

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG
Uniwersytet Gdański
Wydział Prawa i Administracji
Katedra Prawa Pracy

RECENZJA

rozprawy doktorskiej Pani magister Agaty Miętek

pt. „Swoboda umów oraz jej ograniczenia

przy kształtowaniu treści stosunku pracy”

Warszawa 2017 (maszynopis, stron 464)

Wprowadzenie

Na podstawie art. 30 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 1789) oraz uchwały Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 28 listopada 2017 r., która powołała mnie na recenzenta w przewodzie doktorskim, przedkładałam recenzję rozprawy doktorskiej Pani magister Agaty Miętek pt. „Swoboda umów oraz jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy”, napisanej pod kierunkiem naukowym Pana dr hab. Łukasza Pisarczyka, prof. UW.

Nie ma jednolitych kryteriów oceny jakości/wartości dysertacji, co daje pewne pole do subiektywnych ocen dla recenzenta. Tym niemniej najczęściej przyjmuje się, że na ostateczną opinie o pracy doktorskiej wpływa temat i zakres pracy, struktura rozprawy, zastosowana metoda(-y), strona warsztatowa oraz treść merytoryczna. Niewątpliwie spośród wspomnianych elementów najważniejsze znaczenie należy przypisać **tematowi, metodzie badawczej oraz treści merytorycznej**. W tym znaczeniu, wybór tematu należy ocenić pod kątem trafności opisu zagadnienia, który powinien przedstawiać istotną wartość dla wybranej kategorii stosunków społecznych i nauki zarazem. Innymi słowy potencjał pracy opiera się na prezentacji **zagadnienia ważnego** a przy tym aktualnego dla stosunków społecznych związanych z pracą podporządkowaną, biorąc pod uwagę przedmiot prowadzonych przez Doktorantkę badań, przy tym interesującego z naukowego punktu widzenia. Z kolei **metoda(-y)** badania prawa przesądza o trafności stawianych tez i proponowanych rozwiązań, waży też na poprawności prowadzonej argumentacji, co w przypadku nauki prawa pracy ma szczególne znaczenie z uwagi na często występujące rozbieżności poglądów doktryny prawa pracy. Wreszcie **treść merytoryczna** jest esencją

pracy naukowej, gdyż ona decyduje o końcowym sukcesie pracy doktorskiej. Mając powyższe na uwadze w niniejszej recenzji wszystkie te elementy należy ocenić niezwykle pozytywnie. Wywiązując się z powierzonych roli Recenzenta, ustosunkowuję się do kilku wiodących aspektów dysertacji w postaci: wyboru problemu badawczego, celu rozprawy, jej struktury jak i metod badawczych, strony formalno-redakcyjnej oraz do oceny źródeł wykorzystanych w pracy.

Wybór problemu badawczego

Przedmiot

Przedmiotem przedłożonej do oceny rozprawy doktorskiej Pani magister Agaty Mietek jest podstawowa instytucja dla prawa pracy w postaci stosunku pracy, który to stosunek Autorka omawia w dwóch kontekstach. Pierwszym – swobody umów, aksjologii prawa pracy oraz zasad prawa pracy; drugim – ograniczeń swobody umów zarówno przy nawiązaniu jak i kształtowaniu treści stosunku pracy. Powyższe podejście dość charakterystyczne, by rzecz klasyczne dla prac odnoszących się do problemu autonomii woli, jej zakresu oraz limitacji. Autonomia będąca ważnym składnikiem swobody umów ma istotne znaczenie dla stron stosunku pracy zarówno przy podejmowaniu decyzji o zawarciu stosunku pracy na określonych warunkach jak wtedy, gdy obie bądź tylko jedna z nich decyduje się na zmianę treści stosunku pracy. Nie jest to jednak zarzut pod adresem Autorki. Wręcz przeciwnie, jest to pochwała, zwłaszcza, że niektóre fundamentalne dla danej dziedziny instytucje takie jak: stosunek pracy, autonomia woli stron czy swoboda umów, dobrze już znane i opisane, mogą być po wielokroć analizowane pod różnym kątem. Wyniki prowadzonych badań tylko wzbogacają i uaktualniają stan wiedzy pod kątem znaczenia, funkcji czy charakteru wymienionych kategorii prawa pracy. Tak jest w przypadku przedłożonej dysertacji.

Ocena wyboru

Wybór tematu dysertacji należy ocenić bardzo pozytywnie zwłaszcza w kontekście prac Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, której założeniem jest przygotowanie dwóch kodeksów: indywidualnego jak i zbiorowego prawa pracy a wraz z nimi pojawiają się propozycje całkowicie nowych rozwiązań prawnych. Czynnikiem mającym wpływ na trafność wyboru tematu, co podkreśla sama Autorka, są poglądy doktryny prezentujące całkowicie nowe ujęcie stosunku pracy jako stosunku administracyjnoprawnego, a co się z tym wiąże, odmienne od dotychczasowego zapatrywanie na temat charakteru norm prawa pracy, pracowniczego podporządkowania czy wreszcie swobody woli stron kształtowania treści stosunku pracy, skoro stosunek ten ma mieć cechy stosunku prawa publicznego nie zaś prywatnego. Temat pracy wpisuje się zatem w aktualną i żywą dyskusję, która dotyczy w przyszłości i zakresu prawa pracy.

Prawo pracy znajduje się w fazie przełomu, gdzie koncepcje na temat pojęcia, przedmiotu, systematyki czy funkcji (zwłaszcza ochronnej) prawa pracy wymagają ponownego

zastanowienia, opisanie i zdefiniowania. Nie ulega wątpliwości, że ta gałąź prawa podlega ciągłym przeobrażeniom zaś tzw. dynamizm rozwoju prawa pracy uznano za jego cechę charakterystyczną. Wobec czego wciąż trwa proces dostosowywania rozwiązań prawnych do aktualnego modelu społecznej gospodarki rynkowej, gdzie raz górę biorą aspekty społeczne a raz czysto rynkowe. Te wahania mają wpływ na przepisy prawa pracy. Do tego przemiany gospodarcze i towarzyszące temu rozwój techniki, robotyzacja i automatyzacja wpływają również na kształt stosunków pracy zwłaszcza wtedy, gdy nie wszystkie elementy porządkowania (co do czasu, miejsca czy sposobu wykonania pracy) są zauważalne. Czy w takim przypadku jeszcze można mówić jeszcze o stosunku pracy czy może o nowej podstawie zatrudnienia, jak i na jakiej podstawie ułożyć wzajemne relacje stron, do jakiego stopnia pozostawić prawo do swobodnego ukształtowania swojej sytuacji prawnej samym stronom, a gdzie wymagana jest już interwencja ustawodawcy? Na te i inne pytania współczesna doktryna prawa pracy poszukuje odpowiedzi i odpowiednich rozwiązań prawnych.

Uwagi sformułowane powyżej nie przeczą jednak temu, że w prawie pracy, podobnie jak w innych gałęziach prawa, są pewne części „stałe” - fundamentalne założenia, wartości i zasady, bez których prawo traci wewnętrzną spójność oraz zdolność harmonijnego rozwoju czy właściwości aplikacyjne. Autorka dysertacji wskazuje powody wyodrębnienia prawa pracy a także jasny podział pomiędzy prawem pracy a prawem cywilnym, opisuje cywilistyczną koncepcję wolności umów, która stała się pierwowzorem dla swobody umów w prawie pracy. Co wartością dodaną dla nauki prawa pracy, wskazują też na części wspólne jak i odmienności obu zasad.

Pani Magister przybliżyła także metody regulacji obowiązujące w prawie pracy po to, aby zaakcentować różnego rodzaju normy prawa występujące w prawie pracy. Tu pojawiają się tak charakterystyczne dla tej gałęzi normy semiimperatywne i - według gdańskiej szkoły prawa pracy - semidyspozytywne określające w pierwszej kolejności zakres autonomii stron stosunku pracy i granice swobody umów. To cenne spostrzeżenie Autorki uzupełnia trafna refleksja, że choć semiimperatywność i semidyspozytywność norm prawa pracy domniemują się z art. 18 Kodeksu pracy, to nie każdy przepis (norma) ma taki charakter.

Cel rozprawy i jej struktura oraz metody badawcze

Cel rozprawy

Wybór zagadnienia naukowego stanowiącego zasadniczy przedmiot analiz niniejszej rozprawy uważam za trafny i w pełni uzasadniony. Pozytywna ocena motywowana jest również tym, że dotyczy zagadnień kluczowych, wręcz podstawowych dla praw pracy.

Praca człowieka, mimo że dająca się wycenić i to w sposób jak najbardziej materialny, nie może być traktowana jak każdy inny towar podlegający uniwersalnemu prawom rynku. Dlatego wprowadzenie mechanizmów ochronnych do stosunku pracy ograniczających swobodę zwłaszcza autonomię pracodawcy jako dominującej strony w relacji z pracownikiem nie jest kwestionowana. Jednak to, co w założeniach wydaje się oczywiste i

proste, z poziomu konkretnych rozwiązań już nie jest tak jednoznacznie oceniane. Zwłaszcza funkcja ochronna prawa pracy łatwo ulega ideologizacji, stając się raczej narzędziem korygowania zasad wolnego rynku zamiast wyrównywania szans i pozycji między stronami stosunku pracy. Autorka dysertacji wytycza granice pomiędzy swobodą a dopuszczalną ingerencją kształtowania treści stosunku pracy poprzez przepisy prawa pracy, co należy bardzo docenić.

Temat pracy, o czym wspomniano wyżej, wiąże się z potrzebą sięgnięcia do fundamentalnych założeń prawa pracy. Polegają one na oparciu stosunku pracy na koncepcji *slu generis* zobowiązania, do tego zobowiązania dwustronnego, gdzie strony są przez prawo pracy nazwane i zdefiniowane. Ponadto stosunek pracy ma charakter odpłatny zaś świadczenia co do zasady opierają się na wzajemności i ekwiwalentności, tylko że wzajemność i ekwiwalentność świadczeń korygowana jest przez różne kategorie ryzyka (gospodarczego, socjalnego i technicznego) nałożone na pracodawcę, które „burzą” klasyczną koncepcję zobowiązania. Innym fundamentem, na którym opiera się prawo pracy jest zagwarantowanie nie tyle formalnej, co materialnej równości stron, czemu służy chociażby zasada korzystności trafnie oddzielona przez Autorkę od zasady uprzywilejowania pracownika. Danej do podstaw prawa pracy zalicza się zasada ograniczonego automatyzmu prawnego pozwalająca na zastąpienie unieważnionych umownych postanowień, odpowiednimi przepisami pracy w przypadku, gdy uzgodnienia zawarte między stronami naruszają nieobniżony poziom ochrony pracownika. I tu znowu cenny głos Autorki dysertacji albowiem wszystkie te podstawowe zasady mają swoje ograniczenia, co oznacza, że nie w każdym przypadku można je zastosować.

Założeniem rozprawy doktorskiej jest zaprezentowanie argumentacji przemawiającej za tezą, że swoboda umów, choć istotna z uwagi na zobowiązaniowy charakter stosunku pracy, nie jest zasadą kierunkową prawa pracy. Cel dysertacji został sformułowany trafnie, albowiem kierunek rozwoju prawa pracy wytyczą także inne zasady jak chociażby: zasada ochrony godności pracownika, a także zasada równości, niedyskryminacji czy uprzywilejowania pracownika, które są równorzędne i równie istotne pod względem wartości i funkcji w prawie pracy. Stąd swoboda umów na gruncie prawa pracy inaczej została regulowana aniżeli w prawie cywilnym.

Ciekawie został sformułowany inny cel badawczy. Sprowadza się on do pytania: czy swoboda umów dotyczy wyłącznie czynności wynikających z aktu woli stron stosunku pracy czy może też być rozważana w kontekście czynności jednostronnej lub realizacji nakazów prawnych takich jak chociażby zawartych w artykułach 230 czy 231 Kodeksu pracy.

Struktura i ocena pracy

Pani magister Agatę Miętek przedstawiła tytułowe zagadnienie w ośmiu rozdziałach merytorycznych, uzupełnionych wstępem, zakończeniem, bibliografią oraz wykazem aktów prawnych. Wymienione elementy struktury, będące podstawowymi jednostkami

redakcyjnymi pracy, świadczą o klasycznym podejściu do formalnej konstrukcji rozprawy doktorskiej i zasługują na ocenę bardzo pozytywną. Kompozycja jak i wewnętrzny podział pracy odpowiada jednocześnie celom i założeniom badawczym postawionym przez Autorkę dysertacji.

Systematyka wewnętrzna pracy, na to wskazuje Autorka, obejmuje 4 części merytoryczne tj. część wstępną, w skład której wchodzi rozdział I oraz II, część drugą – historyczną obejmującą rozdział III, część trzecią sfawiającą trzon analiz prawno-dokmatycznych, które tworzą rozdziały IV do VII włącznie, oraz część czwarta – rozdział VIII - która przedstawia wartość aplikacyjną konstrukcji zaprezentowanych wcześniej.

który przedstawia tło historyczne wyodrębnienia najpierw umowy o pracę a potem podstawy uformowania nowej gałęzi prawa. Druga część pracy obejmuje rozdział II poświęcony przedstawieniu zakres swobody umów w zobowiązaniowym stosunku prawa cywilnego oraz aksjologii zasady swobody umów. Część trzecia, zasadnicza obejmująca rozdziały IV do VII, w której zawarta jest analiza norm prawnych dotyczących swobody umów w indywidualnym prawie pracy. Ostatnia, czwarta część dotyczy zastosowania sformułowanej wcześniej autonomii do poszczególnych elementów stosunku pracy.

Założeniem części wstępnej (czyli **rozdziału I** str. 21-46) jest zaprezentowanie różnych koncepcji stosunku pracy w tym: **zobowiązaniowej**, gdzie dominują mechanizmy cywilistyczne korygowane przez prawo pracy z uwagi na faktyczną nierówność stron stosunku pracy oraz **dualistycznej** stanowiącej propozycję wyodrębnienia w ramach stosunku pracy sfery organizacyjnej, w której występują właściwe prawu publicznemu elementy prawno-administracyjne oraz część zobowiązaniową zawężoną do definicji stosunku pracy z art. 22 Kodeksu pracy. Wybór koncepcji przekłada się również nazwijmy „złożoność” stosunku pracy. W doktrynie prawa pracy nie ma pełnej zgodności co do „pojemności” stosunku pracy. Konkurują ze sobą dwie teorie – **monistyczna**, w myśl której w strukturze stosunku pracy należy upatrywać szeregu stosunków prawnych o zobowiązaniowym charakterze prawnym, składających się na jeden stosunek pracy; a także teoria **pluralistyczna**, w świetle której stosunkiem pracy jest jedynie stosunek prawny, który wynika z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Istotne jest również zastrzeżenie, że przy teorii pluralistycznej jest to tylko jeden ze stosunków prawnych, które łączą pracownika z pracodawcą. Ilość i charakter prawny pozostałych zależy od konkretnych unormowań prawnych. Wobec czego inne towarzyszące lub związane stosunki prawne ze stosunkiem pracy wcale nie muszą mieć charakteru zobowiązaniowego.

Dominuje w nauce prawa zapatrywanie, że stosunek pracy z art. 22 Kodeksu pracy obejmuje jedynie część powiązań prawnych między pracownikiem a pracodawcą. Potwierdzeniem takiej tezy jest wyraźne odróżnianie w Kodeksie pracy terminów „stosunek stosunek pracy” oraz „prawa i obowiązki pracowników i pracodawców” (np. w art. 1 i 22 § 1 Kodeksu pracy), co sugeruje jednoznacznie, że stosunek pracy nie obejmuje całości praw i obowiązków pracowników i pracodawców uregulowanych w Kodeksie pracy. Należy też zauważyć, że

w ramach samego kierownictwa pracodawcy stanowiącego element definicji stosunku mieści wiele uprawnień niepoddających mechanizmowi uzgodnień pomiędzy stronami. Do nich należą chociażby uprawnienia dyrektywne, dyscyplinarne czy dystrybtywne, które polegają na jednostronnym konkretyzowaniu praw i obowiązków pracownika (str. 35).

Część historyczną zamyka rozdział II (str. 47-93), w którym przedstawiony jest przedmiot stosunku pracy, treść stosunku pracy, zakres znaczeniowy kształtowania treści stosunku pracy. Logicznie i spójnie omówiony jest podział stosunku pracy na elementy przedmiotowo, podmiotowo istotne oraz te, które uzupełniane są przez przepisy prawa pracy (elementy dodatkowe) w braku odpowiednich postanowień stron stosunku pracy. W tym rozdziale pokazane są również metody kształtowania treści stosunku pracy już po zawarciu stosunku pracy poprzez czynności prawne dwustronne oraz czynności prawne jednostronne. Przystępnie zostały wyjaśnione uprawnienia kształtujące oraz klauzule umowne (np. o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę). Trafna jest kwalifikacja zakazu konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę do klauzul umownych, nie zaś do odrębnej umowy, na co może wskazywać literalne odczytanie art. 100¹ Kodeksu pracy. Wynika to z faktu, że obowiązek określonego zachowania może być wywiedziony z art. 100 §2 pkt 4 Kodeksu pracy.

Moją uwagę przykuł natomiast podrozdział 5.3. zatytułowany „*Obowiązek złożenia oświadczenia woli kształtującego treści stosunku pracy*”. Wskazane są tu przepisy, które nakładają na pracodawcę obowiązek złożenia oświadczenia woli zmierzającego do ukształtowania stosunku pracy pracownika. Dla przykładu Autorka podaje art. 178 oraz 179 Kodeksu pracy (które dotyczą pracownic w ciąży bądź karmiących dziecko piersią), art. 201 §2 Kodeksu pracy (dotyczący pracowników młodocianych) a także wskazuje przypadki stwierdzenie objawów choroby zawodowej - art. 230 § 1 Kodeksu pracy czy chociażby niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy bądź chorobą zawodową - art. 231 Kodeksu Pracy. W moim przekonaniu zabrakło dołączenia do tego katalogu sytuacji z art. 55 § 1 Kodeksu pracy tj. stwierdzenia przez lekarza medycyny pracy przeciwwskazań do wykonywania pracy. Jak się wydaje brakuje jasnej oceny charakteru prawnego dokonywanych czynności, a więc tego czy są to czynności jednostronne czy dwustronne, co oczywiście ma niebagatelne znaczenie przy ocenie skuteczności ich dokonywania. Z dalszych części tego rozdziału, a w szczególności rozważań zawartych na stronie 75 wynika, że Autorka przechyla się raczej do konstrukcji czynności dwustronnych. Pragnę jednak zauważyć, że Kodeks pracy rozgranicza przekształcenia stosunku pracy o charakterze trwałym (np. art. 42 Kodeksu pracy) i czasowym. Na oznaczenie czasowego przekształcenia stosunku pracy ustawodawca używa dość konsekwentnie sformułowań „powierzenie innej pracy” bądź „przeniesienia do innej pracy”. Przy czym w tym drugim przypadku, a więc przeniesienia do innej pracy, ustawodawca zakłada dłuższy horyzont czasowy aniżeli dzieje się to w ramach powierzenia pracownikowi innej pracy. Wydaje się więc, że przekształcenia czasowe dochodzą wskutek czynności jednostronnych. W zobowiązaniowym stosunku pracy wciąż wartością chronioną jest rodzaj uzgodnionej pracy i

tylko nadzwyczajne okoliczności, jak te wymienione wyżej, mogą stanąć na drodze wykonywania pracy umówionej. Z drugiej strony, ustawodawca musi wyposażyć pracodawcę w narzędzia umożliwiające skuteczne wykonanie prawnego nakazu złożenia oświadczenia określonego rodzaju i osiągnięcia zamierzonego w nim skutku. W razie ustania czasowej przeszkody mówimy o kontynuacji tego samego stosunku pracy i tego samego rodzaju pracy.

Nie jest dla mnie do końca zrozumiały wniosek zawarty również na stronie 75. Pozwolę sobie zacytować cały akapit: „*W razie zaistnienia wskazanych okoliczności zarówno pracownik jak i pracodawca powinni złożyć zgodne oświadczenia woli wywołujące skutek w postaci zmiany treści stosunku pracy. W przypadku instytucji przywrócenia do pracy, aby nastąpił skutek w postaci nawiązania stosunku pracy (czy chodzi tu o nawiązanie nowego stosunku pracy - pytanie do Autorki?) pracownik ma obowiązek zgłosić gotowość podjęcia pracy. Brak zgłoszenia gotowości nie będzie pociągało za sobą negatywnych konsekwencji względem pracownika. Jak to możliwe, że brak gotowości do pracy nie rodzi żadnych konsekwencji? O jakie konsekwencje chodzi: nawiązania, „aktywacji” poprzedniego stosunku pracy? Proszę o wyjaśnienie wniosków zawartej w tym akapicie w toku przewodu doktorskiego. Z uwagi na wysoki poziom recenzowanego doktoratu nie mam wątpliwości, że Autorka potrafi te zawiłości wyjaśnić.*

Część trzecia obejmuje rozdział II poświęcony w przedstawieniu swobody umów w zobowiązaniowym stosunku prawa cywilnego. Autorka osiąga zamierzone cele badawcze, przedstawiając wnikliwie założenia aksjologiczne i normatywne uzasadniające obowiązywanie zasady swobody umów w prawie cywilnym. Zabiegi te mają na celu zrekonstruowanie wzorca swobody umów w prawie cywilnym, traktując ten wzorzec jako punkt odniesienia do rozważań na temat treści i ograniczeń wspomnianej zasady na gruncie prawa w pracy.

Część czwarta obejmuje zasadniczy trzon analizy prawno dogmatycznych. Składa się na nią rozdział IV, w którym Autorka prezentuje normatywne podstawy obowiązywania swobody umów w prawie pracy. Zasadnie rozgranicza moment nawiązania stosunku pracy, gdzie swoboda umów ma swoją podstawę prawną w prawie pracy wyrażoną wprost w art. 11 Kodeksu pracy; od części dotyczącej w swobody kształtowania treści stosunku pracy już po nawiązaniu stosunku pracy. Na etapie kształtowania treści stosunku już zawartego pomiędzy stronami brakuje normatywnych podstaw w prawie pracy, co uprawnia do zrekonstruowania tej części zasady swobody umów w oparciu o koncepcję cywilistyczną. W rozdziale V przedstawione są instytucje prawne limitujące swobodę umów charakterystyczne dla prawa pracy. W tej części Autorka równoważy zasadę swobody z innymi podstawowymi zasadami w tym z zasadą uprzywilejowania pracownika, zasadą równego czy niedyskryminującego traktowania, łącząc je z zasadą ochrony godności pracownika. Na tym etapie dysertacji potwierdza stawioną we wstępie zakładaną tezę badawczą. Sprowadza się ona do założenia, że zasada swobody umów w prawie pracy nie jest zasadą kierunkową. Z kolei w rozdziale VI zawarte są analizy dotyczące instrumentów ograniczających zasadę swobody umów w

prawie pracy w oparciu o limitację wywodzące z prawa cywilnego. W końcu w rozdziale VII pokazane są konsekwencje przekroczenia wyznaczonych granic swobody umów w prawie pracy.

Metody badawcze

Struktura pracy nie budzi żadnych zastrzeżeń, podobnie jej treść. Z kolei zawężenie metod badawczych do analizy historycznej oraz formalno-dogmatycznej, usprawiedliwione założeniami, które stawia przed sobą Autorka dysertacji. Polegają one przede wszystkim na zaprezentowaniu stanu regulacji swobody umów na etapie wyodrębnienia w prawie cywilnym nowego rodzaju umów w postaci umowy o pracę jak i ocenie jej treści i ograniczeń w obowiązującym stanie prawnym. Uważam, że zwężenie badań jest zabiegiem trafnym umożliwiającym dokonywanie właściwych porównań i formułowanie poprawnych wniosków.

W moim odczuciu praca jest przykładem poznania problemu naukowego w sposób dedukcyjny, który polega na przedstawieniu zagadnień ogólnych a następnie szczegółowych.

Strona formalno-redakcyjna

Stronę formalno-redakcyjną rozprawy doktorskiej oceniam jako bardzo dobrą. Pani magister Agata Miętek sprawnie posługuje się językiem prawniczym, dobrze rozumie i we właściwym kontekście używa zwrotów prawniczych. Niewątpliwą jednak zaletą całej pracy jest ponadprzeciętna poprawność stylistyczna i językowa, która pozwala właściwie odczytać zarówno tok rozumowania jak i prezentowane wnioski prawnicze. Uwagi polemiczne, od których Autorka dysertacji nie stroni, prowadzone są z dużą kulturą i zachowaniem właściwej argumentacji.

Ocena źródeł wykorzystanych w pracy

Niezwykle istotnym aspektem rozprawy doktorskiej, w istotny sposób wpływającym na jej końcową ocenę, jest tak zwana strona warsztatowa, pośrednio wskazująca na „umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej”, o której mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. Oceniając pracę Pani magister Agaty Miętek pod tym kątem należy wystawić jej także i w tym przypadku najwyższą notę. Należy przyznać, że Doktorantka wykorzystwała w szerokim zakresie dorobek judykatury oraz doktryny. Ilość przypisów oraz pozycji literatury jest wręcz imponująca. Ponadto sposób cytowania i powoływania na cudzy dorobek naukowy zdradza wielką dbałość o poszanowanie praw autorskich innych osób, umożliwiając weryfikację przywołanych tam treści.

Ocena końcowa

Przedstawione wyżej uwagi pozwalają na stwierdzenie, że przedłożona do oceny rozprawa doktorska Pani magister Agaty Miętek pt. „Swoboda umów oraz jej ograniczenia przy

kształtowaniu treści stosunku pracy” stanowi wartościowe opracowanie naukowe podjętego tematu. W dysertacji zostały osiągnięte wszystkie założone przez Autorkę cele badawcze przy ponadprzeciętnym warsztacie naukowym. Z tego względu rekomenduję publikację przedłożonej dysertacji.

Oznacza to, że recenzowana rozprawa spełnia warunki określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki, co uzasadnia dopuszczenie Pani magister Agaty Miętek do dalszych stadiów postępowania w przewodzie doktorskim.

Z poważaniem



Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG