

Prof. dr hab. Jerzy Wratny  
Instytut Nauk Prawnych  
Polskiej Akademii Nauk

Warszawa, 30 listopada 2018 r.

Recenzja rozprawy doktorskiej Pana mgr Grzegorza Szynala pt „Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jako środek ochrony trwałości stosunku pracy”.

1. Mgr Grzegorz Szynal poświęcił swoją rozprawę doktorską przedstawieniu roli sądownictwa w zakresie ochrony stosunku pracy przed bezprawnym lub bezzasadnym rozwiązaniem tego stosunku przez pracodawcę. Przedmiotem rozprawy jest zatem centralny dział prawa pracy (ściślej: prawa stosunku pracy) szczegółowo uregulowany z uwagi na wartość, jaką dla pracownika stanowi możliwość kontynuowania zatrudnienia będącego źródłem utrzymania dla niego i jego rodziny. W świetle katolickiej nauki społecznej prawo do pracy w wielu jego aspektach traktowane jest jako jeden z warunków prawa do życia. Autor skupił się na problematyce ochrony **trwałości** stosunku pracy, a więc ochrony zobowiązania będącego już w stadium realizacji. Tym samym pozostawił poza ramami tematu rolę sądów w zakresie rozpoznawania roszczeń o nawiązanie stosunku pracy (tzw. podmiotowe prawo do pracy). Nie kwestionuję trafności tego zawężenia, zwłaszcza że ochrona trwałości stosunku pracy stanowi niewątpliwie podstawowy fragment „kontrolnych” kompetencji sądów.
2. Należy na wstępie podkreślić, że zagadnienie ochrony trwałości stosunku pracy (w tym roli sądownictwa pracy – czego zresztą Doktorant jest w pełni świadomy – było już w literaturze przedmiotu na różnych etapach historycznych szeroko omawiane w licznych komentarzach, opracowaniach monograficznych, artykułach; fundamentalne znaczenie w tym zakresie miała zwłaszcza obszerna monografia promotora Doktoranta Pana profesora Drala opublikowana w 2009 r. Z oczywistych względów problematyka ta stanowiła również przedmiot obfitego orzecznictwa sądów. *Prima facie* może więc nasunąć się uwaga, że

temat podjęty przez Doktoranta został na tyle zgłębiany, iż nie ma już zapotrzebowania na jeszcze jedną monografię poświęconą temu zagadnieniu. Jest to jednak wrażenie powierzchowne, które ustępuje po wnikliwszej lekturze rozprawy G. Szynala. Wprawdzie nie do końca mógłbym zgodzić się z Autorem utrzymującym (s.12), że jego dysertacja wypełnia wyraźną lukę w dotychczasowym piśmiennictwie, to jednak przynosi ona pogłębienie pewnego aspektu związanego z pełnioną przez sądy funkcją ochrony stosunku pracy. Należy zatem uznać, że wybór tematu rozprawy przy poczynionych przez Autora założeniach dotyczących jej przedmiotu i zakresu był trafiony. Uzasadniały go zarówno względy natury teoretycznej jak i potrzeby praktyki. Odrębną sprawą jest natomiast brzmienie tematu; wątpliwości budzi termin „sądowa **kontrola**”. Wyraz „kontrola” zbyt słabo, moim zdaniem, oddaje władczą rolę sądów. Jest oczywiste, że Autorowi, nie chodzi o samo porównywanie stanu faktycznego z normą prawną, ale o autorytatywne rozstrzygnięcie wniesionej sprawy. Na usprawiedliwienie Autora można dodać, że termin „sądowa kontrola” jest w piśmiennictwie spotykany.

W recenzowanej rozprawie Doktorant przedstawił i poddał wykładni obowiązujący stan prawny oraz skrupulatnie podsumował dorobek polskiej nauki prawa pracy i orzecznictwa w zakresie omawianej problematyki. Poza studium prawa obowiązującego rozprawa zawiera rozważania natury ogólniejszej, które można zakwalifikować jako próbę zaprezentowania pewnego rodzaju teorii dla omawianych zagadnień oraz rozbudowaną i pogłębioną część historyczną. W dysertacji przeważa jednak formalnodogmatyczna metoda analizy obowiązującego prawa.

3. Deklarowanym przez Doktoranta celem rozprawy było „... wskazanie roli jaką spełnia sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy w ramach ochrony trwałości stosunku pracy i odpowiedź na pytanie, czy dotyczące jej regulacje prawne dają rękojmię do osiągnięcia... celu jej ustanowienia...”(s.11). Na tak postawioną kwestię autor udzielił z miejsca pozytywnej, dość oczywistej odpowiedzi – „... tezą pracy jest stwierdzenie, że sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jest niezbędnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy...” (tamże).
4. Do założeń badawczych G.Szynal dostosował strukturę swojej pracy, na którą składa się pięć rozdziałów, nie licząc Wstępu i Zakończenia.



Rozdział I („Pojęcie i źródła sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w polskim prawie pracy”) zawiera rozważania, które można potraktować jako ogólną charakterystykę (teorię) omawianej instytucji. Zgodnie z tytułem rozdziału, Autor poddał analizie pojęcia kontroli i kontroli sądowej, przedstawił katalog środków mających chronić trwałość stosunku pracy oraz scharakteryzował źródła prawa dotyczące poruszanej problematyki (użył przy tym niezbyt fortunnego zwrotu „Źródła sądowej kontroli”). Źródła prawa przedstawione zostały na trzech poziomach: 1. Prawo międzynarodowe i europejskie, 2. Konstytucja R.P. oraz 3. Kodeks pracy. Autor metodycznie i wyczerpująco objaśnił treść wymienionych aktów oraz przedstawił wynikające z nich standardy, jak również zobowiązania wynikające dla polskiego ustawodawcy. W rozważaniach tych nie uwzględnił jednak płaszczyzny prawnoporównawczej. Za nietrafioną uważam krytykę Unii Europejskiej z powodu nieuwzględnienia w jej dorobku przepisów dotyczących sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy (s.36). Rola Unii jest jednak inna niż MOP i RE.

Rozdział II („Kształtowanie się sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w polskim prawie pracy”) ma charakter historyczny. Autor omówił dotyczące ochrony stosunku pracy prawo trzech państw zaborczych obowiązujące na progu odzyskanej niepodległości w 1918 roku. Ewolucję polskiego prawa przedstawiono ogólnie (s.44-47) i szczegółowo (s.53-66). Doktorant wysoko ocenił skuteczność przedwojennego prawa pracy w zakresie dochodzenia odszkodowań, chociaż nieznane było wówczas roszczenie o restytucję stosunku pracy. Rys historyczny po II Wojnie Światowej podzielony został trafnie na dwa okresy: od 1945 do 1974 r. oraz od 1975 r. (wejście w życie kodeksu pracy) do dnia dzisiejszego. W moim odczuciu Autor powinien jednak wyraźniej uwzględnić kontekst ustrojowo-polityczny ewolucji dokonującej się po roku 1945. W okresie realnego socjalizmu wprowadzone było prawo do pracy, ale jednocześnie, co stanowi cechę ustrojów totalitarnych, w różnoraki sposób naruszana była wolność pracy. Dlatego też okres po przyjęciu kodeksu pracy powinien, moim zdaniem, dzielić się na dwa podokresy: 1975 -1989 oraz od 1989 r. do chwili obecnej z uwzględnieniem zgłoszonych w tym czasie projektów zmian w kp.

Kolejne rozdziały rozprawy: III, IV i V przynoszą systematyczne omówienie regulacji prawa polskiego na podstawie literatury przedmiotu i orzecznictwa z komentarzem odautorskim. I tak, w rozdziale trzecim, zgodnie z jego tytułem („Sądowe i pozasądowe

organy kontroli rozwiązania stosunku pracy i zasady postępowania odrębnego w sporach pracowniczych”) Autor scharakteryzował rodzaje podmiotów sprawujących „kontrolę” nad rozwiązaniem stosunku pracy oraz tryb postępowania sądowego w tych sprawach, poddając analizie odpowiednie przepisy kp i kpc. Odnosząc się do uregulowanej w kodeksie pracy instytucji komisji pojednawczych, będących pozasądowymi organami „kontroli”, Autor trafnie zauważył, że w większości zakładów pracy komisje te nie istnieją, a więc przepisy kp ich dotyczące pozostają w zasadzie „martwe”. Przesadna wydaje się zatem ocena, że komisje te spełniają pożyteczną rolę (s.230). Zgodnie z tematem dysertacji, w rozdziale trzecim najszerzej omówiono problematykę sądowego rozstrzygnięcia sporów na tle rozwiązania stosunku pracy. I tak G. Szynal omówił wnikliwie kwestię właściwości i składu sądów pracy tudzież zasady postępowania przed nimi szczególnie pod kątem odrębności proceduralnych w sprawach pracowniczych z ukazaniem środków prawnych służących wzruszeniu orzeczeń zapadłych w pierwszej instancji. Rozdział kończy się zwięzłą rekapitulacją, w ramach której Autor przedstawił podstawowe cechy postępowania sądowego w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy.

W odróżnieniu od treści rozdziału trzeciego w rozdziale czwartym („Sądowa kontrola rozwiązania umownego stosunku pracy za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia”) gros rozważań poświęcono problematyce przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym oraz omówienie przysługujących pracownikowi roszczeń. Przesłanką roszczeń pracownika związanych z rozwiązaniem stosunku pracy może być jednak także wadliwie dokonane porozumienie, o czym Autor zdawkowo wspomina na s. 125-126, oraz wadliwe stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy. Osobny passus poświęcił natomiast Doktorant problematyce roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania terminowych umów o pracę (s.175-185). Ogólnie należy podkreślić, że treścią rozdziału czwartego jest – w przeciwieństwie do rozdziału trzeciego - problematyka materialnoprawna. Zapewnienie ochrony sądowej roszczeniom pracowniczym wskazuje jednak niezaprzeczalnie na kluczową rolę sądów w zapewnieniu trwałości stosunku pracy.

Rozdział piąty opracowania („ Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy z powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę”) poświęcony został roli

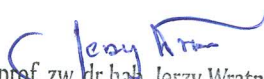


sądów w zakresie ochrony trwałości tzw. pozaumownych stosunków pracy. W stosunkowo zwięzłym Zakończeniu Autor podsumował i skonkludował treść rozprawy oraz przedstawił wnioski *de lege ferenda*. Jego stanowisko w odniesieniu do prawa obowiązującego jawi się jako zachowawcze. Model przyjęty przez polskiego ustawodawcę chroni, jego zdaniem, należyte trwałość stosunku pracy. Podkreślił takie cechy systemu sądownictwa jak dostępność drogi sądowej, ułatwienia procesowe dla pracowników procesujących się z pracodawcą, obarczenie ciężarem dowodu pracodawcy (s.231). Ostatecznie stwierdził, że "obecnie ukształtowany w polskim porządku prawnym system sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy ... stanowi efektywny sposób ochrony trwałości zatrudnienia" (s.236). Ta pozytywna ocena kłóci się jednak z praktyką funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości, zwłaszcza plagą przewlekłości postępowań. Odniesienie się tylko do samej „lity prawa” nie ukazuje we właściwym świetle roli sądów. Należy również zauważyć, że uznawanie trwałości zatrudnienia za podstawową wartość współczesnego prawa pracy (s.229) nie jest powszechnie akceptowane w świetle dążeń do liberalizacji i uelastycznienia prawa pracy. W myśl np. koncepcji *flexicurity* trwałość zatrudnienia jest wartością względną, a nie fundamentalną. Szczegółowe postulaty pod adresem ustawodawcy ( krytyka przepisów o kosztach sądowych, stworzenie możliwości "uwolnienia się" pracodawcy od obowiązku przywrócenia pracownika do pracy przez zapłatę wysokiego odszkodowania) uważam za słuszne; w dużej mierze podobne postulaty zgłaszała zresztą Komisja Kodyfikacyjna w 2007 r. Na marginesie, nie mogę powstrzymać się od zdumienia, gdy Autor fiasko rekodyfikacji z 2018 r. nazywa „wielkim świętem nauki prawa pracy” (s.235).

5. Oceniając rozprawę doktorską p. mgr Grzegorza Szynala należy podkreślić szereg jej niewątpliwych walorów. Autora cechuje skrupulatność w potraktowaniu tematu. Nie budzi zastrzeżeń rzetelność analiz i warsztat naukowy Doktoranta. Jego twierdzenia są starannie udokumentowane bardzo licznymi przypisami odnoszącymi się w głównej mierze do literatury i orzecznictwa. Budzi respekt baza bibliograficzna obejmująca kilkaset pozycji; brak jest jednak literatury obcojęzycznej. Równie obfite są wykazy wykorzystanych w pracy aktów prawa międzynarodowego i unijnego oraz krajowego jak również wykaz orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego, sądów powszechnych oraz sądów administracyjnych.

Praca p. mgr Szynala jest monodyscyplinarna; zyskałaby, gdyby Autor nawiązał w jakimś stopniu do dorobku nauk pozaprawnych. Niedosyt budzi brak odniesień choćby przykładowych do zagranicznych systemów prawnych. Ustawodawstwa obcych państw ukazane zostały w kontekście historycznym na tyle na ile miały wpływ na ukształtowanie prawa pracy w pierwszych latach II Rzeczypospolitej, brak jest natomiast odniesień do współczesności. Autor, o czym już wzmiankowałem, przy analizie prawa obowiązującego ograniczył się do wąsko rozumianej dogmatyki bez nawiązania do funkcjonowania prawa w praktyce zakładów pracy i sądów. Warto byłoby podać podstawowe dane statystyczne wspierające tezę o niezastąpionej roli sądów w zaspokajaniu roszczeń pracowniczych. Należałoby też odnieść się do roli Państwowej Inspekcji Pracy, której działalność odciąża do pewnego stopnia sądy. Interesującym źródłem rozważań mogłyby być także zakładowe źródła prawa pracy np. regulaminy zwolnień grupowych czy też programy zwolnień dobrowolnych ustalane w uzgodnieniu z czynnikiem związkowym. Pragnę jednak stanowczo podkreślić, że wskazane uwagi zgłaszane przez recenzenta nie podważają merytorycznej wartości przedłożonej dysertacji.

6. Praca doktorska mgr Szynala nie nasuwa istotnych zastrzeżeń pod względem formalnym. Napisana jest starannie, językiem poprawnym (ze sporadycznymi potknięciami) i komunikatywnym. Wywody Autora są pieczołowicie udokumentowane bardzo licznymi, prawidłowo skonstruowanymi przypisami. Rozprawa opatrzona jest wszystkimi wymaganymi w rozprawach naukowych załącznikami w postaci wykazu skrótów, źródeł prawa, bibliografii i orzecznictwa.
7. W konkluzji stwierdzam, że recenzowana rozprawa Pana mgr Grzegorza Szynala reprezentuje wysoki poziom merytoryczny i dojrzały warsztat badawczy. Dysertacja przyczynia się do pogłębienia wiedzy w zakresie kluczowej instytucji prawa pracy, jaką jest sądowa ochrona trwałości zatrudnienia. Tym samym jego rozprawa doktorska pt „Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jako środek ochrony trwałości stosunku pracy” spełnia kryteria określone w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniu i tytule w zakresie sztuki i może stanowić przedmiot publicznej obrony.

  
prof. zw. dr hab. Jerzy Wrątny