

RECENZJA

osiągnięć naukowych i aktywności naukowej dr Małgorzaty Mędrali sporządzona w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego

1. Podstawowe dane o Habilitantce

Pani Małgorzata Mędrala uzyskała stopień naukowy doktora nauk prawnych w dyscyplinie prawo (specjalność – prawo pracy) na podstawie rozprawy doktorskiej pt. „Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy” w wyniku wydania uchwały Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 22.02.2010 r. Po nadaniu stopnia doktora Habilitantka została, od dnia 1.10.2010 r., zatrudniona na stanowisku adiunkta w Katedrze Prawa Publicznego (od października 2019 r. – Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy) w Instytucie Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Jest również (od 2017 r.) wykładowcą na studiach podyplomowych w Krakowskiej Szkole Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie oraz (od 2014 r.) wykładowcą w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie. W latach 2006-2010 dr Mędrala odbywała aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, czego efektem było uzyskanie profesji radcy prawnego (wpis na listę radców prawnych w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie w 2010 r.).

Z przedstawionej dokumentacji (załącznik nr 6 do wniosku z dnia 28.02.2022 r.) wynika również, że Habilitantka w dniu 23.04.2019 r. złożyła wniosek o wszczęcie postępowania habilitacyjnego, który następnie (w dniu 2.06.2019 r.) wycofała, a postępowanie – w którym nie powołano komisji habilitacyjnej – zostało umorzone na mocy decyzji Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów z dnia 24.06.2019 r.

2. Informacje o obowiązujących przepisach prawa na dzień wszczęcia ocenianego postępowania habilitacyjnego, w tym obowiązujących kryteriach oceny

W zakresie ocenianego postępowania habilitacyjnego mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz.

574 ze zm.); dalej: p.sz.w.n. Kryteria oceny zostały sformułowane w art. 219 p.sz.w.n., który m.in. stanowi, że stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:

- 1) posiada stopień doktora;
- 2) posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej:
 - a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, lub
 - b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, lub
 - c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;
- 3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

3. Ocena osiągnięć naukowych

3.1. Uwagi wstępne

Rozpoczynając ocenę osiągnięć naukowych Habilitantki chciałbym zwrócić uwagę na konstrukcję wniosku z dnia 28.02.2022 r. We wniosku tym bowiem – jako osiągnięcie naukowe będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego – wskazano („uzupełniająco”), oprócz monografii naukowej pt. „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy”, cykl powiązanych tematycznie publikacji. Tymczasem treść art. 219 ust. 1 pkt 2 p.sz.w.n. skłania do wyrażenia stanowiska, że wystarczające jest przedstawienie jednego osiągnięcia naukowego wybranego z trzech ustawowych kategorii, tj. co najmniej jednej monografii, jednego cyklu lub jednego zrealizowanego oryginalnego osiągnięcia projektowego, konstrukcyjnego, technologicznego lub artystycznego (zob. P. Grzebyk, *Warunki uzyskania stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie nauki prawne*, PiP 2022, z. 5, s. 74). Jeżeli zatem wskazana w ww. wniosku monografia spełni wymóg „znacznego wkładu w rozwój określonej dyscypliny” nie będzie potrzeby dokonywania oceny wskazanego cyklu z tego punktu

widzenia, a także w zakresie tego, czy wymienione przez Habilitantkę powiązane tematycznie artykuły i rozdziały w monografiach można w ogóle uznać za „cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych” (art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. b p.sz.w.n.). Nie oznacza to oczywiście wyjęcia wskazanych publikacji spod generalnej oceny osiągnięć naukowych, dokonane to jednak zostanie w pkt 3.3. recenzji.

3.2. Ocena osiągnięcia naukowego, o którym mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a p.sz.w.n.

Na wstępie należy stwierdzić, że wskazana we wniosku Habilitantki z dnia 28.02.2022 r. – jako osiągnięcie naukowe będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego – monografia pt. „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy”, wyd. II, Warszawa 2020 została opublikowana przez wydawnictwo (Wolters Kluwer), które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a p.sz.w.n., tj. w załączniku (lp. 549) do komunikatu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 29.09.2020 r. w sprawie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe. Tym samym spełniony został warunek formalny określony w art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a p.sz.w.n. Ocena tego opracowania będzie się zatem sprowadzać do ustalenia, czy wskazane osiągnięcie naukowe stanowi „znaczący wkład” w rozwój określonej dyscypliny naukowej, którą w tym przypadku są nauki prawne.

Tytuł ocenianej monografii przesądza, że Habilitantka uznaje wyróżnione i analizowane świadczenia pieniężne związane z pracą za świadczenia społeczne (z podziałem na świadczenia *sensu stricto* i socjalne). Autorka posłużyła się zatem wnioskowaniem dedukcyjnym, gdyż już we wstępie swojego opracowania (na s. 29) ogólnie stwierdza, że wymienione tam świadczenia należy kwalifikować jako świadczenia społeczne *sensu largo*. Na początku rozważań zostaje więc od razu rozwiązany jeden z problemów badawczych, który mógł być postawiony inaczej, tzn. po wyodrębnieniu przesłanek nadających określonym świadczeniom związanym z pracą charakter społeczny, można było – z punktu widzenia tych kryteriów – przeprowadzić analizę poszczególnych świadczeń w celu zweryfikowania ich społecznej natury. W recenzowanej pracy natomiast szczegółowe wyjaśnienia o społecznym charakterze np. wynagrodzenia chorobowego czy urlopowego są formułowane w rozdziale XI, ale – w związku z tym, że Autorka wcześniej nadała im społeczną kwalifikację – te skądinąd wartościowe rozważania tracą nieco na swej naukowej atrakcyjności. Ostatecznie akceptuję również taką metodologię badań, choć

wiąże się to z tym, że w istocie udowodnienie podstawowej tezy badawczej schodzi na drugi plan, ważniejsze staje się zaś ukazanie konsekwencji traktowania przez ustawodawcę poszczególnych świadczeń pieniężnych związanych z pracą jako świadczeń społecznych *sensu stricto*, pomimo ich socjalnej aksjologii, i – przy użyciu konstytucyjnych zasad pomocniczości i proporcjonalności – określenie zasadności utrzymywania takiego modelu zwłaszcza z punktu widzenia obciążenia pracodawców ciężarem ich finansowania.

Wyodrębniony i stosowany w monografii podział świadczeń społecznych na świadczenia społeczne *sensu stricto* i świadczenia socjalne służy Habilitantce do kwalifikowania poszczególnych, poza wynagrodzeniem za pracę, świadczeń związanych z pracą pod kątem rzeczywistego (tj. wynikającego z obowiązujących przepisów prawnych) posiadania społecznej lub socjalnej aksjologii. Wyróżnienie tych dwóch rodzajów aksjologii stanowi konsekwencję przyjętego, z literatury przedmiotu (rozdział I, pkt 3), podziału na politykę społeczną i socjalną oraz występującego w polityce społecznej odróżnienia terminu „społeczny” od „socjalny” (rozdział IV, pkt 3). W aspekcie prawnym natomiast, chociaż *de lege lata* podział taki nie występuje na gruncie polskiej Konstytucji (mowa w niej jest wyłącznie o „prawach socjalnych”), ani też w Kodeksie pracy (mowa w nim jest wyłącznie o „zaspokajaniu socjalnych potrzeb pracowników”), Autorka kwalifikuje niektóre prawa socjalne (s. 159) i zaspokajanie socjalnych potrzeb pracowników, w tym w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (s. 162-166 i rozdział VI), w kategoriach świadczeń społecznych. Kluczowa staje się zatem odpowiedź na pytanie, czy Habilitantka w dostatecznie precyzyjny i prawidłowy sposób określiła cechy obu typów świadczeń (społecznych i socjalnych) oraz ich społeczną lub socjalną aksjologię.

W powyższym zakresie dr Mędrala w pkt 1 rozdziału V wyjaśnia, że „Celem świadczeń społecznych związanych z pracą jest zaspokajanie określonych potrzeb społecznych człowieka pracującego” (s. 170). Jest to zatem wspólna, dla obu kategorii świadczeń społecznych (*sensu stricto* i socjalnych), funkcja polegająca na wsparciu pracownika na koszt pracodawcy, z zastrzeżeniem że owo wsparcie można uznać za uzasadnione, jeżeli istnieje obiektywna potrzeba jego udzielenia. Habilitantka rozwija tę myśl dodając, że potrzeby społeczne (*sensu stricto*) mają charakter powszechny (bezwarunkowy), zaś potrzeby socjalne powiązane są z przesłankami selekcyjnymi (warunkowymi) i, co dość wieloznaczne, ograniczone podmiotowo do osób słabszych. Zdaniem Autorki zatem uznanie danego świadczenia społecznego za świadczenie socjalne następuje przy zastosowaniu tzw. kryterium socjalnego związanego np. z sytuacją osobistą, rodzinną, zdrowotną lub materialną albo też z samym faktem wystąpienia zdarzenia losowego (np. śmierci żywiciela rodziny). W tak rozumianym kryterium socjalnym przejawia się socjalna aksjologia danej instytucji prawa pracy, niezależnie od tego, że nierzadko konstrukcja

prawna danego świadczenia, niezgodnie z powyżej przyjętymi założeniami, przybiera postać świadczenia społecznego *sensu stricto*.

Generalnie – pomijając jeden z aspektów tej koncepcji (o czym będzie jeszcze mowa) – nie wnoszę zastrzeżeń do przyjętej argumentacji, oparto ją bowiem na dobrze przemyślanym i szeroko uzasadnionym wywodzie prowadzonym nie tylko w sferze prawnej (w tym konstytucyjnej), lecz również w obszarze polityki społecznej. Szczegółowe wyniki badań przedstawiono w rozdziale XI, w którym Habilitantka dokonała kwalifikacji poszczególnych świadczeń społecznych *sensu largo* z punktu widzenia społecznej lub socjalnej aksjologii, przy zastosowaniu testu proporcjonalności i pomocniczości w odniesieniu do obciążeń finansowych pracodawców. Badania w tej dziedzinie doprowadziły Autorkę do szeregu doniosłych stwierdzeń, z których na plan pierwszy wysuwa się wniosek, że „(...) większości świadczeń społecznych związanych z pracą ustawodawca nadaje konstrukcję świadczeń społecznych *sensu stricto*, bez stosowania kryteriów selektywnych i bez potrzeby spełnienia dodatkowych warunków ograniczających ich przyznanie, co wobec istniejących argumentów aksjologicznych wynikających z ich cech socjalnościowych (...)” Habilitantka uważa za błędne (s. 531). Wniosek ten, co do zasady, uznaję za prawidłowy, zgadzając się z Autorką, że w konstrukcji wielu świadczeń społecznych nie uwzględnia się aspektów socjalnych, czego przejawem jest m.in.: 1) obarczanie pracodawców w pełnym wymiarze finansowaniem świadczeń społecznych z zakresu ochrony zdrowia (np. obowiązek wypłaty 100% wynagrodzenia chorobowego dla pracowników będących dawcami komórek, tkanek i narządów) i ochrony rodziny, w tym matek przed i po urodzeniu dziecka (np. obowiązek wypłaty 100% wynagrodzenia chorobowego dla chorych kobiet w ciąży), 2) Nielimitowanie, poza odprawą w związku ze zwolnieniem z przyczyn nie dotyczących pracodawcy, wysokości niektórych świadczeń społecznych (np. inne odprawy, wynagrodzenie pracownicy w ciąży za czas nieświadczenia pracy) czy też 3) brak wpływu zawinionego postępowania pracownika na nabycie prawa do niektórych świadczeń (np. wynagrodzenia urlopowego).

Dotychczasowe uwagi na temat recenzowanej monografii można więc podsumować stwierdzeniem, że Habilitantka wyraża pogląd, iż świadczenia społeczne związane z pracą stanowią instrument polityki społecznej państwa w sferze prawa pracy, realizują prawa socjalne pracownika z punktu widzenia zaspokajania podstawowych potrzeb człowieka i znajdują uzasadnienie w takich wartościach konstytucyjnych, jak: zasady sprawiedliwości społecznej, solidarności i dobra wspólnego, a dodatkowo także, za A. Sobczykiem, w ujęciu zakładu pracy jako wspólnoty. Jest to niewątpliwie spójna koncepcja pracowniczych świadczeń społecznych

ze stosunku pracy, której konstrukcja teoretyczna została przedstawiona w sposób rzeczowy, uporządkowany i dobrze uargumentowany.

Inną sprawą jest natomiast, czy tak sformułowane założenia tego rozumowania można uznać za słuszne. W tym zakresie muszę stwierdzić, że mam zastrzeżenia do co najmniej jednego, a dla Habilitantki fundamentalnego, elementu tej koncepcji. Chodzi mi mianowicie o oparcie teorii świadczeń społecznych związanych z pracą na założeniu, że realizują one potrzeby społeczne, nawet jeżeli przyjąć, że chodzi wyłącznie o potrzeby obiektywnie uzasadnione. Teza ta jest rozsiana po całej pracy i wynika z przyjęcia koncepcji potrzeb podstawowych człowieka jako zasadniczego elementu doktryny praw człowieka (rozdział X, pkt 2). Zdaję sobie oczywiście sprawę, że określenie celu świadczeń społecznych w postaci zaspokajania potrzeb społecznych (materialnych) człowieka pracującego jest mocno obecne w piśmiennictwie (w tym z zakresu polityki społecznej) i przeniknęło do nauki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych stając się teoretyczną przesłanką nabycia ochrony socjalnej w ww. gałęziach prawa (np. D. Dzienisiuk, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 57 i n.). Nie czynię zatem Autorce zarzutu, że, korzystając z tego dorobku (np. na s. 174-175), w ten sposób formułuje swoją przewodnią tezę badawczą, chodzi mi natomiast o fakt, że nie dostrzega innego punktu widzenia i nie odnosi się (w tym krytycznie) do niego. W literaturze przedmiotu wyrażono bowiem również inne zapatrywanie na tę kwestię przeciwstawiając koncepcję „potrzeby” (transferów społecznych) koncepcji ryzyka socjalnego i form jego ochrony. Rozumowanie to oparto na przekonaniu, że o „potrzebie” można mówić w kontekście „potrzeby socjalnego bezpieczeństwa”, które istnieje zanim wystąpi ryzyko i jego skutki (zob. J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2006, s. 11). Innymi słowy, koncepcja „potrzeb” – mając na uwadze, że są one z natury rzeczy nieograniczone, a ich zaspokojenie trudne do zobiektywizowania – stwarza warunki do eskalacji żądań co do warunków przyznania świadczeń i ustalania ich wysokości, bez należytego uwzględnienia celowości takich działań i ich społeczno-ekonomicznych konsekwencji (zob. K. Antonów, *Koncepcja ryzyka socjalnego w polskim prawie ubezpieczeń społecznych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis, „Przeгляд Prawa i Administracji” 2020/CXXIII, s. 17–18).

Niezależnie od tego, że te poglądy zostały wyrażone na gruncie prawa zabezpieczenia społecznego (ubezpieczeń społecznych), to powinny być wzięte pod uwagę nie tylko dlatego, że Autorka prowadzi swoje badania również w powyższym przedmiocie (np. rozdział V, pkt 2), ale także ze względu na ich skonfrontowanie z tezą, iż to jednak, zgodnie ze stanowiskiem Habilitantki, realizacja potrzeb społecznych jest powodem nakładania na pracodawców obowiązku wypłaty niewzajemnych i nieekwiwalentnych pieniężnych świadczeń społecznych.

Pamiętać przy tym jednak trzeba, że posługiwanie się nieostrym kryterium „potrzeby” stwarza szerokie warunki do wywierania nacisku ze strony pracowniczej i związkowej na pracodawców i państwo jako ustawowego regulatora w kierunku poszerzania zakresu i wysokości tych świadczeń, nierzadko z przekroczeniem reguły proporcjonalności czy też z nadmierną ingerencją w prawo własności, wolność prowadzenia działalności gospodarczej i swobodę umów. Habilitantka zdaje sobie zresztą z tego sprawę m.in. trafnie zwracając uwagę, że „(...) przerzucanie na podmioty będące pracodawcami świadczeń społecznych w nadmiernej ilości i w nieproporcjonalnej wysokości może finalnie skutkować ich niechęcią do zatrudniania pracowniczego, a dodatkowo jeszcze z pewnością naturalną niechęcią do zatrudniania osób, u których ryzyko wypłaty określonego rodzaju świadczeń jest z oczywistych powodów wyższe, np. młodych kobiet, matek lub osób w podeszłym wieku.” (s. 538). Rzecz jednak w tym, że, moim zdaniem, zagrożenia tego nie da się oddalić stosując retorykę „zaspokajania potrzeb społecznych”. Żądania w tym zakresie, z uwagi na ich ludzką naturę (w tym wypadku związaną z zapewnieniem poczucia bezpieczeństwa materialnego), rzadko bowiem podlegają ograniczeniom wynikającym czy to z uwarunkowań ogólnogospodarczych, czy też związanych z bieżącym położeniem ekonomicznym pracodawców. Łatwo się o tym przekonać zwłaszcza w ostatnich latach, gdy w warunkach wysokiej inflacji i nadzwyczajnych wydatków budżetowych (np. na zwalczanie skutków COVID-19 czy kryzysu energetycznego) wypłacana jest 14. emerytura, a na pracodawców wywierana jest nieustanna presja płacowa.

Habilitantka nie rozważa zatem innej perspektywy badawczej, tj. ujmując to bardzo ogólnie – ustalenia zakresu i wysokości świadczeń społecznych można dokonać w drodze kontraktowej (tzn. zobowiązaniowej w ramach nowego typu umowy o zatrudnienie), ze zróżnicowaniem obciążeń pracodawców w zależności od ich możliwości finansowych mierzonych m.in. wielkością, obrotami czy statusem własnościowym oraz rolą państwa polegającą na ustawowym zagwarantowaniu, w ramach dialogu społecznego, minimalnych norm ochrony pracy i płacy w tym obszarze, a także wyłączeniu z katalogu świadczeń społecznych związanych z pracą tych świadczeń (lub ich części), które wykraczają poza, usprawiedliwione zasadami sprawiedliwości społecznej, solidarności i dobra wspólnego oraz modelem społecznej gospodarki rynkowej, obowiązki ponoszenia niewzajemnych i nieekwiwalentnych wydatków i objęcie pracowników (zatrudnionych) ochroną z tego tytułu w ramach świadczeń budżetowych lub ubezpieczeniowych.

Wprawdzie wiele z powyżej lekko tylko zarysowanych kwestii zostało szeroko i rzetelnie przeanalizowanych w recenzowanej monografii (a w syntetyczny sposób przedstawionych w należycie sformułowanych konkluzjach na s. 533-537), to jednak Habilitantka czyni to w

nierozerwalnym związku z koncepcją zaspokajania potrzeb społecznych, co, jak już wcześniej wyjaśniłem, sprawia, że – w mojej opinii – stworzona teoria świadczeń społecznych związanych z pracą będzie miała ograniczony wymiar praktyczny. Zachęcam zatem Habilitantkę, nie namawiając Jej oczywiście do zmiany poglądów (co zresztą bez wątpienia z góry byłoby skazane na niepowodzenie), do ustosunkowania się w przyszłości do innego rozumowania naukowego, z istnienia którego być może nie zdawała sobie sprawy, względnie które uznała, wobec nagromadzenia poglądów zbieżnych ze swoim zapatrywaniem, za niewystarczająco reprezentatywne. W żadnym razie nie zmienia to mojej wysokiej ogólnej oceny recenzowanej monografii, stąd zawarte tu uwagi polemiczne należy traktować w kategorii naukowego dyskursu niezbędnego dla rozwoju prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Przechodząc do uwag bardziej szczegółowych zacznę od stwierdzenia Habilitantki, że świadczenia społeczne związane z pracą – w aspekcie ich niewzajemności (czego nie kwestionuję) – mają charakter podobny do świadczeń ubezpieczeniowych, „(...) w przypadku których również cecha wzajemności w doktrynie pozostaje wątpliwa.” (s. 191). Po pierwsze, Autorka nie precyzuje, ani na s. 191, ani też, jeżeli czegoś nie przeoczyłem, w żadnym innym miejscu rozdziału V, kto w doktrynie wyraża takie wątpliwości. Co więcej, na s. 176-177 przytacza (za R. Szarfenbergiem) podział świadczeń społecznych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego, z którego wynika m.in., że świadczenia z ubezpieczeń społecznych charakteryzują się wymogiem wniesienia przez biorcę wkładu w przeszłości. Habilitantka nie kwestionuje tego poglądu, a przecież sens tej wypowiedzi sprowadza się do wskazania, a nie zaprzeczenia, występowania reguły wzajemności. Po drugie (i co ważniejsze), w piśmiennictwie z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych (a także ubezpieczeń gospodarczych) dość zgodnie przyjmuje się, że relacja składka – świadczenie odznacza się wzajemnością, choć oczywiście w ubezpieczeniowym, a nie cywilnoprawnym (charakterystycznym dla zobowiązań wzajemnych), znaczeniu (zob. T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego – część ogólna*, Warszawa-Kraków 1994, s. 189-190).

Zaskakuje, że Habilitantka nie dostrzega, iż cecha wzajemności stanowi jedną z zasad prawa ubezpieczeń społecznych (zob. K. Ślęzak (w:) A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, Warszawa 2020, s. 534 i n.; K. Antonów (w:) K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2022, s. 744), której istota sprowadza się do występowania – przy braku ekwiwalentności – reguły odpłatności pomiędzy wniesionym wkładem (opłaconą składką) a potencjalnym świadczeniem, z zastrzeżeniem że przeznaczeniem składki jest nie tylko sfinansowanie świadczenia własnego, lecz również świadczeń innych członków wspólnoty ryzyka (przejaw solidarności). W szerszym ujęciu

natomiast składka jest ceną gwarancji ubezpieczeniowej, co oznacza, że świadczeniem wzajemnym w zamian za jej opłacanie (zwłaszcza wtedy, gdy nie dochodzi do jego wypłaty, bo nie ziściło się ryzyko socjalne) jest „świadczenie ochrony ubezpieczeniowej” (teoria ponoszenia ryzyka, ubezpieczeniowej gwarancji). W literaturze przedmiotu podkreśla się, że ma to wartość samą w sobie, wiąże się z korzyściami psychicznymi i uwalnia od obawy (strachu) przed skutkami zajścia socjalnego ryzyka (zob. J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2006, s. 21 i 52; M. Orlicki (w:) J. Panowicz-Lipska (red.), *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, t. 8, Warszawa 2011, s. 838-841). Niewątpliwie zatem nieuzasadnione i nieudokumentowane jest stwierdzenie Habilitantki, że w doktrynie prawa ubezpieczeń społecznych cecha wzajemności świadczeń pozostaje wątpliwa. W konsekwencji nieprzydatne są więc, wyrażone w celu wzmocnienia tezy o niewzajemności świadczeń społecznych związanych z pracą, uwagi na temat wzajemności świadczeń z ubezpieczeń społecznych, gdyż one tę cechę – w przeciwieństwie do świadczeń ze stosunku pracy – posiadają.

Inną nieprawidłowością jest posługiwanie się pojęciem „zasada sprawiedliwości społecznej” (m.in. rozdział IX, pkt 2). Jest to nie tylko niezgodne z terminologią konstytucyjną (w art. 2 ustawy zasadniczej wyraźnie i nieprzypadkowo jest mowa o „zasadach sprawiedliwości społecznej”), lecz również niepoprawne merytorycznie, gdyż użyta w tym przepisie liczba mnoga odpowiada zjawisku konkurencyjności formuł sprawiedliwości (np. w sferze zasad podziału „według pracy” albo „według potrzeb”). W praktyce demokratycznego państwa prawnego możemy mieć zatem do czynienia co najwyżej z przewagą, ale nie bezwzględną dominacją, jednej z tych formuł w zależności od aktualnie przeważających, za sprawą władzy politycznej, założeń aksjologicznych czy ideologicznych. W innym przypadku (tj. w razie hegemonii wyłącznie jakiejś jednej formuły sprawiedliwości) toruje to drogę do państwa autorytarnego, w którym wyklucza się ocenę danego zjawiska społecznego lub normy obyczajowej z punktu widzenia odmiennego, niż powszechnie zadekretowanego, światopoglądu.

Należy też wspomnieć o niewłaściwym skonstruowaniu przepisu nr 17 (s. 176). Autorka monografii na s. 175-176 wymienia dziewięć ryzyk socjalnych wyodrębnionych w polskim systemie zabezpieczenia społecznego. Rzecz jednak w tym, że autorem koncepcji ryzyk socjalnych w polskim prawie zabezpieczenia społecznego jest J. Jończyk, który po raz pierwszy poglądy w tej dziedzinie przedstawił w podręczniku pt. *Prawo zabezpieczenia społecznego* z 2001 r. (s. 13 i n.). Nieporozumieniem jest zatem wymienienie J. Jończyka w tym przepisie – między innymi autorami – na zasadzie „zob. także”.

Mam również wątpliwości co do przydatności posługiwania się pojęciem „solidaryzm społeczny” (rozdział IX, pkt 4). Jak wiadomo pojęcia solidarności (społecznej) i solidaryzmu

społecznego nie są tożsame. Trafnie więc zauważa Habilitantka, że terminowi „solidarność” nadaje się znaczenie normatywne (na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych uszczegółowione do zwrotu „solidarność wspólnoty ryzyka”), zaś „solidaryzm” to kierunek społeczno-polityczny powstały w drugiej połowie XIX wieku wyrażający naturalną wspólnotę interesów wszystkich ludzi niezależnie od ich pozycji społecznej. Jest to pojęcie pozaprawne (doktrynalne), które można wykorzystać jako uzasadnienie wyróżnienia instytucji o naturze narodowej (ogólnospołecznej) typu pomoc społeczna. Wydaje mi się zatem, że wystarczające dla wskazania związku świadczeń społecznych z konstytucyjną (wyrażoną w preambule ustawy zasadniczej) kategorią „solidarności” jest posługiwanie się tym pojęciem wyłącznie w znaczeniu normatywnym.

Natomiast odnosząc się do aspektu formalnego recenzowanej monografii, jednoznacznie stwierdzam, że zarówno struktura rozprawy (wstęp, podział na 11 rozdziałów i ich konstrukcja oraz zakończenie), jak i język, jakim jest ona napisana nie wzbudzają jakichkolwiek zastrzeżeń. W szczególności na wyróżnienie zasługuje obudowanie każdego rozdziału uwagami końcowymi i, dodatkowo, przedstawienie w rozdziale X podsumowania i wniosków z rozdziałów VII-X. Jest to dobrze przemyślany zabieg, który nie tylko ułatwia zapoznanie się z poszczególnymi (częstkowymi) tezami pracy, lecz również odzwierciedla faktyczny podział monografii na trzy części. Tak więc w rozdziałach I-VI Habilitantka prowadzi rozważania na temat podstawowych założeń teoretycznych koncepcji świadczeń społecznych związanych z pracą. Kluczowe znaczenie ma tu rozdział V, w którym dokonano klasyfikacji tych świadczeń i zaprezentowano ich charakter prawny związany przede wszystkim z występowaniem cech niewzajemności i nieekwiwalentności. Z kolei w rozdziałach VII-IX Autorka skupia się na uzasadnieniu istnienia świadczeń społecznych związanych z pracą z punktu widzenia wkomponowania ich do kategorii praw socjalnych człowieka, usytuowania w kontekście ustrojowym oraz zweryfikowania w świetle zasad pomocniczości i proporcjonalności. Wreszcie w ostatnim, najobszerniejszym i najdonioślejszym, rozdziale XI Habilitantka przeprowadza drobiazgową ocenę konstrukcji poszczególnych świadczeń społecznych pod kątem ich socjalnej aksjologii. Formuluje przy tym szereg istotnych wniosków (w sferze pomijania aspektów socjalnych świadczeń społecznych, których kompozycja niejednokrotnie narusza konstytucyjne zasady proporcjonalności i pomocniczości) weryfikujących główną (drugą) tezę badawczą, że przyjęte przez ustawodawcę rozwiązania prawne, nie uwzględniają socjalnej aksjologii świadczeń społecznych, nierzadko ignorując powyższe zasady prawne.

Pozytywnie należy również ocenić wykorzystanie literatury przedmiotu. Jest ona ilościowo znaczna, a merytorycznie prawidłowo dobrana, w szczególności zważywszy na fakt, że

Habilitantka nie prowadzi wyłącznie wywodu prawniczego, lecz porusza także wiele zagadnień ze sfery polityki społecznej. Tym samym bibliografia jest bardzo zróżnicowana pod kątem powoływanych autorów, nie tylko zatem prawników, ale także ekonomistów, w tym zawiera publikacje obcojęzyczne. Ponadto swoje poglądy dr Mędrala ilustruje, wzmacnia lub konfrontuje z orzecznictwem sądowym, nie pomijając orzecznictwa trybunałów międzynarodowych, zwłaszcza zaś wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.

Nie budzi zatem moich zastrzeżeń warsztat naukowy Habilitantki, a na szczególne wyróżnienie zasługuje styl, precyzja i jasność wywodu.

Tym samym, biorąc pod uwagę zarówno ocenę merytoryczną, jak i formalną recenzowanej monografii stwierdzam, że jest ona osiągnięciem naukowym stanowiącym znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny naukowej, którą w tym przypadku są nauki prawne.

3.3. Ocena pozostałych osiągnięć naukowych

W związku ze stwierdzeniem, że monografia naukowa pt. „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy” stanowi osiągnięcie naukowe charakteryzujące się znacznym wkładem w rozwój określonej dyscypliny naukowej (nauki prawne) do oceny pozostałych osiągnięć naukowych włączam również wskazane przez Habilitantkę artykuły i rozdziały w monografiach, zaprezentowane jako cykl powiązanych tematycznie publikacji, bez rozstrzygania, czy w rzeczywistości można nadać im taką kwalifikację prawną.

W ramach oceny pozostałych osiągnięć naukowych Habilitantki należy stwierdzić, że zainteresowania naukowe dr M. Mędrali koncentrują się przede wszystkim w obszarze indywidualnego i procesowego prawa pracy, a także – jak to ujmuje Habilitantka w autoreferacie (s. 17-18) – w sferze analizy świadczeń i usług społecznych w prawie zatrudnienia (komentarz oraz artykuły i rozdziały w monografiach zaliczone do cyklu publikacji rozwijającego tezy zawarte w rozprawie habilitacyjnej). Chronologicznie najstarszy kierunek badawczy dotyczy procesowego prawa pracy, a główną publikacją z tej dziedziny jest monografia pt. „Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy”, Warszawa 2011, stanowiąca zmodyfikowaną wersję pracy doktorskiej obronionej w 2010 r.

Z kolei najszerszy i stale obecny kierunek badawczy obejmuje różnorodne zagadnienia naukowe indywidualnego prawa pracy (ponad 30 artykułów, rozdziałów w monografiach i referatów naukowych, w tym kilka publikacji redagowanych). Wyodrębnić tu można kilka szczegółowych nurtów badawczych, jak: terminowość umowy o pracę, ochrona rodzicielstwa, praca zdalna, niepracowniczy charakter zatrudnienia czy zawody prawnicze. Na podkreślenie

zasługuje, że publikacje Habilitantki nierzadko dotyczą węzłowych kwestii pracowniczych, a ich niejednokrotnie nowatorski charakter polega na tym, że dr Mędrala w swych badaniach naukowych nie stroni od poszukiwania i rozwiązywania nieopracowanych lub spornych zagadnień prawa pracy. Przykładem takiego podejścia do pracy naukowej jest artykuł pt. *Umowy o pracę na czas określony w dobie kryzysu gospodarczego*, „Zeszyt Naukowy WSZiB” 2011, nr 18, w którym Autorka wyraziła postulat wskazania w Kodeksie pracy maksymalnej długości zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony. Jak wiadomo idące w tym kierunku zmiany zostały wprowadzone do art. 25¹ k.p. w 2016 r. Podobnie w oczekującym na publikację referacie pt. *Prawa pracującego ojca do udziału w opiece i wychowaniu dziecka jako przejaw polityki równościowej płci*, konferencja „Feminizm i prawo”, Warszawa, w dniach 22-23.09.2021 r., Habilitantka zajęła się kwestią wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Zajęła się zatem bardzo aktualnym i złożonym zagadnieniem prawa pracy, którego realizacja, w formie obszernej nowelizacji Kodeksu pracy i wielu innych ustaw, jest w trakcie rządowych przygotowań.

Wątki związane z ochroną rodzicielstwa Habilitantka rozwija także w innych publikacjach, które są wykorzystywane zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego (*Uprawnienia rodzicielskie dla członków najbliższej rodziny pracownika*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2016 oraz *Uprawnienia rodzicielskie niepracowników na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (w:) J. Czerniak-Swędziół (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016).

Na wyróżnienie zasługuje również kierunek badawczy związany z zatrudnieniem niepracowniczym. W tym zakresie chciałbym zwrócić uwagę na wnioski *de lege ferenda* sformułowane w artykule pt. „*Umowy śmieciowe*” – *wybrane problemy*, „Zeszyt Naukowy WSZiB” 2012, nr 25. Habilitantka wyraziła tam postulat rozszerzenia ochrony prawa pracy i ochrony socjalnej na niepracownicze formy zatrudnienia (umowy cywilnoprawne i jednoosobową działalność gospodarczą). Należy docenić – także ze względu na opublikowanie tego artykułu w 2012 r. – że dr Mędrala dobrze i szybko rozpoznała jeden z kluczowych problemów współczesnego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych i zaczęła proponować konkretne rozwiązania w tej dziedzinie. W jeszcze większej skali Habilitantka zareagowała na zjawisko pracy zdalnej, gdyż w tej sferze mamy do czynienia z całą serią opracowań. Widać zatem, że dr Mędrala jest badaczem, który nie ucieka od wyzwań naukowych, zajmuje się zatem problematyką nową lub

taką, w obszarze której może wyrazić własne, nie zawsze zgodne z obowiązującymi poglądami, stanowisko.

Stanowi to niezbity dowód potwierdzający naukową doniosłość tematów, które Habilitantka podejmuje w swej pracy badawczej oraz sprawia, że poglądy dr Mędrali są wykorzystywane w dyskursie naukowym, a także mogą być użyteczne w praktyce przy tworzeniu lub modyfikowaniu poszczególnych instytucji prawa pracy.

Ostatnie (z lat 2020-2022) dokonania badawcze Habilitantki dotyczą świadczeń i usług o charakterze społecznym, co w oczywisty sposób koresponduje z monografią naukową pt. „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy”. W tym zakresie na szczególną uwagę zasługują rozważania zawarte m.in. w artykule pt. *Wynagrodzenie pracownika w okresie przestoju z powodu siły wyższej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, nr 4. Wyrażono w nim słuszny postulat, aby kwestia wynagrodzenia w okresie przestoju wywołanego siłą wyższą została uregulowana odrębnie w związku z zajęciem stanowiska, że nie powinno być ono kwalifikowane w kategorii ryzyka pracodawcy, lecz jako świadczenie społeczne, z konsekwencją jego finansowania ze źródeł zewnętrznych, tj. nieobciążających, przynajmniej bezpośrednio, konkretnego pracodawcę. Za niewystarczające uważam jednak zdawkowe (w postaci krótkiego odwołania się do pracy Ł. Pisarczyka, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008) odniesienie się do kwestii ponoszenia kosztów ochrony pracowników w razie wystąpienia przestoju z powodu siły wyższej. To, że Autorka podziela pogląd, że środki powinny pochodzić z funduszy gwarancyjnych nie wyjaśnia bowiem tego, na kogo miałyby być nałożony ciężar sfinansowania tych wydatków (środki budżetowe czy też składka obciążająca ogół lub jakąś kategorię pracodawców).

Istotne uwagi zawarto również w artykule pt. *Wynagrodzenie godne, godziwe i sprawiedliwe – o różnicach pojęciowych* (w:) B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa 2021. Tekst ten dotyczy ogólnoteoretycznej natury wynagrodzenia za pracę, a Habilitantka skupia się w nim na wykazaniu różnic pojęciowych pomiędzy wynagrodzeniem godnym, godziwym i sprawiedliwym dochodząc do wniosku, że wynagrodzenie godne utożsamiać należy z wynagrodzeniem minimalnym, zaś w wynagrodzeniu godziwym powinny być widoczne elementy partycypacji pracownika w, jak to ujęto, „owocach pracy” (jak rozumiem więc w korzyściach, w tym materialnych, pracodawcy, jakie on uzyskuje z tytułu zatrudnienia pracownika). Oba powyższe typy wynagrodzenia powinny charakteryzować się sprawiedliwością wynagrodzenia, którą Autorka wiąże m.in. z zasadami równego traktowania i niedyskryminacji. W konsekwencji Habilitantka wskazuje, że pożądane byłoby odseparowanie od siebie elementów godnościowych (niewzajemnych) od sprawiedliwościowych

(ekwiwalentnych), podczas gdy obecnie obie te kwestie składają się na pojęcie wynagrodzenia godziwego. Przedstawione założenia teoretyczne uważam generalnie za prawidłowe, choć wydaje się, że ich praktyczna realizacja (o której Autorka się jednak nie wypowiada), w świetle obowiązujących przepisów i utrwalonych poglądów, wymagałaby istotnej przebudowy ustawodawstwa pracy (pojawia się np. pytanie, czy wynagrodzenie chorobowe – oparte, wedle przyjętej klasyfikacji, na fundamencie godnościowym – można nazywać wynagrodzeniem, nawet jeżeli uznać, że nie jest to wynagrodzenie *sensu stricto*).

Należy także zwrócić uwagę na opracowanie pt. *Incydentalne wykonywanie czynności zarobkowych w trakcie pobierania zasiłku chorobowego*, „Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych” 2021, nr 2. W tekście tym Habilitantka zajmuje się analizą pojęcia „praca zarobkowa” (art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej) w kontekście wykonywania działalności społecznej lub incydentalnej aktywności zawodowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy. Generalnie za przekonywującą uznaję zaprezentowaną tam argumentacją przemawiającą za sformulowaniem konkluzji, że pracą zarobkową nie jest działalność społeczna czy publiczna, a także nie są nią incydentalne czynności zawodowe wymuszone potrzebą chwili (czynności formalne). Natomiast pewnym uproszczeniem jest stwierdzenie, że uzasadnieniem dla utraty prawa do zasiłku chorobowego w sytuacjach wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy jest publiczny charakter i formalizm ubezpieczeń społecznych. Uzasadnienie to wynika bowiem przede wszystkim z istoty ryzyka czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, tzn. ściśle określonego przeznaczenia świadczeń z tego tytułu, a mianowicie zapewnienia ubezpieczonym (np. pracownikom) ochrony socjalnej w okresie utraty dochodu (np. wynagrodzenia za pracę) w związku z przejściową niemożnością wykonywania pracy zarobkowej. Zasadniczo zatem – wyjąwszy sytuacje zaprezentowane w omawianym artykule – prowadzenie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy stałoby w sprzeczności z treścią tego ryzyka socjalnego, stąd kwestia formalizmu normatywnego prawa ubezpieczeń społecznych ma w tym przypadku wtórne znaczenie.

Wreszcie ostatnią publikacją, której chciałbym poświęcić krótką uwagę jest opracowanie pt. *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2021. Jakkolwiek jest to komentarz do ustawy, w którym dominują wątki praktyczne, to jednak ma on także wartość teoretyczną, gdyż Autorka proponuje w nim nowe ujęcie niektórych instytucji prawnych zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz, co oczywiście należy poddać naukowej weryfikacji w doktrynie prawa pracy, formułuje szereg wniosków szczegółowych dotyczących samego charakteru prawnego tego funduszu.

Na koniec trzeba jeszcze dodać, że zainteresowania naukowe Habilitantki obejmują również obszar spoza ściśle rozumianego prawa pracy, a nawet wykraczają poza tę dziedzinę sięgając prawa ubezpieczeń społecznych. Świadczą o tym publikacje z zakresu zatrudnienia w administracji publicznej oraz ochrony danych osobowych, a także publikacje ze sfery ubezpieczenia chorobowego.

Mając powyższe na uwadze należy podsumować, że dorobek naukowy Habilitantki jest liczny (ogółem – 68 publikacji naukowych, z tego 61 po uzyskaniu stopnia doktora)¹, zróżnicowany tematycznie, zaś publikacje często ukazują się renomowanych czasopismach (m.in. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, „Monitor Prawa Pracy”) i wydawnictwach (m.in. Wolters Kluwer i C.H. Beck). Szczególnie ważne jest, że piśmiennictwu Habilitantki można przypisać walor oryginalności w tym sensie, że podejmuje w swej pracy naukowej zarówno zagadnienia nowe, dotąd nieopracowane (np. w sferze pracy zdalnej czy ustawodawstwa pandemicznego), jak i dokonuje rekonstrukcji dotychczasowego spojrzenia na istotne kwestie prawne w dziedzinie prawa pracy, a czasem także ubezpieczeń społecznych (zwłaszcza w zakresie problematyki wynagrodzenia za pracę i świadczeń chorobowych), niejednokrotnie dokonując krytycznej oceny obowiązującego stanu prawnego lub zastanych poglądów, jednocześnie proponując własne rozwiązania.

Bez wątpliwości mogę zatem stwierdzić, że – niezależnie od zgłoszenia kilku uwag o charakterze polemicznym – pozytywnie i wysoko oceniam pozostałe osiągnięcia naukowe Habilitantki.

4. Ocena istotnej aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej

Aktywność naukowa Habilitantki w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej (w szczególności zagranicznej) przejawia się w czynnym udziale dr M. Mędrali w krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych organizowanych w różnych ośrodkach akademickich (27 referatów wygłoszonych w latach 2013-2021, w tym 2 w języku angielskim) oraz współudziale przy realizacji dwóch projektów finansowanych w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych, tj. grantu naukowego pt. „Delegowanie pracowników – wzmocnienie

¹ Tj. 3 monografie, 18 rozdziałów w monografiach (w tym jeden rozdział przed uzyskaniem stopnia doktora), 3 monografie redagowane i jedna współredagowana, 43 artykuły w czasopismach naukowych (w tym 6 przed uzyskaniem stopnia doktora), w tym 3 artykuły we współautorstwie (w każdym przypadku Habilitantka szacuje swój wkład w powstanie tych publikacji na poziomie 50%).

współpracy administracyjnej i dostępu do informacji”, Uniwersytet KU Leuven (Belgia) i międzynarodowego grantu badawczego „Enhancing SMEs Resilience After Lock Down”. Nie mniej ważne jest również odbycie przez Habilitantkę staży naukowych w obcych instytucjach naukowych, tj. stażu naukowo-badawczego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (5 tyg. w 2016 r.) oraz stażu zagranicznego w ramach programu Erasmus + programme na Wydziale Prawa w Koszycach (kwiecień 2021 r.), w ramach którego dr M. Mędrala wygłosiła cykl wykładów w języku angielskim w wymiarze 8 godzin dydaktycznych. Należy także zwrócić uwagę na czterokrotny udział Habilitantki w komitetach organizacyjnych i naukowych konferencji krajowych i zagranicznych oraz członkostwo w międzynarodowych i krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych (m.in. od 2019 r. członek The International Labour and Employment Relations Association).

W związku z powyższym stwierdzam, że Habilitantka spełnia warunek „istotnej aktywności naukowej” realizowanej poza miejscem zatrudnienia (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), w tym za granicą.

5. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych i popularyzujących naukę

Wśród wielu osiągnięć dydaktycznych Habilitantki wskazać trzeba przede wszystkim regularne, tj. od początku zatrudnienia w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie (2010 r.), prowadzenie zróżnicowanych rodzajowo zajęć dydaktycznych (wykładów, ćwiczeń, konwersatoriów i seminariów) z kilku przedmiotów na kilku kierunkach studiów oraz na studiach podyplomowych. Doktor M. Mędrala sprawowała przy tym funkcję promotora ponad 70 prac dyplomowych (60 prac licencjackich i 12 magisterskich) i 5 prac na studiach podyplomowych, była również recenzentem kilkunastu ww. prac. Poza tym Habilitantka jest wykładowcą w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie oraz członkiem Komisji Egzaminacyjnej na kolokwiałach ustnych dla aplikantów radcowskich. Podkreślić także należy, mając na uwadze zawilość i czasochłonność tego typu zadania, udział Habilitantki w pracach nad stworzeniem programów nauczania na kierunku administracja publiczna (studia II stopnia) i doradztwo podatkowe (studia II stopnia). Wreszcie, dr M. Mędrala jest współautorką publikacji dydaktycznych z zakresu procesowego prawa pracy („Postępowanie cywilne z zakresu prawa pracy”, red. A. Sobczyk, LEX Navigator 2013, 2016, 2018 i 2020) oraz kilku rozdziałów w opracowaniu „Prawo pracy w diagramach”, red. J. Czerniak-Swędzioł, M. Lekston, wyd. II, Warszawa 2020.

Co się zaś tyczy osiągnięć organizacyjnych, to Pani Doktor była m.in. członkiem Wydziałowej Komisji do Spraw Rozwoju Kadry Dydaktycznej na Wydziale Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (lata 2013-2019), w ramach Katedry Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy pełni kilka funkcji administracyjnych (w szczególności od 2020 r. jest członkiem Wydziałowej Komisji Dyscyplinarnej Nauczycieli Akademickich), a także była członkiem komitetów organizacyjnych dwóch ogólnopolskich konferencji.

Liczne i znaczące są także osiągnięcia Habilitantki w sferze popularyzacji nauki. Można tu choćby przywołać stałą działalność ekspercką dla Wydawnictwa Infor Ekspert Sp. z o.o. czy też publikacje poradnikowe i eksperckie w serwisach prawniczych (np. LEX, Legalis), na łamach czasopism branżowych (m.in. „Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”) i prasy codziennej („Rzeczpospolita”, „Gazeta Prawna”). W zakresie publikacji popularnonaukowych wskazać m.in. należy, że dr M. Mędrala jest autorką dwóch rozdziałów w pracy zbiorowej pt. „Vademecum dyrektora instytucji kultury”, wyd. 3, Warszawa 2021 oraz samodzielną autorką komentarza praktycznego w wersji on-line pt. „Praca zdalna – nowe zasady w kodeksie pracy”, LEX/el 2021. Habilitantka utrzymuje również współpracę w otoczeniu gospodarczym nie tylko wykonując zawód radcy prawnego, ale też wygłaszając prelekcje na konferencjach branżowych organizowanych przez podmioty gospodarcze.

Za osiągnięcia organizacyjne i dydaktyczne Habilitantka otrzymała kilka nagród Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

6. Konkluzje

Na podstawie wyrażonej w niniejszej recenzji oceny osiągnięć naukowych dr Małgorzaty Mędrali z pełnym przekonaniem stwierdzam, że zarówno monografia pt. *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020, jaki i pozostałe osiągnięcia naukowe stanowią znaczny wkład w rozwój prawa pracy i częściowo prawa ubezpieczeń społecznych, zaś Jej aktywność naukowa, realizowana poza miejscem zatrudnienia (w tym za granicą), ma charakter istotny.

W związku więc z tym, że Habilitantka spełnia warunki określone w art. 219 ust. 1 pkt 1 i 2 lit. a i pkt 3 p.sz.w.n., wnoszę o dopuszczenie dr Małgorzaty Mędrali do dalszych etapów postępowania habilitacyjnego.


Kamil Antonów

