



Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
Wydział Prawa i Administracji  
ul. Władysława Bojarskiego 3, 87-100 Toruń  
tel. 566114122

**WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI**  
**UNIwersYTETU KARDYNAŁA STEFANA WYSZYŃSKIEGO**  
**w WARSZAWIE**

**Katedra Prawa Pracy**  
**dr hab. Monika Gładoch, prof. UKSW**

Przewodniczący  
Rady Dyscypliny Nauki Prawne  
- 25.05.2022  
dr hab. Wojciech Morawski prof. U

Warszawa, 22.05.2022 r.

**Recenzja rozprawy doktorskiej**  
**Pana mgr. Mariusza Liskowskiego**  
**„Ochrona wynagrodzenia pracownika a wyzwania współczesnego rynku**  
**pracy”**

Wybór tematu rozprawy zasługuje na uznanie, przede wszystkim z uwagi na jego aktualność i doniosłość dla nauki prawa pracy, a jednocześnie rodzi nadzieję na ciekawą dysertację. Przeświadczenie o interesującej lekturze wynika również z faktu, że od 2000 r. w doktrynie nie opracowano monografii na temat ochrony wynagrodzenia za pracę. W tym miejscu trzeba jednak zwrócić uwagę na pewien niuans w tytule rozprawy. Autor pisze o wynagrodzeniu pracownika, podczas gdy w praktyce i nauce prawa pracy używa się pojęcia „wynagrodzenia za pracę”. Co więcej, również Doktorant w tytułach wszystkich rozdziałów posługuje się pojęciem „wynagrodzenie za pracę”, nie zaś „wynagrodzenie pracownika”. Trafniejsze byłoby zatem użycie w tytule rozprawy określenia „wynagrodzenie za pracę”.

Rozprawa jest bardzo obszerna, gdyż liczy aż 560 stron. Składa się z pięciu rozdziałów oraz wstępu i zakończenia. Każdy rozdział poprzedzony jest uwagami wprowadzającymi, a kończy się podsumowaniem. Rozdział pierwszy dotyczy etapów kształtowania oraz pojęcia wynagrodzenia za pracę. Kolejny rozdział został poświęcony pojęciu ochrony wynagrodzenia za pracę w płaszczyźnie pozanormatywnej i prawie międzynarodowym. Oba rozdziały w części zajął się, dlatego bardziej zasadne byłoby być może wyodrębnienie samego pojęcia ochrony wynagrodzenia za pracę. Trudno zrozumieć, dlaczego Autor w żadnym z fragmentów rozprawy nie definiuje pojęcia ochrony wynagrodzenia za pracę na podstawie kodeksu pracy. Rozdział drugi wykracza poza zakres objęty prawem

międzynarodowym, ponieważ rozważania odnoszą się również do standardów wynikających z prawa wspólnotowego. Rozdział trzeci „Zmiany na rynku pracy. Problemy pracodawców w płaszczyźnie ochrony wynagrodzenia za pracę” został oparty na analizie danych GUS i wyników kontroli PIP. Stanowi on zarazem najszerszy fragment rozprawy, liczący ponad sto stron. Czwarty rozdział „Kształtowanie wynagrodzenia za pracę jako przejaw jego ochrony” dotyczy ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w sektorze prywatnym, przy wykorzystaniu przepisów zakładowych (autonomicznych) i regulacji prawa powszechnie obowiązującego dotyczącego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ostatni rozdział został poświęcony kształtowaniu wynagrodzenia za pracę w administracji publicznej.

Przechodząc do oceny rozprawy naukowej muszę przyznać, że praca doktorska nie spełniła moich oczekiwań zarówno odnośnie do wyboru problemów, jak i przyjętej metody badawczej. Przede wszystkim w pracy nie zdefiniowano kluczowego dla opracowania pojęcia wynagrodzenia za pracę, ani w ujęciu szerokim, ani w wąskim. Doktorant odwołuje się wprawdzie do prawa międzynarodowego i europejskiego, lecz analizuje jedynie konkretne instytucje z zakresu ochrony, zresztą, jak się okazuje, nie wszystkie. W jednym z fragmentów pracy Doktorant wyjaśnia: „Rozważania w dalszej części pracy – niniejszym rozdziale i następnym, będą kontynuowane wokół ochrony wynagrodzenia za pracę w celu ustalenia znaczenia tego terminu w krajowym porządku prawnym” (s. 298). Autor rozprawy doktorskiej powinien wiedzieć, że wyjaśnienia pojęć dokonuje się w początkowych rozdziałach pracy, tak, aby precyzyjnie określić pole badawcze.

Można odnieść wrażenie, iż zamierzeniem Autora było własne, niezwykle indywidualne i subiektywne ujęcie problematyki ochrony wynagrodzenia za pracę, co doprowadziło do zbyt daleko idącego zawężenia obszarów badawczych i wynikłych stąd braków. Trzeba zgodzić się z Autorem, że problematyka ochrony wynagrodzenia za pracę jest niezwykle pojemna, wykraczająca poza zakres prawa pracy, a nawet prawa w ogólności. Przystępując do pracy nad tematem, Autor nie zdawał sobie do końca sprawy z wyzwania, które przed nim stało. We Wstępie napisał: „Powyższe uświadomiło mi, że formułując tytuł niniejszego opracowania, nie miałem na tyle dostatecznych przemyśleń, jak bardzo obszerne i złożone jest to zagadnienie”. Niestety, nie tłumaczy tego sytuacja pandemiczna, która jak Autor wyjaśnił „wymusiła ograniczenie” podjętych przez niego dociekań. Doktorant

założył, że wyczerpanie w całości problematyki ochrony wynagrodzenia pracownika jest niemożliwe. W jego ocenie mają o tym świadczyć „dzieła wybitnych luminarzy prawa pracy”, z których korzystał, lecz nie wyjaśnił, kogo z autorów miał na myśli. Doktorat zdecydował się na zawężenie obszaru badawczego do najważniejszych – jego zdaniem - zagadnień mających wpływ na ochronę wynagrodzenia za pracę. Jak już wcześniej wspomniano, wybór ten był bardzo ograniczony, co doprowadziło do tego, że rozprawa doktorska, mimo że bardzo obszerna, stanowi zaledwie niewielki fragment dotyczący skomplikowanej problematyki ochrony wynagrodzenia za pracę.

Staralam się zrozumieć koncepcję badawczą Doktoranta, aby utwierdzić się w przekonaniu, że dokonał on właściwego doboru problemów badawczych. Niestety, nawet stosując punkt widzenia Autora, nie można nie zauważyć, że w pracy zostały całkowicie pominięte lub jedynie zasygnalizowane fundamentalne instytucje składające się na ochronę wynagrodzenia za pracę. Poniżej przedstawiam główne problemy badawcze, które nie zostały poruszone w rozprawie:

1. Podstawa konstytucyjna ochrony wynagrodzenia pracą – brak odniesień do art. 24 i art. 65 ust. 4 Konstytucji RP;
2. Instytucjonalna ochrona wynagrodzenia – znaczenie Państwowej Inspekcji Pracy, zakładowych organizacji związkowych, społecznej inspekcji pracy i sądów w ochronie wynagrodzenia za pracę (problem ten został jedynie wspomniany przy okazji prezentacji i analizy wyników kontroli PIP);
3. Zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania pracowników (Autor ograniczył się do wyjaśnienia pojęcia zakazu dyskryminacji ze względu na płeć);
4. Znaczenie pakietów socjalnych jako podstawowej instytucji gwarantującej wynagrodzenie na wypadek zmiany pracodawcy (pakiety socjalne zostały ujęte jedynie jako jedna z metod kształtowania wynagrodzenia za pracę);
5. Rola porozumień „kryzysowych” dla ochrony wynagrodzenia za pracę, szczególnie podczas pandemii (przepisy kodeksu pracy i ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych);
6. Wąskie ujęcie ochrony wynagrodzenia za pracę w kodeksie pracy – termin, miejsce wypłaty i forma oraz potrącenia z wynagrodzenia za pracę (Autor jedynie

wspomina o nich w Zakończeniu, s. 548). Nie przedstawiono wykładni pojęcia ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w kontekście niewypłacania wynagrodzenia za pracę;

7. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę oraz postępowanie zabezpieczające. Brak rozważań na ten temat jest zaskakujący, biorąc pod uwagę fakt, że Autor dwukrotnie zwraca uwagę na zatrudnienie w charakterze asesora komorniczego. Ponadto, w rozdziale pierwszym i drugim dotyczącym m.in. znaczenia filozofii (aksjologii prawa) w kształtowaniu się pojęcia wynagrodzenia za pracę i jego ochrony, Autor pominął wpływ doktryny marksistowskiej, która (bez względu na jej ocenę) odegrała kluczową rolę w tym obszarze. W rozdziale pierwszym, opisując etapy kształtowania się wynagrodzenia za pracę, Doktorant przeszedł od starożytności od razu do XIX wieku, całkowitym milczeniem pomijając okres średniowiecza i znaczenie cechów w kształtowaniu się ochrony wynagrodzenia za pracę.

Niestety, Doktorant nie skorzystał z dorobku żadnej z działających kolejno w latach 2002-2006 i 2016-2018 Komisji Kodyfikacyjnych Prawa Pracy. Nie analizował projektów, które zawierają interesujące pomysły dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę. Projekty Komisji są powszechnie dostępne na stronie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

Doktorant, choć w minimalnym stopniu, nie wykorzystał metody komparatystycznej. Poza wątkami historycznymi oraz wyrokami TSUE, nie odwołał się do dorobku doktryny państw zachodnich, nie analizował również żadnych rozwiązań prawnych służących ochronie wynagrodzenia w innych krajach. W „Wykazie literatury” można odnaleźć zaledwie cztery monografie obcojęzyczne, zresztą nie dotyczące omawianego tematu. Jest to praca M. Schmidt, „Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft”, Baden Baden 2001, czyli odnosząca się do prawa pracy Unii Europejskiej, nie uwzględniająca najważniejszych zmian, które dokonały się po 2001 r. Drugie opracowanie, autorstwa A. Świątkowskiego zostało poświęcone prawu do strajku i zamieszczone w monografii „The right to strike in the UE” pod red. C. La Macchia. Kolejna publikacja obcojęzyczna F. Wieackera „Gründer und Bewahrer. Rechtslehrer der neuen deutschen Privatsrechtsgeschichte” z 1959 r. ma charakter historyczno-prawny, podobnie jak

monografia E. Acollas, „Necessité de refondre l'ensemble de Nos codes et notamment le Code Napoleon au point de vue démocratique” z 1866 r. Odnosząc się natomiast szerzej do wykorzystanej w rozprawie literatury, także można mieć pewne zastrzeżenia. Na stronie 562 Autor przedstawił „Wykaz powołanej w pracy literatury”, co nie odpowiada jednak treści przypisów. Zgromadzona przez Doktoranta pokazna bibliografia, niestety, nie została wykorzystana w publikacji. Słabo pod względem warsztatowym wypada przede wszystkim fragment pracy, w którym Autor ukazuje etapy kształtowania się pojęcia wynagrodzenia za pracę i jego ochrony w prawie międzynarodowym, jak również część rozdziału drugiego dotyczącego Znaczenia społecznej nauki Kościoła Katolickiego. W obu przypadkach Autor w szerokim zakresie posiłkował się zasobem zgromadzonym w Internecie, czyli głównie tekstami aktów prawnych i encyklik papieskich. Warto byłoby uwzględnić niezwykle interesującą monografię Małgorzaty Mędrali „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy” z 2020 r., w której dokonano dogłębnej analizy pojęcia wynagrodzenia za pracę i jego funkcji.

W mojej ocenie, niektóre fragmenty pracy pozostają poza głównym wątkiem rozważań i można by je pominąć bez ryzyka umniejszenia wartości rozprawy. Nie do końca rozumiem, jaki był sens dokonywania tak dogłębnych analiz statystycznych zawartych w rozdziale III: „Zmiany na rynku pracy. Problemy pracodawców w płaszczyźnie ochrony wynagrodzenia za pracę”, które zostały ujęte aż na ponad stu stronach (!). Autor przeprowadził badania nad stanem zatrudnienia u publicznych (lub uspołecznionych) pracodawców i pracodawców prywatnych, dochodząc do wniosku, że zdecydowana większość zatrudnionych pracuje u prywatnych pracodawców, a ponadto, że niewypłacanie wynagrodzeń dotyczy najczęściej sektora prywatnego. Wydaje się, że wnioski te można było wyprowadzić bez przeprowadzenia tak wnikliwych badań statystycznych. Podobnie, bez uszczerbku dla rozprawy, można by zrezygnować z punktu zamieszczonego w rozdziale czwartym „Hierarchia i zakres przedmiotowy swoistych źródeł prawa pracy w kształtowaniu wynagrodzenia za pracę”, który znajduje się obok głównego wątku rozważań.

Odnosząc się do szczegółowych refleksji zawartych w rozprawie, warto podjąć polemikę z niektórymi poglądami Autora. Pragnę podkreślić, że doceniam starania Doktoranta w poszukiwaniu nowych, nie docenianych lub nie zauważonych dotąd w doktrynie sposobów ochrony wynagrodzenia za pracę. Z

wielką uwagę przeanalizowałam rozdział, w którym Autor dowodzi, że wolność rokowań partnerów społecznych stanowi fragment ochrony wynagrodzenia za pracę. Zgadzam się z prezentowaną tezą, choć tylko w jednym aspekcie. Uważam bowiem, że wolność rokowań może przyczynić się do podwyższenia minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli innymi słowy, autonomiczne źródła prawa pracy mogą zawierać wyższe standardy w zakresie płac, niż minimum ustawowe określone przez rząd. Sama wolność rokowań nie stanowi jednak formy ochrony wynagrodzenia za pracę. Dotyczy to również stron umowy o pracę. Wolność rokowań w zbiorowym i indywidualnym prawie pracy spełnia inne wartości i cele. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że wolność rokowań stron umowy o pracę, wbrew temu, co sugeruje Autor, w przypadku obowiązywania autonomicznych źródeł prawa pracy, nie jest ograniczona tylko semiimperatywnym charakterem norm prawa pracy (s. 330). Należy bowiem pamiętać o zasadzie równości i niedyskryminacji, której służy tworzenie zakładowych źródeł prawa pracy. W sytuacji wynegocjowania wyższej płacy, niż wynikająca z regulaminu wynagrodzenia lub układu zbiorowego pracy, pozostali pracownicy mogą mieć roszczenie o odszkodowanie. Trudno zgodzić się z inną tezą Autora, jakoby układ zbiorowy pracy nie musiał regulować wynagrodzenia za pracę (s. 333). Pogląd ten jest możliwy do obrony na gruncie prawa niemieckiego, nie zaś w ustawodawstwie krajowym. Dotąd nie spotkałam się z żadnym układem zbiorowym pracy, który nie dotyczyłby kwestii płac. Jest to zatem założenie teoretyczne, nie mające odzwierciedlenia w praktyce zbiorowych tworzenia autonomicznych źródeł prawa pracy w naszym kraju.

Fragment rozdziału szóstego dotyczącego kształtowania wynagrodzenia za pracę został poświęcony „formom wynagrodzenia za pracę”. Autor użył niezbyt fortunnego określenia, gdyż jak można się domyślać, chodziło mu raczej o formę wypłaty wynagrodzenia za pracę. Zgadzam się z tezą, że wysokość deputatu powinna być określona w przepisach powszechnie obowiązujących. Co ciekawe, takie rozwiązanie zostało uwzględnione w projekcie Kodeksu pracy z 2018 r. (art. 217), czego Autor nie dostrzegł.

W ocenie Mariusza Liskowskiego fakt wyodrębnienia wydatków na wynagrodzenia za pracę w budżecie państwa lub budżecie samorządów stanowi istotny element ochrony wynagrodzenia za pracę. Uważa on, że „wskazana konstrukcja stanowi bowiem obciążenie dla sektora prywatnego gwarancją posiadania

środków, w szczególności na dokonywanie wypłat za pracę dla zatrudnionych pracowników” (s. 480 i 536). Z powyższej wypowiedzi można wysnuć wniosek, jakoby najdalej idąca gwarancja otrzymania wynagrodzenia za pracę wynikała z zaksięgowania płac pracowników w budżecie państwa lub samorządu, a pracownicy zatrudnieni w sferze budżetowej zyskują dzięki temu największe prawdopodobieństwo otrzymania wynagrodzenia na czas i w pełnej wysokości. Otóż, po pierwsze planowanie wynagrodzeń nie jest domeną wyłącznie sfery budżetowej, lecz każdego pracodawcy, nawet tego najmniejszego. Po drugie, w następstwie zmniejszenia kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia w sektorze budżetowym dochodzi do redukcji etatów, czyli zwolnień pracowników. W takiej sytuacji, gwarancję otrzymania wynagrodzenia za pracę mają tylko ci, którzy nadal pozostają w zatrudnieniu.

Autor zwraca uwagę na znaczenie wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego, jako dominującego na tle innych składników wynagrodzenia za pracę. Sytuacja ta wynika z pragmatyk urzędniczych. Trudno nie zgodzić się z prezentowanym poglądem, jednak dominująca praktyka kształtowania płac u prywatnych prawodawców wygląda na ogół podobnie. W zdecydowanej większości przypadków spotyka się w umowie o pracę pozycję „wynagrodzenie zasadnicze”, które ma najwyższą wartość spośród innych składników płacy.

Nie sposób z aprobatą przyjąć pomysłów Autora, ażeby do kodeksu pracy przejąć określone składniki wynagrodzenia za pracę, które są charakterystyczne dla sfery budżetowej, np. dodatku za wieloletnią pracę lub premii rocznej. Są to składniki wynagrodzenia, które mogą być uwzględnione w autonomicznych źródłach prawa pracy, takich jak regulaminy wynagrodzenia lub układy zbiorowe pracy. Społeczna gospodarka rynkowa w swojej treści zawiera bowiem element konkurencyjny. Dodanie nowych, obowiązkowych składników wynagrodzeń należy oceniać także z punktu widzenia konstytucyjnej zasady proporcjonalności, której Autor nie wziął pod uwagę.

Należy podkreślić, że zasada płacy godziwej nie jest tożsama z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Określenie przez państwo kwoty najniższego wymaganego wynagrodzenia za pracę może tylko w pewnym stopniu urealniać tę zasadę. W obecnym otoczeniu ekonomicznym postulat, żeby zasada wynagrodzenia godziwego zyskała charakter bezwzględnie obowiązujący, jest całkowicie

nierealny. Dziś trudno prognozować, aby art. 13 KP stał się kiedykolwiek podstawą do wysuwania przez pracownika roszczeń o podwyższenie wynagrodzenia za pracę.

Ocena poprawności języka, którym posłużono się w rozprawie, nie może być w pełni pozytywna. Najbardziej razi błędne formułowanie zdań, zaczynających się od spójników: dlatego, natomiast, zatem, zaś, stąd, itp. Wygląda to tak, jakby Autor negował istnienie zdań podrzędnie złożonych, np.: „Dalej, rozważania odniesiono do legalnych definicji wynagrodzenia za pracę występujących w prawie międzynarodowym. Natomiast, druga część przedmiotowego rozdziału to analiza krajowego porządku prawnego, zawężonego do przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do tytułowego pojęcia” (s. 25). Inny przykład: „Dla niekatolika zasady społeczne będą mieć zastosowanie w każdym porządku społecznym. Zaś tezy stawiane przez naukę społeczną Kościoła katolickiego mają uniwersalny charakter” (s. 40). Takich błędnych zdań w całej rozprawie można odnaleźć kilkadziesiąt. Występują również zdania, w których brakuje orzeczenia, np.: „Wynagrodzenie za pracę przede wszystkim dostarcza środki pieniężne służące do utrzymania się nie tylko samego pracownika, ale również, w takim samym stopniu, osób pozostających z nim w paranteli. Szczególnie osób niepełnoletnich będących na utrzymaniu pracownika czy też dorosłych członków jego rodziny, jednak niezdolnych do samodzielnej egzystencji. Dlatego zagadnienie ochrony wynagrodzenia pracownika nie można jedynie analizować z punktu widzenia pracownika i pracodawcy” (s. 15). Przy okazji należy dokonać korekty gramatycznej tego zdania, które powinno brzmieć: „Wynagrodzenie za pracę dostarcza przede wszystkim środków pieniężnych służących utrzymaniu się ...”. Inny przykład tego typu nieprawidłowych sformułowań: „Wreszcie, zakres przedmiotowy ochrony wynagrodzenia pracownika również odnoszę do przepisów prawa proceduralnego. Precyzyjnie rezultatów kontroli prowadzonych przez właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę” (s. 16) oraz: „W poprzednim systemie gospodarczym monopol w sferze zatrudnienia przyznany był podmiotom występującym w sektorze publicznym. Przede wszystkim przedsiębiorstwom państwowym, przez co formalnie sektor prywatny stanowił symboliczny udział w obrocie gospodarczym oraz występujące na nim podmioty prywatne jako strona stosunków pracy” (s. 176).



Zdarza się, że Autor używa zwrotów językowo niepoprawnych, które wymagają zmiany, np.: „stanowi klamrę spajającą” (s. 47), „rozważania nowożytnych kodeksów cywilnych” (s. 50), „w jednym ze swych judykatów” (s. 71), „wykraczające poza woal stosunków pracy” (s. 184), „bierna postawa Kodeksu pracy” (s. 296), „najbardziej optymalnych rozwiązań” (s. 311), „upośledzenie funkcji ochronnej” (s. 344), „nie stało się żyznym gruntem do podjęcia odpowiednich rozważań” (s. 410), „algorytm dialogu i współpracy, tak mocno akcentowany w ustawie zasadniczej” (s. 427), „możliwość umniejszenia wynagrodzenia” (s. 441), „interferencyjna zależność kształtowania wynagrodzenia za pracę” (s. 455), „algorytm pracodawcy” (s. 462), „konstytucyjny algorytm społecznej gospodarki rynkowej” (s. 482), „egzegeza obowiązującego instrumentarium prawnego” (s. 487), „powyższy paradygmat ulega deformacji” (s. 524), „kładzie cień na możliwość” (s. 553).

Niektóre zdania są dla czytelnika niezrozumiałe, pomimo wielokrotnych prób ich rozszyfrowania, np.: „Wydaje się, że właśnie czynnik finansowy jest tym determinantem, który zapewnia uprzednią ochronę wynagrodzenia za pracę i jednocześnie, jak wykazały badania, ma równie istotny wpływ na realizację wydanych decyzji płacowych”. (s. 295). Inny fragment: „Wydaje się, że występujący algorytm zakodowany w określeniu >>warunki wynagradzania<< nawiązuje do zasadniczego celu wyodrębnienia autonomicznych źródeł prawa pracy, a który w analizowanym aspekcie jest skoncentrowany wokół ochrony wynagrodzenia za pracę” (s. 347). Kolejny przykład niezrozumiałej wypowiedzi: „Jednocześnie rozważania będą zmierzać do ustalenia kompatybilności analizowanych przepisów z konstytucyjnym algorytmem kształtowania wynagrodzenia za pracę” (s. 458).

Niekiedy Autor używa potocznych określeń, nie wyjaśniając ich, np. „ustawa kominowa”, „nowa ustawa kominowa” (przypis na s. 381). W pracy zdarzają się (choć nieliczne) błędy literowe, interpunkcyjne i ortograficzne, które wymagają korekty.

Niniejsza recenzja zawiera wiele negatywnych ocen pod adresem Autora dysertacji. W przeważającej mierze ma ona charakter krytyczny. Wynika to zapewne z zasadniczo odmiennego spojrzenia recenzenta na problematykę ochrony wynagrodzenia za pracę, a w konsekwencji także rodzących się określonych oczekiwań od Doktoranta. Doceniam trud Autora włożony w przygotowanie tak

obszernej rozprawy naukowej, a jednocześnie zdają sobie sprawę z jego niedojrzałości naukowej i badawczej, która dopiero się kształtuje. Przyznają, że temat pracy stanowiłby duże wyzwanie nawet dla doświadczonego pracownika naukowego, przede wszystkim dlatego, że instytucja wynagrodzenia za pracę jest jedną z bardziej skomplikowanych zagadnień w prawie pracy.

W konkluzji stwierdzam, że rozprawa doktorska Pana mgr. Mariusza Liskowskiego „Ochrona wynagrodzenia pracownika a wyzwania współczesnego rynku pracy” stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Autora w dziedzinie prawa pracy, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, a tym samym spełnia wymogi formalne określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1789.).



Dr hab. Monika Gładoch, Prof. UKSW