

Warszawa 29 października 2018 r.

dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW

Recenzja pracy doktorskiej Pana mgra Michała Szypniewskiego
Ochrona interesu pracownika delegowanego za granicę

Recenzję pracy doktorskiej Pana Michała Szypniewskiego należy rozpocząć od oceny samego tematu rozprawy. Delegowanie pracowników stanowi jedno z najważniejszych, a przy tym w ostatnich latach najbardziej kontrowersyjnych zagadnień europejskiego prawa pracy. Konstrukcja delegowania jest wyrazem swoistego kompromisu między wolnościami gospodarczymi (w tym swobodą świadczenia usług) a ochroną pracownika. Wraz z przystąpieniem do Unii Europejskiej krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w których poziom wynagrodzeń pozostaje znacznie niższy niż w Europie Zachodniej, zjawisko delegowania uzyskało nową dynamikę. Pojawiły się nowe szanse, ale również nowe zagrożenia, w tym niebezpieczeństwo nadużyć, a nawet nieuczciwego wykorzystywania mechanizmów związanych z delegowaniem. Tworzy się podmioty, które fikcyjnie zatrudniają pracowników w krajach, w których obowiązują niższe standardy zatrudnienia, tylko po to, aby obniżyć koszty pracy (tzw. *letterbox companies*). Jednak nawet w przypadkach rzeczywistego delegowania zaczęły się pojawiać zarzuty dumpingu socjalnego. Wszystko to powoduje, że pomimo stosunkowo niewielkiego udziału pracowników delegowanych w rynku pracy, problematyka ta powinna być przedmiotem pogłębionej refleksji naukowej. Należy też podkreślić, że kluczowym aspektem delegowania jest właśnie interes pracownika delegowanego, który znajduje się w centrum całej konstrukcji (choć można odnieść wrażenie, że kryterium to nie zawsze decyduje o kształcie przyjmowanych rozwiązań). Wreszcie, duże znaczenie ma próba oceny obowiązujących standardów z perspektywy państwa, którego obywatele stanowią najliczniejszą grupę pracowników delegowanych. Polski punkt widzenia może być ważny dla zrozumienia istoty problemów, przed jakimi w ostatnich latach stanął

prawodawca unijny. Dlatego wybór tematu należy ocenić jako trafny i zasługujący na pełną aprobatę.

O znaczeniu dysertacji decydują cele badawcze sformułowane przez Autora: identyfikacja aksjologicznych podstaw ochrony pracownika delegowanego, analiza charakteru norm prawnych składających się na konstrukcję delegowania oraz określenie minimalnych warunków zatrudnienia i gwarantujących je mechanizmów ochronnych. Praca ma w gruncie rzeczy odpowiedzieć na kluczowe pytanie o rzeczywiste przyczyny stworzenia i rozwoju konstrukcji delegowania. Celem samym w sobie jest uporządkowanie i szczegółowe omówienie obowiązujących przepisów. Tak sformułowane zadania badawcze pozwalają nie tylko na kompleksowe omówienie badanej problematyki, lecz również na wyeksponowanie jej kluczowych elementów.

Doktorant dobrał metody badawcze, które pozwalają na osiągnięcie zakładanych celów. Najczęściej wykorzystywana jest metoda dogmatycznoprawna, co pozwala na uporządkowanie i systematyzację materiału normatywnego. Dominuje analiza standardów unijnych. Można mieć pewien niedosyt jeśli chodzi o zakres i wnikliwość analizy polskich rozwiązań, ale tę dysproporcję można uzasadnić specyficzną pozycją naszego kraju jako kraju głównie wysyłającego. Zrozumienie sensu delegowania i jego rzeczywistych przyczyn jest możliwe dzięki odniesieniom aksjologicznym i historycznym. Autor szeroko wyjaśnia różne koncepcje interesu odnosząc je do przypadku delegowania. Dzięki temu łatwiej jest zrozumieć starcie odmiennych idei i celów, które rozgrywa się w tle delegowania. Bardzo ważne jest też przedstawienie historycznego rozwoju instytucji. Dzięki temu łatwiej jest dostrzec powiązania między określonymi zjawiskami pozaprawnymi a zmianami modelu ochrony. Autor deklaruje wreszcie wykorzystanie, choć w ograniczonym zakresie, metody prawno-porównawczej. W rzeczywistości nie są to badania komparatystyczne *sensu stricto* (co zresztą Doktorant sam stwierdza). Jest to stosowana coraz częściej w nauce technika polegająca na ukazywaniu pewnych tendencji obrazowana przykładami zaczerpniętymi z różnych porządków prawnych. Biorąc pod uwagę różnorodność systemów prawnych państw członkowskich, a także rozproszenie interesujących rozwiązań i konstrukcji prawnych, technikę taką można uznać za uzasadnioną i przydatną z punktu widzenia dysertacji. Kwestią otwartą pozostaje

natomiast dobór i zakres wykorzystanych w pracy przykładów. Biorąc pod uwagę cele opracowania być może warto było w sposób kompleksowy zaprezentować system któregoś z tych państw członkowskich, które występują w charakterze państwa przyjmującego (np. Francji lub Niemiec). Ułatwiłoby to zrozumienie omawianych zjawisk, w tym dość ostrej reakcji na tzw. dumping socjalny. Ze względu na cele pracy w większym stopniu należało wreszcie nawiązać do dorobku ekonomicznej teorii prawa (choć oczywiście odpowiedni fragment w dysertacji się znalazł).

Struktura pracy odpowiada założeniom badawczym. Jest logiczna i pozwala na kompleksowe omówienie tematu. Doktorant wychodzi od pojęcia interesu oraz celów i ewolucji norm z zakresu delegowania pracowników. Następnie omawia samą konstrukcję delegowania. Prowadzi to do dwóch kluczowych rozdziałów dotyczących norm ochrony minimalnej oraz gwarancji ich przestrzegania. Rozdziały kończą się wnioskami, które pozwalają uporządkować złożoną problematykę, zwiększając przejrzystość opracowania (wniosków zabrakło w rozdziale 1). Wreszcie w Zakończeniu pojawiają się pewne rozważania merytoryczne, które chyba mogły się znaleźć w jednym z rozdziałów. Na podkreślenie zasługuje natomiast dyscyplina naukowa Autora, który w swoich rozważaniach (z zastrzeżeniem drobnych wyjątków) trzyma się tematu pracy. Jest to bardzo ważne, gdyż delegowanie, związane z różnymi aspektami stosunku pracy, zachęca do próby omówienia warunków pracy jako takich, czego jednak w dysertacji udało się uniknąć.

Od strony merytorycznej rozprawa prezentuje wysoki poziom. Rozważania są spójne, uporządkowane i logiczne. Autor prezentuje kolejne problemy, omawia różne poglądy i podejmuje próbę sformułowania samodzielnego stanowiska (przykładem rozważania na temat charakteru norm ochrony minimalnej czy też oceny korzystności dla pracownika). Właśnie samodzielność Autora, świadcząca o jego dojrzałości i odwadze naukowej, zasługuje na szczególne podkreślenie. Tym bardziej zaskakuje brak wyraźnego stanowiska w niektórych kluczowych kwestiach, jak pojęcie pracownika w kontekście delegowania oraz status prawny kierowców. Tezy są odpowiednio i z reguły przekonująco uzasadnione. Doktorant ma zresztą prawo do formułowania własnych opinii, nawet jeśli czytelnik nie zawsze się z nimi zgadza. Rozprawa tworzy podstawy teoretyczne prawnej regulacji delegowania, porządkując

trudny materiał normatywny. Na podkreślenie zasługuje bardzo dobra orientacja Autora w prawie Unii Europejskiej. Walorem opracowania jest umiejętność wskazywania słabych stron regulacji oraz pojawiających się, a nawet potencjalnych, problemów interpretacyjnych. Większość kwestii została omówiona w szeroki (a nawet wyczerpujący) sposób. Jedynie w niektórych wątkach (np. delegowanie w ramach grupy) czytelnik mógł oczekiwać głębszej analizy. Nowatorski charakter dużej części rozważań zachęca do uwag, komentarzy, a nawet pewnej polemiki, co jednak w żaden sposób nie wpływa na ogólną ocenę pracy.

Centralnym punktem dysertacji jest koncepcja interesu pracownika, który został ukazany w szerszym kontekście. Autor nie ogranicza się do tradycyjnej ochrony osoby zatrudnionej jako słabszej strony stosunku pracy, odnosząc się również do takich wartości, jak swoboda świadczenia usług czy uczciwa konkurencja. Wydarzenia towarzyszące przyjęciu dyrektywy 2018/957 każą nieco zrewidować proporcje między poszczególnymi elementami ochrony. Można odnieść wrażenie, że ochrona własnego rynku oraz zabezpieczenie przedsiębiorców krajowych przed konkurencją zewnętrzną stały się głównymi czynnikami zmian. Oczywiście w oficjalnych stanowiskach podkreślano troskę o interesy pracowników delegowanych. W rzeczywistości kwestia okazuje się dużo bardziej złożona. Dzięki dobrej pozycji przedsiębiorców z własnego kraju pracownicy delegowani uzyskują stosunkowo łatwy dostęp do danego rynku. Może się to okazać szczególnie ważne w warunkach wysokiego bezrobocia w państwie wysyłającym. Jednak nawet wówczas, gdy groźba wysokiego bezrobocia oddaliła się, delegowanie jest szansą na wykonywanie pracy atrakcyjnej, nierzadko na warunkach lepszych (a nawet znacznie lepszych) niż w państwie wysyłającym. Wobec znaczącej dysproporcji między warunkami zatrudnienia w różnych krajach jest to możliwe nawet wówczas, gdy warunki zatrudnienia pracownika delegowanego zostały ukształtowane poniżej przeciętnych warunków zatrudnienia w państwie przyjmującym. Ograniczenia w delegowaniu oznaczają ograniczenia w dostępie do takiego zatrudnienia. Wzrost kosztów pracy oznacza mniejszą szansę na delegowanie, a nawet może stanowić zagrożenie dla podmiotów, które świadczyły usługi na rynkach zagranicznych. Wszystko to zmusza do ponownego postawienia pytania, czy i w jakim zakresie konstrukcja delegowania chroni samych pracowników. Niewątpliwie, i być

może ten wątek należało mocniej wyeksponować, przepisy dotyczące delegowania chronią przed nierównym traktowaniem, a przez to są ważne z punktu widzenia ochrony godności osoby świadczącej pracę, która powinna być traktowana w sposób nie mniej korzystny niż pracownicy krajowi.

Pewien niedosyt pozostawiają rozważania dotyczące pojęcia pracownika. Pozostawienie tej kwestii prawu krajowemu nie może być uznane za wystarczające (co zresztą Autor dostrzega). Można było oczekiwać, że Doktorant podejmie próbę sformułowania wniosków, w tym określenia cech, które powinny stanowić kryterium wyróżniające pracownika na poziomie europejskim. Wydaje się wreszcie, że Autor nie docenia możliwości zbiorowej ochrony interesów pracowników delegowanych. Pracownicy delegowani mają interesy zbiorowe, które mogą być reprezentowane już w kraju wysyłającym. Autor pozostawia też otwartym problem kierowców, nie wykluczając traktowania ich w kategoriach pracowników delegowanych (co zresztą znalazło swoiste potwierdzenie w dyrektywie 2018/957). Na problem ten należało spojrzeć krytycznie, gdyż status kierowców w istotny sposób różni się od statusu pracowników delegowanych. Oczywiście również ta grupa powinna korzystać z adekwatnej ochrony, ale niekoniecznie w ramach konstrukcji delegowania.

Wątkiem, w którym można podjąć próbę nie tyle polemiki co pewnego uzupełnienia, są wreszcie instrumenty prawa krajowego prowadzące do skutków, które mogą być kwalifikowane w kategoriach delegowania. Budzi wątpliwości, czy instrumentem delegowania, poza szczególnymi przypadkami, może być podróż służbowa. W przypadku dłuższych pobytów trudno byłoby uznawać wyjazd za podróż służbową. Należałoby się raczej zastanawiać, czy nie doszło do modyfikacji umowy o pracę. Delegowaniu może natomiast służyć porozumienie stron (w szczególności czasowa modyfikacja umowy o pracę), m.in. w zakresie miejsca wykonywania pracy. Nie wydaje się, aby dwustronny charakter czynności uniemożliwiał jej kwalifikowanie w kategoriach delegowania. Co więcej, to właśnie porozumienie stron jako jedyne umożliwia dłuższe wykonywanie pracy za granicą. Być może *de lege ferenda* należałoby postulować stworzenie specyficznego mechanizmu prawnego, który byłby dostosowany do konstrukcji delegowania. W tym zakresie ciekawe mogą się również okazać doświadczenia innych państw członkowskich.

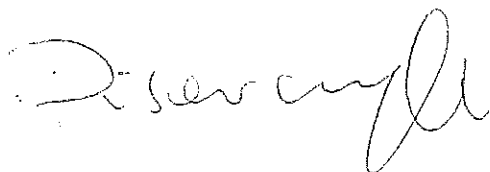
Wreszcie, można jedynie żałować, że praca powstała w okresie poprzedzającym przyjęcie dyrektywy 2018/957. Obecnie wnikliwość i rzetelność Doktoranta byłyby szczególnie przydatne przy ocenie nowych rozwiązań, które stanowią przecież efekt bardzo ostrej konfrontacji różnych interesów i wartości (a w tle różnych koncepcji budowania Unii Europejskiej). Szkoda, że Doktorant w szerszym zakresie nie odniósł się do proponowanych rozwiązań (wskazania znajdujące się w pracy to raczej zasygnalizowanie możliwych kierunków zmian). Oczywiście taką decyzję można zrozumieć i uzasadnić, gdyż trudno jest prowadzić rozważania dotyczące zagadnień prawnych w odniesieniu do projektowanych rozwiązań. Niemniej jednak prace nad dyrektywą uwypukliły pewne mechanizmy, będąc ostatnim (jak na razie) etapem procesów opisanych w dysertacji. Opinie Doktoranta na ten temat mogłyby być bardzo interesujące. Powyższe w żaden sposób nie wpływa na ocenę pracy, która została rzetelnie przygotowana i udokumentowana na określony moment.

Na bardzo wysoką ocenę zasługuje strona formalna dysertacji. Przede wszystkim praca została napisana dobrym, dojrzałym i komunikatywnym językiem. Barwność użytych sformułowań, nieczęsta w pracach doktorskich, pozwala wyeksponować tezy i poglądy Doktoranta. Jednocześnie polemika z innymi autorami jest prowadzona w sposób merytoryczny i wyważony. Doktorant korzystał z bogatego materiału źródłowego. Były to opracowania dotyczące prawa unijnego (głównie teksty zagraniczne), jak również przepisów polskich oraz innych systemów prawnych. Dzięki liczным źródłom możliwe było szerokie i obiektywne omówienie prezentowanych zagadnień. Bogaty materiał źródłowy znajduje odzwierciedlenie w rozbudowanym systemie przypisów. Ich konstrukcja jest co do zasady prawidłowa. Dochodzi to tego imponująca bibliografia potwierdzająca niewątpliwą erudycję Pana Michała Szypniewskiego.

Podsumowując, można stwierdzić, że Autor zrealizował cele sformułowane na początku opracowania. Uczynił to w sposób zasługujący na uznanie zarówno w wymiarze merytorycznym, jak i formalnym. Praca stanowi kompleksowe omówienie zagadnienia o dużym znaczeniu społecznym i prawnym. Ważny i cenny jest również sposób ujęcia tematu, w tym odniesienia do uwarunkowań pozaprawnych. Towarzyszą temu rzetelna analiza dogmatyczna oraz dobry warsztat naukowy.

W rezultacie nie ulega wątpliwości, że rozprawa doktorska Pana mgra Michała Szypniewskiego *Ochrona interesu pracownika delegowanego za granicę* 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 2017 r. poz. 1789). Wobec powyższego wnoszę o dopuszczenie Pana mgra Michała Szypniewskiego do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

W mojej ocenie dysertacja Pana Michała Szypniewskiego zasługuje też na wyróżnienie.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "D. Serwaczyński". The signature is written in a cursive, flowing style.