

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr. Mariusza Liskowskiego** Wojciech Morawski prof. UMK

## **OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ A WYZWANIA WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY**

### 1. Ocena wyboru tematu rozprawy

Podjęty przez Doktoranta temat rozprawy doktorskiej jest bardzo istotny – zarówno z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia, i ma doniosłe znaczenie społeczne. Warto dodać, że pomimo tego był to temat w ostatnich latach w doktrynie prawa pracy nieco zaniedbany. Brakowało publikacji, które w sposób pogłębiony i krytyczny odnosiłyby się do problematyki ochrony wynagrodzenia za pracę, w zasadzie problematyka ta podnoszona była głównie w komentarzach do kodeksu pracy, dodatkowo w bardzo ograniczonym (można powiedzieć szablonowym) zakresie. Pogłębiona i krytyczna analiza problematyki ochrony wynagrodzenia za pracę, której podjął się mgr Mariusz Liskowski, przeprowadzona z punktu widzenia potrzeb współczesnego rynku pracy, łącząca aspekty teoretyczne z pewnym zacięciem praktycznym jest zatem bardzo potrzebna. Jest to ujęcie świeże, autorskie, potrzebne i wychodzące poza pewne utarte schematy w jakich przedstawiana jest najczęściej problematyka ochrony wynagrodzenia za pracę. Z pewnością do zidentyfikowania dużej części analizowanych w pracy problemów przydało się również doświadczenie zawodowe Doktoranta, zwłaszcza praktyka w kancelarii komorniczej. Niewątpliwie zatem wybór tematu rozprawy należy ocenić pozytywnie.

### 2. Ocena układu i metodologii rozprawy

Recenzowana praca składa się z pięciu obszernych rozdziałów merytorycznych. Rozdział I poświęcony został etapom kształtowania i pojęciu wynagrodzenia za pracę, rozdział II traktuje o pojęciu ochrony wynagrodzenia za pracę w płaszczyźnie pozanormatywnej i prawie międzynarodowym. Rozdział III ma charakter empiryczny i przedstawia zmiany na rynku pracy i problemy pracodawców w płaszczyźnie ochrony wynagrodzenia za pracę. Rozdział IV i V, stanowiące clou recenzowanej pracy dotyczą

metod kształtowania wynagrodzenia za pracę (w kontekście jego ochrony) odpowiednio u pracodawców sektora (mówiąc w pewnym uproszczeniu) prywatnego i publicznego. Pracę otwiera obszerny wstęp, a wieńczy zakończenie.

Zaproponowany przez Autora układ dysertacji odzwierciedla jego zamierzenia i cele badawcze, które zostały wyłożone we wstępie recenzowanej pracy. Należy go zatem uznać za uzasadniony.

Recenzowana praca jest dość złożona od strony metodologicznej. Autor wprawnie posługuje się metodą analityczno – dogmatyczną, i to w odniesieniu do źródeł prawa o różnej randzie i charakterze – począwszy od umów międzynarodowych i Konstytucji RP, na aktach wykonawczych do ustaw kończąc. W pracy została w istotny sposób wykorzystana metoda empiryczna w postaci pogłębionych badań statystycznych i analizy materiały empirycznego w postaci protokołów i decyzji Państwowej Inspekcji Pracy. Na ile potrafię tę kwestię ocenić, zarówno dobór zastosowanych metod jak i sposób przeprowadzenia badań nie budzą kontrowersji. Należy przy tym podkreślić bardzo duży nakład pracy Doktoranta włożony w przeprowadzenie tych badań. Metodę analityczno – dogmatyczną i empiryczną uzupełnia metoda historyczna, wykorzystana zwłaszcza w rozdziale I i II recenzowanej pracy. Trochę brakuje kontekstu prawno-porównawczego, być może nie formie osobnego rozdziału, ale powołania w toku wywodu adekwatnych rozwiązań stosowanych w systemach prawnych innych państw. Przypuszczam, że stanowiłoby to ciekawe uzupełnienie prowadzonych przez autora rozważań. Warto przy tym zauważyć, że autor wykorzystuje też zróżnicowane metody wykładni prawa - począwszy od wykładni literalnej, poprzez wykładnię celowościową i funkcjonalną, z naciskiem na odkodowanie wartości, jakie legły u źródeł danej regulacji i które regulacja ta powinna odzwierciedlać. W obrębie zastosowanej metodologii i stosowanych metod wykładni prawa Autor porusza się bardzo wprawnie i swobodnie.

### 3. Merytoryczna ocena rozprawy

Pod względem merytorycznym rozprawa jest bardzo interesująca. Doktorant prezentuje dużą wnikliwość badawczą, nie boi się formułować odważnych tez i

wniosków, wykazuje się bardzo dużą dociekliwością i nowatorskim spojrzeniem na szereg kwestii.

Pierwszy rozdział pracy poświęcony został etapom kształtowania i pojęciu wynagrodzenia za pracę. Rozważania otwiera bardzo solidny rys historyczny kształtowania się pojęcia wynagrodzenia za pracę, poczynając od starożytnego Rzymu, poprzez czasy nowożytne ze szczególnym uwzględnieniem nauki niemieckiej i społecznej nauki Kościoła, aż po czasy współczesne.

Następnie doktorant – słusznie zauważając, że nie ma legalnej definicji wynagrodzenia za pracę – dokonuje swoistej rekonstrukcji tego pojęcia w oparciu o akty prawa międzynarodowego i przepisy kodeksu pracy i wskazuje na jego cechy charakterystyczne. Z większością formułowanych w tej części pracy tez Autora należy się zgodzić. Wydaje się prawidłowo uzasadniona teza, w myśl której termin „wynagrodzenie za pracę” (z naciskiem na łącznik „za pracę”) należy odnosić tylko do wynagrodzenia ze stosunku pracy. Słusznym jest również spostrzeżenie, że ustawodawcy brakuje konsekwencji terminologicznej i zamiennie posiuguje się pojęciami „wynagrodzenie za pracę” i „wynagrodzenie”, do czego należy odnieść się krytycznie. Autor trafnie postuluje uporządkowanie terminologii związanej z wynagrodzeniem za pracę, wskazując, że przyczyniłoby się to do zwiększenia skuteczności ochrony wynagrodzenia za pracę. Pozytywnie należy ocenić też postulat wprowadzenia legalnej definicji tego pojęcia.

W rozdziale II Autor analizuje pojęcie ochrony wynagrodzenia za pracę – rozwój, istotę i obszary do których odnosi się pojęcie ochrony wynagrodzenia za pracę. W rozdziale tym Autor przedstawia etapy kształtowania się pojęcia ochrony wynagrodzenia za pracę i znaczenie społecznej nauki Kościoła dla ochrony wynagrodzenia za pracę, a także - bardzo obszernie - ochronę wynagrodzenia za pracę w prawie międzynarodowym i europejskim. W rozdziale tym trochę brakuje odniesienia do tego, co pod pojęciem ochrony wynagrodzenia za pracę rozumie w rozdziale II Działu III kodeksu pracy „Ochrona wynagrodzenia za pracę” polski ustawodawca. Wprawdzie ustawodawca nie sformułował legalnej definicji ochrony wynagrodzenia za pracę, jednak umieszczając w Dziale III kodeksu pracy rozdział zatytułowany „Ochrona wynagrodzenia za pracę” i

umieszczając w nim konkretne regulacje nadaje jednak temu pojęciu określone znaczenie. Dobrze byłoby, gdyby Doktorant odniósł się do tego ujęcia w kontekście wcześniej poczynionych analiz dotyczących prawa międzynarodowego i europejskiego. W podsumowaniu rozdziału znalazło się ważne stwierdzenie, że „dlatego wydaje się, że można zaproponować wyróżnienie uprzedniej i następczej ochrony wynagrodzenia za pracę”. Jest to bardzo ciekawa teza, moim zdaniem uzasadniona. Szkoda, że Autor nie „pociągnął” tego wątku i bardziej szczegółowo (a jedynie przykładowo) przedstawił jakie elementy ochrony wynagrodzenia za pracę zalicza do ochrony uprzedniej, a jakie do następczej, tym bardziej że odwołuje się do tego podziału w dalszej części pracy. Zgadzam się również z postulatem Autora, że należałoby precyzyjnie (procentowo) określić granicę dopuszczalnej wypłaty części wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna. Zgadzam się również z konkluzją Autora, że obecny standard ochrony wynagrodzenia za pracę ustanowiony w konwencji nr 95 MOP nieco odbiega od współczesnych realiów i przydałaby się rewizja tej konwencji.

Rozdział III rozprawy można określić jako empiryczny. W pierwszej kolejności Autor – na podstawie danych statystycznych – przedstawia jak zmienił się polski rynek pracy, na którym doszło do przejścia od sektora uspołecznionego, publicznego do sektora prywatnego. Wydaje się przy tym, że fakt ten jest dość oczywisty i nie wymagał aż tak zaawansowanych badań. Przeprowadzone przez Autora badania wyników kontroli przeprowadzanych na przestrzeni ostatnich lat w sferze wynagrodzenia za pracę przez Państwową Inspekcję Pracy ukazały natomiast, że dużo więcej nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę występuje u pracodawców prywatnych niż u pracodawców publicznych. Doktorant z reguły prawidłowo interpretuje wyniki tych badań i przyczyny zidentyfikowanego stanu rzeczy. Doktorant przeanalizował również poziom wykonalności decyzji placowych Państwowej Inspekcji Pracy, wskazując w efekcie na znacznie wyższy wskaźnik wykonalności tych decyzji w przedsiębiorstwach państwowych niż w przedsiębiorstwach prywatnych, co należy w mojej ocenie (na co również wskazuje Doktorant), tłumaczyć odmiennym mechanizmem finansowania wynagrodzeń za pracę u pracodawców publicznych i prywatnych. W podsumowaniu rozdziału III Autor odwołuje się do pojęcia uprzedniej ochrony wynagrodzenia za pracę. Pojęcie to było sformułowane wcześniej (w konkluzjach do rozdziału II) jednak nie

zostało wyjaśnione, co utrudnia weryfikację wniosków które Doktorant formułuje w podsumowaniu do rozdziału III (s. 295). W podsumowaniu Autor niepotrzebnie wchodzi w materię, która będzie analizowana dopiero w kolejnej części pracy (dotyczących m.in. braku możliwości korzystania z autonomicznych źródeł prawa pracy przy kształtowaniu warunków wynagradzania za pracę). Czynnikiem, który nieco umyka Doktorantowi, a ma moim zdaniem znaczenie dla ochrony wynagrodzenia za pracę jest wielkość pracodawców. Na stan ochrony wynagrodzenia za pracę wpływa w mojej ocenie nie tylko fakt, że gros pracodawców należy do sektora prywatnego, co dodatkowo fakt, że ponad 90% z nich to mali lub mikro pracodawcy. Wątek ten pojawia się natomiast w rozważaniach rozdziału IV i zakończeniu pracy. Prawdziwa jest natomiast w kontekście powyższego teza Doktoranta, że obecne uregulowanie zasad ustalania wynagrodzenia za pracę jest niedostosowana do kształtu współczesnego rynku pracy, co w istocie ma negatywny wpływ na ochronę wynagrodzenia za pracę.

Najważniejszym w mojej ocenie rozdziałem recenzowanej rozprawy doktorskiej jest rozdział IV zatytułowany „Kształtowanie wynagrodzenia za pracę jako przejaw jego ochrony”. Przede wszystkim należy podkreślić, że słuszna jest wyjściowa teza Doktoranta, że ochrona wynagrodzenia za pracę następuje już na etapie jego kształtowania. Dobrze, że zostało wyraźnie wyartykułowane. Zgodzić się należy również ze stwierdzeniem, że „realizacja powyższego winna następować nie tylko w przepisach prawa pracy o powszechnym charakterze, ale przede wszystkim w autonomicznych (specyficznych) źródłach prawa pracy” (s. 299). Należy przy tym zaznaczyć, że w rozdziale IV Doktorant zajmuje się metodami kształtowania wynagrodzeń określonymi w kodeksie pracy, czyli mówiąc w pewnym uproszczeniu tymi, które mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych u pracodawców prywatnych. Metody kształtowania wynagrodzeń w sektorze publicznym są przedmiotem rozdziału V recenzowanej dysertacji.

W pierwszej kolejności Doktorant odkodowuje konstytucyjny model i metody kształtowania wynagrodzenia za pracę. Słusznie podkreślono znaczenie zasady społecznej gospodarki rynkowej oraz dialogu i współpracy partnerów społecznych. Są to również w mojej ocenie główne konstytucyjne determinanty kształtowania metod

wynagradzania za pracę przez ustawodawcę zwykłego. Następnie, w oparciu o regulację kodeksu pracy Doktorant wyodrębnia trzy systemy kształtowania wynagrodzenia za pracę: pierwszy, tworzony przez swoiste źródła prawa pracy, drugi system tworzą przepisy prawa powszechnie obowiązującego, trzeci – przeanalizowany w rozdział V dysertacji – Autor odkodowuje z przepisów pragmatyk służbowych.

Na pierwszy system składają się autonomiczne źródła prawa pracy – układy zbiorowe pracy (art. 77<sup>1</sup> k.p.) i regulaminy wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.). W tym obszarze (systemie) Autor sytuje również – choć nie bez pewnych wątpliwości – kształtowanie wynagrodzenia za pracę w treści umowy o pracę argumentując swoje stanowisko tym, że „zastosowane kryterium – dialogu i współpracy partnerów społecznych, podobnie jak w dwóch poprzednich metodach, również w przypadku umowy o pracę dochodzi do skutku przede wszystkim w wyniku wspólnie wypracowanego konsensusu między stronami ją zawierającymi”. W tej kwestii nie mogę się z Autorem zgodzić. Nie można stawiać znaku równości pomiędzy dialogiem partnerów społecznych (dwóch równorzędnych podmiotów, z których jeden – związek zawodowy – został przez ustawodawcę wyposażony w szereg uprawnień zrównujących jego pozycję negocjacyjną w relacji do pracodawcy), a negocjacjami między indywidualnym pracownikiem a pracodawcą, w którym pracownik z reguły jest słabszą stroną. Negocjowanie indywidualne warunków wynagradzania w umowie o pracę należy moim zdaniem usytuować w systemie drugim, kształtowanym przez przepisy prawa powszechnego, bo to one w takim przypadku wyznaczają (szerokie) ramy negocjacyjne stron umowy o pracę w przedmiocie wynagradzania za pracę. Zauważyć należy również, że element doprecyzowywania wynagrodzenia w treści umowy o pracę występuje zarówno w systemie kształtowania wynagrodzenia w autonomicznych źródłach prawa pracy (nawet w tym systemie finalnie indywidualna wysokość wynagrodzenia wskazywana jest w treści umowy o pracę), jak i w systemie kształtowania wynagrodzenia za pomocą źródeł powszechnie obowiązujących. Różnica tkwi w tym, że o ile w pierwszym indywidualne ustalenia stron stosunków pracy następują w ramach ustalonych przez partnerów społecznych w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania (z reguły na korzystniejszym poziomie niż czynią to przepisy powszechnie obowiązujące), to w drugim przypadku zakres swobody stron

jest znacznie szerszy bo ograniczony jedynie dość ograniczoną regulacją przepisów powszechnie obowiązujących, co znacząco zwiększa przewagę negocjacyjną pracodawcy i zmniejsza ochronny walor tej metody kształtowania wynagrodzenia za pracę. Ponownie Autor zrównuje rokowania prowadzone przez partnerów społecznych z negocjacjami stron stosunku pracy na stronie 333 recenzowanej dysertacji pisząc, że „w wyodrębnionych metodach zaliczonych do pierwszej grupy przepisów dotyczących kształtowania wynagrodzenia za pracę aktywny udział przypada równorzędnym wobec siebie podmiotom – stronom stosunków pracy”. Również w tym przypadku twierdzenie wydaje się nieuprawnione – o ile partnerów społecznych (zwłaszcza w przypadku reprezentowania praw i interesów pracowników przez związki zawodowe) można uznać za partnerów równorzędnych, to już stron stosunku pracy – nie. Za interesujące uważam natomiast wywody Autora dotyczące układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy jako metod kształtowania wynagrodzenia za pracę i ich wzajemnej relacji – są to wywody interesujące i w dużym stopniu nowatorskie. Słuszne są też spostrzeżenia Autora, że te metody dają pracownikom relatywnie dużą ochronę wynagrodzenia za pracę. Szkoda jednak, że ze względu na słabość rokowań zbiorowych układy zbiorowe pracy są zawierane coraz rzadziej. Również regulamin wynagradzania nie ma w praktyce takich walorów ochronnych, jakie - jak się wydaje - zamierzył ustawodawca, ponieważ najczęściej z braku zakładowej organizacji związkowej jest aktem jednostronnym wydawanym samodzielnie przez pracodawcę. Dodatkowo, poniesiono w ostatnich latach próg zatrudnienia od osiągnięcia którego zależy obowiązek wydania regulaminu wynagradzania (do 50 pracowników), co dodatkowo w istotny sposób ogranicza zasięg stosowania tej metody kształtowania wynagrodzeń. Niewątpliwym walorem ochronnym, który silnie akcentuje Doktorant jest konieczność wyodrębnienia w tych aktach wynagrodzenia zasadniczego (art. 78 par. 3 k.p.). Niestety obserwacja praktyki pokazuje, że o ile jest to z reguły realizowane w układach zbiorowych pracy, to w regulaminach wynagradzania, zwłaszcza tych wydawanych przez pracodawców samodzielnie, unika się ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, co również znacząco zmniejsza walor ochronny tego aktu.

Interesujące są również wywody Autora dotyczące wynagrodzenia zasadniczego. Słusznym jest stwierdzenie, że o ile w przypadku kształtowania wynagrodzenia w

autonomicznych źródłach prawa pracy ustawodawca wprost wymaga wyodrębnienia takiego składnika wynagrodzenia za pracę, o tyle przy kształtowaniu wynagrodzenia w umowie o pracę takiego bezpośredniego wymogu nie ma. Należy też zgodzić się z postulatem *de lege ferenda* sformulowanym przez Autora, że taki wymóg powinien zostać również wyraźnie sformułowany w odniesieniu do umowy o pracę. Stan obecny osłabia poziom ochrony i to w tym przypadku (kształtowanie wynagrodzenia w umowie o pracę), w którym ta ochrona wydaje się najbardziej potrzebna.

Niestety trzeba podzielić niewesołe konstatacje Autora zawarte w podrozdziale 2.1.3. zatytułowanym „Praktyka wynagrodzeniowa”. Nie da się ukryć, że preferowany (przynajmniej teoretycznie) przez ustawodawcę system kształtowania wynagrodzenia przez autonomiczne źródła prawa pracy jest niedostosowany do obecnej rzeczywistości, w której *gros* pracodawców stanowią mikroprzedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników. Trzeba wyraźnie powiedzieć, że u tych pracodawców autonomicznych źródeł prawa pracy nie ma i nie będzie. Tym samym głównym sposobem kształtowania wynagrodzenia jest umowa o pracę, co przekłada się (ze względu na nierówność stron stosunku pracy i mankamenty regulacji normatywnej) na niski poziom ochrony wynagrodzenia za pracę na tym etapie. Regulacja normatywna zawarta w powszechnie obowiązującym prawie pracy jest tu dość skąpa. W pełni zgodzić się wypada zatem z krytycznymi uwagami formułowanymi przez Autora pod adresem obowiązującej regulacji na stronach 388-390 recenzowanej pracy.

Interesujące rozważania Autor zawarł również w punkcie 2.2.2. (s. 399), zawierającym analizę ryzyka ekonomicznego jako czynnika kształtującego wynagrodzenia za pracę. Jest dość oczywiste, że pracodawcy kształtując wynagrodzenie za pracę starają się ukształtować je w taki sposób, aby ograniczyć ryzyko finansowe i w części przerzucić je na pracownika. Autor formułuje w tym punkcie dość kontrowersyjną tezę dotyczącą udzielania przez państwo pomocy przedsiębiorcom borykającym się w niezawinionymi przez siebie trudnościami finansowymi (np. wsparcie finansowe w formie bezzwrotnych pożyczek). Wydaje się, że nadmierne stosowanie tego rodzaju mechanizmów po pierwsze może stanowić nadmierne obciążenie finansów publicznych, bo drugie może nadmiernie ingerować w zasady wolnego rynku i konkurencji między przedsiębiorcami.



Budzi również wątpliwości z punktu widzenia dozwolonej pomocy publicznej. W mojej ocenie tego rodzaju instrumenty powinny być zarezerwowane dla sytuacji nadzwyczajnych. Z taką sytuacją mieliśmy do czynienia na przykład w ostatnich dwóch latach w związku z epidemią COVID-19 i spowodowanymi nią ograniczeniami w prowadzeniu działalności gospodarczej. Ustawodawca trafnie tę sytuację zidentyfikował i objął przedsiębiorców szerokim instrumentarium bezpośredniej i pośredniej pomocy finansowej. Jednak w sytuacjach gdy nie występują zjawiska nadzwyczajne, a prowadzenie działalności gospodarczej nie doznaje przeszkód „zewnętrznych”, tego rodzaju środki nie powinny być w mojej ocenie stosowane. W tym zakresie postulaty Autora wydają mi się nieco zbyt daleko idące. Rozdział IV zakończony jest obszernymi i trafnymi wnioskami.

Rozdział V recenzowanej rozprawy poświęcony jest kształtowaniu wynagrodzenia za pracę w administracji publicznej, które Autor zakwalifikował jako odrębny system kształtowania wynagrodzenia, oparty na odmiennych założeniach i aksjologii. Jako podstawę swoich analiz Doktorant słusznie obrał trzy główne pragmatyki urzędnicze - ustawę o służbie cywilnej, ustawę o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawę o pracownikach samorządowych. Punktem wyjścia dla dalszych analiz jest jednak kodeks pracy, który w odniesieniu do pracowników sektora publicznego wskazuje na dwie metody kształtowania wynagrodzeń – układową i ustawową (w szczególności za pomocą aktów wykonawczych do pragmatyk urzędniczych). Bardzo interesującą i nowatorską częścią tego rozdziału pracy jest dokonanie bardzo dogłębnej analizy rzeczywistych możliwości kształtowania wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u pracodawców publicznych za pomocą układów zbiorowych pracy. Mimo, że z art. 77<sup>3</sup> k.p. zdaje się wynikać, że jest to przynajmniej równorzędna metoda kształtowania wynagrodzeń pracowników tego sektora, w rzeczywistości - czego Doktorant dowiódł przekonująco – możliwość ta ma dość iluzoryczny charakter. Ta część pracy zasługuje na podkreślenie ze względu na oryginalność, trafność i wysoki poziom argumentacji prawniczej. Trudno się w rezultacie dziwić, że w sektorze publicznym dominującą (można nawet zaryzykować twierdzenie że jedyną) metodą kształtowania wynagrodzeń jest metoda ustawowa, którą Autor szczegółowo analizuje, identyfikując jej cechy szczególne. Trafne są zwłaszcza spostrzeżenia autora wyrażone na stronach 508-510

recenzowanej pracy. Trafne są w mojej ocenie również konstatacje Autora, że model ten „zapewnia zdecydowanie dalej idącą ochronę, wyższy standard ochronny wynagrodzenia za pracę analizowanych grup zawodowych, niż te obowiązujące pracowników w sferze prywatnej” (s. 540). W podsumowaniu do rozdziału V autor postuluje częściowe inkorporowanie elementów systemu kształtowania wynagrodzeń pracowników sfery publicznej do powszechnych przepisów prawa pracy celem podwyższenie standardu ochrony wynagrodzenia za pracę. Zgadzam się z postulatem wyraźnego podkreślenia obligatoryjnego charakteru wynagrodzenia zasadniczego, zwłaszcza w odniesieniu do treści umowy o pracę. Ostrożniej podchodziłabym jednak do postulatu zamieszczenia w kodeksie pracy innych składników wynagrodzenia za pracę, np. dodatku za wieloletnią pracy lub premii rocznej.

Pracę wieńczy zakończenie, w której Autor w sumaryczny sposób przedstawia wnioski i postulaty de lege ferenda. Z reguły są to wnioski trafne.

Podsumowując tę część recenzji, pragnę podkreślić pasję i odwagę badawczą Doktoranta. Duża część przeprowadzonych przez niego rozważań ma charakter nowatorski, odważny, odbiegających od mocno konwencjonalnego sposobu przedstawiania tej materii w nauce prawa pracy. I za to niewątpliwie należy się Autorowi rozprawy duże uznanie (nawet jeżeli nie ze wszystkimi wnioskami się w pełni zgadzam). Muszę powiedzieć, że sama po lekturze tej pracy ujrzałam wiele kwestii w nowym świetle.

#### 4. Ocena formalnej strony pracy

Co do zasady Doktorant wykazał się dobrym opanowaniem warsztatu pisania pracy naukowej. Praca od strony formalnej jest przygotowana starannie, zaopatrzona w rozbudowane odsyłacze. Przypisy są starannie przygotowane i zredagowane. Zastrzeżenia budzi pewna rozwlekłość i niekiedy nadmierna drobiazgowość przeprowadzanych wywodów, przez co praca jest bardzo obszerna. Autor niejako równorzędnie traktuje wszystkie wątki (również te o pobocznym charakterze), podczas gdy niekiedy większa sumaryczność przeprowadzonych wywodów pozwoliłaby na lepsze wyeksponowanie głównego toku rozważań i praca byłaby łatwiejsza w odbiorze. Pracy przydałaby się również solidna redakcja językowa.

## 5. Ocena wykorzystanych źródeł

Na jednoznacznie pozytywną ocenę zasługuje wykorzystanie przez Autora źródeł. W pracy została w sposób efektywny i twórczy wykorzystana bardzo obszerna literatura przedmiotu, zarówno starsza jak i najnowsza. Zauważyć również należy, że Autor operował na bardzo obszernym materiale normatywnym, i wykazał się bardzo wysokim stopniem jego opanowania (co nie jest łatwe). Trafnie wykorzystano również dorobek judykatury. Pod tym względem praca nie budzi zastrzeżeń.

## 6. Konkluzje

Sumaryczna ocena recenzowanej pracy wypada bardzo pozytywnie. Praca jest nowatorska, odważna, zidentyfikowano w niej wiele bardzo interesujących problemów badawczych, sformułowano wiele trafnych wniosków i postulatów *de lege ferenda*. W przeważającej mierze są to wnioski i postulaty trafne. Na duże uznanie zasługują odwaga i pewna – można powiedzieć – bezkompromisowość badawcza Autora.

**W rezultacie należy jednoznacznie stwierdzić, że recenzowana dysertacja zawiera oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i jako taka może stanowić podstawę dalszych etapów postępowania o nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych dyscyplinie nauki prawne mgr. Mariuszowi Liskowskiemu.**

Warszawa, dnia 23 maja 2022 r.

Prof. ALK dr hab.  Monika Latos - Milkowska

