematyką zawartą w tamtym rozdziale osią rozważań

w rozdziale 6 są trzy środki o charakterze administracyjnoprawnym mianowicie nakaz zapłaty, wystąpienie i polecenie.

W przypadku rozwiązań prawnych wymuszających wykonania nakazu płatniczego niewątpliwie najważniejszym jest wynikający z ustawy o PIP rygor natychmiastowej wykonalności. Autor w sposób kompleksowy omawia tę instytucję prawną pokazując jej zalety ale również i ryzyka związane z jej niewłaściwym zastosowaniem. I tak poza możliwością pracodawcy domagania się od pracownika zwrotu niesłusznie wypłaconego świadczenia, a w przypadku odmowy - dochodzenia go w postępowaniu sądowym w oparciu o przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu Doktorant wskazuje, że podmiot zatrudniający ma również możliwość w przypadku uwolnienia się pracownika od obowiązku zwrotu nienależnie otrzymanego świadczenia dochodzenia obciążenia PIP odpowiedzialnością odszkodowawczą za szkodę spowodowaną wydaniem nieprawidłowej decyzji nakazowej. Możliwość takiego roszczenia sprawia, że jak słusznie wskazuje Autor na s. 265 ocena odpowiedzialności odszkodowawczej powinna odbywać się przez pryzmat legalności działań podejmowanych przez organ wykonujący władzę publiczną, w szczególności weryfikacji czy nie wykraczają one poza zakres kompetencji przyznanych przez przepisy prawa. Dlatego też Doktorant szczegółowo opisuje jak w prawidłowy i zgodny z prawem sposób przeprowadzić całą procedurę w tym zakresie. Za szczególnie ciekawe uważam rozważania na temat grzywny w celu przymuszenia wykonania nakazu płatniczego, a zwłaszcza te fragmenty w których Autor opisuje w jaki sposób należy ustalać jej wysokość aby zabezpieczyć się przed zarzutem o arbitralność. Rozważania te mają duży walor praktyczny i nie mam do nich uwag.

W kolejnej części tego punktu Doktorant omawia sankcje karne za niewykonanie nakazu płatniczego, a konkretnie rozważa czy przy braku jednoznacznego uregulowania jest on objęty art. 283 §2 pkt. 7 KP. Po dokonaniu szczegółowej analizy Autor dochodzi do wniosku pozytywnego definiując również osoby które mogą być sankcjonowane na podstawie tego przepisu. Na koniec Doktorant dokonał oceny skuteczności stosowania tego środka prawnego i co należy uznać za istotny walor tego rozdziału w podobny sposób podsumował również dwa pozostałe środki jakimi są wystąpienia i polecenia.

Resumując rozważania zawarte w rozdziale 6 oparte na bogatej literaturze przedmiotu, licznych judykatach a także ciekawych danych statystycznych uważam za bardzo interesujące i nie mam do nich żadnych uwag.

4.8 Dysertację kończy bardzo szczegółowe 15 stronicowe zakończenie, w którym Autor jasno formułuje konkluzje wynikające z całości przeprowadzonych rozważań. Co bardzo ważne od strony metodologicznej odpowiada w jaki sposób zweryfikował hipotezę i pytania badawcze. W tej części jeszcze raz zostały uwypuklone główne problemy praktyczne związane ze stosowaniem obowiązujących w Polsce przepisów oraz na tym tle zostały przedstawione postulaty *de lege ferenda*. Są one bardzo ciekawe i z większością z nich się zgadzam, ale z drugiej strony nie do końca wiem jak Autor widziałby ich wdrożenie. Dlatego też na zakończenie prosiłbym aby Doktorant wskazał w jaki sposób możnaby zrealizować następujące postulaty skierowane do ustawodawcy:

- wprowadzenie do Kodeksu pracy definicji wynagrodzenia za pracę;

- ustawowe określenie co należy rozumieć pod pojęciem wynagrodzenie „należne” jako przesłanka wydania nakazu płatniczego;

- zastąpienie uporczywości i złośliwości innymi określeniami dotyczącymi negatywnych zachowań sprawcy, łatwymi do identyfikacji, co pozwoliłoby uniknąć wartościowania zachowania sprawcy i umożliwiło ustanowienie jasnego kryterium rozgraniczającego występki z art. 218 §1a KK od wykroczenia z art. 282 §1 pkt. 1 KP.

5. Konkluzja

Rozprawa doktorska mgr Łukasza Sztycha zatytułowa *Uprawnienia kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę* stanowi oryginalną analizę doniosłego i kontrowersyjnego problemu naukowego. Autor wykazał się ogólną wiedzą teoretyczną w dziedzinie prawa oraz praktyką jego stosowania, a także umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Dlatego też *w moim przekonaniu recenzowana rozprawa spełnia warunki sformułowane w stosunku do dysertacji doktorskiej oraz może stanowić podstawę dalszych stadiów przewodu doktorskiego.*



dr hab. Krzysztof Walczak