

Warszawa 30 stycznia 2017 r.

dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW

Recenzja rozprawy doktorskiej Pana mgra Krzysztofa Stasiaka

Wpływ stosunku pracy sądowego kuratora zawodowego

na efektywne zarządzanie kuratorską służbą sądową

Przedmiotem dysertacji jest ocena sposobu ukształtowania stosunku pracy kuratorów sądowych z perspektywy efektywności zarządzania kuratorską służbą sądową. W tym kontekście nieco mylący może być tytuł rozprawy, który powinien wskazywać, że analiza dotyczy związków między zarządzaniem służbą kuratorską a sposobem ukształtowania stosunku pracy kuratorów sądowych.

Temat rozprawy jest interesujący i ważny. Po pierwsze, istnieje potrzeba teoretycznej refleksji na temat zatrudniania kuratorów sądowych. Analiza tego zagadnienia wpisuje się również w nurt badań nad szczególnymi stosunkami pracy, w tym zwłaszcza stosunkami pracy z osobami zatrudnionymi w szeroko rozumianej sferze publicznej. Po drugie, już samo kompleksowe omówienie i uporządkowanie przepisów regulujących stosunek pracy kuratorów sądowych jest cenne (dotychczas brak było monograficznego opracowania tego problemu). Po trzecie, temat ma niewątpliwie duże znaczenie społeczne.

Podstawowym celem pracy jest analiza zasad zatrudniania kuratorów sądowych z punktu widzenia efektywności zarządzania zasobami ludzkimi oraz realizacji zadań służby. Autor przedstawia zadania kuratora sądowego (rozdział II) oraz założenia teorii zarządzania (rozdział III), aby następnie z tej perspektywy przeanalizować różne aspekty zatrudnienia kuratora sądowego: nawiązanie i ustanie stosunku pracy (rozdział IV), system nagród i kar (rozdział V), rozwój zawodowy (rozdział VI), wreszcie

pozostałe aspekty zatrudnienia kuratora, które – zdaniem Autora – są istotne z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi (rozdział VII). Doktorant trafnie zauważa, że prawo pracy ma do odegrania istotną rolę, gdy chodzi o zapewnienie prawidłowego funkcjonowania służby oraz realizacji jej zadań. Jednocześnie dostrzega, że skuteczność zarządzania zasobami ludzkimi zależy także od innych czynników, w tym również o charakterze pozaprawnym. Podsumowania poszczególnych rozdziałów stanowią podstawę do sformułowania wniosków, stanowiących odpowiedź na pytania badawcze postawione na początku dysertacji (Zakończenie). Strukturę pracy – w kontekście jej założeń i celów – można uznać za prawidłową, choć pojawiają się też pewne wątpliwości. Na przykład Doktorant poświęca osobny rozdział nagrodom, podczas gdy wynagrodzenie zalicza do innych elementów stosunku pracy, które mają wpływ na organizację procesu pracy kuratorów sądowych. Wydaje się, że to właśnie wynagrodzenie za pracę jest kluczowym instrumentem zarządzania zasobami ludzkimi. Jego odpowiednie ukształtowanie, w tym powiązanie z określonymi efektami pracy, w największym stopniu pozwala na realizację celów zakładanych nie tylko przez podmiot zatrudniający, lecz również przez ustawodawcę (co w sferze publicznej ma szczególne znaczenie). Wynagrodzenie oderwane od wyników pracy może wpływać demotywująco, stając się wręcz czynnikiem utrudniającym efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi. Dlatego to wynagrodzeniu należałoby poświęcić najwięcej uwagi (z uwzględnieniem dyskusji na temat struktury płac w sferze publicznej), nagrody traktując jako element uzupełniający. Na marginesie, analizując wynagrodzenie za pracę, Autor zbyt wiele uwagi poświęca tym aspektom, które nie mogą być uznane za kluczowe dla problematyki zarządzania (chyba że jako przykład rozwiązań, które trudno uznać za efektywne czy racjonalne).

Realizując cele badawcze, Autor dokonuje wszechstronnej analizy przepisów regulujących zatrudnienie kuratorów sądowych. Płynące stąd wnioski konfrontuje z zasadami formułowanymi przez teorię zarządzania zasobami ludzkimi. Ważnym wprowadzeniem, które ułatwia ocenę obowiązujących regulacji, jest przedstawienie rozwoju kurateli sądowej w Polsce (rozdział I). Można się jedynie zastanawiać, czy opis historyczny nie jest zbyt szeroki. Już na tym etapie rozważania można było profilować pod kątem celów pracy. W niektórych miejscach rozprawy można odnieść

wrażenie, że Doktorant, opisując same instytucje czy mechanizmy, traci z pola widzenia cele pracy (np. część rozważań dotyczących tzw. rygorów selekcyjnych, wynagrodzenia za pracę czy też odpowiedzialności). Autor nie korzysta z metody prawno-porównawczej. Z jednej strony, ogranicza to materiał badawczy będący podstawą analizy i pozbawia Doktoranta możliwości skonfrontowania polskich rozwiązań z rozwiązaniami funkcjonującymi w innych krajach. Z drugiej strony, ze względu na cel pracy oraz specyfikę badanej sfery, ograniczenie się do regulacji krajowych można uznać za uzasadnione. Brakuje natomiast szerszej refleksji z perspektywy standardów konstytucyjnych oraz międzynarodowych. Zaprezentowanie rozważania służą ocenie obowiązujących przepisów oraz sformułowania wniosków *de lege ferenda*. Większość z nich można uznać za uzasadnione wcześniejszymi rozważaniami. Należy jedynie żałować, że większość wniosków ma charakter konkretny i szczegółowy. Zabrakło natomiast próby stworzenia ogólnego modelu zatrudnienia, do którego poszczególne rozwiązania byłyby dostosowywane. Warto było również porównać zatrudnienie kuratorów sądowych z zatrudnieniem innych grup zawodowych w szeroko rozumianej sferze publicznej. Niewątpliwie ułatwiłoby to ocenę dzisiejszych standardów oraz konstruowanie postulatów na przyszłość.

Tok wywodów jest logiczny i przejrzysty. Niektóre fragmenty pracy – co stanowi jej największą słabość – służą głównie opisom pewnych rozwiązań czy mechanizmów prawnych. Części opisowe mają pewne walory, ale niewątpliwie Autor mógł podjąć próbę syntetycznego zaprezentowania poszczególnych zagadnień (z wyeksponowaniem tych elementów, które są istotne dla przedmiotu badań). Zbyt szeroko są omawiane same instytucje prawne – należało się ograniczyć jedynie do tych zagadnień, które wiążą się z prowadzonymi badaniami. Podobne wnioski nasuwają się w kontekście prezentowanej teorii zarządzania. Dzięki szerokiemu ujęciu poszczególnych zagadnień można natomiast docenić poziom wiedzy Doktoranta oraz jego bardzo dobrą orientację w problematyce zatrudniania kuratorów sądowych. Jednocześnie pewne kwestie mogły zostać omówione szerzej. Brakuje np. refleksji na temat pojawiających się w ostatnich dziesięcioleciach nowych koncepcji zatrudniania w sferze publicznej. Dość wąskie są też rozważania na temat niezwykle istotnego (również konstrukcyjnie) zagadnienia zmiany stosunku pracy kuratora sądowego. W

tej sferze widać bowiem specyficzne cechy stosunku pracy z mianowania powiązane z charakterem realizowanych zadań. Warto było przedstawić szerszą ocenę zastosowanej konstrukcji czasu pracy (czas pracy określony wymiarem zadań). Brakuje wreszcie głębszej refleksji na temat zatrudnienia kuratorów sądowych z perspektywy zbiorowego prawa pracy. Wydaje się wreszcie, że więcej uwagi należało poświęcić samej konstrukcji mianowania, która stwarza szczególne możliwości kształtowania stosunku pracy i dostosowania go do specyfiki zatrudnienia w określonych dziedzinach.

Trzeba podkreślić, że poza sferą opisową Autor stara się prowadzić rozważania w sposób samodzielny, nie bojąc się formułowania ocen i wniosków. Te ostatnie są z reguły wyważone i uzasadnione wcześniejszą analizą. W pracy wskazano wiele sfer, w których sposób ukształtowania stosunku pracy utrudnia efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi. Z reguły Autor przedstawia też propozycje alternatywnych rozwiązań, które miałyby się przyczyniać do poprawy sytuacji. Doktorant trafnie identyfikuje szczegółowe problemy, prowadzi analizę oraz formułuje wnioski (przykładem choćby rozważania dotyczące mianowania jako podstawy nawiązania stosunku pracy z kuratorem sądowym czy też trwałości jego zatrudnienia). Autor z reguły stara się pokazać różne możliwe rozwiązania. Jednocześnie trzeba stwierdzić, że w pracy doktorskiej oczekuje się nie tylko zaprezentowania stanowiska nauki, lecz przede wszystkim poglądów samego Autora. Zdarza się, że pewne wątki nie zostały należycie rozwinięte (przykładem teza o nadmiernej ochronie trwałości stosunku pracy kuratora sądowego). W niektórych przypadkach Doktorant uznaje pewne kwestie za oczywiste, choć wymagałyby one szerszego omówienia i uzasadnienia. Analiza szczegółowych zagadnień oraz sformułowane wnioski i propozycje mogą się okazać przydatne w praktyce, tym bardziej, że Autor wykazuje się bardzo dobrą znajomością realiów pracy kuratorów sądowych (przykładami są choćby rozważania na temat przebiegu kariery czy rozwoju zawodowego kuratorów). Podsumowując, poziom merytoryczny dysertacji należy ocenić pozytywnie.

Pozytywna ocena merytorycznej strony dysertacji nie oznacza, że praca nie skłania do pewnych uwag czy komentarzy. Szerszej refleksji teoretycznej wymagała teza o dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron oraz

w drodze wypowiedzenia dokonanego przez samego kuratora. Zgadzając się z wnioskami prezentowanymi przez Doktoranta, należy jednocześnie zwrócić uwagę na odmienności charakteryzujące stosunek pracy z mianowania oraz fakt, że w innych pragmatykach pracowniczych wspomniane sposoby rozwiązania stosunku pracy zostały wskazane w sposób wyraźny. Tym większe wątpliwości budzi teza, że pomimo braku wyraźnej regulacji pracownik mianowany może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia. Ze względu na charakter i sferę zatrudnienia interes pracownika musi być konfrontowany z interesem publicznym. Wydaje się, że w tym przypadku ustawodawca po prostu nie dopuszcza natychmiastowego zakończenia więzi prawnej przez osobę zatrudnioną. Dość słaba jest wreszcie argumentacja dotycząca stosowania przepisów regulujących tzw. szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Wnioski sformułowane przez Doktoranta wydają się dość arbitralne. Opowiadając się przeciwko stosowaniu tych regulacji, wyjątkowo dopuszcza taką możliwość ze względu na określone standardy konstytucyjne. Warto zwrócić uwagę, że również w przypadku innych pracowników szczególnie chronionych można wskazać konstytucyjne zakotwiczenie ich uprawnień w zakresie trwałości zatrudnienia. W rezultacie można postawić pytanie, jaka jest sytuacja tych pracowników, w przypadku których ustawodawca nakazuje odpowiednie stosowanie art. 177 k.p. oraz dlaczego jest oczywiste, że należy stosować przepisy o ochronie działaczy związkowych (tu pojawia się problem innych przedstawicielstw pracowniczych).

Szerszego uzasadnienia wymagała też teza, że do aktu rozwiązującego stosunek pracy należy stosować art. 107 k.p.a. Sam charakter tego aktu nie został wyraźnie przesądzony. Doktorant uznaje go za akt administracyjny, ale odnosi się również do przepisów regulujących czynności prawne. W kontekście nagród warto zastanowić się, czy funkcję motywacyjną spełniają lepiej świadczenia uznaniowe czy jednak system premiowy, w którym przesłanki nabycia prawa do świadczenia oraz jego wysokość zostały określone z góry. Tu po raz kolejny pojawia się problem struktury wynagrodzeń w sferze publicznej. W kontekście postulatu rozszerzenia podstaw odpowiedzialności dyscyplinarnej kuratorów (nie tylko naruszenie obowiązków, lecz również naruszenie godności zawodu), warto byłoby rozważyć, czy ta druga

przesłanka nie może być – przynajmniej w pewnym zakresie – wyprowadzana właśnie ze sfery (specyficznych przecież) obowiązków kuratora. Warto np. zastanowić się nad tym, jak w przypadku kuratora sądowego rozumieć obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (o interes pracodawcy). W odniesieniu do uwag dotyczących rozwoju zawodowego kuratora należy zwrócić uwagę, że przepisy te są nie tyle (a przynajmniej nie tylko) wyrazem troski o interes samego kuratora, co raczej przejawem dbałości o odpowiedni poziom realizacji powierzonych mu zadań. To założenie musi odpowiednio wpływać na kształt rozwiązań prawnych. Zbyt daleko idzie krytyka przesłanki nieskazitelnego charakteru. Nie ulega wątpliwości, że ma ona charakter niedookreślony, jednak jej stosowanie wydaje się konieczne ze względu na specyfikę zatrudnienia. Jakikolwiek doprecyzowanie omawianej przesłanki mogłoby utrudnić realizację celów zakładanych przez ustawodawcę. W praktyce należy poszukiwać raczej efektywnych sposobów weryfikacji tego, czy warunek ustawowy został spełniony.

Stronę warsztatową dysertacji należy ocenić pozytywnie. Przede wszystkim należy podkreślić dobry, komunikatywny język opracowania oraz umiejętne posługiwanie się terminologią prawniczą (choć w pracy zdarzają się drobne niedociągnięcia czy niezręczności językowe). Poważniejszych zastrzeżeń nie budzi też system przypisów, które Doktorant konstruuje z reguły prawidłowo. W ten sposób Autor odsyła do tez i poglądów, z których korzysta lub z którymi polemizuje. Szersza mogła być natomiast baza źródłowa. W większym zakresie warto było wykorzystać literaturę dotyczącą zatrudnienia w sferze publicznej. Formułowane tam poglądy i wnioski mogły okazać się istotne również na gruncie recenzowanej dysertacji. Z zebranych źródeł Doktorant korzysta w sposób umiejętny. Jest to solidna podstawa prowadzonych rozważań oraz formułowanych wniosków. Na podkreślenie zasługuje prawidłowe opracowanie bibliografii oraz zamieszczenie wykazu aktów prawnych i orzeczeń sądowych.

Podsumowując, należy stwierdzić, że rozprawa doktorska stanowi rzetelne i interesujące opracowanie poświęcone problemowi badawczemu o dużym znaczeniu społecznym i prawnym. W ramach dysertacji Doktorant sformułował cele badawcze, które następnie realizował. Wszechstronnie opisał i uporządkował zasady zatrudniania

kuratorów sądowych, jednocześnie dokonując oceny zastosowanych rozwiązań prawnych z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi. Pomimo pewnych odstępstw od powyższych założeń (elementy opisowe, wykraczanie poza przedmiot badań) można uznać, że Autorowi udało się zrealizować podstawowe założenia pracy i odpowiedzieć na sformułowane pytania. Efektem jest bogaty zestaw wniosków dotyczących różnych aspektów zatrudnienia kuratorów sądowych. Rozprawę można też uznać za kompleksowe opracowanie zagadnienia, które nie było dotychczas przedmiotem pogłębionych badań. Pozytywnie należy ocenić zarówno stronę merytoryczną, jak i warsztatową dysertacji. Pozytywnej oceny nie zmieniają sformułowane w recenzji komentarze czy uwagi polemiczne.

W rezultacie można stwierdzić, że rozprawa doktorska Pana mgra Krzysztofa Stasiaka *Wpływ stosunku pracy sądowego kuratora zawodowego na efektywne zarządzanie kuratorską służbą sądową* spełnia warunki sformułowane w stosunku do dysertacji doktorskich w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2016 r., poz. 882, z późn. zm.). Uzasadnia to dopuszczenie Pana mgra Krzysztofa Stasiaka do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

