

Poznań, dnia 23 lutego 2023 r.

Prof. dr hab. Krzysztof Ślęzak
Zakład Prawa Pracy i Prawa Socjalnego
Wydział Prawa i Administracji UAM

Recenzja
osiągnięć naukowych i aktywności naukowej
Pani dr Małgorzaty Marii Mędrali

1. Uwagi wprowadzające

Postępowanie habilitacyjne, w którym została sporządzona niniejsza recenzja, prowadzone jest na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (j.t. D. u. z 2021 r., poz. 478 ze zm. – dalej jako „P.s.w.”). Warunki nadania stopnia doktora habilitowanego określa art. 218 P.s.w., który w ust. 1 stanowi, że stopień ten 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 P.s.w., 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 P.s.w., 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.

Zgodnie z ust. 2 powoływanej regulacji, osiągnięcie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, może stanowić część pracy zbiorowej, jeżeli opracowanie wydzielonego zagadnienia jest indywidualnym wkładem osoby ubiegającej się o stopień doktora habilitowanego.

Z autoreferatu przedłożonego przez Panią dr Małgorzatę Marię Mędralę (dalej określaną również jako „Habilitantka” bądź „Autorka”) wynika, że jako osiągnięcia, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 P.s.w. wskazała:

- 1) monografię „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy”, wyd. II, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2020, ISBN: 978-83-8187-703-9, ISSN: 1897-4392 oraz
- 2) publikacje naukowe mające – w Jej ocenie – 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych.

Z formalnego punktu widzenia monografia była opublikowana przez wydawnictwo, które w roku wydania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a P.s.w. Również wskazany cykl artykułów został ukazał się w czasopismach 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 P.s.w. Dr Małgorzata Maria Mędrala posiada stopień naukowy doktora nauk prawnych.

Z tych względów w dalszej części niniejszej recenzji zostanie przeprowadzona ocena, czy:

- 1) przedłożona monografia może być uznana za osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk prawnych;
- 2) cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych może być uznany za osiągnięcie naukowe w rozwój określonej dyscypliny nauk prawnych;
- 3) dr Małgorzata Maria Mędrala wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Dla porządku należy dodać, że dla recenzji pozytywnej wystarczy, że Habilitantka będzie posiadała jedno z osiągnięć wymienionych wyżej w pkt 1) i 2) oraz będzie spełniała przesłankę wskazaną w pkt 3).

2. Ocena osiągnięć naukowych w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego nauk prawnych w kontekście dotychczasowego rozumienia istoty, przedmiotu, struktury nauki prawa pracy i przyjmowanych w tej dziedzinie metod i technik badawczych

Ocena określonego opracowania pod kątem tego, czy może ono zostać uznane za osiągnięcie naukowe, w pierwszej kolejności wymaga określenia czym jest nauka prawa pracy. Podkreślam w tym miejscu, że dalsza część rozważań zawartych w tej części recenzji nie jest moim subiektywnym rozumieniem nauki prawa pracy jako takiej. Jest wręcz przeciwnie. Została ona już dawno zaprezentowana przez T. Zielińskiego w podręczniku „*Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*” (Warszawa 1986, s. 257-282), który określił przedmiot tej nauki, zwłaszcza w relacji do innych gałęzi (dziedzin) prawa, ale także szerzej nauk społecznych. Ponieważ uważam, że ustalenia te nie straciły na aktualności, przytoczę zatem Jego poglądy. Moim zdaniem, również obecnie powinny one determinować nie tylko sposób zajmowania się nauką prawa pracy, ale także stanowić kryteria oceny w postępowaniach awansowych na kolejne stopnie i tytuły naukowe. Jednocześnie zwracam uwagę, że przedstawione w owym czasie ustalenia wymagają krótkiego uzupełnienia o wątek związany z badaniami nad aksjologią prawa pracy, który w opracowaniu T. Zielińskiego był już wprawdzie sygnalizowany, ale aktualnie jest przedmiotem zdecydowanie większego zainteresowania w doktrynie. Jednocześnie przedstawię kryteria oceny monografii naukowej, jakimi się kierowałem. W dalszej części niniejszego punktu recenzji, zdania opatrzone cytatami pochodzą z opracowania T. Zielińskiego.

Rozpocząć należy od stwierdzenia, że „termin „nauka prawa pracy” nie ma jakiegoś jednego uniwersalnego znaczenia, jednakowego we wszystkich współczesnych państwach. W zależności od przyjętej w danym kraju koncepcji prawa kształtują się poglądy uczonych na istotę prawoznawstwa i sytuację poszczególnych nauk prawnych, w tym również prawa pracy. (...) W ramach uwag wstępnych wyjaśnienia wymaga (...) kwestia natury terminologicznej: w jakim znaczeniu używana będzie dalej nazwa „nauka”. (...) W piśmiennictwie i w języku potocznym występuje on w czterech podstawowych znaczeniach: 1) funkcjonalnym – jako działalność poznawcza uprawiana przez ludzi

zwanych uczonymi i zorganizowane zespoły ludzkie noszące miano instytucji naukowych, 2) wynikowym – jako efekt (wynik) działalności poznawczej w postaci usystematyzowanego i nieustannie rozwijającego się zbioru wypowiedzi o charakterze ogólnym (doktryn, teorii) na temat określonych zjawisk, 3) instrumentalnym – jako systematycznie stosowany sposób (metoda) poznawania świata, 4) dydaktycznym – jako dyscyplina objęta programami nauczania (...).” Przedmiotem zainteresowania naukowego, zwłaszcza w kontekście postępowań awansowych jest nauka prawa pracy w drugim oraz w trzecim z wymienionych znaczeń. Badania dotyczą więc „struktury wypowiedzi składających się na system teoretyczny nazywany nauką prawa pracy, po drugie – sposobami tworzenia wspomnianego systemu, czyli metodami i technikami badawczymi stosowanymi przez ludzi zajmującymi się „nauką prawa pracy” (...). Nauka prawa pracy uchodzi obecnie za odrębną gałąź wiedzy w systemie nauk prawnych zaliczanych do grupy nauk o społeczeństwie i kulturze, których przedmiotem są różnorodne przejawy życia społecznego (zjawiska społeczne), a mianowicie: stosunki między ludźmi, ustroje społeczne i twory kultury (język, sztuka, moralność, prawo, gospodarstwo). W tym ujęciu nauki społeczne wraz z całym prawoznawstwem stanowią odrębny typ nauki, odmienny od nauk przyrodniczych, które zajmują się wyłącznie wyjaśnianiem zjawisk fizycznych (przyrody). Podstawą tej klasyfikacji stał się pogląd głoszący dwoistość przedmiotu poznania naukowego: świata przyrody i świata społecznego (Dilthey). Nauka prawa pracy wyłoniła się jako szczegółowa dyscyplina w obrębie nauk prawnych w XX stuleciu w wyniku stopniowego procesu parcelacji nauk, jakiemu podlegają od dawna nauki prawne oraz inne nauki społeczne (...). Według wersji tradycyjnej nauka prawa pracy koncentruje swe wysiłki na badaniach tekstów prawnych: kodeksów pracy oraz innych aktów prawnych normujących stosunki społeczne związane z pracą zarobkową obywateli. W tym ujęciu specjalność ta nie wykracza poza ramy tzw. dogmatyki prawa. Potrzebom rozwojowym prawa pracy odpowiada jednak inna, bardziej nowoczesna wersja nauki tego prawa, według której przedmiotem omawianej dyscypliny są zjawiska kultury występujące nie tylko w postaci norm zawartych w ustawach, układach zbiorowych i innych aktach zaliczanych do źródeł prawa pracy, lecz również zachowania społeczne i przeżycia ludzi związane z powstawaniem i obowiązywaniem wspomnianych norm. Przedmiotem badań (...) są – według przedstawionego modelu nauki prawa pracy – trojakiemu rodzajowi zjawiska składające się na kulturę prawną w omawianej dziedzinie: 1) wypowiedzi normatywne, 2) zachowania ludzi kształtowane przez owe prawo, 3) przeżycia psychiczne, jakich ludzie doznają w związku z adresowanymi do nich normami prawa pracy. Filozoficzną podstawą nakreślonej wyżej wizji nauki prawa pracy jest założenie,

według którego prawo pracy, jak każde zresztą prawo, jest zjawiskiem ontologicznie złożonym i w związku z tym powinno być badane nie w jednej, lecz w trzech zasadniczych płaszczyznach: 1) logiczno-językowej, 2) socjologicznej oraz 3) psychologicznej. W polskiej literaturze ogólnoteoretycznej nie ma co prawda jedności w sprawie metodologicznej przydatności koncepcji płaszczyzn badawczych, jednakże istnieje zgodność co do tego, że trzeba wyróżnić w prawoznawstwie co najmniej dwa aspekty badań nad zjawiskami prawnymi: 1) aspekt formalny (językowy) służący badaniom norm prawnych oraz 2) realny (socjologiczny, psychologiczny) polegający na rozpatrywaniu prawa jako zjawiska, które wywiera wpływ na zachowania ludzi w ich wzajemnym współżyciu oraz psychikę jednostek i zbiorowości ludzkich. Przytaczane są również racje na rzecz wyróżnienia aksjologicznego aspektu zjawisk prawnych i badania prawa jako określonego systemu wartości (...).

Każda z wymienionych grup zjawisk prawnych, interesujących naukę prawa pracy, badana jest w odrębnej „płaszczyźnie”, a mianowicie teksty prawa pracy są analizowane w tzw. płaszczyźnie logiczno-językowej, zachowania adresatów prawa pracy – w tzw. płaszczyźnie socjologicznej, a przeżycia zachodzące w psychice ludzi objętych działaniem norm prawa pracy – w tzw. płaszczyźnie psychologicznej. Konsekwentnie należałoby również dodać o badaniach w tzw. płaszczyźnie aksjologicznej, w której głównym przedmiotem zainteresowania jest określony system wartości, leżący u podstaw określonych regulacji prawnych bądź w nich wysłowionych *explicite* albo *implicite*.

Ze względu na różnice w płaszczyznach (aspektach) badań w dziedzinie prawa pracy można zatem wyróżnić: 1) dogmatykę prawa pracy zajmującą się ustalaniem znaczenia tekstów prawa pracy w płaszczyźnie logiczno-językowej i systematyką norm prawa pracy, co obejmuje zarówno wąsko rozumianą analizę tekstów prawnych, jak i szerzej wypowiedzi zawarte w orzeczeniach sądowych bądź wyrażane przez przedstawicieli nauki, 2) socjologię prawa pracy, 3) psychologię prawa pracy oraz 4) aksjologię prawa pracy.

Niewątpliwie „podstawową domeną nauki prawa pracy jest w systemach prawa stanowionego przez państwo dogmatyka prawa, która uprawiana jest za pomocą swoistej dla całej dogmatyki prawa metody badawczej opartej na wzorach poznania naukowego, które wykształciły się w logice i w teorii języka. Dla celów poznawczych przydatny wydaje się również podział nauki prawa pracy na: 1) teorię prawa pracy i 2) politykę prawa pracy. Podstawą tej klasyfikacji jest odmiennność metodologiczna wymienionych działów. Teoria prawa pracy jest powołana do budowy ogólnych pojęć naukowych oraz do ich systematyzacji i klasyfikacji. Jej zadaniem jest badanie zjawisk związanych

z regulacją prawną stosunków pracy we wszystkich płaszczyznach, jakie stanowią teren badawczy nauki prawa w ogólności. Jest ogólną nauką teoretyczną o prawie pracy. Na strukturę teorii prawa pracy składają się wypowiedzi ogólne, uniwersalne tłumaczące we wszystkich możliwych aspektach zjawiska powstające w związku z regulacją ludzi będących adresatami norm prawa pracy. Efektem badań prowadzonych w płaszczyźnie logiczno-językowej są tworzone przez wspomnianą teorię ogólne pojęcia („konstrukcje”) prawa pracy i rozmaite klasyfikacje systematyzujące wiedzę o tej gałęzi prawa. Do teorii prawa pracy należy też analiza z zagadnień socjologii prawa (...) oraz badanie zjawisk występujących w płaszczyźnie psychologicznej (...). Polityka prawa dostarcza wskazań na temat racjonalnego, zgodnego z potrzebami społeczno-gospodarczymi, tworzenia norm prawa pracy. (...)”. Dodać należałoby również, że do teorii prawa zaliczyć trzeba badania w płaszczyźnie aksjologicznej.

Podstawą rozróżnienia teorii i polityki prawa pracy jako działów nauki prawa pracy jest „kryterium rodzaju wypowiedzi (sądów naukowych), jakimi posługują się te dyscypliny. Teoria prawa pracy operuje sędami opisowymi (zdaniami w sensie logicznym), a polityka prawa, głównie dyrektywami, wskazaniem praktycznymi (wypowiedziami celowościowymi) bądź też wskazaniem o charakterze aksjologicznym, uzasadniającym jakie wartości powinny być przez prawo realizowane, w jakim celu oraz z jakiego powodu. Do dyscyplin naukowych mających charakter opisowy należy historia prawa, dostarczająca informacji o prawie obowiązujących w przeszłości (...). Specjalny kierunek poszukiwań naukowych w dziedzinie prawa tworzą natomiast (...) badania prawno-porównawcze.”

Odrębną uwagę należy poświęcić metodom i technikom badawczym stosowanym w zajmowaniu się nauką prawa pracy. Po pierwsze należy wyjaśnić, że „metoda to sposób postępowania stosowany świadomie i systematycznie, tj. każdorazowo przy wykonywaniu działań określonego rodzaju. Metoda zaś naukowa to stosowany świadomie i systematycznie oraz zgodnie z założeniami teorii poznania sposób wykonywania działań poznawczych określonego rodzaju. Pod podane ogólne pojęcie metody naukowej podpadają także stosowane w naukach prawnych metody badawcze”. Jeśli chodzi o naukę prawa pracy, to „nie dysponuje ona jakąś swoistą, jej tylko właściwą metodą prowadzenia badań. W tej dyscyplinie posługujemy się zasadniczo tymi samymi sposobami badania zjawisk prawnych, jakie znane są w ogólności w prawoznawstwie. Uniwersalną przydatność mają natomiast w całej nauce, a więc również w nauce prawa, dwie najogólniejsze metody badawcze: dedukcyjna oraz indukcyjna. Warto więc przypomnieć, że rozumowanie dedukcyjne to rodzaj rozumowania logicznego, mającego na celu dojście do określonego

wniosku na podstawie założonego wcześniej zbioru przesłanek. Metoda dedukcyjna polega więc na wyprowadzaniu logicznych konsekwencji z poczynionych założeń postawionych hipotez. Wniosek wynika więc z przesłanek na mocy określonego prawa (schematu) logicznego. Metoda dedukcyjna w przeciwieństwie do metody indukcyjnej jest metodą niezawodną (prawdziwe przesłanki prowadzą do prawdziwego wniosku), ponieważ używamy niezawodnych narzędzi, jakimi są prawa logiki. Z kolei metoda indukcyjna polega na formułowaniu wniosków ogólnych z wielu spostrzeżeń szczegółowych, co jest bardziej domeną nauk doświadczalnych. Dlatego w naukach prawnych dominuje metoda dedukcyjna, przy której wymaga się postawienia celu badawczego (hipotezy badawczej), która będzie podległa weryfikacji w drodze przyjętych w teorii prawa metod. Nie jest jednak wykluczone zastosowanie również metody indukcyjnej, która przykładowo mogłaby się sprowadzać do analizy określonego wycinka rzeczywistości prawnej w celu sformułowania na ich podstawie określonych wniosków ogólnych. Wówczas konieczne byłoby wskazanie celu takiej analizy, pytań, na jakie się poszukuje odpowiedzi, przyjętych założeń oraz wniosków do jakich doprowadziła”.

W tym świetle, w moim przekonaniu, od prac naukowych, zwłaszcza „pisanych na tzw. stopień” należałoby oczekiwać wykazania umiejętności formułowania celów badawczych, przedmiotu dociekań naukowych, przyjmowanych metod badawczych oraz płaszczyzn, na jakich będą prowadzone. Konieczne jest również, aby przyjętemu zamierzeniu badawczemu odpowiadała struktura pracy oraz zawarta w niej treść, aby prowadzone rozważania były logiczne i zrozumiałe dla czytelnika. W końcu, aby formułowane wnioski zawierały odpowiedzi na pytania, jakie zostały postawione w pracy, w tym również jako jej główny (wiodący) cel (przedmiot badań). Oczekiwać również należy wykazania się umiejętnością posługiwania się językiem prawniczym.

Z punktu widzenia przesłanek nadawania stopnia doktora habilitowanego, tego rodzaju osiągnięcie ma stanowić znaczny wkład w rozwój nauki.

3. Ocena książki „*Spoleczny charakter pracy*”, (Warszawa 2020), jako osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład w rozwój nauki

3.1. Przedmiot badań oraz struktura książki

Zasadniczym przedmiotem monografii jest analiza świadczeń związanych z wykonywaniem pracy. Punktem wyjścia dla prowadzonych rozważań, jak twierdzi Autorka, jest tytuł działu III kodeksu pracy „Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia”, jak

również treść art. 77 (1) k.p., który stanowi, że warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77(2)-77(5) k.p. Zdaniem Autorki przepis ten uzasadnia oddzielne traktowanie samego wynagrodzenia za pracę oraz „innych świadczeń związanych z pracą”, w ramach których należy wyodrębnić „świadczenia społeczne z pracą z *sensu largo*” oraz „inne świadczenia związane z pracą”. Jak chodzi o pierwszą z wymienionych kategorii, to Jej zdaniem, dodatkowo uzasadniony jest podział na „świadczenia społeczne *sensu stricto*” (są one powszechne, bezwarunkowe i nieselektywne) oraz „świadczenia socjalne” (ograniczone podmiotowo, warunkowe i selektywne). Ilustruje to tabela zamieszczona na s. 26 książki. Podstawowy problem związany z zaproponowanym podziałem jest taki, że Autorka stara się przedstawić koncepcję rodzajów świadczeń oraz ich definicji stosując kryteria pochodzące z nauk pozaprawnych. Nie ukrywa zresztą tego, gdyż pisze, że w części dotyczącej „świadczeń społecznych *sensu largo*” mamy do czynienia „ze świadczeniami, które wykazują cechy charakterystyczne dla tego rodzaju świadczeń w polityce społecznej” (s. 31). W tym kontekście deklaruje, że „podstawową tezę badawczą (postawioną już w samym tytule) jest twierdzenie o społecznym charakterze analizowanych pieniężnych świadczeń związanych z pracą w polskim prawie pracy”. Jest to pierwsza z wiodących tez ocenianej monografii. W moim przekonaniu takie sformułowanie tezy, nosi znamiona „błędu przesunięcia kategoryjnego”. W nauce polityki społecznej spotyka się bardzo wiele, i bardzo różnych prób definiowania świadczeń społecznych i socjalnych. Dla nauk prawnych wynika z tego tylko tyle, że jeśli pracodawca miałby się posłużyć tymi koncepcjami, to mógłby on w określony sposób ukształtować treść stanowionych przepisów. W takiej sytuacji, problemem pracy byłoby więc ustalenie, na ile koncepcje kształtowania świadczeń społecznych w nauce polityki społecznej zdeterminowały działania prawodawcze w zakresie dotyczącym obowiązków pracodawcy w realizacji „innych świadczeń związanych z pracą” w rozumieniu art. 77 (1) k.p.

W pracach naukowych pisanych w dyscyplinie nauki prawne, podstawowym punktem wyjścia powinna być kategoryzacja świadczeń wynikająca w pierwszej kolejności z obowiązujących przepisów. Gdyby faktycznie rozpocząć analizę od nazewnictwa stosowanego w tytule działu III k.p., to zasadne byłoby wyodrębnienie dwóch podstawowych kategorii świadczeń ze stosunku pracy, a mianowicie: „wynagrodzenia” oraz „innych świadczeń”. W ramach tego podziału, kierując się tylko tytułami poszczególnych rozdziałów tego działu kodeksu pracy, możliwe byłoby natomiast – w ramach kategorii „innych świadczeń” – dodatkowe wyróżnienie: „innych świadczeń związanych z pracą”, „świadczeń

przysługujących w okresie czasowej niezdolności” (a zatem w związku z niewykonywaną pracą), „odprawy rentowej lub emerytalnej” oraz „odprawy pośmiertnej” (jako świadczenia wypłacane w związku z wystąpieniem określonego ryzyka socjalnego). Takich nazw świadczeń używa bowiem ustawodawca. Uogólniając, poza wąsko rozumianym „wynagrodzeniem” za wykonywaną pracę, wyróżnia się zatem „inne świadczenia”, które pozwalałyby na wskazanie dwóch kategorii: „innych świadczeń związanych z pracą” oraz „świadczeń związanych z wystąpieniem określonych ryzyk socjalnych”. Przedmiotowa kategoryzacja pozwalałaby przyporządkować również świadczenia wypłacane przez pracodawcę na podstawie innych regulacji, niż te zawarte w dziale III k.p. (zostały one kolejno wymienione na s. 29). I tak do „innych świadczeń związanych z pracą” należałoby zaliczyć wszystkie świadczenia, których podstawą wypłaty jest (był) sam fakt wykonywania pracy (np. „dodatek uzupełniający do ustawowego minimalnego wynagrodzenia”, „wynagrodzenie za czas urlopu szkoleniowego i zwolnień od pracy na czas pozostawania bez pracy”), a do „świadczeń związanych z wystąpieniem określonych ryzyk socjalnych” - wszystkie związane z wystąpieniem określonego zdarzenia, które z punktu widzenia socjalnego (społecznego) powinny podlegać ochronie (poza świadczeniami wymienionymi w dziale III k.p. byłyby więc to przykładowo „świadczenia związane z ochroną rodzicielstwa”, „wynagrodzenie za czas badań lekarskich i szkolenia bhp”, „wynagrodzenia za czas zwolnień okolicznościowych” etc.). Do tej ostatniej grupy świadczeń należałyby również świadczenia realizowane na podstawie art. 16 k.p., art. 94 pkt 8 k.p. oraz świadczenia z ZFŚS.

Zaprezentowany przeze mnie podział ma charakter przykładowy, sporządzony wyłącznie na potrzeby niniejszej recenzji. Proponowana kategoryzacja ma jednak ten walor, że znajduje podstawy w treści obowiązujących przepisów. To, czy świadczenia te są obligatoryjne, powszechne i bezwarunkowe (a zatem mają charakter roszczeniowy) czy też fakultatywne bądź uzależnione od konkretnej sytuacji pracownika również wynika z treści konkretnych unormowań. Tymczasem Autorka ujmuje ten problem przez pryzmat kolejnego, zaproponowanego przez Nią, podziału na świadczenia społeczne *sensu stricto* oraz świadczenia socjalne. Związane jest to z drugą wiodącą tezą badawczą, a mianowicie, „że obecne konstrukcje przyjęte przez ustawodawcę w zdecydowanej mierze nadają omawianym świadczeniom w prawie pracy charakter świadczeń typowo społecznych (*sensu stricto*), bez uwzględnienia występującej w istocie u ich podłoża aksjologii socjalnej (a więc bez uwzględnienia potrzeby wprowadzenia kryterium selektywności i warunkowości)” (s. 31). Ma to, zdaniem Habilitantki, prowadzić do naruszenia „konstytucyjnych zasad pomocniczości oraz proporcjonalności na poziomie obciążeń finansowych nakładanych w tym zakresie na

pracodawców” (s. 31). Gdyby powyższą myśl próbować lepiej ująć w języku prawniczym, to należałoby ją sprowadzić do pytania, czy w świetle regulacji konstytucyjnych, ale także obowiązujących w polskim porządku prawnym regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego, dozwolone albo nakazane jest takie normatywne ukształtowanie „innych świadczeń związanych z pracą” w rozumieniu art. 77 (1) k.p. bądź szerzej „innych świadczeń” w ujęciu tytułu działu III k.p., które nakłada na pracodawcę obowiązek ich realizacji, a jeśli tak, to czy może mieć to miejsce z pominięciem jakichkolwiek kryteriów socjalnych związanych z indywidualną sytuacją danego pracownika.

Nie chodzi zatem o to, czy w prawie pracy występują świadczenia, które można byłoby zakwalifikować do kategorii świadczeń społecznych lub socjalnych w ujęciu wynikającym z polityki społecznej, gdyż jest to oczywiste, ale o to, czy nałożenie obowiązku realizacji tych świadczeń przez pracodawcę wobec wszystkich pracowników, bez względu na ich indywidualną sytuację, należy uznać za prawnie uprawnione. Taki też cel przyświeca w istocie Autorce, gdyż na stronie 29 monografii wymienia Ona w sumie 11 świadczeń wynikających z prawa pracy i zalicza je do świadczeń społecznych *sensu largo*, a następnie – w rozdziale XI książki – szczegółowo je omawia, dochodząc do wniosku, że „najczęściej ustawodawca pomija jednak aspekty socjalne i większości z nich nadaje charakter typowo społeczny” (s. 531), co prowadzi do wniosku, że „obligatoryjne świadczenia społeczne (...) ingerują w szeroko rozumiane prawo własności podmiotów będących pracodawcami, zwłaszcza przedsiębiorców, w wolność działalności gospodarczej, w swobodę umów oraz prawna rynkowe” (s. 533), a „w wielu przypadkach przy tej ingerencji ustawowej możemy mówić o naruszeniu konstytucyjnej zasady proporcjonalności” (s. 533) oraz „zasady pomocniczości” (s. 535).

Oceniając przytoczone wyżej dwie wiodące tezy pracy, uważam więc, że powinny być one precyzyjniej wyrażone, ponieważ nie oddają istoty problemu. Tę z kolei bardzo dobrze odzwierciedlają pytania szczegółowe przedstawione przez Autorkę na s. 32-33 monografii. Wynika z nich, że poza zamierzeniem dotyczącym oceny zgodności z konstytucją określonych obowiązków pracodawcy jest nim również sama charakterystyka „innych świadczeń związanych z pracą” bądź szerzej „innych świadczeń” w rozumieniu tytułu działu III k.p. przeprowadzana z cywilistycznego punktu widzenia oraz więzi, jaka powstaje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą na podstawie umowy o pracę. Istotnych wątków, które są poruszane w pracy jest znacznie więcej. Mam wrażenie, że właśnie ich duża ilość spowodowała istotne trudności w ich uporządkowaniu oraz spójnym przedstawieniu. Dowodzi tego struktura pracy. Habilitantka stwierdza bowiem, że w monografii wyróżnić

można trzy części tematyczne. Pierwszą część wyznaczają rozdziały I-VI, które „stanowią omówienie podstawowych założeń teoretycznych istotnych z punktu widzenia wskazania społecznego charakteru pieniężnych świadczeń w prawie pracy, ich konstrukcji oraz systematyki, jak również zakresu podmiotowego prawa pracy.” W drugiej części, w rozdziałach VII-X, koncentruje się ona „na poszukiwaniu uzasadnienia istnienia w systemie prawa pracy świadczeń o charakterze społecznym przez skonfrontowanie ich z systemem społecznych praw socjalnych człowieka, zasadami ustrojowymi Rzeczypospolitej Polskiej oraz konstytucyjnymi zasadami proporcjonalności i pomocniczości”. Ostatnia część XI stanowi natomiast „analizę najczęściej występujących w praktyce omawianych świadczeń społecznych pod kątem prawidłowości przyjętej przez ustawodawcę konstrukcji, co (...) pozwoliło na sformułowanie szczególnych wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*”.

Gdyby oceniać przyjętą strukturę pracy, tytuły poszczególnych rozdziałów oraz podrozdziałów z punktu widzenia wiodących dwóch tez pracy, to można byłoby mieć zasadnicze wątpliwości, czy zamierzenie deklarowane przez Autorkę udało się zrealizować. Jeśli natomiast spojrzeć na szczegółowe rozważania zawarte w monografii, które służą odpowiedzi na pytania, które postawiła Habilitantka na s. 32-33 książki, to sytuacja przedstawia się inaczej. Na wszystkie z nich czytelnik otrzymuje jasne i uzasadnione odpowiedzi. Mam nieodparte wrażenie, że prowadzone rozważania można byłoby zatem lepiej uporządkować i przedstawić. Skoro *de lege lata* istnieje szereg „innych świadczeń związanych z pracą”, które nie stanowią wąsko rozumianego wynagrodzenia za pracę, to punktem wyjścia powinno być przedstawienie tych świadczeń oraz ich kategoryzacja w kontekście praw i obowiązków stosunku pracy. Wówczas monografię powinna otwierać próba usystematyzowania oraz prawnej kwalifikacji „innych świadczeń związanych z pracą” bądź szerzej „innych świadczeń” w rozumieniu tytułu działu III k.p. Byłaby to pierwsza część rozważań. To z kolei otwierałoby również perspektywę uznania, że świadczenia te nie wynikają z zawartej umowy (mimo, że zawarcie umowy aktualizuje obowiązek ich wypłaty), ale z przepisów rangi ustawowej, co powoduje, że są to obowiązki pracodawcy nałożone na niego w ramach prowadzonej przez państwo polityki społecznej. Wówczas konieczne byłoby postawienie pytania o status pracodawcy jako podmiotu polityki społecznej i wykonywania przez niego zadań w tym zakresie, które być może (o czym należałoby przesądzić) leżą w obszarze zadań publicznych (wtedy można byłoby dojść do wniosku, że pracodawca w drodze obowiązku ustawowego realizuje w sferze społecznej zadania publiczne przynależne państwu). Byłaby to druga część rozważań. Następnie, można byłoby się zastanowić, czy nałożenie na pracodawcę tego rodzaju obowiązków mogłoby znajdować podstawę w

regulacjach prawa międzynarodowego oraz europejskiego, w tym Unii Europejskiej. Byłaby to trzecia część. W końcu trzeba byłoby rozważyć, na ile realizacja przez pracodawcę określonych świadczeń mogłaby wynikać z unormowań konstytucyjnych. W sumie chodziłoby więc zarówno o klasyfikację „innych świadczeń związanych z pracą”, jak również o uzasadnienie obowiązku ich realizacji przez pracodawcę. W tym aspekcie kwestia tego, czy są one świadczeniami społecznymi *sensu stricto* czy świadczeniami socjalnymi w ujęciu proponowanym przez Habilitantkę, sprowadzałaby się - na płaszczyźnie prawnej - do oceny zasadności różnicowania sytuacji prawnej pracowników ze względu na konstytucyjną zasadę równości albo ze względu na inne zasady konstytucyjne nakazujące indywidualizację świadczeń.

W tym kontekście kwestia nakazu różnicowania świadczeń społecznych *sensu largo* w ujęciu przyjętym przez Habilitantkę ze względu na dyrektywy znajdujące podstawy w nauce polityki społecznej nie ma prawnego oparcia. Oczywiście świadczenia wynikające z przepisów obowiązującego prawa można opisywać przez pryzmat nazewnictwa wynikającego z terminologii oraz definicji stosowanych na gruncie nauki polityki społecznej. Takie ustalenia są jednak mało przydatne w kontekście kwalifikacji analizowanych świadczeń z punktu widzenia ich cech charakterystycznych wynikających z obowiązującego prawa. Powyższe generuje również inną trudność, związaną ze stosowaniem różnych terminów oraz definicji. Brak konsekwencji terminologicznej widoczny jest w recenzowanej monografii, a zwłaszcza w tytułach poszczególnych rozdziałów. Autorka posługuje się różnymi nazwami opisywanych świadczeń. Raz są to „inne świadczenia związane z pracą”, innym razem „finansowe świadczenia związane z pracą”, „pieniężne świadczenia o charakterze społecznym”, „świadczenia społeczne w prawie pracy”, „świadczenia społeczne związane z pracą”, „świadczenia społeczne o aksjologii socjalnej” czy „świadczenia związane z pracą”. Dlatego w dalszej części owe 11 świadczeń, które omawia Autorka będę nazywał zbiorczą nazwą „świadczeń społecznych ze stosunku pracy”.

Oceniając zatem cel, główne tezy badawcze oraz strukturę pracy, uważam, że podstawowy problem związany jest z brakiem umiejętności precyzyjnego posługiwania się językiem prawniczym oraz abstrakcyjnego i syntetycznego przedstawienia planowych zamierzeń.

3.2. Merytoryczna ocena szczegółowych rozważań

Pierwsze dwa rozdziały uzasadnione zostały potrzebą przedstawienia „aksjologii społecznej, w tym socjalnej, świadczeń związanych z pracą” (s. 34). W ocenie Habilitantki

świadczeń niewzajemnych w ramach stosunku pracy” (s. 193). Jest to twierdzenie bardzo ważne. Dlatego wbrew temu, co twierdzi Habilitantka, wydaje mi się, że pierwszą część pracy stanowią nie tyle rozdziały od I do VI, ale od I do V, ponieważ dokonuje się w nich dwóch zasadniczych ustaleń. Po pierwsze, jak należy rozumieć termin „innych świadczeń związanych z pracą” w relacji do pojęcia wynagrodzenia za pracę, a szerzej „świadczeń społecznych ze stosunku pracy” oraz czy są to świadczenia, które można uznać za wzajemne z punktu widzenia tej części stosunku pracy, która jest rozpatrywana w kontekście cywilistycznym, a więc wąsko ujmowanych świadczeń ze stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Przesądzenie, że nie mają one charakteru wzajemnego i ekwiwalentnego w odniesieniu do wykonywanej pracy powoduje, że stanowią one dodatkowe obciążenia pracodawcy, które mogą (powinny być?) uznane za przejaw nakładania na pracodawców obowiązków w zakresie realizacji polityki społecznej, czy też zadań bądź usług publicznych. Ponieważ taka konkluzja zostaje sformułowana po V rozdziałach pracy, to można mieć wątpliwości, czemu służy rozdział VI, poświęcony ustawowej zasadzie zaspokajania potrzeb społecznych pracowników. Autorka we wstępie wskazuje, że należy jej „przypisać obecnie nowy wymiar w kontekście analizowanych świadczeń o charakterze społecznym ze stosunku pracy” (s. 35). Podstawowy problem, jaki dostrzega, sprowadza się natomiast do tego, że z jednej strony pracodawca na podstawie szczegółowych przepisów zostaje zobowiązany do zaspokajania potrzeb społecznych z mocy ustawy, ale z drugiej strony jest zobowiązany do zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników tylko „stosownie do możliwości i warunków” (s. 219). Wydaje mi się, że taka konkluzja pozwala na postawienie wobec ustawodawcy zarzutu braku konsekwencji w odniesieniu do kształtowania obowiązków w zakresie realizacji świadczeń społecznych wobec pracowników. Zdaniem Habilitantki istnieją natomiast podstawy do wysunięcia tezy „o roszczeniowym charakterze [przedmiotowej] zasady (...), z tym że roszczeniowość ta powinna ograniczać się do świadczeń zbliżonych konstrukcyjnie do świadczeń socjalnych, a więc powinna być analizowana zgodnie z konstytucyjnymi zasadami sprawiedliwości, proporcjonalności i pomocniczości” (s. 221). Innymi słowy, o ile dobrze zrozumiałem, twierdzi Ona, że w określonym zakresie, pracodawca powinien mieć jednak bezwzględny obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników. W tym kontekście art. 16 k.p., mógłby więc być interpretowany jako uzasadniający istnienie w kodeksie pracy „innych świadczeń związanych z pracą” bądź „innych świadczeń” w rozumieniu działu III k.p., które miałyby charakter obligatoryjny.

Kolejną część książki stanowią rozdziały VII-X (s. 34). Celem rozdziału VII jest analiza istoty społecznych praw socjalnych pracownika w świetle regulacji prawa krajowego oraz

konieczne było odwołanie się do relacji prawa pracy i polityki społecznej oraz rozumienia pojęć stosowanych w tych naukach. Autorka słusznie stwierdza, że „pieniężne świadczenia o charakterze społecznym występujące w ramach stosunku pracy obok wynagrodzenia za pracę, należy traktować jako instrument polityki państwowej” (s. 83), co przesądza o „publicznej koncepcji prawa pracy” (s. 83). Wprawdzie nie jest to wniosek nowy w literaturze, niemniej – tak jak stwierdziłem wyżej – może stanowić punkt wyjścia dla rozważań na temat dopuszczalności obciążania pracodawców obowiązkami z tego zakresu. Jeśli chodzi natomiast o wnioski wynikające z rozdziału II, to powielają one w zasadzie ustalenia wynikające z rozdziału I. Habilitantka ponownie stwierdza, że „finansowe świadczenia związane z pracą wykazują liczne związki z polityką społeczną państwa” (s. 111). Są to świadczenia społeczne w rozumieniu polityki społecznej (s. 111) oraz „częścią usług i świadczeń publicznych” (s. 111). Świadczenia te mają charakter transferów społecznych (s. 112). Z prawnego punktu widzenia kluczowe jest więc stwierdzenie, że „ingerując w stosunek pracy, ustawodawca narzuca te świadczenia w ramach prowadzonej przez siebie polityki społecznej. W związku z tym powstaje pytanie o prawidłowość przyjmowanych obecnie konstrukcji i proporcjonalność obciążeń, co będzie przedmiotem dalszej analizy w kolejnych rozdziałach” (s. 111).

Rozdział III poświęcony jest kwestiom „pojęciowym i terminologicznym”, w szczególności rozróżnieniu pojęć „wynagrodzenia za pracę” oraz „innych świadczeń związanych z pracą” (s. 35). Rozdział ten niewątpliwie wiąże się z treścią rozdziału V, gdyż w obu z nich chodzi o ustalenie normatywnej treści „innych świadczeń związanych z pracą”, a szerzej „świadczeń społecznych wynikających ze stosunku pracy”. Z tych względów powinny być one albo ze sobą połączone albo następować po sobie. Autorka wprawdzie nieprecyzyjnie stwierdza, że rozważania w rozdziale V służą analizie „omawianych świadczeń na poziomie ich wzajemności i ekwiwalentności oraz roli w systemie solidarnościowym” (s. 35), ale w istocie podejmuje kwestię fundamentalną dotyczącą charakterystyki tych świadczeń w kontekście wąsko rozumianych świadczeń ze stosunku pracy. Chodzi więc o odpowiedź na pytanie, na ile „inne świadczenia związane z pracą”, czy też w ogóle „świadczenia społeczne ze stosunku pracy” realizowane przez pracodawcę mogą mieć charakter wzajemny. W tym kontekście Habilitantka formułuje wniosek końcowy w następujący sposób: „Przeprowadzona analiza literatury i orzecznictwa z zakresu prawa pracy i prawa cywilnego prowadzi do konkluzji, że w przypadku omawianych świadczeń społecznych związanych z pracą trudno mówić o ich wzajemności czy tym bardziej ekwiwalentności. Istnieją liczne argumenty przemawiające za traktowaniem ich jako

międzynarodowego, jak również na gruncie najważniejszych nurtów filozofii politycznej. Po raz kolejny „nakładają się na siebie” dwie perspektywy: prawna i pozaprawna. Z prawnego punktu widzenia istotne jest ustalenie, że prawa socjalne zakładają „selektywność świadczeń”, co oznacza, że przysługują one dopiero wtedy, gdy jednostka, mimo starań i wysiłku, nie jest w stanie zaspokoić swoich potrzeb. Prawa te mają więc „charakter pomocniczy wobec własnej zaradności człowieka, są warunkowe” (s. 274). Dlatego podobny charakter powinny mieć również „świadczenia społeczne ze stosunku pracy”. Wniosek ten ma istotne znaczenie, gdyż *de lege lata* przesądza o tym, że nałożenie na pracodawców obowiązków w zakresie wypłaty „innych świadczeń ze stosunku pracy” może być uznane za nadmierne, a w konsekwencji nieuprawnione.

Rozdział VII jest ściśle związany z kolejnym rozdziałem VIII, w którym ma miejsce analiza wybranych praw socjalnych „istotnych dla zrozumienia aksjologii pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą, tj. prawa do życia godnego, wolności od wykluczenia społecznego oraz godziwego wynagrodzenia za pracę” (s. 36). Autorka dochodzi do wniosku, że świadczenia społeczne ze stosunku pracy realizują prawo człowieka do życia na godnym poziomie, są instrumentem ochrony człowieka pracującego przed wykluczeniem społecznym, jak również należy je traktować jako element szeroko rozumianej, płacy finalnej, socjalnej lub rodzinnej ze względu na ukierunkowanie na potrzeby życiowe, rodzinne i społeczne pracowników (s. 301). Jednocześnie zauważa Ona, że podstaw dla uzasadnienia bytu pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą można poszukiwać także w zasadzie godziwego wynagrodzenia za pracę, mającej swoje źródło w Konstytucji (w odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia za pracę), Kodeksie pracy, jak również na gruncie wielu aktów prawa międzynarodowego (s. 302).

Ustalenia zawarte w rozdziałach VII i VIII składają się na pewną całość, która pozwala zarówno na prawną kwalifikację społecznych świadczeń ze stosunku pracy z perspektywy obowiązujących w polskim porządku prawnym źródeł prawa międzynarodowego, jak również ustalenie obowiązków ustawodawcy polskiego w zakresie ich realizacji w prawie krajowym. W kontekście kwalifikacji tych świadczeń widać jednak, że zabrakło konsekwencji, albowiem w tym miejscu Autorka wydaje przychylić się jednak do stanowiska, że świadczenia te mogłyby zostać uznane za element „płacy finalnej”, a zatem za wzajemne i ekwiwalentne. To nakazywałoby odnieść się do tez przedstawionych w rozdziale V monografii. Jeśli chodzi natomiast rozważania dotyczące obowiązków ustawowych pracodawców, to wnioski – na tym etapie książki – nie mogą zostać uznane za końcowe, z tego względu, że w rozdziale IX oraz

X, Habilitantka dopiero rozpoczyna rozważania dotyczące poszukiwania podstaw dla świadczeń społecznych ze stosunku pracy w konstytucyjnych zasadach ustrojowych.

W rozdziale IX zostaje postawione pytanie, na ile świadczenia społeczne ze stosunku pracy mogą znajdować źródło w zasadzie sprawiedliwości społecznej, społecznej gospodarki rynkowej czy idei dobra wspólnego. Z kolei w rozdziale X Autorka analizuje zasadę pomocniczości oraz proporcjonalności. Te wszystkie zasady wyrażone są *explicite* albo *implicite* w przepisach Konstytucji RP. Z tych względów wyodrębnienie dwóch oddzielnych rozdziałów nie wydaje się uprawnione. Podstawowy wniosek, jaki formułuje Autorka w kontekście rozważań przeprowadzonych w rozdziale IX jest następujący: „Uzasadnienie dla niewzajemnego i nieekwiwalentnego charakteru świadczeń społecznych związanych z pracą można wyprowadzić zarówno z konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej, modelu społecznej gospodarki rynkowej, konstytucyjnego pojęcia dobra wspólnego, jak i społecznego wymiaru każdej pracy zarobkowej” (s. 320). Z kolei w rozdziale X dochodzi do wniosku, że „narzucenie świadczeń społecznych w prawie pracy stanowi ingerencję w prawo własności, wolność prowadzenia działalności gospodarczej oraz swobodę umów podmiotów będących pracodawcami” (s. 342), co powoduje, że względu właśnie na tę okoliczność, że „nie powinno być ono nadmierne i powinno uwzględniać sytuację obu stron stosunku pracy. Wymusza to zachowanie zasady proporcjonalności. Liczne elementy społeczne w prawie pracy pozwalają na głębszą ingerencję ustawodawcy w jego treść niż w innych stosunkach prawnych. Zachowanie zasady proporcjonalności wymusza zatem zróżnicowanie poszczególnych podmiotów będących pracodawcami w zakresie ponoszenia świadczeń społecznych związanych z pracą” (s. 342). Konieczne jest przy tym „uwzględnienie postawy pracownika, to jest jego starań w celu zaspokojenia swoich potrzeb, wypełnienia obowiązków w ramach stosunku pracy, zwłaszcza zachowanie wobec innych pracowników, jak i samego pracodawcy itp. Należy także uwzględnić całościową sytuację materialną zarówno pracownika, jak pracodawcy. (...) konieczne jest poszukiwanie w przypadku każdego (...) odpowiedniej, obiektywnie uzasadnionej potrzeby społecznej lub przesłanki (kryterium socjalnego) w stosunku do człowieka pracującego znajdującego się w danej sytuacji, kiedy świadczenie przysługuje. Stanowi to bowiem punkt wyjścia do wyróżnienia w ramach świadczeń społecznych sensu largo – świadczeń społecznych sensu stricto oraz świadczeń socjalnych” (s. 343).

Jeśli chodzi o merytoryczną ocenę rozważań zawartych w rozdziale IX i X, to uważam, że są one pobieżne, konstrukcyjnie nieprzemysłane, a z perspektywy konstytucyjnej niewystarczające. Dotyczy to zwłaszcza zasady proporcjonalności oraz prawa własności.

Ocena nakładania przez ustawodawcę obowiązków na pracodawcę w zakresie realizacji świadczeń społecznych ze stosunku pracy wymaga zrekonstruowania znacznie szerszej perspektywy oceny. W dużej mierze zależna jest ona od przyjętych założeń, a w szczególności – o czym była mowa już wyżej – przesądzenia, czy są to obowiązki będące wynikiem realizacji przez państwo określonej polityki społecznej, której wykonawcą i podmiotem jest pracodawca. Nie została również rozstrzygnięta przez Autorkę kwestia kolidujących ze sobą zasad czy wartości konstytucyjnych.

Za nieprecyzyjne należy uznać rozważania dotyczące zasady proporcjonalności, która może być rozumiana w dwojaki sposób. Wbrew temu, co przyjmuje Autorka, w przypadku ustalenia granic swobody kształtowania świadczeń społecznych, nie chodzi o zasadę proporcjonalności wynikającą z art. 31 ust. 3 Konstytucji. Ta dotyczy bowiem dopuszczalności ograniczania konstytucyjnych praw i wolności. Może mieć zatem zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy dochodzi do ingerencji w określone uprawnienia. Inaczej natomiast przedstawia się problem proporcjonalności w sytuacji, w której pojawia się kwestia ocenę działań pozytywnych państwa w zakresie ukształtowania określonych prawa konstytucyjnych (jak np. realizacji praw socjalnych). Wówczas można mówić o „proporcjonalności odwróconej”, którą wywodzi się z innych unormowań konstytucyjnych, w tym na przykład z zasad sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), zasady równości (art. 32 Konstytucji) czy w końcu zasady pomocniczości (preambuła). W takim przypadku działanie nieproporcjonalne oznacza, że określone świadczenia społeczne są nadmierne bądź w sposób nadmierny nakładają obowiązek ich realizacji przez określony podmiot. To jednak wymagałoby zrekonstruowania dopuszczalnych granic kształtowania świadczeń społecznych, których realizację nakłada się na pracodawcę. Aby dokonać takiej rekonstrukcji musi być również przyjęta szersza perspektywa, wynikająca z przepisów prawa międzynarodowego. Autorka wprawdzie stara się to uwzględnić we wcześniejszych rozdziałach pracy, jednakże efekt jest niezadowalający.

Te dwie perspektywy rozumienia proporcjonalności nie zostały w monografii w sposób należyty oddzielone. Habilitantka zdaje się postrzegać kwestię obowiązków pracodawcy bardziej w kontekście zasady proporcjonalności wynikającej z art. 31 ust. 3 Konstytucji, czego dowodzą rozważania dotyczące prawa własności. Jeśli chodzi jednak o kwestię rozumienia konstytucyjnego prawa własności, to Habilitantka na s. 330-333, w sposób niewystarczający rekonstruuje treść wzorca, który miałby być naruszony. Stwierdza ona, że „ponoszenie przez podmioty będące pracodawcami ciężarów finansowych świadczeń społecznych ze stosunku pracy wiąże się z ingerencją w ich szeroko rozumiane prawo

własności” (s. 330), konkretyzując, że chodzi o „środki pieniężne”. Czy Autorka ma zatem na myśli „własność środków pieniężnych”, czy bardziej „prawo majątkowe do środków pieniężnych” czy też „swobodę dysponowania środkami pieniężnymi”. Za niewystarczające uznaję również rozważania dotyczące dopuszczalności ograniczeń prawa własności, z odwołaniem się do innych zasad bądź wartości konstytucyjnych. Autorka odwołuje się wyłącznie do poglądu A. Sobczyka (s. 333). Chciałbym podkreślić, że nie chodzi mi o krytykę opracowania A. Sobczyka, ale o to, że mam nieodparte wrażenie, iż wielu autorów odwołuje się do opracowań A. Sobczyka bez należytego uwzględnienia prezentowanych przez Niego koncepcji, w tym zwłaszcza spoglądania na prawo pracy oraz rolę pracodawcy. Chciałbym zwrócić uwagę, że w sytuacji, w której przyjmujemy, że pracodawca jest podmiotem polityki społecznej, a świadczenia społeczne ze stosunku pracy – jak zdaje się uważać Autorka – są transferami społecznymi, to wówczas pojawia się naturalne pytanie, o inne przepisy konstytucyjne, które mogłyby uzasadniać nakładanie na pracodawców „obowiązków w sferze społecznej”. Mam tutaj na myśli art. 84 Konstytucji, stanowiący, że każdy jest obowiązany do ponoszenia ciężarów i świadczeń publicznych, art. 82 Konstytucji, nakładający obowiązek dbałości o dobro wspólne, art. 24 Konstytucji, z którego wynika, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, art. 20 Konstytucji, z którego wprost wynika obowiązek solidarności. Pisząc tę recenzję nie mam jasnej koncepcji dotyczącej wykładni tych przepisów, oczekiwałbym jednak, że skoro wpływają one na główny wątek i tezy badawcze recenzowanej monografii, to należałoby je lepiej uwzględnić.

Podsumowując zatem ocenę rozdziału IX – X monografii uważam, że w sytuacji, w której Autorka stawia pytanie o dopuszczalność obciążeń pracodawców wypłatą świadczeń społecznych ze stosunku pracy, to powinny wyznaczać główną oś konstrukcyjną pracy. Ich rezultatem powinno być z kolei ustalenie dopuszczalnych granic nakładania na pracodawców obowiązków z tego zakresu, co powodowałoby, że w razie ich przekroczenia przez ustawodawcę możliwe byłoby domaganie się stwierdzenia ich niekonstytucyjności.

W ostatnim rozdziale XI Autorka dokonuje w nim „oceny aktualnej konstrukcji świadczeń społecznych o aksjologii socjalnej”. Analiza została przeprowadzona na różnych płaszczyznach: 1) przez badanie charakteru świadczeń, 2) jaka faktycznie aksjologia (społeczna czy socjalna) leży u ich podstaw oraz 3) przez wprowadzenie testu proporcjonalności i pomocniczości obciążeń finansowych podmiotów zatrudniających tezę. Do rozdziału tego nie zgłaszam zastrzeżeń.

3.3. Ocena wniosków końcowych monografii

Ocena końcowych wniosków monografii wypada pozytywnie. Uważam je za uprawnione oraz trafne. Stosując pojęcia i znaczenie, jakie nadaje im Autorka, zasadna jest teza, że „aktualne ustawowe świadczenia o charakterze społecznym ze stosunku pracy (świadczenia społeczne sensu largo) w ogromnej mierze posiadają aksjologię socjalną, której ustawodawca nie dostrzega, nadając im de facto konstrukcję świadczeń społecznych *sensu stricto*” (s. 15 autoreferatu, podobnie na s. 531 monografii). Niemala z nich część, mimo że powinna mieć charakter „warunkowy i selektywny” (w rozumieniu Autorki), jest bezwarunkowa i powszechna. Tym samym obciążenia pracodawców tymi obowiązkami można uznać za nadmierne. W wielu przypadkach wskazanych przez Autorkę dochodzi zatem w ten sposób do naruszenia konstytucyjnej zasady proporcjonalności oraz pomocniczości. Zgadzam się również z licznymi wnioskami szczegółowymi zawartymi w monografii, co doskonale ilustrują konkluzje końcowe zawarte na s. 526-538 monografii.

3.4. Ocena monografii z punktu widzenia przesłanek nadawania stopnia doktora habilitowanego nauk prawnych

Przesłanką nadania stopnia doktora habilitowanego nauk prawnych jest to, aby przedłożona w postępowaniu monografia mogła zostać uznana za osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój nauki. Mimo przedstawionych uwag krytycznych, uważam, że recenzowana książka może zostać uznana za takie osiągnięcie. Wynika to z następujących okoliczności.

Po pierwsze, z lektury poszczególnych części pracy wynika, że Habilitantka zwróciła uwagę na wiele niezwykle interesujących wątków, które dotychczas nie były poruszane w nauce w takim stopniu. Kwestia kształtowania obowiązków pracodawców w zakresie dotyczącym realizacji świadczeń o charakterze społecznym na rzecz pracowników nie doczekała się, jak dotychczas, opracowania monograficznego.

Po drugie, szczegółowe wątki podjęte przez Autorkę dowiodły, że tematyka jest bardzo złożona, zróżnicowana i wymaga uwzględnienia bardzo szerokiej perspektywy, nie tylko prawnej. Starła się ona tę perspektywę oddać możliwie „wiernie”, co znalazło wyraz w bardzo rozbudowanej strukturze pracy.

Po trzecie, Habilitantka, analizując poszczególne świadczenia formułuje wiele postulatów *de lege lata* i *de lege ferenda*. Mają one walor naukowy oraz praktyczny. Zmusza do weryfikacji dotychczasowego modelu kształtowania świadczeń społecznych ze stosunku pracy realizowanych przez pracodawców. Ma to zasadnicze znaczenie dla postrzegania nie

tylko roli i pozycji pracodawcy, ale przede wszystkim modelu stosunku pracy w określonych relacjach społeczno-gospodarczych.

Po czwarte, gdyby rozważania Autorki oceniać tylko przez pryzmat sugerowanych przez Nią zmian ustawowych, to abstrahując od wskazanych wyżej mankamentów dotyczących uzasadnień konstytucyjnych, mamy do czynienia z gotowym opracowaniem mogącym stanowić podstawę dla działań prawodawczych.

Po piąte w końcu, uważam że bardzo wartościowa jest ta część monografii, która dotyczy świadczeń społecznych ze stosunku pracy w kontekście analizy świadczeń ze stosunku pracy w kontekście zasady wzajemności oraz ekwiwalentności. Szkoda tylko, że w rozdziałach, w których wątek ten został poruszony, Autorka nie dokonuje szerszej analizy historycznej.

Zgadzam się zatem w pełni z Autorką, że nowością recenzowanej publikacji, a zarazem w moim przekonaniu również argumentem przemawiającym za tym, że mamy do czynienia ze znacznym wkładem w rozwój nauki, jest zaprezentowane podejście w zakresie teoretyczno-naukowego ujęcia i próby ustalenia charakteru świadczeń, co ma fundamentalne znaczenie dla kształtowania kierunków zmian legislacyjnych w tej materii. W dotychczasowej literaturze, z tak różnorodnej perspektywy, zagadnienia tego nie podjęto.

W świetle przeprowadzonych rozważań, stwierdzam, że książka „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy”, Warszawa 2020, autorstwa dr Małgorzaty Marii Mędrali, może zostać uznana za osiągnięcie naukowe, stanowiące znaczny wkład w rozwój prawa pracy.

4. Ocena cyklu powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych jako osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład w rozwój nauki

Jako osiągnięcia naukowe po otrzymaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych, spełniające również kryteria określone w art. 219 ust. 1 P.s.w. Pani Małgorzata Maria Mędrala wskazuje również cykl powiązanych tematycznie 11 artykułów i rozdziałów w recenzowanych monografiach rozwijających różne wątki tematyczne związane ze świadczeniami i usługami o charakterze społecznym w prawie zatrudnienia. Chodzi o następujące opracowania o tytułach:

- 1) „Wynagrodzenie pracownika w okresie przestoju z powodu siły wyższej”, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, 2020/4;

- 2) „Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 – niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych”, MPP 2020/9;
- 3) „Aksjologia ograniczania wysokości świadczeń pieniężnych wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ustawodawstwie pandemicznym”, PPP 2021/7-8;
- 4) „The legal nature of remuneration for periods of release from the obligation to perform work for trade union activists”, *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Iuridica* 2021;
- 5) „Prawne i społeczne uwarunkowania luki płacowej ze względu na płeć w Polsce”, PS 2021/7;
- 6) „Competitiveness of the Labour Market and the Welfare Burden Employing Entities – Selected Reflections from the Polish Perspective”, *Societas et Iurisprudentia* 2021/IX;
- 7) „Koszty świadczeń o charakterze społecznym w zatrudnieniu tymczasowym”, *Jurisprudencja* 2022;
- 8) „Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników”, (w:) *System prawa pracy. T.3*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021;
- 9) „Wynagrodzenie godne, godziwe i sprawiedliwe – o różnicach pojęciowych”, (w:) *Zatrudnienie w epoce poindustrialnej*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2021;
- 10) „Incydentalne wykonywanie czynności zarobkowych w trakcie pobierania zasiłku chorobowego”, *Zeszyty Prawnicze BAS*, 2021/2;
- 11) „Wyrównanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego przy obniżonym wymiarze czasu pracy”, *PiZS* 2021/6.

W pierwszej kolejności należałoby przesądzić kwestię, jak należy rozumieć termin „cyklu powiązanych tematycznie publikacji” mających stanowić istotny wkład w rozwój danej dziedziny nauki. W moim przekonaniu nie ma powodów, aby pojęciu temu nie nadawać takiego samego znaczenia, jak we wcześniej obowiązujących regulacjach, w których ustawodawca wymagał wykazania się posiadaniem „jednotematycznego cyklu publikacji”.

Uważam więc, że:

- 1) taki cykl powinien odpowiadać – jeśli chodzi o wartość naukową – rozprawie habilitacyjnej;
- 2) potwierdzenie istnienia cyklu jest możliwe, gdy poszczególne publikacje, zebrane w jedną całość, a zatem niejako „złożone”, mogłyby zostać wydane jako zbiór publikacji, tworząc dzieło o charakterze monograficznym, i to bez konieczności dokonywania istotnych przeróbek, modyfikacji tekstu czy też jego istotnej zmiany; oznacza to, że

wykazanie istnienia cyklu w przewodzie habilitacyjnym nie może sprowadzać się do podjęcia przez recenzenta pracy koncepcyjnej, której efektem będzie takie połączenie szeregu publikacji, aby mogły one, pod określonymi warunkami, dopiero być uznane za cykl i to pod dodatkowym warunkiem, że publikacje zostaną zmodyfikowane treściowo;

- 3) istnienie cyklu zakłada co do zasady świadomość jego tworzenia;
- 4) podobnie jak w odniesieniu do rozprawy doktorskiej czy habilitacyjnej, również od jednotematycznego cyklu publikacji należałoby oczekiwać, że jest on aktualny i uwzględnia stan wiedzy na dzień rozpoczęcia postępowania o nadanie stopnia doktora habilitowanego;
- 5) ocenę istnienia znacznego wkładu należy rozpatrywać, biorąc pod uwagę dzień składania wniosku, a nie okres powstawania wiodącej części czy również całości publikacji wchodzących w skład jednotematycznego cyklu (K. Ślebzak [w:] Komentarz do wybranych przepisów ustaw– - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 219).

Lektura publikacji przedstawionych przez Habilitantkę, jak również uzasadnienie wskazane przez Nią w autoreferacie (s. 18), którym pisze, że „ich wspólnym celem jest szczegółowa analiza świadczeń i usług społecznych w prawie zatrudnienia, wypłacanych, finansowanych lub organizowanych (przypadku usług) przez podmioty zatrudniające – z perspektywy różnych zagadnień pojawiających się w aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej kraju oraz związanych z tym zmian w regulacjach prawnych”, nie pozwalają na przyjęcie, że mamy do czynienia z cyklem publikacji powiązanych tematycznie, stanowiących znaczny wkład w rozwój nauki w przyjętym wyżej rozumieniu. Za niewystarczające jest, aby powiązanie pomiędzy poszczególnymi artykułami miało wyłącznie charakter ogólny (gdzie np. wspólną płaszczyzną byłoby wyłącznie to, że tematyka mieści się w przedmiocie zainteresowania jednej dyscypliny). Nie uważam także, aby wskazane publikacje, stanowiły jako całość zbiór publikacji (nawet po zmianach), który stworzyłby dzieło o charakterze monograficznym.

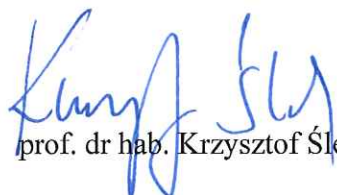
Z tych względów, w mojej ocenie, cykl artykułów wskazany przez Habilitantkę nie spełnia kryteriów wynikających z art. 219 ust. 1 pkt 2 P.s.w.

5. Ocena istotnej aktywności naukowej

Nie ulega natomiast wątpliwości, że poza przedłożoną monografią Pani Małgorzata Maria Mędrala wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej. Dowodzą tego załączone w postępowaniu: 1) publikacje naukowe (w tym te mające składać się na cykl publikacji powiązanych tematycznie), 2) potwierdzenia wystąpień na konferencjach naukowych, w tym zagranicznych, 3) zaświadczenia o odbytych stażach na Uniwersytecie Łódzkim oraz Uniwersytecie Pavla Jozefa Šafárika w Koszycach; 4) dowody potwierdzające działalność popularyzującą naukę, 5) dowody potwierdzające działalność ekspercką, udział w projektach badawczych i innych formach współpracy uczelnianej.

6. Konkluzja

Mając na względzie powyższe stwierdzam, że Pani Małgorzata Maria Mędrala spełnia wymogi wynikające z art. 218 ust. 1 P.s.w. pozwalające na nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk prawnych. Oznacza to, że konkluzja niniejszej recenzji jest pozytywna.


prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak

