

Toruń, 5.01.2019 r

Dr hab. Jan Piątkowski  
Katedra Prawa Pracy  
Wydział Prawa i Administracji  
UMK w Toruniu

## RECENZJA

pracy doktorskiej Pani mgr Katarzyny Sakowskiej  
pt. „*Jednostronna zmiana treści stosunku pracy*”, opracowana pod  
kierunkiem naukowym Pana prof. dr hab. Bogusława Cudowskiego

### **I. Wymagania stawiane rozprawie doktorskiej i ich podstawa prawna**

Zgodnie z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. *Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [Dz. U. z 2018 r., poz. 1669] przewód doktorski wszczęty i niezakończony przed dniem 1 października 2018 r. jest przeprowadzany na zasadach dotychczasowych. Według tych zasad rozprawa doktorska jest z jednej strony oryginalnym rozwiązaniem określonego tematu badawczego lub artystycznego, eksponującym nowatorskie elementy rozprawy, a z drugiej – poświadczeniem wkładu autora w rozwój wiedzy w określonej dziedzinie. Rozprawa doktorska ma zaświadczać również o umiejętności samodzielnego prowadzenia przez doktoranta pracy naukowej lub artystycznej, także w zakresie wykorzystywania właściwych metod badawczych i orientacji w bieżącym piśmiennictwie, a także posiadania gruntownej wiedzy teoretycznej w danej dyscyplinie naukowej [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* [tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 1789].

### **II. Wybór tematu rozprawy, cele i metodologia pracy**

1. Właściwie dobrany temat jest jednym z kryteriów oceny pracy doktorskiej, zwłaszcza gdy chodzi o jej walory poznawcze. Nie mam wątpliwości, że temat recenzowanej rozprawy, postrzegany całościowo, został trafnie dobrany i jest ciągle aktualny. Obejmuje zagadnienia, które w nauce prawa nie zostały, jak dotąd, poddane w pełni kompleksowym i wnikliwym analizom prawnym, tj. kwestię dopuszczalności jednostronnej zmiany treści stosunków pracy

w wybranych pragmatykach pracowniczych oraz możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy. Także w zakresie samej instytucji kodeksowego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, mającej ogromne znaczenie dla obrotu prawnego, występują słabo zagospodarowane obszary badawcze, zwłaszcza gdy chodzi o charakter prawny tej instytucji. Oceny w tym zakresie nie zmienia okoliczność, że na rynku wydawniczym pojawiły się dwie znaczące monografie mające za przedmiot instytucję wypowiedzenia zmieniającego. Jedna pochodzi z 1981 r. (jej autorem jest T. Bińczycka-Majewska), a druga z 2015 r. (autor: M. Wujczyk), przy czym obie monografie dotyczą wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę regulowanej przepisami Kodeksu pracy i tylko w niewielkim zakresie obejmują kwestie związane ze zmianą treści pozaumownych stosunków pracy. Obie monografie, z oczywistego powodu, nie uwzględniają ostatnich zmian prawa dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę, a więc również i wypowiedzenia zmieniającego. Podjęcie przez Doktorantkę tego tematu wypełnia więc w istotnym zakresie widoczną lukę poznawczą w nauce prawa i w tym zasadniczo przejawia się nowatorski charakter dysertacji.

2. Niewielkie zastrzeżenia można mieć do mało precyzyjnego tytułu rozprawy, który jest pewnym skrótem myślowym i właśnie z tego powodu nie do końca wydaje się korespondować z tematem pracy. Rozważania zawarte w dysertacji odnoszą się bowiem zasadniczo do wypowiedzenia zmieniającego, a więc do czynności jednostronnej, która zmierza do zmiany stosunku pracy, ale jej bezpośrednio nie wywołuje (co podkreślono w pracy na s. 24), a w pozostałym zakresie – odnosi się do czynności jednostronnych, skutkujących bezpośrednio zmianą treści stosunku pracy. Trudno jest jednak objąć te dwie różne materie jednym w pełni komunikatywnym tytułem i to w jakiś stopniu usprawiedliwia Doktorantkę.

3. Objęcie tematem rozprawy czynności pracodawcy zmierzających do zmiany stosunku pracy oraz czynności wywołujących w tym zakresie bezpośredni skutek oznacza, że temat rozprawy został zakreślony szeroko, choć nie na tyle, aby objąć nim zmianę treści stosunku pracy na warunkach określonych w art. 42 § 4 Kodeksu pracy. W przyjętej w pracy konwencji rozważania w niej zawarte odnoszą się bowiem do trwałej (a nie czasowej) zmiany treści stosunku pracy. Zdaniem Doktorantki przejściowe zmiany stosunku należy łączyć z realizacją uprawnień kierowniczych przez pracodawcę, a ściślej – z wydawaniem poleceń, a nie ze zmianą treści stosunku pracy (s. 17). Takie zapatrywanie uważam za co najmniej kontrowersyjne, zwłaszcza że przedmiotem dysertacji są podobne czynności pracodawcy podejmowane w stosunku do pracowników objętych pragmatykami. Jeśli bowiem przedmiotem takiej czynności jest powierzenie pracownikowi np. rodzajowo innej pracy niż określona w umowie o pracę, to bez wątplenia dochodzi do zmiany istotnego warunku umowy. Uważam, że dla zmiany stosunku pracy decydujące jest przekształcenie jego treści, choćby czasowe, a nie sposób i podstawa prawna takiego działania.

3. Od autora rozprawy doktorskiej wymaga się, aby określił cele (cel) pracy i wyraźnie je wyeksponował. Ważne jest również to, aby zostały one określone w komunikatywny i przekonujący sposób, a także to czy zostały w rozprawie zrealizowane i czy korespondują z wnioskami formułowanymi przez doktoranta. W mojej ocenie Doktorantka sprostała tym wszystkim oczekiwaniom. Właściwie należy też ocenić zastosowane w pracy metody

badawcze. Uwagi dotyczące celów pracy Doktorantka uzupełnia stwierdzeniem, że głównym motywem wyboru tematu rozprawy było jej zainteresowanie badawcze podjętą w pracy problematyką, a także zapotrzebowanie na ten temat w nauce prawa, w środowisku pracowników, w tym związkowców, pracodawców oraz, jak podkreśla – „szeroko pojętego wymiaru sprawiedliwości”.

### **III. Konstrukcja (układ) pracy i uwagi szczegółowe**

1. Konstrukcję pracy oceniam jako właściwą. Tradycyjne ujęcie tematu, z pewnymi nowatorskimi pierwiastkami, pozwoliło na skuteczną realizację założonych celów pracy. Wyrażam jednak przekonanie, że Doktorantka mogła pokusić się o wprowadzenie osobnego rozdziału dotyczącego oceny charakteru instytucji wypowiedzenia zmieniającego, co niewątpliwie zwiększyłoby walory opracowania. Wprawdzie Autorka odniosła się do tego zagadnienia w rozdziale pierwszym, jednak rozważania tam zawarte są zdecydowanie przedwczesne. W pełni wiarygodna ocena charakteru prawnego wypowiedzenia zmieniającego jest możliwa dopiero po analizie kwestii zawartych we wszystkich rozdziałach pracy, w szczególności z uwzględnieniem zagadnienia dotyczącego możliwości stosowania tej instytucji do pozaumownych stosunków pracy. Jeśli spojrzeć na sprawę całościowo można dojść do wniosku, że Doktorantka dookreśliła charakter prawny wypowiedzenia zmieniającego, jednak rozważania w tym zakresie i formułowane na ich podstawie ustalenia, są mocno rozproszone. Korzystne dla jakości pracy byłoby też uwzględnienie w rozdziale czwartym lub w osobnym rozdziale analiz dotyczących skutków prawnych jednostronnej zmiany treści stosunków pracy, z naruszeniem przepisów zawartych w pragmatykach pracowniczych.

Recenzowana praca składa się ze wstępu, czterech rozdziałów i zakończenia, które są logiczną konsekwencją przyjętych założeń badawczych. Pododdziały zakresają obszar zagadnień szczegółowych i stwarzają możliwość prowadzenia pogłębionych rozważań. Na podkreślenie zasługuje to, że poszczególne rozdziały kończą się wnioskami, które są zwięzłym podsumowaniem częściowych rozważań. Pozwala to na konsekwentne, wiarygodne i przejrzyste formułowanie ogólnych ocen w zakończeniu rozprawy i czyni rozprawę bardziej czytelną. Pewnym mankamentem układu pracy jest niefortunny tytuł pkt. 1.3.2 rozdziału I pracy, który nie do końca odzwierciedla istotę zawartych w nim rozważań.

2. Treścią rozdziału pierwszego, który dla pracy ma kluczowe znaczenie, są rozważania mające za przedmiot istotne elementy składające się na konstrukcję wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Dotyczą one w kolejności: określenia celu wypowiedzenia zmieniającego, samego oświadczenia woli pracodawcy, odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz trybu wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Tę część rozważań Doktorantka słusznie wiąże z istotą wypowiedzenia zmieniającego, natomiast pojęcie warunków pracy i płacy oraz okoliczności obowiązkowego zastosowania tej instytucji łączy z jej zakresem przedmiotowym. W pełni podzielam dobrze uzasadnione przez Doktorantkę wywody, że: 1/ wyłącznie pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy, a na skuteczność tej czynności składają się dwa oświadczenia: o wypowiedzeniu i propozycji nowych warunków, 2/ że wypowiedzenie zmieniające dotyczy każdego wprowadzonego do umowy warunku pracy i płacy, także fakultatywnego i nie dotyczy warunków wynikających z

powszechnie obowiązujących przepisów, 3/ że czynność ta odnosi się do zmian niekorzystnych dla pracownika (s. 67), choć w innym miejscu pracy (s. 51) Doktorantka łagodzi swój pogląd stwierdzając, że co do zasady wypowiedzenie może być stosowane w sytuacji niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy, 4/ że można wypowiedzieć każdy rodzaj umowy o pracę (także na czas określony) i że nowe warunki pracy proponowane pracownikowi powinny być maksymalnie skonkretyzowane. Zgadzam się z dobrze uzasadnionym poglądem, że przepisy dotyczące wypowiedzenia zmieniającego ochraniają interesy obu stron stosunku pracy i że ograniczają zjawisko nadużywania tej instytucji w obrocie prawnym, choć, jak podkreśla Doktorantka, w niewystarczający sposób. Podzielam także zapatrywanie, że w przypadku umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia podstawą do określenia połowy okresu wypowiedzenia są dłuższe okresy wypowiedzenia. Zgadzam się również z założeniem, że warunkowi pracy i płacy należy postrzegać szeroko, choć moim zdaniem nie tak szeroko, żeby objąć nimi np. warunki bhp (s. 59).

3. Rozdział drugi dotyczy kwestii związanych z ochroną przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy, a w szczególności z ochroną powszechną i szczególną. Doktorantka szczegółowo rozważa takie kwestie jak: zasadność wypowiedzenia, obowiązek konsultacji wypowiedzenia zmieniającego z organizacjami związkowymi, możliwość dokonania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do osób w wieku przedemerytalny czy osób podlegających ustawie o zwolnieniach grupowych. Przedmiotem rozdziału trzeciego są również niezwykle istotne rozważania dotyczące wprowadzania w życie postanowień układu zbiorowego za pomocą instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Szkoda, że w tytule podrozdziału 2.4 nie uwzględniono regulaminów wynagradzania, gdyż mechanizm współzależności umów i aktów prawa zakładowego, o których mowa, jest tożsamy, co zresztą w rozprawie zostało wyraźnie zaznaczone. W pełni podzielam zapatrywanie, że instrumenty ochronne mające zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego są elementem szerszej problematyki, tj. ochrony trwałości stosunku pracy. Przekonuje mnie właściwie uzasadniony pogląd, że przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę nie zawsze będą stanowiły podstawę do zmiany warunków zatrudnienia. Za trafny uważam także pogląd, że związek zawodowy powinien być poinformowany nie tylko o przyczynie samego wypowiedzenia, ale również o nowych warunkach pracy i płacy. Z ostrożnością podchodzę jednak do sugestii Doktorantki, aby całkowicie zrezygnować z obowiązku konsultacji wypowiedzenia zmieniającego z organizacją związkową tylko dlatego, że opinia przedstawiciela pracownika nie ma wiążącego charakteru. Opowiedziałbym się raczej za rezygnacją z wyrażania przez związek zgody na zwolnienie pracownika jako działania nie mieszczącego się w ogólnej formule związkowego działania (obrona i reprezentowanie pracowników). Szerzej też należałoby uzasadnić zapatrywanie o potrzebie ograniczenia szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym, ze względu na ochronę uzasadnionych interesów pracodawców.

4. Przedmiotem rozdziału trzeciego są ciekawe rozważania dotyczące niezwykle złożonej i wieloaspektowej kwestii dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych podstaw nawiązania stosunku pracy. Doktorantka w rzeczowy sposób przedstawiła ewolucje poglądów i stanowisk w tym zakresie, wyrażanych zarówno w doktrynie

jak i judykaturze. Rozważania prowadziła w stosunku do wszystkich pozaumownych podstaw nawiązania stosunku pracy. Wychodząc z założenia, że ta właśnie kwestia ciągle jeszcze należy do spornych zagadnień współczesnego prawa pracy zgłosiła postulat podjęcia przez ustawodawcę stosownej interwencji. Zapewne Doktorantka kierowała się słuszną zasadą, że nawet najbardziej przekonująca wykładnia nie zastąpi wyraźnego brzmienia ustawy. W pełni zgadzam się z takim postulatem, zwłaszcza że kwestia stosowania omawianej instytucji do pozaumownych stosunków pracy ma w obrocie prawnym szczególne znaczenie.

Można zgodzić się z poglądem Doktorantki, że art. 42 § 1 k.p. będzie miał zastosowanie do pozaumownych podstaw zatrudnienia tylko wyjątkowo, tj. w uzasadnionych przypadkach, nieregulowanych w przepisach szczególnych, przy uwzględnieniu specyfiki i charakteru zatrudnienia. Moim zdaniem, pewien niedosyt związany z takim zapatrywaniem dotyczy osób świadczących pracę na podstawie powołania. Argumenty przytaczane przez Doktorantkę nie mogą przesłonić zasadniczego argumentu, jakim jest brak wyłączenia tych osób z obszaru odniesienia art. 42 k.p.

Rozważania zawarte w rozdziale trzecim dotyczą także jednostronnej zmiany treści stosunku pracy, wyłączającej możliwość stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Ograniczają się one do trzech ustaw funkcjonujących w obszarze administracji publicznej. Wyrażam przekonanie, że poddanie analizie także niektórych pragmatyk spoza obszaru szeroko pojmowanej służby publicznej wzbogaciłoby wartość rozprawy. Zgadzam się z Doktorantką, że przepisy dotyczące statusu prawnego osób zatrudnionych w administracji publicznej budzą wątpliwości, zwłaszcza z uwagi na ich rozdrobnienie i niespójność oraz znaczną ilość pojęć niedookreślonych. Od dłuższego czasu opowiadam się za koniecznością uporządkowania i ujednolicenia prawa dotyczącego pracowników administracji publicznej, z zachowaniem niezbędnych odrębności w poszczególnych jego obszarach. Dlatego też w pełni podzielam zawarty w pracy postulat stworzenia jednego kompletnego aktu – pragmatyki urzędniczej, który zdaniem Doktorantki, byłby właściwy dla szeroko rozumianej służby publicznej i wyjaśniał najważniejsze kwestie, takie chociażby, jak pojęcie „stanowiska urzędniczego”. Pewnym mankamentem tej części rozważań jest pominięcie w nich osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Nie zakładam bowiem, że Doktorantka zalicza te osoby do kategorii urzędników służby cywilnej, skoro różni je podstawa zatrudnienia. Wyższe stanowiska w służbie cywilnej, w przeciwieństwie do stanowisk urzędniczych z mianowania, są obsadzane na podstawie powołania, co oznacza daleko idącą destabilizację zatrudnienia osób zajmujących takie stanowiska.

5. Zasadniczą część rozdziału czwartego stanowią rozważania dotyczące roszczeń związanych z bezprawnym wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy. Stanowią one swoistą kontynuację ogólnej problematyki zawartej w rozdziale drugim recenzowanej pracy, dotyczącej ochrony trwałości stosunku pracy. Ustawodawca nie wprowadził autonomicznych roszczeń charakterystycznych wyłącznie dla wypowiedzenia zmieniającego. W tym zakresie odwołał się do ogólnych roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Taki stan rzeczy wymusił na Doktorantce odniesienie się do utrwalonego już dorobku nauki i orzecznictwa, zwłaszcza w zakresie charakteru prawnego orzeczeń związanych z art. 45 k.p.. Przedmiotem szczegółowych analiz są trzy roszczenia: o

uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie. Podzielałam dobrze uzasadniony przez Doktorantkę pogląd, że roszczenia z art. 45 k.p. przysługują pracownikowi niezależnie od tego, czy przyjął proponowane mu nowe warunki zatrudnienia. Zgadzam się również z założeniem, że możliwe jest dochodzenie przed sądem przywrócenia jedynie niektórych warunków pracy lub płacy. Sympatyzuję też ze stanowiskiem, że roszczenie o przywrócenie poprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy powinno stanowić podstawowe narzędzie przysługujące pracownikowi w sytuacji kwestionowania prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego, bez względu na rodzaj zawartej umowy. Problem jednak w tym, że w przypadku umów czasowych zawieranych na krótki okres dochodzenie takiego roszczenia przed sądem pracy byłoby mało skuteczne.

Rozważania zawarte w omawianym rozdziale dotyczą także samego odwołania od wypowiedzenia zmieniającego. Autorka umiejętnie analizuje poszczególne kwestie związane z tym zagadnieniem, a zwłaszcza kwestię braku współzależności między oświadczeniem o przyjęciu nowych warunków pracy lub płacy i odwołania od wypowiedzenia zmieniającego. Rozważania te są przekonujące i mają walor naukowy, z jednym zastrzeżeniem. Zdaniem Doktorantki (s. 199), w przypadku czasowego rozdzielenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy i oświadczenia o nowych warunkach prawo odwołania się do sądu będzie przysługiwało dopiero po otrzymaniu pełnego wypowiedzenia zmieniającego. To oznacza, że dopiero wówczas czynność ta zostanie prawnie dokonana. Tymczasem w innym miejscu pracy Doktorantka w dość niejasny sposób odnosi się do tej kwestii. Na s. 28 wyraża pogląd, że możliwość rozdzielenia obu oświadczeń powinna się odnosić do dwóch oddzielnych dokumentów, a nie do możliwości rozdzielenia ich w czasie, a jeszcze w innym miejscu (s. 67) dowodzi, że te dwa dokumenty powinny być przekazane pracownikowi tego samego dnia kalendarzowego.

6. Zwięzłe zakończenie pracy jest podsumowaniem prowadzonych w dysertacji rozważań i zaakcentowaniem głównych tez rozprawy. Jeśli przyjąć, że zakończenie ma stanowić bazę zwięźcającą cele wytyczone we wstępie, które były realizowane w poszczególnych rozdziałach, to należy zauważyć, że pominięto w nim istotną dla rozprawy problematykę jednostronnej zmiany treści stosunku pracy w pragmatykach pracowniczych. W zakończeniu Doktorantka podkreśla to, z czym należy się zgodzić, że mało rozbudowana kodeksowa regulacja wypowiedzenia zmieniającego implikuje wiele problemów natury praktycznej i teoretycznej i wymaga pewnych zmian. Odnosi się również do zgłoszonych w rozprawie głównych postulatów pod adresem ustawodawcy. Dotyczą one, między innymi, sposobu liczenia połowy okresu wypowiedzenia, postulatu szerokiego zakresu odszkodowania przysługującego pracownikowi, wprowadzenia autonomicznych roszczeń związanych z wadliwym wypowiedzeniem zmieniającym czy też postulatu bardziej efektywnej ochrony pracowników przed nieuzasadnioną zmianą warunków pracy i płacy. Te dwa ostatnie postulaty powinny być w pracy bardziej rozwinięte, ze wskazaniem, na czym konkretnie ich realizacja miałyby polegać. Mimo wielu słusznych zastrzeżeń kierowanych pod adresem ustawodawcy Doktorantka jest zdania, że „obowiązujące przepisy zapewniają dostateczną realizację uprawnień pracodawcy, a funkcja ochronna prawa pracy jest realizowana wobec pracownika”. Odczytuję to w ten sposób, że zgłoszone niedostatki regulacji nie wpływają na ogólną

pozytywną ocenę obowiązującego w tym zakresie ustawodawstwa, a ich usunięcie wpłynie na jeszcze lepsze postrzeganie prawa, o którym mowa. W zakończeniu rozprawy Doktorantka niepotrzebnie odwołuje się do obowiązku zastosowania konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji określonej w art. 241<sup>13</sup> k.p. (s. 246), skoro we wcześniejszych rozważaniach słusznie dowiodła, że jest również możliwe zawarcie przez strony umowy o pracę porozumienia zmieniającego treść stosunku pracy.

5. Zgadzam się ze zdecydowaną większością prezentowanych przez Doktorantkę poglądów, wniosków i postulatów, a przede wszystkim sposobu ich formułowania. Pełna ocena rozprawy doktorskiej wymaga jednak odniesienia się także do tych szczegółowych fragmentów pracy i zawartych tam tez i ustaleń, które budzą wątpliwości albo co najmniej pewien niedosyt, wynikający z braku dostatecznej argumentacji, zwłaszcza gdy istnieją uzasadnione podstawy do przyjęcia poglądu odrębnego.

Pewne wątpliwości wiążą się z poglądem Doktorantki (s. 17), zgodnym z zapatrywaniem większości przedstawicieli doktryny, że zmianę treści stosunku pracy charakteryzuje trwałość wywołanej nią sytuacji prawnej. Ta kwestia wymaga bardziej pogłębionych analiz. Ustawodawca bowiem, umożliwiając pracodawcy dokonanie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, nie wiąże tej czynności wyłącznie z trwałą zmianą łączącego strony stosunku pracy. Uważam wręcz, że skoro można zmienić warunki na stałe, to tym bardziej można to zrobić na pewien czas. Co więcej, wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane przy powierzeniu pracownikowi innej pracy na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym. To dowodzi, że jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w pozostałym okresie roku kalendarzowego. Takie działanie pracodawcy jest przy tym korzystne dla pracownika, jeśli zważy się, że wypowiedzenie zmieniające pogarsza sytuację prawną pracownika. Brakuje przy tym rozważań dotyczących aksjologicznych przesłanek przemawiających na korzyść poglądu prezentowanego przez Doktorantkę.

Wątpliwości wiążą się również z poglądem, że dla swej skuteczności wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy musi być złożone równocześnie z propozycją nowych warunków i to najlepiej w jednym dokumencie. W moim przekonaniu norma zawarta w art. 42 § 1 Kodeksu pracy nie stwarza podstaw dla takiego zapatrywania, a to co zdaniem Doktorantki świadczy na korzyść prezentowanego przez nią stanowiska (zwłaszcza argument dotyczący celu wypowiedzenia zmieniającego) uzasadnia przyjęcie poglądu przeciwnego. Należy też zauważyć, że Doktorantka zgłasza postulat wprowadzenia przez ustawodawcę obowiązku łącznego przedstawienia pracownikowi obu oświadczeń składających się na wypowiedzenie zmieniające, co odczytuję w ten sposób, że chodzi o wyraźne wyartykułowanie tego, co zdaniem Doktorantki da się wyinterpretować na bazie obowiązującego prawa. Inaczej musiałbym zarzucić Doktorantce pewną niekonsekwencję.

Zastrzeżenia można mieć też do zbyt ogólnych rozważań dotyczących klauzuli odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu umowy do wypowiedzenia zmieniającego. Doktorantka nie poddała tej kwestii szczegółowym analizom, choć waga problemu jest znacząca. Odwołała się jedynie do niezrozumiałego argumentu funkcjonowania przepisów w ramach tej samej gałęzi (s. 30) i do dominującego w tym zakresie poglądu w

doktrynie i judykaturze o dopuszczalności zmiany dyspozycji normy prawnej. Pomimo całej złożoności problemu uważam, że taki pogląd stoi w wyraźnej opozycji do zasady trójpodziału władz w Polsce, zwłaszcza w obszarze rozdzielenia władzy ustawodawczej od władzy sądowniczej. Zmiana dyspozycji normy prawnej przez nieuprawniony do tego podmiot w oczywisty sposób narusza granice wykładni prawa i powoduje, że w obrocie prawnym mamy do czynienia z normami wykreowanymi wyłącznie na użytek danej sprawy, a nie z normami powszechnie obowiązującymi. Taka zmiana tekstu prawnego na użytek tylko konkretnej sprawy jest w rzeczywistości nieuprawnioną wypowiedzią normatywną, a nie aktem wykładni prawa.

Nie przekonuje pogląd, że podstawą do wyznaczenia połowy okresu wypowiedzenia jest Kodeksowy okres wypowiedzenia, a nie rzeczywisty okres wypowiedzenia, uzależniony od daty podjęcia takiej czynności (s. 43). Przepisy Kodeksu pracy, w tym także norma zawarta w art. 42 § 3, nie stwarzają podstaw do wyodrębniania ustawowego i rzeczywistego okresu wypowiedzenia i łączenia z nimi odrębnych skutków prawnych. Nie uzasadniają również przyjęcia ogólnego założenia, że w zakresie liczenia połowy okresu wypowiedzenia obowiązuje zasada równego traktowania pracowników.

#### **IV. Ocena merytoryczna prowadzonych rozważań**

1. Dokonując merytorycznej oceny prowadzonych w pracy rozważań należy wstępnie zaznaczyć, że problematyka zmiany treści stosunku pracy w wyniku czynności bezpośrednio lub pośrednio prowadzących do takiego skutku jest nadal wdzięcznym polem dla wszelkiego rodzaju analiz naukowych. Pod względem merytorycznym recenzowana praca prezentuje dobry poziom. Rozważania zawarte w poszczególnych rozdziałach pracy, poza nielicznymi wyjątkami, zostały przeprowadzone zgodnie z zasadami myślenia logicznego. Są rzeczowe, należycie uzasadnione, czytelne i właściwie pogłębione. Formułowane na ich podstawie wnioski, poglądy i postulaty mają więc rzetelną podstawę. Zasługują na pozytywną ocenę przez wzgląd na ich poprawność naukową. Zaletą Doktorantki jest dostrzeganie problemów nie tylko w wymiarze naukowym, ale i praktycznym, co dla procesu badania prawa ma ogromne znaczenie. Myślenie naukowe ma bowiem charakter problemowy. Doktorantkę wyróżnia również umiejętność prowadzenie pogłębionych i rzeczowych analiz. Prezentując określone poglądy dobrze je uzasadnia. Nie oznacza to, że wszystkie prezentowane w pracy poglądy są przekonujące i że nie można mieć zastrzeżeń do niektórych fragmentów pracy. Doktorantkę cechuje również umiejętność prezentowania własnych poglądów, na dobrym poziomie ogólnoteoretycznym i dogmatycznym, a nie tylko „inventaryzowania” problemów i sposobu ich postrzegania. Taki styl prowadzenia rozważań jest wyrazem Jej pasji badawczej i gwarantem przyszłych osiągnięć w pracy naukowej.

2. Widoczną tendencją autorów prac doktorskich jest analiza wszystkich możliwych instytucji prawnych związanych z tematem dysertacji, nawet tych które takich analiz nie wymagają z uwagi na ukształtowaną w nauce prawa tradycję ich postrzegania. Doktorantka na szczęście tylko niekiedy wpisuje się w tę niepotrzebną z naukowego punktu widzenia tendencję, co widać chociażby na przykładzie szerokich analiz dotyczących charakteru prawnego orzeczeń o przywróceniu do pracy i uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne.



Niewielkie zastrzeżenia można mieć do formułowania niektórych postulatów na dużym stopniu ogólności, co widać chociażby na przykładzie postulatu uchwalenia jednego aktu w postaci prawa urzędniczego. Doktorantka nie wskazuje szczegółowo, jak miałyby taki akt regulować jednostronną zmianę treści stosunku pracy w odniesieniu do różnych pozaumownych podstaw zatrudnienia, chociaż postulat ten formułuje w rozdziale dotyczącym takiego właśnie sposobu przekształcenia treści stosunku pracy.

3. Oryginalność rozwiązania przez Doktorantkę problemu naukowego wyraża się przede wszystkim w wypełnieniu przez nią istotnej luki w określonym obszarze badań naukowych. W tym aspekcie wartość merytoryczna rozważań dotyczących jednostronnej zmiany treści stosunku pracy na przykładzie wybranych pragmatyk pracowniczych jest znacząca. Z kolei poprawność metodologiczna pracy wyraża się przede wszystkim w generalnej koncepcji rozwiązania podjętego zagadnienia naukowego, przyjęciu i wykorzystywaniu właściwych metod badawczych i widocznej konsekwencji w procesie wnioskowania (logika wywodu). Treść recenzowanej rozprawy jest rzeczowa. Zasadniczo nie ma w niej rozważań nie związanych z tematem rozprawy i tzw. „dłuższych tekstowych”. Doktorantka z umiarem stosuje akapity, przez co ułatwia przyswajanie treści rozprawy.

4. W konkluzji podnoszę, że recenzowanej dysertacji należy przypisać cechę poprawności merytorycznej, wyrażającej się w każdym elemencie treściowym rozprawy, począwszy od tematu rozprawy, określenia celu badawczego po treści wniosków stawianych przez Doktorantkę. Zgłoszone uwagi mają głównie charakter polemiczny, a nie krytyczny i nie wpływają na ogólną pozytywną ocenę recenzowanej pracy.

## **V. Język i warsztat naukowo-badawczy (formalna strona rozprawy)**

1. Od strony formalnej (język i warsztat naukowo-badawczy) praca prezentuje dobry poziom. Cechuje ją poprawność użytej terminologii, a stosowane w niej terminy są zrozumiałe, bez naleciałości obcojęzycznych i zbędnej gwarowości. Praca została napisana poprawnym językiem, w jej treści nie ma zbędnych słownych ozdobników, zwłaszcza literackich, obcych przekazowi informacji naukowych. Odwołanie do piśmiennictwa, aktów normatywnych i orzecznictwa sądów, jest obszerne a niekiedy nawet imponujące (728 przypisów, 255 cytowanych publikacji naukowych, 254 orzeczeń – w zdecydowanej większości Sądu Najwyższego oraz 20 aktów prawnych). Baza źródłowa została dobrana starannie i dobrze odzwierciedla aktualny stan wiedzy Doktorantki w obszarze zakreślonym tytułem rozprawy. Można było jednak oczekiwać uwzględnienia w recenzowanej pracy w jeszcze szerszym zakresie monografii dotyczących wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwłaszcza ostatniej, z 2015 r.

2. W następstwie uważnej lektury rozprawy dają się zauważyć niewielkie uchybienia pisarskie (np. w niektórych fragmentach pracy – s. 18 i s. 35, s.139, 140,171, s. 173 itd. - zamiast „*odnośnie*” powinno być „*odnośnie do*”) i tzw. „literówki”. W sporadycznych przypadkach ma miejsce niejednolite posługiwanie się określoną terminologią. Dla przykładu, raz jest mowa o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, innym razem o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy. Konsekwencja w posługiwaniu się takim zwrotem jest wskazana, pomimo że sam ustawodawca nie stosuje się do powyższej zasady. Te drobne uchybienia mogą

być z powodzeniem poprawione przed skierowaniem części czy całości rozprawy do publikacji, w formie artykułów lub książkowej.

## VI. Wnioski końcowe i konkluzja

Recenzowana rozprawa **stanowi oryginalne i samodzielne rozwiązanie problemu naukowego** (badawczego), jakim jest zmiana treści stosunku pracy w wyniku bezpośrednich i pośrednich czynności podejmowanych przez pracodawcę. Doktorantka potwierdziła umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej i wykazała ogólną wiedzę teoretyczną nie tylko w zakresie obranego tematu, ale również w obszarze indywidualnego prawa pracy jak i całego ustawodawstwa pracy.

Mając na uwadze ocenę recenzowanej rozprawy stwierdzam jednoznacznie, że praca doktorska Pani mgr Katarzyny Sakowskiej pt. „*Jednostronna zmiana treści stosunku pracy*” **spełnia wymagania** przewidziane w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki [tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 1789], co w pełni uzasadnia wniosek o dopuszczenie Doktorantki do dalszych czynności w przewodzie doktorskim.

Toruń, 5 stycznia 2019 r.

  
Jan Piątkowski