

Dr hab. Jan Piątkowski

Katedra Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji

UMK w Toruniu

RECENZJA

pracy doktorskiej Pana mgr Aleksandry Jamróz

pt. „*Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika*”, opracowana pod kierunkiem naukowym

Pana Prof. dr hab. Bogusława Cudowskiego

I. Wymagania stawiane rozprawie doktorskiej i ich podstawa prawna

Rozprawę doktorską może stanowić praca projektowa, konstrukcyjna, technologiczna lub artystyczna, lub samodzielna i wyodrębniona część pracy zbiorowej, jeżeli odpowiada warunkom określonym w ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2016 r., poz. 882, tj.). Według art. 13 ust. 1 powołanej ustawy, *„rozprawa doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne dokonanie artystyczne oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.*

Rozprawa doktorska jest więc 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.

II. Wybór tematu rozprawy

1. Właściwie dobrany temat jest jednym z istotniejszych kryteriów oceny pracy doktorskiej, przede wszystkim w aspekcie jej walorów poznawczych. Nie mam wątpliwości, że temat recenzowanej rozprawy **został trafnie dobrany**. Jest aktualny i dotyczy kwestii o doniosłym znaczeniu nie tylko dla nauki prawa, ale i dla obrotu prawnego (praktyki). Temat określony tytułem rozprawy, rozumiany całościowo, nie doczekał się, jak dotąd, kompleksowych i pogłębionych analiz naukowych, nie jest też przedmiotem monograficznego opracowania, co wyraźnie akcentuje Doktorantka we wstępie rozprawy. Podjęcie przez Doktorantkę tego tematu wypełnia więc widoczną lukę poznawczą w nauce prawa i w tym zasadniczo przejawia się nowatorski charakter dysertacji.

Doktorantka wskazała na okoliczności, które zadecydowały o podjęciu problematyki określonej tytułem dysertacji i pośrednio – na spodziewane korzyści stąd płynące. Zasadniczym powodem były zawodowe zainteresowania Doktorantki wykonującej zawód sędziego sądu rejonowego i praktyczne problemy napotymane w toku orzekania, świadczące o spornym charakterze prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

2. Temat rozprawy został określony szeroko, co zasługuje na szczególne podkreślenie. Prowadzone przez Doktorantkę rozważania dotyczą nie tylko (i nie przede wszystkim) prawa do odprawy z ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach, lecz mają za przedmiot także prawo do odprawy (świadczeń pieniężnych) przewidziane w ustawach szczególnych (pragmatykach), autonomicznych źródłach prawa pracy i umowach o pracę. To oznacza, że problematyka prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika została przez Doktorantkę opracowana w całościowo, a przy tym – nowatorski, dotąd niespotykany sposób. Ta ostatnia okoliczność dowodzi, że Doktorantka nie boi się ambitnych wyzwań, co w pracy badawczej jest cechą szczególnie ważną i pożądaną.

W kontekście tytułu recenzowanej rozprawy, który odnosi się do obszaru stosunku pracy, pewne zastrzeżenia mogą budzić rozważania dotyczące prawa do odprawy przysługującej z kontraktu menedżerskiego, który zdaniem Doktorantki, jest umową cywilnoprawną. Jest to wyraz pewnej zauważalnej niekonsekwencji, jakkolwiek nie czynię Doktorantce z tego powodu istotniejszego zarzutu. Uważam bowiem, że kontrakt menedżerski może być również podstawą pracowniczego zatrudnienia, w zależności od tego, jaki charakter temu stosunkowi nadadzą strony umowy, także w zakresie sposobu realizowania takiego kontraktu.

Podjęty temat wymagał od Doktorantki pogłębionej pracy badawczej, uwzględniającej w dostatecznie dużym zakresie odwoływanie się do wiedzy z zakresu teorii prawa i zasad funkcjonowania różnych gałęzi prawa. Jakość recenzowanej pracy zaświadcza, że Autorka w pełni podołała i temu zadaniu.

3. Temat rozprawy powinien korespondować z **tytułem rozprawy**. Tytuł powinien odzwierciedlać najistotniejsze elementy treściowe rozprawy, co w przypadku recenzowanej rozprawy ma miejsce. Tytuł pracy jest też komunikatywny. Mając na uwadze terminologię przyjętą w pragmatykach, które używają pojęcia „świadczenie pieniężne” a nie odprawa, tytuł rozprawy mógłby z powodzeniem odnosić się do świadczeń pieniężnych. Za pozostawieniem tytułu w obecnym jego kształcie przemawia jednak to, że świadczenia, o których mowa, w swej zasadniczej postaci, posiadają cechy odprawy.

Stopień ogólności tytułu pozwala objąć nim również sytuacje, w których prawo do odprawy przysługuje z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika.

III. Konstrukcja (układ) pracy i uwagi szczegółowe

1. Recenzowana praca składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów i zakończenia - wniosków końcowych. Na szczególne podkreślenie zasługuje to, że 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.

2. Od autora rozprawy doktorskiej wymaga się, aby we wstępie określił **cel (cele) pracy**, który sobie postawił w przyjętym obszarze badawczym i go wyraźnie wyeksponował. Cel pracy zakreśla bowiem zasadniczy problem

badawczy. Ważne jest także to, aby cel pracy został określony w sposób komunikatywny i przekonujący, a także to czy został w rozprawie zrealizowany i czy koresponduje z wnioskami formułowanymi przez doktoranta. Doktorantka sprostала tym oczekiwaniom.

Jednym z podstawowych celów pracy, który Doktorantka wskazała w ogólny sposób, było całościowe ukazanie tej problematyki, z uwzględnieniem różnych źródeł przyznawania tego świadczenia, w jakiejś mierze także niepracowniczych, na tle których, jak zauważa Doktorantka, najczęściej dochodzi do wątpliwości interpretacyjnych. Innym celem założonym przez Doktorantkę było ukazanie prawa do odprawy w jeszcze innej perspektywie - jako obciążenia pracodawcy zniechęcającego do zawierania umowy o pracę. Cele szczegółowe wynikają z kolejnych rozdziałów pracy, do których Doktorantka odwołuje się we wstępie, przedstawiając strukturę pracy. Jednym z nich jest analiza poszczególnych źródeł przyznawania prawa podmiotowego do odprawy pieniężnej.

Istotną częścią wstępu są przekonujące i czytelne uwagi dotyczące **metodologii pracy**. Podstawową metodą jaką posłużono się w pracy jest metoda dogmatyczno-indukcyjna. Jak podkreśla Doktorantka, podstawą dogmatyczną stały się akty prawne – ustawy, z uwzględnieniem poszczególnych grup zawodowych uprawnionych do nabycia odprawy pieniężnej. Ta podstawowa metoda jest uzupełniana metodą historyczną, choć nie została ona wyraźnie wyeksponowana we wstępie do rozprawy. W analizie przepisów Doktorantka słusznie preferuje wykładnię językową, mając zapewne na uwadze istotną w teorii prawa regułę interpretacyjną drugiego stopnia. Jest ona, co jest oczywiste, uzupełniana regułami wykładni systemowej oraz funkcjonalnej.

Doktorantka nie zastosowała metody prawnoporównawczej (analizy komparatystycznej), co można, jak sędzę, uzasadnić zwłaszcza tym, że nie wszystkie państwa posiadają regulację dotyczącą prawa do odprawy, a jeśli nawet jest inaczej, regulacje te są zdeterminowane różnorodnymi uwarunkowaniami prawnymi, a niekiedy też i społecznymi. Istotne jest także to, co podkreśla Doktorantka, że obowiązujące w Unii Europejskiej ustawodawstwo nie zobowiązuje państwa członkowskiego do zapewnienia odpraw pieniężnych z tytułu zwolnień z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ostatecznie jednak wybór metod zastosowanych w pracy doktorskiej należy do jej autora.

3. Zasadniczą część rozdziału pierwszego stanowią rzeczowe, czytelne i dobrze uźródłowione rozważania dotyczące **odprawy pieniężnej w okresach drugiej Rzeczypospolitej i po II wojnie światowej**, w szczególności - po 1989 r. Tam bowiem należy szukać źródeł obecnej regulacji dotyczącej tego świadczenia. Autorka odwołuje się do Reskryptu Rady Regencyjnej Królestwa Polskiego z 1918 r., przewidującego świadczenia związane z ustaniem zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, zbliżone do dzisiejszej odprawy pieniężnej. Następnie odnosi się, między innymi, do ustawy z 1922 r. o państwowej służbie cywilnej oraz rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej z 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz o umowie o pracę robotników. Doktorantka słusznie dowodzi, że w kolejnym okresie (do 1989 r.) nie przewidywano w ustawodawstwie rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co miało związek z nakazami pracy. Zdecydowano się na takie rozwiązanie w ustawie z 1989r. i z 2003 r., przewidując jednocześnie prawo do odprawy pieniężnej. Motorem zmian w tym zakresie była potrzeba dostosowania polskiej regulacji do standardów europejskich.

W dalszej kolejności Doktorantka analizuje doniosły problem **charakteru prawnego** odprawy i celu jej przyznania. Odnoszę jednak wrażenie, że taka ocena jest formułowana głównie na podstawie ustawy z 2003 r. o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy. Nie uwzględnia bowiem choćby tego, że nie każde świadczenie analizowane w recenzowanej pracy jest określane mianem odprawy i nie każde świadczenie jest finansowane przez pracodawcę (np. świadczenie pieniężne dla urzędnika służby cywilnej, czy urzędnika państwowego mianowanego, które są finansowane ze środków budżetu państwa). Nie każde też świadczenie ma charakter jednorazowy i nie każde świadczenie jest zwolnione z konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne (np. wspomniane wyżej świadczenie pieniężne dla urzędnika służby cywilnej). Niektóre odprawy (np. dotyczące pracowników samorządowych z wyboru) przysługują nie z tytułu rozwiązania stosunku na podstawie oświadczeń woli, lecz z uwagi na upływ kadencji. Jeszcze inne odprawy mają formę wynagrodzenia za pracę (np. przysługujące osobom na kierowniczych stanowiskach państwowych, odwołanym ze stanowiska lub które zaprzestały pracy na tych stanowiskach wskutek upływu kadencji). Potwierdzeniem zgłoszonej wyżej uwagi wydaje się być to, że w rozdziale III rozprawy Doktorantka prowadzi rozważania na temat charakteru odprawy przewidzianej w art. 40 ustawy o pracownikach samorządowych (s.95), a w

rozdziale IV – rozważania na temat charakteru odprawy przysługującej na podstawie pozaustawowych podstaw nabywania prawa do tego świadczenia (s.152 i 166).

Doktorantka słusznie przyjmuje, że na bazie ustawy z 2003 r. o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy, w jej pierwotnym kształcie, odprawa pełniła funkcję alimentacyjną (w rozumieniu Doktorantki – kompensacyjną), zapewniając pracownikowi (zapewne i jego rodzinie) źródło utrzymania w okresie po utracie pracy. Pełniła też funkcję adaptacyjną, pozwalając pracownikowi na dostosowanie się do nowych warunków, oraz na podniesienie swoich kwalifikacji czy nabycie nowych kwalifikacji. Zgodzić się należy z Doktorantką, że w obecnej redakcji powołanej ustawy odprawa mająca charakter odszkodowawczy pełni nie tylko funkcję alimentacyjną, ale również stanowi zadośćuczynienie (gratyfikację) za utratę pracy, rozumiane jako rekompensatę z tytułu utraty miejsca pracy, jak też braku spodziewanych korzyści z tytułu dalszego zatrudnienia. Należy też podzielić zapatrywanie, że odprawa stanowi rodzaj rekompensaty z tytułu dotychczasowego wkładu pracownika w postaci osobiście świadczonej pracy na rzecz rozwoju zakładu pracy.

Część rozważań dotyczących charakteru prawnego odprawy odnosi się do oczywistego i zasadniczo nie kwestionowanego w doktrynie i judykaturze założenia, według którego odprawa nie może być traktowana jako składnik wynagrodzenia, skoro nie pozostaje w bezpośrednim związku ze sposobem wykonywania pracy, lecz jest świadczeniem przysługującym z innego tytułu. Nie stanowi więc wynagrodzenia, lecz jest świadczeniem związanym z pracą. Oceniając charakter prawny odprawy pieniężnej Autorka wskazuje na podobieństwa tego świadczenia z wynagrodzeniem za pracę, zwłaszcza w zakresie charakteru prawnego tych świadczeń, pełnionych funkcji, sposobu naliczania uzależnionego od zakładowego stażu pracy pracownika czy rodzaju świadczenia (świadczenie pieniężne). W tym ostatnim zakresie brakuje rozważań, czy odprawa może być częściowo zrekompensowana deputerem, a nie świadczeniem pieniężnym, co może mieć znaczenie dla oceny charakteru tego świadczenia.

Wskazanymi wyżej argumentami Autorka uzasadnia nie kwestionowaną dziś tezę, że prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy korzysta z takiej samej ochrony, co wynagrodzenie (art. 84-91 KP). Powyższej tezy Doktorantka nie odnosi do umownych odpraw przysługujących w związku z

zaprzestaniem pełnienia niektórych funkcji, jak np. prezesa zarządu spółki prawa handlowego. W rozumieniu Doktorantki takie świadczenie ma charakter zobowiązania cywilnoprawnego, a nie pracowniczego. Wiąże się bowiem z obowiązkami korporacyjnymi, a nie pracowniczymi (s.28). Uważam, że tego rodzaju rozważania wychodzą poza obszar zakreślony tytułem rozprawy, chyba że odprawa przysługująca osobom pełniącym określone funkcje jest składnikiem umowy o pracę, a więc jest świadczeniem pracowniczym.

W pełni podzielam obawy Doktorantki co do możliwości obniżenia w umowie o pracę wysokości odprawy pieniężnej. Przytoczone przez Doktorantkę argumenty przemawiające na rzecz takiego zapatrywania należy uzupełnić o art.18 & 2 KP, który zakazuje i sankcjonuje ustalanie w umowie o pracę postanowień mniej korzystnych, niż przewidują to przepisy prawa pracy.

4. Kolejny rozdział pracy dotyczy odprawy przewidzianej w ustawie z 2003 r. o tzw. **grupowych zwolnieniach z pracy**. Autorka słusznie przyjmuje, że jest to podstawowy akt odnoszący się do przyznawania pracownikom odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niezależnych od pracownika (s.82). Nie wyjaśnia jednak, dlaczego dokonuje tak ogólnej hierarchizacji źródeł nabywania prawa do tego świadczenia. W szczególności zabrakło rozważań dotyczących powszechnego charakteru ustawy z 2003 r., która ma zastosowanie do wszystkich pracowników, z wyłączeniem osób zatrudnionych na podstawie mianowania. Wprawdzie Autorka rozważa w innej części pracy problem wyłączenia z powszechnej ustawy osób z mianowania, słusznie krytykując takie rozwiązanie (s.82-83), jednak rozważań tych nie odnosi do uzasadnienia tezy o podstawowym znaczeniu ustawy z 2003 r.. Brakuje też rozważań dotyczących innych relacji zachodzących między ustawą z 2003 r. a pragmatykami, zwłaszcza gdy chodzi o ewentualną dopuszczalność wprowadzania w pragmatykach autonomicznych regulacji dotyczących tego świadczenia, oczywiście poza przypadkami, gdy regulacje te dotyczą osób z mianowania, wyłączonych z ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy.

Doktorantka rzeczowo i we właściwej kolejności analizuje kwestie dotyczące wpływu stanu zatrudnienia na prawo do odprawy pieniężnej, pojęcia zwolnienia grupowego i indywidualnego oraz przyczyny rozwiązania stosunku pracy w świetle odmiennych sposobów rozwiązania stosunku pracy. Istotną częścią tych rozważań jest pogłębiona analiza trybu postępowania z udziałem organizacji związkowych oraz kryteriów doboru do zwolnienia z ustawy o tzw.

grupowych zwolnieniach z pracy, jakkolwiek doktryna i judykatura wypracowały w tym zakresie w miarę ujednolicone stanowisko.

Podzielam zapatrywanie Doktorantki, że przesłanką nabycia prawa do odprawy pieniężnej, która **sprawia najwięcej trudności interpretacyjnych**, jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Ta przesłanka wiąże się bowiem z wieloma sposobami ustania stosunku pracy, zarówno za porozumieniem stron, przez pracodawcę, przez pracownika i na skutek wypowiedzenia zmieniającego. Słusznie Autorka dowodzi, że przyczyna ta powinna być istotna, tj. taka która ma wpływ na stosunek pracy i że składają się na nią wszystkie okoliczności nie związane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zatem za przyczyny niedotyczące pracownika uznać należy przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne przyczyny, nie obciążające ani pracownika ani pracodawcy. Natomiast przyczyną wyłączną w rozumieniu przepisów o zwolnieniu indywidualnym (art. 10 ustawy z 2003 r.) jest okoliczność bez zaistnienia której nie doszłoby do zwolnienia pracownika. W tym ostatnim zakresie Autorka przekonująco odnosi się do przyczyny mieszanej uznając, że atrybut wyłączności przyczyny nie występuje w sytuacji, gdy okoliczności występujące po stronie pracownika, składające się na przyczynę mieszaną (np. brak należytego zaangażowania się w pracę) hipotetycznie mogłyby stanowić samodzielną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (s. 62). Wówczas pracownik nie nabywa prawa do odprawy pieniężnej.

Przekonuje również pogląd, że w przypadku wypowiedzenia umowy na czas określony ewentualne ustalenie przyczyny wypowiedzenia jest dokonywane w toku postępowania sądowego toczącego się z odwołania jednej ze stron stosunku pracy (s.82). Podobne zapatrywanie Doktorant prezentuje w przypadku odwołania ze stanowiska równoznacznego z wypowiedzeniem stosunku pracy (s. 81), jakkolwiek nie zostało ono wyrażone w jednoznaczny sposób.

Niejasne jest stanowisko Doktorantki dotyczące prawa do odprawy w przypadku rozwiązania umowy na mocy porozumienia. Z jednej strony Autorka kategorycznie przyjmuje, bez bliższego uzasadnienia, że takie rozwiązanie powinno być dokonane z inicjatywy pracodawcy (s.71). Jednocześnie na tej samej stronie odwołuje się do poglądu dopuszczającego rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracownika przekonanego o wystąpieniu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych, choćby

przyczyny, o których mowa, „odpadły w czasie pomiędzy oświadczeniem woli złożonym przez pracownika a rozwiązaniem przez niego stosunku pracy”.

Niejasne i częściowo niekonsekwentne jest też uzasadnienie Doktorantki kwestionującej prawo pracownika do odprawy pieniężnej, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy ma związek z transferem przedsiębiorstwa (s.76), tym bardziej że większość przesłanek przemawia za przyjęciem poglądu przeciwnego.

Godne uwagi jest zapatrywanie, że w przypadku wypowiedzenia zmieniającego spełnienie przesłanki, o której mowa, jest uzależnione od oceny charakteru odmowy pracownika. Istotne jest to, czy odmowa przyjęcia oferty pracodawcy przez pracownika była wyłączna, tj. usprawiedliwiona (uzasadniona) i zasługiwała na aprobatę. Zgodzić się należy z Doktorantką, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika (s.73), a zwłaszcza gdy nowe warunki były dla pracownika rażąco niekorzystne, w zasadzie nie do przyjęcia w jego sytuacji (s.74), nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy (s.73). Takie stanowisko prezentuje również doktryna i Sąd Najwyższy. Nie mogę natomiast zrozumieć postulatu Doktorantki, aby wypowiedzenia zmieniające były wliczane do zwolnień grupowych (s.75)

Na aprobatę zasługuje także pogląd, że określenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli, a zatem takie wskazanie nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 KC. Podana przyczyna powinna być na tyle zrozumiała i konkretna, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych (s.69).

Ciekawe rozważania zawarte w rozdziale II Doktorantka kończy przekonującym stwierdzeniem, że przy każdym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy należy przeanalizować przyczynę na tle konkretnych okoliczności występujących w sprawie. Powyższe zapatrywanie koresponduje z wcześniej prezentowanym przez Doktorantkę przekonującym poglądem, że interpretacja pojęcia przyczyn niedotyczących pracownika sprowadza się do oceny wyłączności, prawdziwości i rzeczywistości wskazanej przyczyny (s.70).

5. Przedmiotem rozdziału III są rozważania dotyczące **odprawy przysługującej na podstawie wybranych ustaw szczególnych**. Doktorantka omawia, w kolejności: ustawę z 2008 r. o służbie cywilnej, ustawę z 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, ustawę z 2008 r. o pracownikach

samorządowych, ustawę z 1981 r. o wynagradzaniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, ustawę z 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, Ustawę z 1082 r. – Karta Nauczyciela, oraz ustawę z 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym. Wybrane ustawy łączy to, że zawierają regulację dotyczącą świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania stosunku pracy, jakkolwiek nie zawsze jest ono określane mianem odprawy pieniężnej. Doktorantka słusznie analizuje świadczenie pieniężne przysługujące urzędnikowi służby cywilnej (s.84 i n.), oraz urzędnikowi państwowemu mianowanemu (dziś występującemu sporadycznie), pomimo że formalnie nie są one odprawą, a według Doktorantki są świadczeniami zbliżonymi do odprawy. Takie świadczenia, w swej zasadniczej postaci, mają bowiem cechy odprawy, choć nie są wypłacane ze środków pracodawcy, są świadczeniami okresowymi a ich wypłata jest uzależniona od niepodjęcia zatrudnienia. Zdaniem Doktorantki, takie uregulowanie w sektorze publicznym wydaje się najbardziej oddawać istotę odprawy pieniężnej, której celem jest zrekompensowanie pracownikowi utraty pracy (s.119). Ta kwestia powinna być poddana przez Doktorantkę bardziej wnikliwym analizom. W pełni natomiast akceptuję postulat Doktorantki dotyczący celowości wprowadzenia progu dochodu możliwego do osiągnięcia przez urzędnika, który warunkowałby prawo do odprawy, zamiast przesłanki niepodjęcia zatrudnienia(s. 85).

Podzielam wątpliwości Autorki związane z regulacją zawartą w tzw. ustawie kominowej, dotyczącą wprowadzenia limitu wysokości odprawy wynikającej z umowy o pracę. Następstwem takiej regulacji jest powszechne zawieranie w tym zakresie umów cywilnoprawnych, dla których nie przewidziano ograniczenia wysokości odprawy (s. 118).

Zgadzam się z Doktorantką, że należy negatywnie ocenić brak w ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym regulacji dotyczącej odprawy dla nauczycieli akademickich mianowanych, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę brak istotnych argumentów, także aksjologicznych, które uzasadniałyby pozbawienie tych osób jakiegokolwiek odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Można wręcz dowodzić, że w powyższej sytuacji została naruszona nie tylko dyrektywa europejska (jak przyjmuje Doktorantka, s.117), ale też i konstytucyjna zasada równego traktowania podmiotów prawa. Taki problem nie występuje w przypadku prawa do odprawy przysługującego nauczycielowi mianowanemu, którego status jest regulowany Kartą Nauczyciela. W tym ostatnim zakresie należy uzupełnić wywody

Doktorantki zawarte na s. 111 stwierdzeniem, że art. 20 Karty jest nie tylko przepisem szczególnym w stosunku do regulacji zawartej w Kodeksie pracy, lecz pełni również funkcję przepisu odsyłającego do ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy, w zakresie prawa do odprawy przysługującej nauczycielom umownym.

6. Kolejny rozdział dotyczy **pozaustawowych podstaw nabycia prawa do odprawy**. Myślą przewodnią rozważań zawartych w tym rozdziale jest założenie, że w praktyce źródła te przenikają się wzajemnie, co prowadzi do wielu problemów interpretacyjnych w zakresie ich hierarchii i czasu stosowania. Wszelkie pozaustawowe źródła przyznania prawa do odprawy pieniężnej mogą być przez strony zmieniane, co dodatkowo rzutuje, w pośredni lub bezpośredni sposób, na zakres praw przyznanych pracownikom.

W pełni podzielam pogląd Autorki, że ustawodawca nie tworzy barier do określania przez autonomiczne źródła prawa pracy prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Nie ogranicza także możliwości korzystniejszego regulowania wysokości tego świadczenia, w stosunku do przepisów ustawowych. Obowiązuje tu ogólna zasada, że w braku przepisów szczególnych, pracownikowi przysługuje tyle świadczeń, ile jest tytułów prawnych przyznających takie świadczenia. Należy jednak zgodzić się z Doktorantką, że przyznanie odprawy z różnych podstaw prawnych, ale w zasadzie z tego samego tytułu (utrata jednego stanowiska pracy)), może rodzić wątpliwości co do godziwości takiego świadczenia, zgodnie z art. 8 KP (s. 167). W tym zakresie nieco przesadne wydaje się być przypisywanie przez Doktorantkę znaczącej roli art. 13 KP, którego wartość normatywna jest co najmniej dyskusyjna.

Doktorantka w rzeczowy sposób analizuje istotne kwestie związane z funkcjonowaniem układu zbiorowego w relacji do umowy o pracę, w tym również złożony problem korzystności postanowień układowych i kolizji postanowień układu z Kodeksem pracy zakazującym dyskryminacji pracowników. Przekonująco też odnosi się do problemu przyznawania w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższych odpraw pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej. Niektóre jednak kwestie zostały przedstawione w dość skomplikowany sposób. Niektóre zapatrywania budzą też wątpliwości, choćby to, że zgodnie z art. 241¹² & 2 pkt 1 KP, w przypadku układu zawartego na czas określony, pracownik powinien się liczyć z tym, że po jego wygaśnięciu zostaną przywrócone poprzednie warunki

pracy lub płacy (s. 128). Ciekawe rozważania dotyczące wypowiedzienia zmieniającego w następstwie np. rozwiązania układu zbiorowego pracy czy zmiany regulaminu wynagradzania należy uzupełnić stwierdzeniem, że odejście od korzystniejszych postanowień umownych jest możliwe również na mocy porozumienia stron.

Innym obszarem pogłębionych analiz jest nabycie prawa do odprawy na podstawie **pozaukładowych porozumień zbiorowych**, z uwzględnieniem zasady równego traktowania pracowników i zróżnicowania wysokości odprawy w zależności od okoliczności konkretnego przypadku, przy wzięciu pod uwagę różnorodnych czynników, mieszczących się „w zasadach współżycia społecznego”. Podzielam zapatrywanie Doktorantki, że pakiety socjalne są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP, jeżeli spełniają przesłanki określone w tym przepisie. Wywody dotyczące wprowadzania mniej korzystnych postanowień porozumienia zbiorowego do umowy o pracę (s. 144) należy uzupełnić stwierdzeniem, że jest to możliwe również na podstawie porozumienia zmieniającego warunki pracy lub płacy.

Kolejne, szeroko rozbudowane analizy, dotyczą **umownych źródeł** nabywania prawa do odprawy pieniężnej, z uwzględnieniem kontraktu menedżerskiego. Godne podkreślenia są szczegółowe rozważania dotyczące tzw. ustawy kominowej. Podzielam zapatrywanie Doktorantki, że istotnym problemem w procesie stosowania prawa i w praktyce orzeczniczej jest wygórowania wysokość odpraw pieniężnych. Z ostrożnością podchodzę jednak do przypisywania normie zawartej w art. 13 KP znaczącej roli przy określaniu górnej granicy godziwości świadczeń w zakładach sfery publicznej (s.146) i do uznania ekwiwalentności świadczeń – jako kryterium zasady godziwości wynagrodzenia za pracę. Zdając sobie sprawę z odmiennego kierunku wyznaczonego w judykaturze, z ostrożnością podchodzę również do możliwości miarkowania przez sąd wysokości wygórowanego świadczenia, zwłaszcza przez wzgląd na zasadę swobody umów.

Rozważania dotyczące nabywania prawa do odprawy pieniężnej na podstawie kontraktu menedżerskiego, postrzeganego wyłącznie jako cywilnoprawne zobowiązanie do profesjonalnego prowadzenia przedsiębiorstwa (s.155), uważam za wykraczające poza obszar zakreślony tytułem rozprawy. Chodzi o sytuacje, w których członkowie zarządu spółki nie są zatrudniani na podstawie umowy o pracę, lecz w oparciu o kontrakt menedżerski. Jeśli wziąć pod uwagę zatrudnienie członków zarządu na podstawie umowy o pracę,

niezrozumiałe jest rozważanie problemu, „czy możliwe jest określenie w kontrakcie menedżerskim odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy” (s.157). Zgadzam się z Doktorantką, że prawo do odprawy może być przyznane w treści umowy kontraktu menedżerskiego, jednak nie podzielam zapatrywania, zwłaszcza że nie zostało ono oparte na wyraźnych argumentach prawnych, że prawo do odprawy osoby objętej takim kontraktem z tytułu ustania stosunku członkostwa w zarządzie spółki może wynikać z umowy o pracę i jednocześnie nie stanowić elementu takiej umowy (s.157). Założenie przyjęte przez Doktorantkę, według którego możliwe jest takie uregulowanie odprawy pieniężnej w umowie o pracę, że będzie ona stanowiła nie świadczenie związane z ustaniem stosunku pracy, lecz z zaprzestaniem pełnienia pewnych funkcji, a przez to będzie to świadczenie o charakterze zobowiązania cywilnego a nie pracowniczego, do którego nie mają zastosowania przepisy prawa pracy (s.28), nie znajduje podstaw prawnych, zwłaszcza w kontekście treści art. 29 KP.

7. Ostatni rozdział pracy dotyczy **szczegółowych kwestii** związanych z odprawą pieniężną. Doktorantka prowadzi pogłębione rozważania dotyczące: wysokości odprawy, z uwzględnieniem zasady równego traktowania pracowników (częściowo te kwestie były przedmiotem analiz zawartych w innych rozdziałach – zwłaszcza w zakresie wygórowanej wysokości odprawy), miejsca i terminu zapłaty (z uwzględnieniem odsetek z tytułu opóźnienia w zapłacie), zbiegu odprawy z innymi świadczeniami, oraz obowiązku zwrotu odprawy, jako świadczenia nienależnego (art. 410 & 1 KC, w zw. z art. 405 KC) w przypadku przyznania pracownikowi odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub przywrócenia go do pracy.

Podzielam zapatrywanie Doktorantki oparte na rzetelnej analizie prawnej, że co do zasady **nie ma ograniczeń w kształtowaniu wysokości odprawy** pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ograniczenia takie są sporadyczne i dotyczą, m.in. pracowników sektora publicznego i osób objętych tzw. ustawą kominową. Sympatyzuję też z poglądem (choć sprawa jest złożona), że opodatkowanie niektórych odpraw stawką 75% podatku wydaje się być sprzeczne z istotą i celem odprawy, jako świadczenia odszkodowawczego związanego z utratą pracy, zwłaszcza że tak wysoki podatek dotyczy tylko jednej z grup zawodowych (menedżerów) uzyskujących wysokie zarobki (s. 188-189).

Podzielam również dobrze uzasadniony przez Doktorantkę pogląd, że odprawa pieniężna powinna być wypłacana w miejscu określonym w

regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy (wnioskowanie przez analogię z art. 86 &1 KP dotyczącego wynagrodzenia za pracę), a więc z pominięciem reguł wynikających z Kodeksu cywilnego (art.454). Odnośnie do terminu wypłaty odprawy (s. 173) mam wątpliwości, czy nie należałoby stosować konsekwentnie wskazany wyżej przepis Kodeksu pracy, również na zasadzie *analogii legis*.

8. Pracę zamyka **zakończenie - wnioski końcowe**, w którym Doktorantka prezentuje końcowe uwagi będące efektem prowadzonych w dysertacji rozważań. W szczególności podkreśla, że pomimo wielu źródeł przyznania prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie można uznać, iż jest ona prawem powszechnym przysługującym wszystkim grupom zawodowym. Autorka krytykuje takie rozwiązanie i opowiada się nie tylko za powszechnością odprawy, ale również i za jej utrzymaniem. Z takim stanowiskiem się zgadzam. Podzielam też wątpliwości Doktorantki co do wyłączenia pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania z ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy, jednak nie oceniam krytycznie braku wyłączenia w tej ustawie prawa do odprawy w przypadku nabycia prawa do tego świadczenia na podstawie innego tytułu prawnego.

Doktorantka opowiada się za pozostawieniem regulacji dotyczącej zwolnień z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika i prawa do odprawy pieniężnej w obszarze zbiorowego prawa pracy, w formie odrębnej ustawy. Z takim postulatem można się zgodzić, jakkolwiek pożądanym byłoby wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisu odsyłającego do ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy i innych ustaw regulujących kwestie związane z prawem do odprawy pieniężnej.

W końcowej części zakończenia Doktorantka odwołuje się do projektu Kodeksu pracy z 2008 r., przygotowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Takie odwołanie uważam za mało przydatne. Została bowiem powołana nowa Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, a poprzedni projekt stał się nieaktualny. Nie ma też pewności, że w pracach nad nowym projektem Kodeksu pracy zostaną wykorzystane efekty prac poprzedniej Komisji.

9. W konkluzji należy podnieść, że **układ recenzowanej pracy jest zwarty i całościowy**. Pozwala na przedstawienie wszystkich istotnych aspektów podjętego tematu. Jest przy tym powiązany logicznie, a przez to poprawny.

Oceniając całościowo układ pracy jako właściwy chcę odnieść się do jednego jego ogniwa. Pewnym zaskoczeniem wydaje się być analiza charakteru prawnego odprawy pieniężnej już w rozdziale I pracy, który zasadniczo odnosi się do rysu historycznego i podstaw regulacji dotyczącej odprawy. Wydaje się, że tak istotna kwestia, która nie mieści się w zakresie odniesienia tytułu rozdziału pierwszego, powinna być przedmiotem odrębnego rozdziału, tym bardziej, że jest ona przedmiotem rozważań zawartych w niektórych innych rozdziałach recenzowanej pracy. Wychodząc z założenia, że o charakterze prawnym przedmiotowego świadczenia decyduje analiza wszystkich kwestii związanych z tym świadczeniem, także dotyczących odmiennych źródeł jego przyznawania i finansowania, powinien to być jeden z ostatnich rozdziałów pracy.

IV. Ocena merytoryczna prowadzonych rozważań

1. Pod względem merytorycznym praca doktorska prezentuje wysoki poziom. Zaletą Doktorantki jest dostrzeganie rzeczywistych problemów prawnych, oraz problemów o praktycznym wymiarze. Jest to cecha nie do przecenienia w dobrze rozumianym procesie badania prawa, zwłaszcza jeśli zważy się, że myślenie naukowe ma charakter problemowy.

Inną cechą wyróżniającą Doktorantkę jest jej wnikliwość, a więc umiejętność prowadzenie pogłębionych i zarazem przekonujących rozważań. Prezentując określone poglądy Doktorantka dobrze je uzasadnia, przedstawiając pełną ich argumentację, co oczywiście nie oznacza że są to poglądy jedynie słuszne. Doktorantkę cechuje również umiejętność prezentowania własnych poglądów i rzeczowego komentowania poglądów przedstawicieli nauki prawa, niejednokrotnie na wysokim poziomie ogólnoteoretycznym i dogmatycznym. Taki styl prowadzenia rozważań jest świadectwem zdolności Doktorantki, wyrazem pasji badawczej i gwarantem przyszłych osiągnięć w pracy naukowej.

2. Niekiedy można mieć pewne zastrzeżenia do analizowania tego samego problemu w różnych miejscach pracy. Przykładem może być kwestia dotycząca kontraktów menedżerskich (s. 28 i s. 156 i n., s.167), czy charakteru prawnego odprawy (s. 24 i n., s. 166). Również w samym zakończeniu pracy Doktorantka dwukrotnie nawiązuje do tej samej kwestii, tj. oceny bezzasadności wyłączenia osób zatrudnionych na podstawie mianowania z ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy (s. 190 i 195).

3. 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 pracodawcy i zakładu pracy (s. 49-54).

Należy też z uznaniem podkreślić, że Doktorantka nie stosuje uogólnień, które mogłyby wypaczyć istotę obowiązującego prawa, z jednym wyjątkiem. Odnosząc się na s. 178 do kryteriów nabywania prawa do emerytury niepotrzebnie ogranicza te kryteria wyłącznie do osób urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. Osoby później urodzone nabywają bowiem prawo do emerytury bez stażu ubezpieczeniowego (tj. okresów składkowych i nieskładkowych), jeśli posiadają status ubezpieczonego i spełniają kryterium wieku.

4. Doktorantka umiejętnie formułuje wnioski. Są one spójne z założonymi celami pracy, są też komunikatywne, oraz właściwie uzasadnione. Tezy i oceny zawarte w pracy w zdecydowanej większości nie budzą wątpliwości. Niewielkie zastrzeżenia można mieć do formułowania niektórych postulatów na dużym stopniu ogólności, co widać na przykładzie postulatu ujednoczenia przesłanek prawa do odprawy, w związku z występowaniem różnych źródeł nabywania prawa do tego świadczenia, oraz postulatu upowszechnienia prawa do odprawy pieniężnej.

5. 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 prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jest znacząca.

6. W konkluzji podnoszę, że recenzowanej rozprawie 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 wysoką ocenę recenzowanej pracy.

Poprawność metodologiczna pracy doktorskiej wyraża się przede wszystkim w generalnej koncepcji rozwiązania podjętego zagadnienia

naukowego, przyjęciu i wykorzystywaniu właściwych metod badawczych i widocznej konsekwencji w procesie wnioskowania (logika wyvodu). Treść recenzowanej rozprawy jest bez wątplenia rzeczowa, jest też widoczna zwartość ujęcia tematu badawczego. Zasadniczo też nie ma rozważań nie związanych z tematem rozprawy, a więc „odchodzących” od tematu. Brak jest również, co do zasady, tzw. „dłuższn tekstowych”, a więc sformułowań, które można z powodzeniem odrzucić, bez uszczerbku dla treści przekazywanej informacji. Doktorantka z umiarem stosuje akapity, przez co ułatwia przyswajanie treści rozprawy.

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

Od strony formalnej praca prezentuje wysoki poziom. Cechuje ją poprawność użytej terminologii, świadcząca, m.in. o erudycji Doktorantki. Stosowane w rozprawie terminy są zrozumiałe, bez naleciałości obcojęzycznych i zbędnej gwarowości.

Praca została napisana poprawnym i zrozumiałym 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 (485 przypisów, 175 cytowanych publikacji naukowych, 293 orzeczeń – przede wszystkim Sądu Najwyższego i w kilku przypadkach - Trybunału Konstytucyjnego, sądów apelacyjnych i wojewódzkich sądów administracyjnych, oraz 17 wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i 62 akty normatywne, z podziałem na akty prawa krajowe, międzynarodowego i unijnego. W tym ostatnim zakresie ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe mogłyby być z powodzeniem zamieszczane w aktach prawa krajowego. Są bowiem, po ich ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw RP, częścią krajowego porządku prawnego (art. 91 ust.1 Konstytucji RP). Baza źródłowa została dobrana starannie i dobrze odzwierciedla aktualny stan wiedzy Doktorantka w obszarze zakreślonym tytułem rozprawy. Autor nie tylko wykorzystuje literaturę, ale też dogłębnie ją analizuje i niejednokrotnie poddaje wnikliwej krytyce.

Nie można mieć też żadnych zastrzeżeń do wykazu aktów normatywnych, który został przedstawiony we właściwy sposób, na bazie przyjęcia określonego kryterium (daty ich uchwalenia). To samo dotyczy wykazu „polskich sądów i trybunałów” (s.211), jakkolwiek użycie w tym tytule wyrazu „trybunałów” jest niestosowne; wykaz dotyczy bowiem tylko jednego trybunału (Trybunału

Konstytucyjnego RP). W pozycjach: 23, 24 i 276 wykazu brakuje określenia podmiotu, choć jest oczywiste, że chodzi o Sąd Najwyższy. Niektóre akty prawne, tak istotne jak chociażby Kodeks pracy (s. 207), zostały powołane bez uwzględnienia aktualnych tekstów jednolitych.

W następstwie uważnej lektury rozprawy dają się zauważyć niewielkie uchybienia pisarskie (np. w kilku miejscach pracy zamiast „*odnośnie*” powinno być „*odnośnie do*”) i tzw. ”literówki”. Sporadycznie też występują zdania niezrozumiałe treściowo (np. na s. 188 – „Na skutek braku katalogu....”).

VI. Wnioski końcowe i konkluzja

Nie mam wątpliwości, że recenzowana rozprawa **stanowi oryginalne i samodzielne rozwiązanie problemu naukowego** (badawczego), jakim jest prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika. 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 Aleksandry Jamróz pt. „*Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika*” **spełnia wszystkie 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 (Dz. U. z 2016 r., poz. 882 tj.), co w pełni uzasadnia wniosek o dopuszczenie Doktorantki do dalszych czynności w przewodzie doktorskim.

Toruń, 16 lutego 2017 r.

Jan Piątkowski 