



Wrocław, dnia 17 października 2022 r.

dr hab. Artur Tomanek  
prof. Uniwersytetu Wrocławskiego

**Recenzja**  
**osiągnięć naukowych dr Małgorzaty Mędrali**  
**sporządzona w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego**  
**w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne**

**1. Przedstawienie podstawowych danych o kandydacie**

Dr Małgorzata Mędrala uzyskała stopień doktora nauk prawnych ze specjalnością prawo pracy uchwałą Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 22 lutego 2010 r. - na podstawie pracy doktorskiej pt. „Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy”.

Habilitantka jest zatrudniona od października 2010 r. jako adiunkt na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, początkowo w Katedrze Prawa Publicznego, a obecnie, od 2019 r., w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy w Instytucie Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego.

Dr Małgorzata Mędrala nie ubiegała się poprzednio o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

**2. Przedmiot i kryteria oceny**

W myśl art. 221 ust. 8 ustawy z 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (T.j. DzU z 2022 r., poz. 574; dalej: ustawa), przedmiotem recenzji w postępowaniu habilitacyjnym jest ocena, czy osiągnięcia naukowe osoby ubiegającej się o stopień doktora habilitowanego odpowiadają wymaganiom określonym w art. 219 ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

Według powołanego wyżej art. 219 ust. 1 pkt 2, stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która spełnia następujące warunki

- 1) posiada stopień naukowy 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 ustawy, lub

b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych 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. 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.

Jako osiągnięcie naukowe po otrzymaniu stopnia doktora, stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej, dr Małgorzata Mędrala przedstawiła:

- monografię naukową pt. *Spoleczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy* (Warszawa 2020, ss. 602),

- (w uzupełnieniu) cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych, rozwijających różne wątki tematyczne związane ze świadczeniami i usługami o charakterze społecznym w prawie zatrudnienia.

### **3. Ocena monografii naukowej Habilitantki pt. *Spoleczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy***

W monografii Habilitantka wyodrębnia i poddaje ocenie świadczenia pieniężne pracodawcy na rzecz pracownika, które są w jej ocenie odzwierciedleniem aksjologii społecznej, nie pozostając w bezpośrednim związku z pracą. Świadczenia te powinny być traktowane i analizowane, zdaniem Habilitantki, jako instrument polityki społecznej państwa, a nie jako świadczenie wzajemne przysługujące pracownikowi wobec pracodawcy w ramach stosunku pracy.

Podjęcie powyższego tematu było, w mojej ocenie, uzasadnione. Zagadnienia o zbliżonym charakterze nie były bowiem dotąd przedmiotem tak pogłębionych rozważań



doktrynalnych, a niewątpliwie zasługują na poświęcenie im uwagi. W warstwie ogólnej rozprawa mieści się w zarysowanym w ostatnim okresie nurcie nauki prawa pracy, który neguje analizowanie stosunku pracy jako stosunku wyłącznie zobowiązaniowego oraz kładzie silny nacisk na społeczne aspekty prawa pracy i stosunków tego prawa, co służy wyeksponowaniu jego publicznoprawnych elementów. Celem monografii nie jest jednak ogólnoteoretyczne ujęcie tej kwestii, odnoszące się do całej gałęzi prawa, ani też dokonanie z powyższego punktu widzenia charakterystyki podstawowego dla tej gałęzi stosunku prawnego (stosunku pracy). Zakres rozprawy został bowiem jednoznacznie odniesiony już w tytule do problematyki świadczeń należnych pracownikom.

We wstępie do monografii Autorka precyzuje, że analiza została zawężona do świadczeń o charakterze pieniężnym, pomijając świadczenia rzeczowe oraz oparte na działaniu lub zaniechaniu (s. 3). Wydaje się zresztą, że sprecyzowanie to mogło nastąpić już w tytule rozprawy (przez użycie przymiotnika „pieniężne”). Można jednak przyjąć, że Habilitantka nie dokonała tego ze względów stylistycznych, kierując się potrzebą zachowania zwięzłości tytułu. Innego rodzaju uwagi budzi natomiast to, że tytuł zawiera bardzo szerokie odniesienie do świadczeń w polskim „prawie pracy”. Tymczasem już wstępny przegląd tych świadczeń, dokonany przez Autorkę (s. 29), wskazuje, że przysługują one pracownikowi w ramach jednego ze stosunków prawa pracy – stosunku pracy. Należy wszakże pamiętać, że do świadczeń analizowanych przez Autorkę zaliczają się również świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, które lokują się zasadniczo poza obszarem indywidualnego stosunku pracy. W związku z powyższymi uwagami powstaje jednak pytanie bardziej generalne, a mianowicie to, czy Habilitantka uznaje, że uprawnienia do świadczeń społecznych, przysługujących pracownikowi, powstają i realizują się w ramach zobowiązaniowego stosunku pracy, czy też poza tym stosunkiem. Do kwestii tej powrócę w dalszej części recenzji.

Zakres przedmiotowy monografii zasługuje na aprobatę, zwłaszcza z tego względu, że problematyce wynagrodzeń i innych świadczeń poświęca się w nauce wciąż zbyt mało uwagi w porównaniu do teoretycznego i praktycznego znaczenia tych zagadnień. Nie można zatem nie docenić tego, że Autorka poświęciła w pracy wiele miejsca analizie pojęcia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, jak również poszczególnym świadczeniom, które są szeroko omawiane w rozdziale XI pracy. Z punktu widzenia teoretycznego i praktycznego zasadne było również zbadanie przez Autorkę przyczyn nałożenia na pracodawców ciężaru wypłaty omawianych świadczeń oraz przeanalizowanie merytorycznej trafności zakresu tych obciążeń.

Już w samym wstępie do rozprawy, a następnie w szczegółowych rozważaniach, Autorka dokonuje rozróżnienia między świadczeniami społecznymi i socjalnymi, który to zabieg zasługuje na pozytywną ocenę, albowiem pozwala na zachowanie przejrzystości wyводу. Rozróżnienie to ma zresztą charakter podstawowy dla całej konstrukcji rozprawy, odzwierciedlając się w treści tez badawczych. Habilitantka zastosowała rozumowanie indukcyjne, formułując już we wstępie do monografii dwie tezy. Według pierwszej z nich, analizowane przez Nią świadczenia pieniężne związane z pracą mają charakter społeczny, a według drugiej – konstrukcje prawne nadają omawianym świadczeniom charakter stricte społeczny, bez uwzględnienia elementów socjalnych. Trzeba przyznać, że zgodnie z tą zapowiedzią rozważania monografii koncentrują się wokół udowodnienia założonych tez badawczych, do których Habilitantka powraca także we wnioskach wieńczących poszczególne rozdziały, jak również w zakończeniu rozprawy. Sformułowała Ona również kilkanaście pytań szczegółowych (s. 32-34), które są istotne z punktu widzenia tez badawczych. Należy zatem stwierdzić, że konstrukcyjne podstawy monografii są prawidłowe, rozważania merytoryczne rozprawy pozostają w ścisłym związku z jej założeniami badawczymi, a dla wykazania ich trafności Habilitantka użyła rozbudowanej argumentacji o charakterze naukowym, która nie może być apriorycznie odrzucona bez względu na to, że tezy monografii mogą być uznane za kontrowersyjne. Nie budzą również zastrzeżeń zastosowane przez Nią metody badawcze, wśród których priorytet przypada metodom dogmatycznej i aksjologicznej. W znacznie mniejszym zakresie Autorka posługuje się metodą prawnoporównawczą, co znajduje jednak usprawiedliwienie w zakresie rozprawy, która odnosi się do polskiego prawa pracy. Wydaje się natomiast, że dla naświetlenia niektórych problemów pomocne byłoby szersze odwołanie się do regulacji prawno-międzynarodowych, np. w dziedzinie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Układ pracy i kolejność rozdziałów jest prawidłowa. Pierwsza część rozprawy obejmuje teoretyczne uzasadnienie stanowiska Autorki o społecznym charakterze analizowanych świadczeń niewzajemnych (rozd. I-VI), następnie omawia ona konstytucyjne i filozoficzne podstawy tego poglądu (rozd. VII-X), zaś wieńczący monografię, obszerny rozdział XI przenosi rozważania na płaszczyznę szczegółową, analizując z rozważanego punktu widzenia poszczególne uprawnienia pracownika występujące w ustawodawstwie pracy.

W pierwszych dwóch rozdziałach rozprawy Autorka zajmuje się szeroko problematyką polityki społecznej, a następnie wyjaśnia relację między świadczeniami społecznymi w polityce społecznej a świadczeniami społecznymi w prawie pracy. W konkluzji (s. 111) adaptuje Ona dla potrzeb świadczeń społecznych związanych z pracą podział na świadczenia



społeczne sensu largo oraz świadczenia socjalne, opierając się kryteriach selektywności i warunkowości. Należy ponadto dostrzec, że już we wstępnej części rozdziału I Autorka stara się zarysować relację między prawem pracy i prawem socjalnym. Te rozważania są potrzebne, zważywszy dodatkowo, że są stosunkowo rzadko podejmowane w polskiej literaturze. Należy jedynie żałować, że pogląd Habilitantki został wyrażony nie dość wyraziście. Wskazuje ona na związki prawa pracy i prawa socjalnego, potwierdzone przez diagram (s. 50), jednak nie precyzuje jednoznacznie, które stosunki wchodzące w skład prawa pracy powinny być uznane za część prawa socjalnego. W związku z tym istnieje problem podwójnej kwalifikacji prawnej stosunków prawnych będących w orbicie zainteresowania monografii, który nie został podjęty.

Natomiast Autorka zajęła sprecyzowane stanowisko co do objęcia ochroną socjalną wykonawców umów cywilnoprawnych (s. 82), odwołując się w tym zakresie do poglądu wyrażonego w piśmiennictwie, w którym wskazano katalog przesłanek charakteryzujących zatrudnienie pozapracownicze, istotny z punktu widzenia takiej ochrony.

Należy docenić rozważania Autorki zamieszczone w rozdz. III pracy, które obracają się wokół kodeksowych pojęć wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Prowadzona w tym miejscu analiza jest wnikliwa i kończy się ona logiczną z punktu widzenia pracy konkluzją, że wśród „innych świadczeń związanych z pracą” można wyodrębnić węższą kategorię świadczeń społecznych, które są przedmiotem monografii (s. 144). Podobnie wysoko należy ocenić dociekania nad pojęciami „społeczny” i „socjalny”, występujące na gruncie języka prawnego i prawniczego (rozd. IV).

W rozdziale V Habilitantka formułuje m.in. pytanie o wzajemność stosunku pracy, prowadząc w tym zakresie dość szerokie rozważania, co również należy przyjąć z aprobatą, ponieważ ten istotny temat nie znalazł dotąd wystarczającego rozwinięcia w głosach przedstawicieli nauki prawa pracy. Konkluzja Autorki nie jest jednak wystarczająco jednoznaczna, choć wydaje się, że stosunkowi pracy i umowie o pracę przyznaje Ona charakter wzajemny (jest to w mojej ocenie trafny pogląd), czyniąc to jednak ze znaczną dozą rezerwy. Kwestionuje Ona natomiast element wzajemności świadczeń określanych przez Nią jako „społeczne” (m.in. wynagrodzenie chorobowe i urlopowe), wskazując że taka ich cecha jest bardzo wątpliwa (s. 184). Na tym tle nasuwa się istotna uwaga. Brakuje wyraźnej deklaracji Habilitantki, czy prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy związane z analizowanymi przez nią świadczeniami należą do treści stosunku pracy. Kwestia ta jest o tyle istotna, że cytowany przez Autorkę Arkadiusz Sobczyk (*Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 245) uznaje, że na stosunek pracy składają się wyłącznie prawa i

obowiązki wyznaczone przez normę art. 22 § 1 k.p., co oznaczałoby, że świadczenia niewzajemne stanowią przedmiot stosunków prawnych innych niż stosunek pracy. Z wypowiedzi Habilitantki można wprawdzie wywnioskować, że uprawnienia do świadczeń niewzajemnych występują jednak w ramach stosunku pracy (s. 193), ale z drugiej strony wskazuje Ona, że obowiązki pracodawcy w zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych o charakterze społecznym mają charakter publicznoprawny (s. 51). Rozważania tego rozdziału i pracy jako całości wywołują pewien niedosyt z punktu widzenia określenia relacji między tymi świadczeniami a stosunkiem pracy, który wedle wyrażonych w doktrynie poglądów może mieć monistyczny lub niejednorodny (pluralistyczny) charakter prawny. Przyjmując, że stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, przeciwstawianie obowiązku spełniania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą jest zabiegiem budzącym wątpliwości, bowiem pracodawca jako strona takiego tego stosunku jest obowiązany do spełnienia na rzecz pracownika świadczenia, od którego należy odróżnić poszczególne obowiązki, mające wobec tego świadczenia charakter podstawowy lub uboczny.

Wysoko należy ocenić rozdział VI monografii, w którym Autorka rozróżniła świadczenia o charakterze społecznym i socjalnym, przeprowadzając krytykę istniejących rozwiązań i formułując postulat zmiany prawa. Wykazała się przy tym znajomością rozwiązań związanych z konstrukcją zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Przedmiotem kolejnych rozdziałów jest postrzeganie świadczeń społecznych w prawie pracy jako elementu systemu praw człowieka o charakterze socjalnym (rozd. VII-VIII), społecznej gospodarki rynkowej (rozd. IX), a także w świetle konstytucyjnych zasad pomocniczości i proporcjonalności (rozd. X). W tym ostatnim zakresie Autorka formułuje interesujące obserwacje wskazując, że nakładanie ciężarów pieniężnych na pracodawców (przez ustawowe zobowiązanie do udzielania pracownikom świadczeń niewzajemnych) jest uzasadnione jedynie w ograniczonym zakresie w stosunku do stanu istniejącego w obowiązującym ustawodawstwie. Uznaje natomiast za zbyt daleko idące ponoszenie przez nich m.in. kosztów finansowych zwolnień od pracy oraz urlopów (s. 327). Na tym tle powstaje jednak pytanie, czy ustanowienie takich obowiązków wynika z niewłaściwego określenia podmiotu zobowiązanego do świadczenia o charakterze społecznym, czy z tego, że uzasadnienia danego świadczenia należy poszukiwać w konstrukcji stosunku pracy, a zwłaszcza we wpisany w ten stosunek ryzyku socjalnym (płacowym). Istnieje też bardziej ogólny problem, z czego wynika pozycja prawna pracodawcy jako podmiotu udzielającego świadczeń niewzajemnych. Według jednego z poglądów (A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015) pracodawca, dokonując czynności wobec pracownika, działa jako



podmiot administrujący, któremu powierzono na drodze ustawy wykonywanie zadań publicznych. Do kwestii tej Habilitantka wprost nie odniosła się, a ma ona znaczenie z punktu widzenia wskazywanego wcześniej problemu umiejscowienia świadczeń innych niż związane z pracą w ramach stosunku pracy i jego zobowiązaniowego charakteru.

W najbardziej rozbudowanym rozdziale XI Habilitantka dokonuje oceny konstrukcji świadczeń pieniężnych związanych z pracą w kontekście wyróżnionego przez nią pojęcia świadczenia społecznego. Rozważania te są wnikliwe i wielowątkowe, zaś przy prowadzeniu analizy Autorka nie zaniedbuje odnoszenia się do obowiązujących przepisów prawa. W monografii wyróżniono, obok świadczeń obligatoryjnych, świadczenia fakultatywne, które mogą być przyznawane przez pracodawców lub ustanawiane w autonomicznych źródłach prawa pracy. Różnica między wyróżnionymi typami świadczeń polega, według Autorki, na trybie ich dochodzenia. W zakresie świadczeń obligatoryjnych mamy do czynienia, w Jej ocenie, z „przysługującym wprost roszczeniem materialnym”, natomiast w przypadku świadczeń fakultatywnych „roszczeniem w znaczeniu administracyjnym” (s. 527). Zwłaszcza wobec tego ostatniego określenia można sformułować zarzut niejednoznaczności (czy „roszczenie w znaczeniu administracyjnym” jest pozbawione „materialnego” charakteru?) i braku bliższego sprecyzowania, na czym polega „administracyjny” charakter roszczenia.

Trzeba przyznać, że Habilitantka wykazała się selektywnością przy analizie świadczeń z punktu widzenia wykazywania przez nie cech świadczeń społecznych w rozumieniu nadanym przez pracę, odmawiając m.in. takiego charakteru wynagrodzeniu za czas przestoju (art. 81 k.p.). Trudno jest natomiast podzielić Jej stanowisko w kwestii upatrywania społecznego charakteru świadczeń takich jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego lub świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Okoliczność, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych na zasadach art. 103<sup>1</sup> i nast. k.p. zależy od inicjatywy lub zgody pracodawcy przemawia za zdecydowaniem o umiejscowieniu tych świadczeń w ramach struktury stosunku zobowiązaniowego. W generalnej ocenie autora niniejszej recenzji, przynależność praw do świadczeń (obowiązku ich udzielenia) do treści stosunku pracy (lub treści innego zobowiązaniowego stosunku prawa pracy) ma znaczenie pierwszoplanowe dla ich analizy. Nie stoi w sprzeczności z konstatacją, że przy zaprojektowaniu tych świadczeń ustawodawca uwzględnił cele społeczne, które niejednokrotnie wpływają także na kształt innych regulacji prawa prywatnego. Istotny jest zresztą sam fakt, że są one opłacane ze środków pracodawcy, tj. prywatnego majątku strony stosunku pracy. Podnoszone w monografii uwagi krytyczne, dopatrujące się przy konstruowaniu prawa tych świadczeń naruszenia zasady pomocniczości oraz pominięcia

aspektów socjalnych (s. 531-537) przemawiają w istocie za tym, że źródeł obowiązku pracodawcy należy upatrywać w konstrukcji stosunku pracy, a zwłaszcza w ponoszeniu ryzyka związanego z tym stosunkiem. Znajduje to również odzwierciedlenie w tym, że zdecydowana większość tych świadczeń jest adresowana wyłącznie do pracowników, a nie do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (na marginesie: w rozważaniach o rozciągnięciu prawa do minimalnego wynagrodzenia na wykonawców umów cywilnoprawnych Habilitantka nie odniosła się do wyrażonej w niektórych opracowaniach krytyki kierunku tych zmian). Nadmierne eksponowanie społecznego lub socjalnego charakteru tych świadczeń może też mieć, moim zdaniem, negatywne konsekwencje społeczne, ponieważ osoby zatrudnione będą uznawać, że przysługują im od podmiotu zatrudniającego świadczenia społeczne (lub socjalne), a nie wynagrodzenie i inne świadczenia wynikające ze stosunku zobowiązaniowego. Powyższe uwagi należy jednak traktować jako element dyskursu naukowego i polemikę recenzenta z tezami monografii, która z oczywistych względów nie może być w tym miejscu rozwijana. Nie umniejszają one naukowej wartości tej monografii i jej istotnego wkładu w rozwój nauki.

Habilitantka uwzględniła w pracy wyczerpujący i wystarczający pod kątem potrzeb monografii materiał źródłowy, który został przez nią prawidłowo wykorzystany. We wszystkich kluczowych zagadnieniach zajęła jednak własne stanowisko, które - jak wyżej podkreślono - nie może być uznane za oczywiście nieuzasadnione. Jest wręcz przeciwnie, wykazała Ona pożądane umiarkowanie w ferowaniu ocen, które wskazuje na dojrzałość w pracy naukowej. Z aprobatą należy przyjąć z aprobatą zamieszczenie w zakończeniu każdego rozdziału „Uwag końcowych”, które ułatwiają uchwycenie najważniejszych tez wyłaniających się z wielowątkowych rozważań. Wstęp i zakończenie rozprawy spełniają funkcje przypisane tym jednostkom redakcyjnym. Można natomiast uznać, że niektóre partie rozważań mogły ulec skróceniu bez szkody dla wartości monografii, co dotyczy przykładowo wywodów dotyczących pojęcia i genezy praw człowieka (rozdz. VII).

Odnosząc się do technicznej strony pracy, należy podkreślić, że Habilitantka posługuje się sprawnie językiem prawniczym, zaś przekaz treści rozprawy jest przejrzysty. Również pod względem technicznym monografia reprezentuje wysoki poziom.

Podsumowując, wyrażam ocenę, że monografia *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy* spełnia kryteria stawiane osiągnięciu naukowemu stanowiącemu znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny w rozumieniu art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a) ustawy.

#### **4. Ocena pozostałej działalności naukowej i innych osiągnięć Habilitantki**



Odnosząc się do pozostałej działalności naukowej Habilitantki, należy powtórzyć, że jako osiągnięcia naukowe po otrzymaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych, spełniające również kryteria określone w art. 219 ust. 1 pkt 2 b) ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wskazała Ona także cykl powiązanych tematycznie 11 artykułów i rozdziałów w recenzowanych monografiach rozwijających różne wątki tematyczne związane ze świadczeniami i usługami o charakterze społecznym. Wskazane osiągnięcie naukowe przedstawiła w uzupełnieniu do recenzowanego wyżej osiągnięcia, obejmującego monografię naukową. Ponieważ monografia naukowa została uznana przez niżej podpisanego recenzenta za osiągnięcie odpowiadające wymaganiom art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a) ustawy, brak jest potrzeby analizy w tych kategoriach osiągnięcia przedstawionego przez Habilitantkę za uzupełniające.

Niemniej jednak należy stwierdzić, że wskazane przez Habilitantkę opracowania, opublikowane bądź przyjęte do druku (1 tekst) w latach 2020-2021, istotnie rozwijają, a także poszerzają wątki podjęte w monografii, odnoszące się do problematyki świadczeń społecznych w szeroko rozumianym prawie pracy. Niektóre artykuły dotyczą problematyki o charakterze wynagrodzeniowym (*Prawne i społeczne uwarunkowania luki płacowej ze względu na płeć w Polsce*, *Polityka Społeczna* 2021, nr 7; *Wynagrodzenie godne, godziwe i sprawiedliwe — o różnicach pojęciowych* (w:) *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, red.: B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa: Wydawnictwo C.H.Beck 2021). Dwa teksty odnoszą się do problematyki prawa ubezpieczeń społecznych (*Incydentalne wykonywanie czynności zarobkowych w trakcie pobierania zasiłku chorobowego*, *Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych*, 2 (70), 2021; *Wyrównywanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego prac' obniżonym wymiarze czasu pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2021, nr 6), zaś przedmiotem jednego z nich są konstytucyjne aspekty rozwiązań przyjętych w okresie pandemii z punktu widzenia praw i interesów zatrudnionych (*Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 - niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych*, *Monitor Prawa Pracy* 2020, nr 9). Należy podkreślić, że przedmiotowe opracowania nie stanowią powtórzenia rozważań zawartych w monografii, a w przeważającym zakresie podejmują i rozwijają nowe wątki.

Do tego nurtu Habilitantka zalicza również publikację pt. *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz, wzory pism* (Warszawa 2021), którego celem było przełożenie na poziom praktyki wyników badań prowadzonych przez Habilitantkę nad świadczeniami socjalnymi w zakładzie pracy. Cel ten, w ocenie recenzenta, został osiągnięty.

Niezależnie od niewątpliwych walorów dla praktyki, w rozważaniach tego Komentarza odzwierciedla się zasadnicze założenie Autorki, leżące również u podstaw recenzowanej wyżej monografii, według którego zakładowy fundusz świadczeń socjalnych ma charakter publicznoprawny, co niesie ze sobą istotne konsekwencje w sferze praktyki stosowania prawa.

W ramach pozostałych tematów badawczych, podejmowanych przez Habilitantkę w działalności piśmienniczej, wyodrębnia się kilka zasadniczych kierunków zainteresowań: 1) procesowe prawo pracy, 2) terminowe umowy o pracę, 3) ochrona uprawnień rodzicielskich, 4) tematyka pracy zdalnej, 5) ochrona danych osobowych w zatrudnieniu, 6) problematyka zatrudnienia urzędniczego. Ponadto Habilitantka podejmowała również inne zagadnienia, mieszczące się przede wszystkim w zakresie indywidualnego prawa pracy.

Pierwszy z wymienionych kierunków był szczególnie silnie akcentowany w okresie aktywności naukowej Habilitantki poprzedzającej uzyskanie stopnia doktora, a jego zwieńczeniem była monografia pt. *„Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy”* (Warszawa 2011) stanowiąca opublikowaną postać rozprawy doktorskiej. Do tematyki tej dr Małgorzata Mędrala powróciła jednak również w ostatnim okresie, w interesującej publikacji pt. *„Postępowanie sądowe z zakresu prawa pracy po nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego ”* (Przegląd Prawa i Administracji, CXIV, Wrocław 2021), stanowiącej pokłosie wystąpienia na konferencji naukowej na Uniwersytecie Wrocławskim.

Z kolei zainteresowania Autorki terminowymi umowami o pracę wpisują się w ten nurt rozważań doktrynalnych, które wiążą się zmianami ustawodawczymi wprowadzanymi sukcesywnie w związku z nadużywaniem umów zawieranych na czas określony. W tym zakresie powstało kilka publikacji, wśród których należy wyróżnić: *„Umowy o pracę na czas określony w dobie kryzysu gospodarczego”* (Zeszyt Naukowy WSZiB 2011, nr 18), *„Umowa o pracę na zastępstwo - wybrane zagadnienia”* (Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2012), zaś zwieńczeniem tego kierunku jest redakcja naukowa publikacji *„Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia”*, Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2017).

Tematyce pracy zdalnej Habilitantka poświęciła kilka opracowań naukowych i tekstów popularno-naukowych, zaś w tym zakresie szczególnego podkreślenia wymaga praca zbiorowa pod nazwą *„Praca zdalna w polskim systemie prawnym”* (Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2021), pod redakcją Habilitantki, która jest równocześnie autorką zamieszczonego w jej ramach rozdziału pt. *„Praca zdalna a wykluczenie społeczne”*.



Ogółem dorobek naukowy Habilitantki obejmuje (włączając współautorstwo) 65 publikacji, w tym 7 opublikowanych przed uzyskaniem stopnia doktora, zaś 58 opublikowanych lub dopuszczonych do druku po uzyskaniu stopnia doktora. Wśród publikacji po uzyskaniu stopnia doktora znajdują się trzy omówione wyżej monografie. Na pozostały dorobek składają się rozdziały w monografiach i artykuły w czasopismach naukowych. Wśród rozdziałów w monografiach należy wymienić obszerne opracowanie pt. „Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników” (w:) System prawa pracy. T. 3, Indywidualne prawo pracy: część szczegółowa, red.: M. Gersdorf, K. Rączka (4 podrozdziały).

Na podkreślenie zasługuje, że dr Małgorzata Mędrala ma w swoim dorobku 7 artykułów naukowych w języku angielskim w tym dwa w czasopismach zagranicznych (*Fixed term nature of the grounds for legalization of employment of foreigners in the context of fixed time employment contracts in Poland*, Hungarian Labour Law E-Journal 2018, nr 2; *The guarantees for whistleblowers in the Polish code of civil procedure*, referat pokonferencyjny, I Congresso Internacional Direito Processual Civil - artykuł przyjęty do druku w czasopiśmie „Revista Juridica Portucalense”).

Wśród najważniejszych czasopism, w których Habilitantka zamieszczała artykuły, należy wymienić: „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, „Orzecznictwo Sądów Polskich”, „Polityka Społeczna”, „Monitor Prawa Pracy”, „Acta Universitatis Wratislaviensis – Przegląd Prawa i Administracji”, „Przegląd Prawa Publicznego”, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, „Przegląd Sejmowy”.

W podsumowaniu należy stwierdzić, że dorobek naukowy Habilitantki należy ocenić jako bardzo znaczny pod względem ilościowym. Przez podejmowanie zróżnicowanej tematyki dr Małgorzata Mędrala wykazuje wszechstronność naukową. Podejmuje różne formy działalności publikacyjnej: artykuły naukowe, rozdziały w dziełach zbiorowych, glosy, monografie, komentarze. Pełniła funkcję redaktora monografii stanowiących dzieła zbiorowe. Jej opracowania reprezentują odpowiedni poziom, nie mają jedynie charakteru odtwórczego, odznaczają się samodzielnością formułowanych poglądów. Habilitantka jest autorką rozpoznawalną i często cytowaną w piśmiennictwie z zakresu prawa pracy.

Dr Małgorzata Mędrala występowała w roli referenta na 27 konferencjach naukowych, na których wygłaszała również referaty w języku angielskim (w jednym przypadku konferencja odbywała się w ośrodku zagranicznym) oraz uczestniczyła w organizacji kilku konferencji naukowych.

Na podkreślenie zasługuje ufniejętność partycypowania przez Habilitantkę w pracy zespołowej i organizowania takiej pracy. Obok pełnienia wymienionych wyżej obowiązków redaktorskich dzieł zbiorowych, należy przede wszystkim wymienić uczestnictwo dr Małgorzaty Mędrali w pracach zespołów badawczych realizujących projekty finansowane w drodze konkursów. Habilitantka jest obecnie wykonawcą w 2 grantach naukowych o zasięgu międzynarodowym: Delegowanie pracowników wzmocnienie współpracy administracyjnej i dostępu do informacji (Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information), którego liderem jest Uniwersytet KU Leuven (Belgia), oraz międzynarodowym grantie badawczym nr 2020-1-PL01-KA226-VET0956 ERASMUS plus KA2 pt. Enhancing SMEs Resilience After Lock Down. Aktywność ta jest godna uwagi również z tego względu, że potwierdza ona umiejętność Habilitantki włączenia się w działania podejmowane w ramach współpracy międzynarodowej.

Ponadto Habilitantka kierowała 3 samodzielnymi projektami badawczymi krajowymi oraz uczestniczyła w charakterze wykonawcy w 6 takich projektach.

Dr Małgorzata Mędrala odbyła również staż naukowo-badawczy na Uniwersytecie Łódzkim na Wydziale Prawa i Administracji (17.10-18.11.2016 r.).

Od 2019 r. Habilitantka jest członkiem rady naukowej czasopisma „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, wydawanego przez Uniwersytet Śląski w Katowicach. Jest również współzałożycielem międzynarodowej sieci badawczej pod nazwą „Innowacje społeczne, finansowe i technologiczne w kontekście włączenia społecznego” (szanse, zagrożenia, wyzwania regulacyjne oraz kompetencyjne w sferze faktycznych działań organów państwa).

Habilitantka otrzymywała nagrody za działalność naukową, w tym ośmiokrotnie – nagrody I, II, i III stopnia Rektora macierzystej uczelni – Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. W 2015 r. dr Małgorzata Mędrala została laureatką konkursu Rising Stars - Prawnicy Liderzy Jutra, organizowanego przez Dziennik Gazeta Prawna i Wydawnictwo Wolters Kluwer,

Przechodząc do aktywności dydaktycznej Habilitantki, należy podkreślić, że opracowała ona materiały dydaktyczne, wśród których należy wymienić zwłaszcza Postępowanie cywilne z zakresu prawa pracy, Program LEX Navigator Procedury Prawa Pracy (autor i współautor, red. A. Sobczyk), 2013, aktualizacje: 2016 r., 2018 r., 2020 r. (opracowanie ok. 20 procedur wraz ze schematami w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy).



W ramach swoich obowiązków dydaktycznych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie Habilitantka prowadziła wykłady, ćwiczenia, konwersatoria i seminaria na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych z następujących przedmiotów: prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, prawo pracy i prawo urzędnicze, prawo i ochrona własności intelektualnej, encyklopedia prawa, prawo cywilne z umowami w administracji, podstawy prawa, prawo pracy i ochrona danych osobowych w zatrudnieniu. Pełniła też funkcję promotora oraz recenzenta prac dyplomowych.

Habilitantka jest ponadto wykładowcą na studiach podyplomowych: „Kadry i płace” (Krakowska Szkoła Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie) oraz Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych” (Instytut Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie).

W ramach działalności na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie dr Małgorzata Mędrala sprawowała opiekę naukową i dydaktyczną nad studentami w zakresie praktyk studenckich i kół naukowych.

Habilitantka jest współtwórcą programów nauczania na następujących kierunkach studiów: administracja publiczna (studia II stopnia) w ramach Wydziału Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (2016 r.), doradztwo podatkowe (studia II stopnia) - Instytut Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

W latach 2010-2015 Habilitantka współpracowała z uczelniami prywatnymi: Wyższą Szkołą Zarządzania i Bankowości w Krakowie oraz Wyższą Szkołą Ekonomii i Informatyki w Krakowie, prowadząc zajęcia dydaktyczne.

Habilitantka odbyła również staż dla nauczycieli akademickich w ramach programu Erasmus + programme — teaching mobility - Pavol Jozef Safarik University in Kosice, Faculty of Law — 19-23 kwiecień 2021 r., gdzie wygłosiła cykl wykładów w języku angielskim.

Za osiągnięcia dydaktyczne Habilitantka otrzymała dwukrotnie nagrody Rektora macierzystej uczelni – Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Habilitantka jest również aktywna w sferze organizacyjnej, o czym na macierzystej uczelni zaświadcza pełnienie funkcji w komisji wydziałowej, zespole uczelnianym (za co otrzymała nagrodę II stopnia Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie), a także pełni funkcje administracyjne w ramach Katedry Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Jak wyżej wskazano, brała również udział w komitetach organizacyjnych ogólnopolskich konferencji naukowych.

Za osiągnięcia organizacyjne na rzecz uczelni dr Małgorzata Mędrala uzyskała nagrodę Rektora macierzystej uczelni – Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Ponadto nie można pominąć działalności Habilitantki w sferze popularyzowania nauki. Również na tym polu wykazała się aktywnością. Jest Ona autorką kilku publikacji o charakterze popularnonaukowych opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora, a także innych krótkich publikacji i wypowiedzi o charakterze komentarzowym, poradnikowym i eksperckim w wydawnictwach: INFOR, Wolters Kluwer, „Rzeczpospolita”, C.H. Beck (Legalis Administracja). W tym nurcie mieści się również przeprowadzenie szeregu szkoleń i warsztatów praktycznych dla przedsiębiorców i podmiotów publicznych z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych, jak również autorstwo lub współautorstwo opinii prawnych dla podmiotów sektora prywatnego, jak również publicznego.

Podsumowując, należy stwierdzić, że pozostały, obok monografii *Spoleczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, dorobek naukowy dr Małgorzaty Mędrali jest wartościowy. Ponadto wykazała się ona znaczną aktywnością na polu dydaktycznym, organizatorskim i w ramach działań popularyzujących naukę.

## 5. Konkluzja

W konkluzji niniejszej recenzji stwierdzam, że osiągnięcia dr Małgorzaty Mędrali odpowiadają w pełni wymaganiom określonym w art. 219 ust. 1 ustawy, co uzasadnia dopuszczenie Habilitantki do dalszych etapów postępowania.

Autw Gomonck