

Warszawa 13 lutego 2024 r.

dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. ucz.
Uniwersytet Zielonogórski



Recenzja pracy doktorskiej Pani mgr Marzeny Madrak

Mechanisms of employee protection in a cross-border employment relationship

Globalizacja gospodarki, intensyfikacja wymiany międzynarodowej oraz zmiany technologiczne powodują wzrost znaczenia transgranicznych stosunków pracy. Z zagadnieniem tym wiąże się wiele problemów prawnych, które mogą zagrażać prawidłowemu funkcjonowaniu obrotu oraz realizacji praw, w tym praw podstawowych, jego uczestników. Problem relacji transgranicznych, w tym w obszarze zatrudnienia stanowi zagadnienie szeroko dyskutowane w literaturze prawniczej. Potrzeba wszechstronnej refleksji na ten temat jest, pomimo pojawiających się publikacji, widoczna (zwłaszcza w polskiej literaturze). Dlatego temat pracy należy ocenić jako aktualny oraz ważny – zarówno ze społecznego, jak i prawnego punktu widzenia.

Ochrona pracownika w zatrudnieniu transgranicznym jest zagadnieniem o wymiarze globalnym. Przedmiot badań można jednak ograniczyć w ujęciu regionalnym, zwłaszcza ze względu na istnienie ram prawnych służących ujednoczeniu zasad określania prawa i sądu właściwego. Takie ramy prawne tworzy Unia Europejska. W naturalny sposób to właśnie prawo Unii Europejskiej stanowi z polskiej perspektywy naturalny punkt odniesienia. Warto rozważyć, czy fakt ten nie powinien być uwzględniony już w tytule pracy. Pozytywnie należy ocenić łączne omawianie problematyki prawa właściwego oraz właściwego sądu. Jakkolwiek każde z tych zagadnień może stanowić przedmiot odrębnych badań (i tak często się dzieje)

omawiane łącznie pozwalają na kompleksowe przedstawienie statusu transgranicznych stosunków pracy. Jest to ważne zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia.

Doktorantka wskazuje cel pracy, którym jest ocena efektywności mechanizmów służących ochronie pracownika w stosunkach transgranicznych (z uwzględnieniem judykatury, w tym zwłaszcza orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej). Obok głównego celu badawczego Autorka formułuje szczegółowe pytania badawcze. Zgodzić się należy z założeniem, że w przypadku relacji transgranicznych znaczącą wartością są przejrzystość i przewidywalność stosowania prawa. Co do zasady, rozważania Doktorantki służą realizacji zakładanego celu badawczego, prowadząc do oceny regulacji i sformułowania wniosków, w tym postulatów zmian prawnych. W toku rozważań gubią się nieco pytania szczegółowe, choć oczywiście przeprowadzona analiza służy sformułowaniu odpowiedzi także na nie. Być może wnioski końcowe warto byłoby przeformułować i uporządkować według wstępnego schematu pracy.

Zastosowane metody badawcze pozwalają na realizację zakładanych celów. Co istotne, Doktorantka korzysta z różnych metod badawczych, dostosowując je do poszczególnych obszarów, co jest uzasadnione ich specyfiką i właściwościami. Co do zasady, zabieg ten przynosi dobre rezultaty. Szczegółową analizę, ocenę i sformułowanie wniosków ułatwia przedstawienie procesu kształtowania się obecnych ram prawnych. Pewne zastrzeżenia można mieć co do zastosowania metody porównawczej. Szerszego wyjaśnienia wymagałby wybór systemów prawnych (dlaczego są reprezentatywne?). Warto byłoby również skoncentrować się i dokonać pogłębionej analizy tych instytucji procesowych, które mają szczególne znaczenie w kontekście ochrony pracowników pozostających w zatrudnieniu transgranicznym (nie chodzi tu jedynie o dostęp do sądu).

Treść pracy odpowiada sformułowanemu tematowi. Pewne wątpliwości budzi zakres rozważań ogólnych. Ich walorem jest ukazanie podstawowych mechanizmów

ustalania prawa i sądu właściwego. Dla spójności rozważań można byłoby pominąć zagadnienia wspólne dla różnych typów stosunków prawnych i w większym stopniu koncentrować się na transgranicznych stosunkach pracy, do nich właśnie dostosowując tok prowadzonych wywodów. Pewne wątpliwości pojawiają się również w odniesieniu do omawiania prawa właściwego w kontekście delegowania pracowników. Delegowanie pracowników stanowi nie tylko odrębne zjawisko społeczne i prawne, ale również szczególną instytucję prawa unijnego. Jej fundamentem jest wskazanie prawa, którego normy muszą zostać zastosowane w określonych sytuacjach. Dzięki omówieniu problematyki pracowników delegowanych Doktorantka może ukazać pełny obraz interakcji między różnymi systemami prawnymi państw członkowskich. Przyjęcie tak szerokiej perspektywy, ważne dla prezentacji i oceny całości podstaw prawnych, musi do pewnego stopnia ważyć na szczegółowości analizy w niektórych obszarach (co nie jest jednak zarzutem).

Struktura pracy jest, co do zasady, prawidłowa. Nasuwa się jednak kilka uwag, które mają charakter nie tyle krytyczny, co mogą stanowić próbę innego spojrzenia na prezentację badanej tematyki. Po pierwsze, warto rozważyć wyodrębnienie rozdziału dotyczącego celów regulacji. Rozważania dotyczące tej kwestii znajdują się w poszczególnych rozdziałach. W rzeczywistości stanowią one jednak część wspólną, tłumacząc specyfikę rozwiązań przyjmowanych w obszarze prawa pracy. Takie wprowadzenie pozwoliłoby na pewną syntetyzację rozważań oraz nadanie wywodom rysu bardziej teoretycznego. Można się również zastanawiać, czy konstrukcja łączników, która odzwierciedla cele prawodawcy i jest fundamentem całej konstrukcji, nie powinna zostać omówiona jako pierwsze zagadnienie *stricte* merytoryczne (przed swobodą wyboru prawa właściwego).

Stronę merytoryczną dysertacji należy ocenić wysoko. Rozważania są prowadzone w sposób logiczny i uporządkowany. Doktorantka dostrzega obszary problematyczne i stara się przedstawić odpowiednie rozwiązania, odwołując się przy tym do orzecznictwa Trybunału i dorobku doktryny. Wnioski zostały odpowiednio uzasadnione. Większość z nich przekonuje. Autorka wykazała się umiejętnością

rzetelnego prowadzenia analizy przy wykorzystaniu narzędzi właściwym naukom prawnym. Należy to podkreślić tym bardziej, że problematyka transgraniczna należy do najbardziej złożonych i wymagających w całym systemie prawa. Autorka dostrzega specyfikę stosunków pracy (usytuowanie między prawem prywatnym i publicznym, ochrona pracownika), umiejętnie dostosowując do niej tok wywodów. Kluczowe pojęcia i mechanizmy prawne są przedmiotem wnikliwej analizy. Doktorantka przekłada zasady ogólne na funkcjonowanie transgranicznych stosunków pracy, co ułatwia zrozumienie sformułowanych tez. Jedynie na marginesie można zasygnalizować, że tradycyjne ujęcie stosunku pracy i jego funkcji bywa kwestionowane. Kwestionuje się znaczenie podporządkowania jako cechy wyróżniającej stosunek pracy oraz przydatność podejścia opartego na faktycznej pozycji stron. Ewolucja w podejściu do stosunku pracy w ogóle nie pozostanie bez wpływu na zasady ustalania prawa oraz sądu właściwego.

To, czego nieco brakuje, to próba formułowania wniosków bardziej ogólnych, teoretycznych, które uwzględniałyby zmieniający się charakter i naturę stosunku pracy. Również przepisy dotyczące prawa oraz sądu właściwego będą ewoluować wraz ze zmianami społecznymi, gospodarczymi i technologicznymi. Właśnie proces technologizacji stosunku pracy będzie zjawiskiem ważącym na mechanizmach transgranicznych w najbliższych latach. Konstrukcja prawne ukształtowane w warunkach tradycyjnego wykonywania pracy okazują się (przynajmniej częściowo) trudne do zastosowania w przypadku nowych i coraz bardziej popularnych form zatrudnienia, jak choćby pracy zdalnej. Pracownik jest częścią organizacji usytuowanej w określonym państwie i zarządzanej przez określony podmiot, ale sam wykonuje pracę w miejscu przez siebie wybranym, z reguły w domu. Wybór odpowiedniego łącznika staje się w takim przypadku szczególnie trudny. Coraz częściej podnosi się, że właśnie w tym obszarze obecne rozwiązania stają się anachroniczne, co powoduje, że konieczna będzie interwencja prawodawcy i stworzenie regulacji odpowiadającej faktycznym warunkom wykonywania pracy.

Części rozważań można byłoby zarzucić charakter głównie opisowy. W rzeczywistości jest to często opis odwołujący się do dorobku orzecznictwa i mający walor merytoryczny. Jest to również forma uporządkowania rozważań i swoistego wprowadzenia do bardziej szczegółowych analiz. Praca nie jest odtwórcza. Omówienie poszczególnych zagadnień jest efektem własnych badań Doktorantki, krytycznej analizy przepisów, orzecznictwa sądowego oraz poglądów doktryny. Doktorantka dokonuje oceny, częściowo krytycznej, obecnej regulacji. Wskazuje też obszary, w których uzasadnione byłoby dokonanie zmian oraz potencjalne kierunki ich przeprowadzenia. Wnioski są spójne z założeniami rozprawy, stanowiąc odpowiedź na problemy, które zostały sformułowane we Wstępie.

Ciekawym zagadnieniem jest charakter norm krajowych, które muszą zostać zastosowane wobec pracowników delegowanych. Zakres ich stosowania został przesadzony na poziomie unijnym. Celem regulacji jest ujednoczenie minimalnego standardu ochrony w państwach członkowskich. Ich stosowanie nie jest efektem w pełni autonomicznej decyzji ustawodawców krajowych. Niektóre z państw członkowskich mogą nie być zainteresowane stosowaniem tych regulacji. W rezultacie wydaje się, że jest to szczególny mechanizm prawny dostosowany do prawnego, ale również ekonomicznego (ochrona przed dumpingiem socjalnym) kontekstu regulacji. Ten wątek pozwala również wrócić do zagadnienia celów regulacji. Fundamentem konstrukcji jest ochrona pracownika. Jednak zwłaszcza w przypadku pracowników delegowanych ujawnia się dążenie do ochrony rynku krajowego. Konieczność zastosowania pewnych standardów zatrudnienia oznacza wzrost kosztów pracy i może powodować rezygnację z delegowania, co z kolei w wielu przypadkach może okazać się niekorzystne dla pracowników, którzy chcieli skorzystać z możliwości wykonywania pracy w innym państwie członkowskim (nawet bez gwarancji stosowanych w nim minimalnych warunków zatrudnienia). W rezultacie na zagadnienie to należy patrzeć w szerszej perspektywie.

W przypadku właściwości sądu kluczowe jest z kolei pytanie o to, jakie mechanizmy proceduralne są ważne z punktu widzenia zabezpieczenia sytuacji pracownika. Jest

przy tym istotne, że przepisy proceduralne są z reguły dostosowane do specyfiki i właściwości prawa materialnego. Dlatego zwłaszcza w stosunkach pracy niekorzystna może się okazać sytuacja rozejścia się właściwości prawa oraz sądu.

Strona warsztatowa pracy jest dobra. Wybór języka angielskiego jest uzasadniony tematyką pracy, a w rezultacie też możliwością wykorzystania sformułowanych wniosków w międzynarodowym obrocie naukowym. Praca jest napisana, pomimo złożoności badanej materii, przejrzystym i komunikatywnym językiem. Doktorantka wykorzystала bogaty materiał źródłowy (zarówno krajowy, jak i obcy). Składają się na niego liczne orzeczenia oraz poglądy doktryny. Autorka korzysta ze źródeł w celu budowania argumentacji, oceny regulacji i formułowania wniosków. Bogaty i umiejętnie zbudowany system odsyłaczy.

Podsumowując, zarówno merytoryczny wymiar pracy, jak też jej aspekty formalno-warsztatowe zasługują na pozytywną ocenę. Wybór tematyki, tak ze względów społecznych, jak i prawnych, jest uzasadniony. Autorce udało się zrealizować zakładane cele badawcze. Efektem jest ocena obecnej regulacji i sformułowanie wniosków na przyszłość. Praca stanowi kompleksową analizę problematyki prawa i sądu właściwego w transgranicznych stosunkach pracy w Unii Europejskiej. Dysertacja stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego. Analizy i wnioski przedstawione w pracy można uznać za znaczący wkład do rozwoju nauk prawnych, w tym zwłaszcza nauki prawa pracy. Doktorantka wykazała się rozległą i rzetelną wiedzą teoretyczną w obszarze nauk prawnych oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy badawczej.

W rezultacie należy stwierdzić, że rozprawa doktorska Pani mgr Marzeny Madrak *Mechanisms of employee protection in a cross-border employment relationship* spełnia warunki sformułowane w stosunku do dysertacji doktorskich, co uzasadnia dopuszczenie Pani mgr Marzeny Madrak do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Dissertation