

Białystok, 29.01.2022 r.

Dr hab. Aneta Giedrewicz-Niewińska, prof. UwB

Katedra Prawa Własności Intelektualnej,

Prawa Gospodarczego Publicznego oraz

Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Wydział Prawa

Uniwersytet w Białymstoku

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej
„Ochrona pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy”,
Warszawa 2021, s. 259 napisanej pod kierunkiem dr hab. Moniki Latos-Miłkowskiej,
prof. ALK**

I. Wprowadzenie

Niniejsza recenzja odnosi się do rozprawy doktorskiej mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej zatytułowanej „Ochrona pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy”, przedłożonej w formie pisemnej monografii naukowej. Rozprawa liczy 259 strony. Składa się z pięciu rozdziałów poprzedzonych Wstępem. Obejmuje wykaz skrótów, bibliografię (około 461 pozycji, w tym około 74 pozycji anglojęzycznych), wykaz opinii oraz wykaz orzecznictwa (nie tylko Sądu Najwyższego, ale także Trybunału Konstytucyjnego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej).

Rozprawa doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

II. Ocena rozprawy doktorskiej

1. Temat badawczy

Przedmiot recenzowanej rozprawy mieści się w obszarze uelastycznienia form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Rozważania nie obejmują jednak, co oczywiste,

wszystkich aspektów atypowego zatrudnienia. Po pierwsze, Autorka zawężyła je do kwestii atypowych stosunków pracy. Poza zakresem rozważań pozostało zatem świadczenie pracy w ramach stosunków o charakterze cywilnoprawnym oraz w wyniku zastosowania outsourcingu jako metody organizacji przedsiębiorstwa. Po drugie, podjęła się kompleksowej analizy jednego z zagadnień mieszczących się w tym obszarze tj. ochrony pracowników.

Na wstępie należy dokonać oceny trafności wyboru tematu powyższej rozprawy. Sama Autorka wyjaśnia w sposób stosunkowo wąski znaczenie podjętej w rozprawie problematyki. Stwierdza bowiem we Wstępie, że problematyka analizowana w niniejszej dysertacji ma doniosły prawny i społeczny wymiar (s. 8). Ponadto stwierdza, że problematyka ta nie była do tej pory przedmiotem kompleksowej analizy.

Wydaje się, że można byłoby się spodziewać szerszego wyjaśnienia znaczenia podjętej w monografii problematyki. Niewątpliwie znaczenie tematu jest powiązane z wielością i różnorodnością zagadnień badawczych i problemów szczegółowych. Warto jednak wyjaśnić z jakich powodów możemy przyjąć, że podjęty temat jest ważny. Przypuszczać można, że Autorka założyła, iż jest to na tyle oczywiste, że nie wymaga głębszego wyjaśnienia. Nie ulega bowiem żadnej wątpliwości, że zagadnienie ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy ma istotne znaczenie z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia. Wynika to chociażby stąd, że wraz ze zmieniającymi się uwarunkowaniami gospodarczymi, technologicznymi, organizacyjnymi wciąż rośnie potrzeba szukania rozwiązań, których celem jest pogodzenie ochrony interesów zarówno pracodawców jak i pracowników. Uelastycznienie regulacji prawa pracy odbywa się nie tylko w Polsce, ale również na poziomie Unii Europejskiej. Wyrazem tego jest między innymi unormowanie, na poziomie krajowym i unijnym, tzw. atypowych form zatrudnienia, do których należą między innymi zatrudnienie terminowe, w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca tymczasowa, telepraca. Tak więc już ilość atypowych form zatrudnienia oraz problemów związanych z ich stosowaniem w zupełności mogą uzasadniać wagę podjętego tematu. Podkreślić także należy, że modyfikacja i unowocześnienie regulacji prawa pracy, związane ze zmianami społeczno-gospodarczymi na świecie, powinno w sposób zrównoważony uwzględniać ochronę słabszej strony stosunku pracy, jaką jest pracownik. Odpowiedz na pytanie, jak powinno zmieniać się uregulowania polskiego prawa pracy, aby zachować równowagę interesów stron stosunku pracy jest niezwykle ambitnym zadaniem, którego podjęła się Autorka recenzowanej rozprawy.

Za zaletę pracy można uznać dążenie do całościowego przedstawienia problemu. Przede wszystkim wynika to z tego, że zakres przedmiotowy rozprawy obejmuje ochronę

pracowników zatrudnionych nie na podstawie jednego, wybranego atypowego stosunku pracy, ale obejmuje kilka atypowych podstaw zatrudnienia. Ponadto w pracy omówiono wiele obszarów ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy, poczynając od ochrony warunków pracy i płacy po ochronę zbiorową. Autorka deklaruje więc we Wstępie, że rozprawa ma stanowić kompleksową analizę omawianego zagadnienia.

Wybór tematu należy przyjąć z aprobatą z uwagi również na to, że w polskim piśmiennictwie brak całościowego, monograficznego opracowania zagadnienia ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy. Z całą pewnością praca ta wypełnia istniejącą w tym zakresie lukę.

Pomimo powyższych uwag, mających charakter jedynie uzupełniający, należy bardzo wysoko ocenić wybór tematu przez Doktorantkę. Warto podkreślić, że wybrano temat, który jest trudny przede wszystkim ze względu na wielość problematyki szczegółowej oraz jej różnorodność, a także zmienność w czasie zapotrzebowania na pracę atypową. Dobitnie ukazały to ostatnie lata, w których w związku z pandemią wzrosło zainteresowanie pracą zdalną. Coraz większa popularność tej formy zatrudnienia ukazała problemy, których wcześniej nie analizowano szczegółowo. Należy do nich przykładowo prawo pracownika do wyłączenia się, nad którego regulacją już podjęto pracy na szczeblu Unii Europejskiej.

2. Cele badawcze

Pozytywnie należy ocenić, deklarowane przez Doktorantkę we Wstępie, podstawowe cele badawcze. Ich wyodrębnienie w tekście dysertacji jest wyraźne. Jako główny cel badawczy wskazano ustalenie, „czy poziom ochrony pracowników zatrudnionych w atypowych stosunkach pracy jest ukształtowany prawidłowo”. Autorka powyższy cel badawczy konkretyzuje przez cele szczegółowe. Doktorantka deklaruje ustalenie, „czy zakres dyferencjacji sytuacji prawnej pracowników atypowych w stosunku do pracowników realizujących typowe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzasadniony”. W dalszej części Doktorantka precyzuje, „czy owa dyferencjacja nie wykracza poza konieczny zakres, nadmiernie nie pogarszając sytuacji pracowników atypowych”.

3. Struktura pracy

W pracy kolejno omawiane są poszczególne zagadnienia składające się na ochronę pracowników realizujących zatrudnienie odbiegające od klasycznego wzorca, jakim jest stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy na czas nieokreślony. Materia ta została

przedstawiona klarownie w pięciu rozdziałach, zgodnie z najczęściej przyjmowanymi w takich pracach sposobami porządkowania poszczególnych zagadnień. Na początku omówione zostały kwestie pojęciowe, ogólne, następnie środki ochrony z zakresu indywidualnego prawa pracy, a później – z zakresu zbiorowego prawa pracy. Poszczególne rozdziały są spójne, a ich objętość mieści się w rozsądnych granicach, zachowując regułę proporcjonalności.

Strukturę rozprawy można zatem uznać za prawidłową. Cenne są umiejscowione na końcu każdego rozdziału podsumowania zawierające dojrzałe i wartościowe wnioski, często krytyczne wobec istniejącej rzeczywistości prawnej. Pokazuje to, że Autorka potrafi, na tle rozległego materiału normatywnego, uzupełnionego stanowiskiem wyrażonym w doktrynie i orzecznictwie sądowym, formułować własne opinie i oceny na temat poszczególnych zagadnień. W pracy występują także szczegółowo dopracowane wnioski *de lege ferenda*. Występują one w formie propozycji konkretnych zmian oraz wskazywane jest brzmienie proponowanych unormowań. W mojej ocenie powyższe świadczy o dużej samodzielności naukowej Doktorantki.

W pracy umieszczono także analizę projektu ustawy nowelizującej kodeks pracy z 2021 r., która ma wprowadzić pracę zdalną, jako trwałą instytucję do kodeksu pracy. Uwzględnienie tego wątku w pracy pokazuje, moim zdaniem, dobrą orientację Doktorantki w opisywanej problematyce oraz umiejętność analizy nowych uregulowań prawnych, niezbyt szeroko opisywanych w literaturze.

4. Metodologia i warsztat naukowy

Podstawową metodą badawczą, w oparciu o którą prowadzone są rozważania, jest metoda dogmatyczna, powszechnie stosowana w pracy naukowej. Uzupełnia ją metoda komparatystyczna, która służy porównaniu rodzimych regulacji ze środkami ochrony istniejącymi w państwach zachodnioeuropejskich oraz metoda historyczna. W mojej ocenie dobór metod rozwiązania problemów badawczych nie budzi wątpliwości.

Merytorycznie praca jest utrzymana na dobrym poziomie. Wywody są przejrzyste, dobrze uargumentowane. Niewątpliwie Autorka zgromadziła obszerną literaturę przedmiotu, w oparciu o którą prowadziła swoje badania. Świadczy to o jej dobrym warsztacie badawczym.

Rozprawa napisana została przyzwoitym prawniczym językiem. Pewne uchybienia językowe, jakie pojawiły się w trakcie lektury, spowodowane są jak sądzę niedostateczną korektą językową.

5. Wybrane problemy objęte treścią rozprawy

Recenzowaną rozprawę rozpoczyna rozdział poświęcony pojęciu atypowych stosunków pracy, okolicznościom ich pojawienia się oraz regulacji unijnej i międzynarodowej w tym zakresie. Uwzględnienie dotyczących tego rozważań jest całkowicie uzasadnione. Już bowiem dawno temu poruszano w literaturze podstawowe problemy związane z jednoznacznym definiowaniem tego pojęcia (np. A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997). Należy zgodzić się z wywodami mającymi świadczyć o braku jednolitej definicji pojęć atypowy stosunek pracy, nietypowy, niestandardowy (s. 11-15). Nie wnikając w rozważania dotyczące wielu możliwych ujęć wspomnianych pojęć, zgadzam się z przyjętym na potrzeby rozprawy kryterium definiowania atypowych stosunków pracy wyrażającym się w różnicach w stosunku do klasycznego modelu zatrudnienia, jakim jest umowa o pracę na czas nieokreślony (s. 16). Tak przyjęte rozumienie atypowych stosunków pracy umożliwia prawidłową realizację celów badawczych rozprawy (ustalenie zakresu dyferencjacji sytuacji prawnej pracowników atypowych do pracowników realizujących typowe zatrudnienie).

W dalszej kolejności Doktorantka omawia rozwój atypowych form zatrudnienia w państwach zachodnioeuropejskich i w Polsce, dochodząc do słusznego wniosku, że obecnie problemy związane z zapewnieniem pracownikom atypowym właściwej ochrony są wspólne w całej Unii Europejskiej (s. 33). Rozdział pierwszy rozprawy kończą wywody na temat regulacji unijnych i międzynarodowych dotyczących poszczególnych form zatrudnienia atypowego.

Nie jest do końca jasne, jaki jest cel przeprowadzenia tych rozważań. Autorka wskazuje jedynie, że podejmuje ten wątek „dla zachowania przejrzystości wyводу” (s. 10). Rozważania powyższe mają charakter skrótowy, wręcz sprawozdawczy, a wnioski chociaż trafne, są ogólne. Zgodnie z nimi, analizowane regulacje koncentrują się wokół dwóch kwestii tj. ochrony pracowników atypowych przed dyskryminacją oraz zapewnienia pracownikom warunków realizujących klasyczne zatrudnienie z koniecznymi odrębnościami (s. 44-45).

Należy się spodziewać, że bardziej skonkretyzowane wnioski dotyczące zgodności polskich regulacji z unijnymi w zakresie atypowych form stosunku pracy znajdą się w dalszej części rozprawy.

Kolejny rozdział dotyczy jednej ze sfer ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy tj. ochrony warunków pracy i płacy. Uważam, że przyjęta na potrzeby rozprawy szeroka definicja warunków pracy i płacy jest słuszna. Nie

ulega wątpliwości, że w tym rozdziale Autorka przechodzi do omówienia problemów o kluczowym znaczeniu dla podjętej problematyki rozprawy. Prezentowane są ustalenia w kwestii zakresu dopuszczalnej dyferencjacji sytuacji prawnej pracowników atypowych. Doktorantka dokonuje szczegółowej analizy istniejącej regulacji, wskazując na takie problemy, jak podział praw i obowiązków dotyczących warunków pracy i płacy między agencję pracy tymczasowej a pracodawcę użytkownika, nabycie i realizacja prawa do urlopu wypoczynkowego przez pracownika tymczasowego, wpływ obniżenia wymiaru czasu pracy na wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą oraz wymiar urlopu wypoczynkowego, a także na konsekwencje świadczenia pracy regularnie poza zakładem pracy. W rozdziale tym znajdują się także wywody dotyczące ochrony tych pracowników przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją. Doktorantka dochodzi do trafnego, także moim zdaniem ogólnego wniosku, że każdy atypowy stosunek pracy wymaga wprowadzenia norm adresowanych do potrzeb, wynikających ze świadczenia danej pracy atypowej. Ponadto zauważa, że ustawodawca wprowadza zatrudnienie atypowe jako niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji pracowników.

Szczególnie interesujące okazały się rozważania dotyczące realizacji prawa do wypoczynku pracownika tymczasowego. Przede wszystkim odniesienie polskiej regulacji w tym zakresie do wzorca unijnego i stwierdzenie, że między innymi urlop powinien odpowiadać co najmniej warunkom mającym zastosowanie, gdyby pracownicy tymczasowi zostali bezpośrednio zatrudnieni przez pracodawcę użytkownika (s. 58). Zgodzić się należy w pełni z konstatacją, że nie można znaleźć uzasadnienia dla różnicowania prawa pracownika atypowego do wykorzystania urlopu w naturze w zależności od okresu wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Prowadzi to bowiem do niekorzystnych skutków w postaci pozbawienia pracownika tymczasowego prawa do wypoczynku (s. 88).

W tej części rozprawy prezentowane są także ustalenia związane z obowiązkiem pracy pracownika niepełnoetatowego ponad ustaloną w umowie część etatu. Kontrowersje wywołuje również prawo pracownika niepełnoetatowego do dodatku do wynagrodzenia za przepracowane godziny ponad określone w umowie. Wyrażenie jednoznacznego stanowiska w tej kwestii jest trudne ze względu na brzmienie przepisów oraz rozbieżne poglądy przedstawicieli doktryny. Doktorantka klarownie przedstawia główny problem, jakim jest braku uzgodnienia między stronami dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Formułuje ona własne propozycje *de lege ferenda*, w myśl których między innymi dodatek byłby naliczany po przekroczeniu godzin pracy ponadwymiarowej określonej w przepisach kodeksu pracy (s. 67).

Rozdział trzeci rozprawy poświęcony został jednemu z najistotniejszych zagadnień prawa pracy jakim jest ochrona trwałości stosunku pracy. Zagadnienie to odniesione zostało do zatrudnienia atypowego. Autorka deklaruje analizę przepisów dotyczących pracowników świadczących pracę w atypowych formach zatrudnienia przede wszystkim przez pryzmat ochrony powszechnej i szczególnej. W rozdziale tym pojawia się wiele wątków prawnoporównawczych. Autorka odnosi się nie tylko, jak miało to miejsce w dotychczasowych rozważaniach do prawa unijnego, ale także posiłkuje się regulacją krajową i dorobkiem wypracowanym w państwach zachodnioeuropejskich (m. in. s. 99, 10, 118). Jak bowiem wiadomo, pozwala to na lepszą ocenę własnych regulacji i ewentualną potrzebę dokonania ich zmian.

W rozdziale tym najobszerniej odniesiono się do kwestii pozbawienia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Jest to całkowicie zrozumiałe, biorąc pod uwagę ilość problemów, jakie występowały i nadal występują w odniesieniu zwłaszcza do wypowiedzania umów terminowych. Świadczy o tym bogate orzecznictwo nie tylko krajowe, ale także unijne oraz ewolucja istniejącego stanu prawnego. Autorka słusznie zwraca uwagę, że częściowe transponowanie reguł wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony do umów terminowych, poprzez ustanowienie zasady wypowiedzalności umowy terminowej z zachowaniem okresu wypowiedzenia stoi w opozycji do zakazu dyskryminacji wyrażonego w dyrektywie 99/70/WE (s. 142). Powoduje bowiem, że umowy terminowe są wypowiedzalne dowolnie a wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony wiąże się z koniecznością uzasadnienia i konsultacji związkowej. Na podkreślenie zasługują także spostrzeżenia Doktorantki dotyczące nieuzasadnionej prawnie dyferencjacji sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników tymczasowych realizujących zatrudnienie terminowe, w których strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia. Tymczasowy stosunek pracy jest wówczas bardziej stabilny niż umowa o pracę na czas określony (s. 119).

Zgodzić się należy ze stanowiskiem Doktorantki, iż umożliwiając dowolne wypowiedzanie umów terminowych w ogóle nie wzięto pod rozwagę możliwości wprowadzenia mechanizmów ochronnych, których celem byłoby utrzymanie wzmożonej stabilizacji stosunku pracy w okresie trwania stosunku pracy (s. 108).

Doktorantka nie uchyła się od odpowiedzi na trudne pytania, jak na przykład czy należy wprowadzić obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej (s. 115). Wychodząc od poglądów prezentowanych w literaturze, po ich dogłębnej analizie formułuje

własne wnioski. Należy stwierdzić, że są one, dzięki zastosowanej argumentacji, do zaakceptowania. Pomimo nawet tego, że, jak już teraz wiemy, ustawodawca planuje pójść częściowo odmienną, niż proponowana przez Doktorantkę drogą. Mianowicie rządowy projekt nowelizacji kodeksu pracy, który ma być przyjęty w drugim kwartale 2022 r., przewiduje zarówno konieczność uzasadnienia jak i konsultacji związkowej wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Propozycja konsultacji związkowej, wskazana powyżej, jest zgodna z propozycjami *de lege ferenda* zawartymi w pracy (s. 179-180, 204). Z kolei propozycja uzasadnienia wypowiedzenia omawianej umowy, jak słusznie zauważa Autorka rozprawy, wiąże się z zagrożeniem zrównania umowy o pracę na czas określony z umową o pracę na czas nieokreślony (s. 116). Jednak może to też być początkiem rozmów w sprawie wprowadzenia jednolitego kontraktu, czyli modelu, gdzie nie ma różnych rodzajów umów o pracę, a każdy zatrudniony uzyskuje uprawnienia pracownicze wraz ze stażem pracy.

Rozdział czwarty dotyczy problematyki ochrony przed nadużywaniem atypowych stosunków pracy. Szczegółowej analizie poddano zróżnicowane środki ochronne tj. ograniczenia czasowe i limity umów, istnienie przyczyn uzasadniających zatrudnienie atypowe, uprawnienie do przechodzenia z zatrudnienia atypowego do klasycznego, a także konsekwencje rezygnacji ze świadczenia pracy atypowej.

W obecnym stanie prawnym istnieją podstawowe niejasności w zakresie zwłaszcza posłużenia się przez ustawodawcę klauzulą generalną w postaci „obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy” w celu uchylenia limitów przewidzianych w przypadku zawierania umów na czas określony między tymi samymi stronami. Jak słusznie zauważa Autorka, powyższą regulację należy ocenić krytycznie, ponieważ powoduje problemy z ustaleniem desygnatu wskazanego wyżej pojęcia. Regulacja ta nie uwzględnia również orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE, w których jako niedopuszczalne uznano sformułowanie w przepisach generalnego i abstrakcyjnego zezwolenia na wykorzystywanie kolejnych umów na czas określony (s. 157-158). Zgadzam się również z wnioskiem Autorki, że środek prawny w postaci poinformowania o takiej „obiektywnej przyczynie” inspektora pracy nie pełni w praktyce żadnej funkcji ochronnej przed nadużyciami. Ponadto poprawne jest stwierdzenie, że zawarcie kausalnej umowy terminowej bez istnienia ku temu przyczyny nie zostało obwarowane przez ustawodawcę odpowiednim skutkiem prawnym.

Do podobnego zresztą wniosku doszła Autorka również w przypadku zatrudnienia tymczasowego, gdy nie istnieje określona ustawą przyczyna, charakteryzująca się tymczasowością. W tym przypadku brak jest również jakichkolwiek instytucji chroniących pracowników tymczasowych przed nadużyciami tej formy zatrudnienia (s. 160).

Z powyższych względów zasadny jest, konsekwentnie głoszony przez Doktorantkę, postulat *de lege ferenda* zmiany przepisów polegającej na jednoznacznym określeniu, iż naruszenia w zakresie kausalności umowy na czas określony oraz zatrudnienia tymczasowego prowadzą do nawiązania umowy na czas nieokreślony.

Autorka bardzo dobrze zauważa, że ważną kwestią jest również zapewnienie skutecznego obowiązku pracodawcy informowania pracowników w atypowych formach zatrudnienia o możliwości zatrudnienia w klasycznym stosunku pracy (s. 167-171). Pojawiają się w związku z tym problemy poruszane w doktrynie, a związane po pierwsze z brakiem określenia sankcji z tytułu niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązku informacyjnego, a po drugie z brakiem efektywnych rozwiązań zapewniających realizację wniosku pracownika o zatrudnienie klasyczne. Na pozytywną ocenę zasługują wnioski szczegółowe dotyczące tych problemów.

Interesujące są wywody zawarte w Rozdziale piątym, w którym przedstawiono problematykę zbiorowych praw pracowników atypowych. Autorka podejmuje próbę ustalenia, na ile pracownicy atypowi objęci są ochroną wynikającą ze zbiorowego prawa pracy (s. 178).

Jednym z ciekawych wątków, poruszanych w tym rozdziale, jest motyw tworzenia i przystępowania do związków zawodowych przez pracowników tymczasowych (s. 180-188). Nie ulega wątpliwości, że cechy tego zatrudnienia stwarzają wiele niejasności w zakresie stosowania środków ochrony zbiorowej. W pierwszym rzędzie analizie zostały poddane kwestie zrzeszania się pracowników tymczasowych u pracodawcy użytkownika z uwzględnieniem zmian ustawy o związkach zawodowych w 2018 r. Następnie omówiono zagadnienie obecności pracowników tymczasowych we władzach związku zawodowego oraz związaną z tym ochronę trwałości stosunku prawnego powstałego między działaczem związkowym a pracodawcą. Wywody te oceniam wysoko. Są one bowiem poddane wszechstronnej analizie, a wnioski oparte na solidnych argumentach.

W przypadku każdej ocenianej rozprawy niezmiernie istotnym elementem są wnioski końcowe, będące podsumowaniem rozważań zamieszczonych w poszczególnych rozdziałach. W przypadku niniejszej rozprawy jest to kwestia wyjątkowo ważna, ponieważ wcześniej Autorka przedstawiła szereg podstawowych wątpliwości, jak i krytycznie oceniła wiele regulacji odnoszących się do ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy.

Wstępnie należy podkreślić, że Autorka nie zapomina o wskazanym wcześniej głównym celu badawczym. W zakończeniu odnosi się bowiem do podstawowych problemów omawianej ochrony w kontekście atypowego zatrudnienia pracowników.

Należy zgodzić się, że generalnie wraz z postępującym wzrostem wykorzystania tych form zatrudnienia ukształtowane zostały instrumenty ochronne właściwe dla konkretnych problemów pracowników atypowych. Prawdą jest również to, że jest jeszcze wiele obszarów wymagających zmian, aby poprawić sytuację pracowników atypowych. Zmiany powinny być dostosowane do specyfiki danego, atypowego stosunku pracy.

Ostatecznie należy stwierdzić, że Doktorantka udowodniła w bardzo rzetelny sposób, jak wiele niedoskonałości zawiera polska regulacja odnosząca się do ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy. Oczywiście, pewne zaproponowane propozycje zmian, chociaż dobrze uargumentowane, mogą okazać się z wielu powodów dyskusyjne. Jednak nie ulega wątpliwości, że polska regulacja prawna tej ochrony, jak zauważa Autorka, wymaga zmiany wielu unormowań prawnych.

III. Konkluzja

Recenzowana rozprawa wskazuje na dobrą znajomość tematyki objętej badaniami i powiązanych z nią regulacji prawnych. Temat pracy ma doniosły prawny i społeczny wymiar. Doktorantka opracowała temat szczegółowo w zakresie analizy obowiązującej regulacji prawnej i postulatów jej zmiany. Autorka zastosowała w pracy prawidłowy tok wywodu, sprawną argumentację, dobrą strukturę.

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Aleksandry Gurynow-Pulkowskiej pt. „Ochrona pracowników zatrudnionych na podstawie atypowych stosunków pracy” może stanowić podstawę dalszych stadiów przewodu doktorskiego w celu nadania mgr Aleksandrze Gurynow-Pulkowskiej stopnia naukowego doktora nauk prawnych w zakresie prawa.

Opowiadam się za przyjęciem rozprawy doktorskiej i dopuszczeniem do publicznej obrony rozprawy doktorskiej stanowiącej przedmiot niniejszej recenzji.

Aneta Giedrewicz-Niewińska

