

Bolesław Maciej Ćwiertniak  
dr hab. prof. nadzw.  
Instytut Administracji i Prawa  
Wyższej Szkoły „Humanitas”  
w Sosnowcu

## **Ocena rozprawy doktorskiej Pana mgr Grzegorza Szynala pod tytułem „Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jako środek ochrony trwałości stosunku pracy”.**

I. 1. Poniżej prezentuję moje oceny i uwagi na temat dysertacji doktorskiej Pana mgr Grzegorza Szynala nt. „Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jako środek ochrony trwałości stosunku pracy”. W niniejszej „Ocenie ...” ograniczam się do uwag, które uznaję za szczególnie istotne. Uwagi bardziej szczegółowe naniosłem na egzemplarzu pracy doktorskiej (do wykorzystania przez Autora w przypadku publikacji dysertacji lub jej części).

2. W prezentowanej „Ocenie ...” skupiam swą uwagę na wybranych aspektach. Są to, poza ogólnym scharakteryzowaniem pracy w ujęciu statystycznym:

- a) ocena zasadności wyboru tematu dysertacji doktorskiej,
- b) ocena struktury pracy (między innymi w aspekcie oceny realizacji celu zadania badawczego pracy),
- c) oceny materiałów stanowiących bazę rozważań prowadzonych w pracy (prawodawstwo, orzecznictwo, literatura itp.),
- d) oceny merytorycznych ustaleń Autora i prezentowanych przez Niego wniosków,
- e) związanych z „Oceną ...” konkluzji co do dalszego przebiegu procedury nadania stopnia naukowego.

## **II. Ogólne informacje o pracy.**

1. Autor mgr Grzegorz Szynal.
2. Tytuł pracy: „Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jako środek ochrony trwałości stosunku pracy”, Rzeszów 2018.
3. Objętość pracy: 272 s. (w dostarczonym egzemplarzu oprawa intrologatorska).
4. Pozycji bibliograficznych wg wykazów: literatura 328 poz.; akty prawne: 64 (prawo międzynarodowe i europejskie – 14 poz.; krajowe – 50 poz.); orzecznictwo sądowe: 222 (OTK 4 poz., OSN 207 poz., OSP 4 poz., OSA 7 poz.).

5. Jednostka w której przygotowano rozprawę: Wyższa Szkoła Prawa i Administracji. Rzeszowska Szkoła Wyższa.

6. Jednostka, w której prowadzony jest przewód doktorski: Senat Wyższej Szkoły Prawa i Administracji Rzeszowskiej Szkoły Wyższej w Rzeszowie.

7. **Promotor:**

**prof. nadzw. dr hab. Antoni Dral, prof. Wyższej Szkoły Prawa i Administracji Rzeszowskiej Szkoły Wyższej w Rzeszowie.**

### **III. Ocena zasadności wyboru tematu dysertacji doktorskiej.**

1. Tematyka rozwiązania stosunku pracy, w tym także ochrony jego trwałości należy do tematów kluczowych dla indywidualnego prawa pracy, czy w innym ujęciu – prawa stosunku pracy. Jako taka jest zatem dość szeroko omawiana i analizowana w doktrynie naszego prawa pracy. Nie dziwi zatem relatywnie spora ilość opracowań dotyczących różnych trybów rozwiązania umów o pracę (poczynając od obszernych opracowań monograficznych, np. L. Mitrusa, M. Latos – Miłkowskiej, A. Sobczyka i in., a także dysertacji doktorskich). Podobnie jest z określonymi aspektami wspomnianej problematyki, także dotyczącymi ochrony trwałości stosunku pracy (gdzie wskazać można kilka monografii indywidualnych, np. A. Drala, A. Rycaka, czy opracowań zbiorowych – red. L. Florek, red. G. Goździewicz). Podobnie wskazać można na analizy zawarte w innego typu opracowaniach, takich np. jak System prawa pracy, komentarze do Kodeksu pracy, dość obszerna ilość artykułów itp. **W tym stanie rzeczy znaczenia nabiera pytanie o zasadność wyboru tematu dysertacji doktorskiej.**

2. Bez wątplenia o wadze i aktualności tematu świadczyć może, iż zagadnienia nim objęte stanowią przedmiot orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego, bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego i związanych z tematyką orzeczeń zarówno sądów powszechnych jak i administracyjnych, których reprezentatywny wybór analizuje zresztą Autor w swej pracy doktorskiej.

Podobnie o aktualności i wadze zagadnienia wskazują zarówno dyskusje naukowe, toczone m.in. w powołanych pozycjach doktrynalnych, jak też w toku prac nad kolejnymi zmianami naszego prawa pracy, w tym projektami nowych kodeksów pracy.

3. Podkreślić przy tym należy, iż Pan mgr Grzegorz Szynal podjął w swej rozprawie doktorskiej określony fragment problematyki ochrony trwałości stosunku pracy jakim jest **sądowa ochrona** tejże. Zagadnienia zaś sądowej ochrony trwałości stosunku pracy z reguły

nie stanowiły podstawowego zakresu analiz ochrony trwałości stosunku pracy, a raczej ilustrację i przykłady jej funkcjonowania w praktyce. Sam Doktorant, oceniając dotychczasowy dorobek doktryny, wskazuje, iż sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy zasadniczo nie stanowi głównego przedmiotu badań naukowych i że brak jest opracowania o charakterze kompleksowym („rozprawy przekrojowej”) obejmującej pogłębioną analizę elementu ochrony trwałości stosunku pracy jakim jest sądowa kontrola jego rozwiązania (Wstęp, s. 12). Zgodzić się tu można też z podstawową tezą Autora, iż sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jest niezbędnym elementem ochrony jego trwałości i że bez jej funkcjonowania na zasadach powszechności, wyspecjalizowanego charakteru, dużego stopnia odformalizowania pracownik w praktyce pozbawiony byłby możliwości ochrony swoich praw w tym zakresie, a sam fakt istnienia możliwości wniesienia sprawy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy do niezależnego i wyspecjalizowanego sądu ma funkcję stabilizującą stosunek pracy (por. Wstęp, s. 11 *in fine*).

4. Akceptując wyżej przytoczone wypowiedzi Autora oraz podaną wcześniej ogólną charakterystykę zainteresowania polskiej doktryny prawa pracy zagadnieniami dotyczącymi rozwiązania stosunku pracy ocenić można, iż wskazany temat dysertacji i podjęte w niej rozważania **mogą stanowić temat i przedmiot dysertacji doktorskiej.**

Stwierdzając powyższe, przechodzę do oceny struktury przedłożonej przez Pana mgr Grzegorza Szynala rozprawy.

#### **IV. Ocena struktury pracy (między innymi w aspekcie oceny realizacji celu zadania badawczego pracy).**

1. Autor swoją liczącą 272 strony pracę podzielił na szereg zróżnicowanych jednostek systematycznych. Podstawowymi jednostkami systematycznymi są Rozdziały, różnej wielkości, dzielone na mniejsze jednostki systematyczne, oznaczone numerycznie *Nota bene* mamy tu zarówno numeracje jednocyfrowe, jak i złożone z kilku, maksymalnie czterech, cyfr. Świadczyć to może o pewnej niekonsekwencji w strukturze pracy. Choć przyznać można, iż spis rzeczy jest **czytelny** i stwarza wrażenie **uporządkowania materii** (por. jednak dalsze uwagi w pkt 4. niniejszej Części oraz Cz. VI pkt 6.).

2. Wspomnianych rozdziałów merytorycznych przedłożona rozprawa zawiera 5. Prócz nich praca posiada Wstęp (s. 8 do 14) i Zakończenie (s. 229 do 237) oraz stosowne wykazy: wykaz skrótów (s. 7), wykaz aktów prawnych (s. 238 do 242), bibliografię (s. 242 do 260), wykaz orzecznictwa (s. 260 do 272). Układ rozdziałów oparty jest o założoną przez Autora

kolejność: w pierwszej kolejności Autor omawia zagadnienia o charakterze teoretycznym – pojęcia i podstawowe konstrukcje, takie jak pojęcie sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy, środków ochrony trwałości stosunku pracy (s. 16 i nast.), w ramach tego samego Rozdziału I „Pojęcie i źródła sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w polskim prawie pracy” Autor prezentuje też źródła, międzynarodowe i krajowe, tejsze kontroli (s. 29 do 42).

3. Rozważania o charakterze historyczno - prawnym i historyczno – porównawczym stanowią treść Rozdziału II „Kształtowanie się sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w polskim prawie pracy”, obejmującego okres od uzyskania niepodległości (a więc także obowiązujące ustawodawstwa zaborcze) – s. 47 do 52, aż do wejścia w życie Kodeksu pracy. Wskazać przy tym można, iż określone wątki historyczne występują także w innych Rozdziałach, zwłaszcza przy okazji omawiania zmian i nowelizacji stanu prawnego (np. zmian ustroju sądów, nowelizacji KPC czy KP w zakresach objętych tematyką pracy). Autor w odpowiednich fragmentach pracy nawiązuje też do projektów nowych kodeksów pracy (zarówno projektów Kodeksu pracy jak też Kodeksu regulującego zbiorowe stosunki pracy). Rozdział III obejmuje zagadnienia sądowych i pozasądowych organów kontroli rozwiązania stosunku pracy a także kwestie procedury związanej z ową kontrolą (s. 76 do 124). Podstawowymi dla dysertacji rozdziałami są Rozdział IV „Sądowa kontrola rozwiązania umownego stosunku pracy za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia” (s. 125 do 185) i Rozdział V „Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy z powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę” (s. 186 do 229).

4. Osobiście odnoszę wrażenie, iż Rozdziały III i IV są relatywnie bardzo obszerne i „przeładowane” zawartą w nich treścią. Dodatkowo Rozdział III, mimo iż funkcjonalnie bardzo ściśle powiązany z Rozdziałami IV i V, zdaje się być **zbyt szczegółowy** w omówieniach właściwości i składu organów pozasądowych i sądowych, kosztów, środków odwoławczych, itp. ze względu na założony temat pracy. Z drugiej jednak strony wskazać można, iż Autor, doceniając nader **istotną rolę praktyczną** tych kwestii, zaprezentował i zaakcentował je zdecydowanie szerzej niż zwykle czyni się to w opracowaniach dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy.

5. Konsekwencją przyjętych w Rozdziale I ustaleń terminologicznych (*nota bene* odmiennych częściowo od standardowo występujących w literaturze naszego prawa pracy), choć w moim przekonaniu nie do końca wyraźnie zadeklarowanych przez Autora jest **brak w dysertacji rozważań i analiz dotyczących tzw. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy**. W moim przekonaniu mgr Grzegorz Szynal powinien owe **założenia wyraźniej zaakcentować**

we Wstępie i Rozdziale I oraz uzasadnić. W aktualnym bowiem stanie przedłożona rozprawa może czynić wrażenie **niekompletnej**. W przypadku zaś owych wyraźnych ustaleń terminologicznych oraz ich uzasadnienia i zakresów pojęciowych problem z płaszczyzny kompletności bądź niekompletności rozprawy stałby się problemem dotyczącym polemiki co do zasadności przyjęcia takiej a nie innej terminologii (por. dalsze uwagi: Część VI pkt 2. – 5.).

*Sui generis* rekonstrukcja owych, nie do końca zaakcentowanych założeń terminologicznych pozwala mi na ocenę, iż, w ich świetle, rozprawa ma charakter kompletny i zasadniczo kompleksowy. **Nie wnoszę zatem o jej uzupełnienie.**

6. Przyjęta przez Doktoranta struktura pracy harmonizuje zasadniczo z **celem naukowym** rozprawy, jakim miało być wskazanie roli sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w ramach ochrony trwałości tegoż oraz ocena („odpowiedź na pytanie”), czy dotyczące jej regulacje prawne dają rękojmię do osiągnięcia zasadniczego celu jej ustanowienia (Wstęp, s. 11). Podobnie jest, jeżeli chodzi o tezy dysertacji (tamże, s. 11 *in fine*), które Autor „weryfikuje” w świetle opisów i analiz oraz wniosków zawartych w poszczególnych rozdziałach pracy i zaakcentowanych w jej Zakończeniu.

#### **V. Ocena materiałów stanowiących bazę rozważań prowadzonych w pracy.**

1. Autor wykorzystuje realnie w pracy zróżnicowane materiały. Stopień wykorzystania poszczególnych rodzajów materiałów źródłowych jest różny, dodatkowo zaś w różnym stopniu akcentowany przez Pana mgr Grzegorza Szynala.

2. Autor dysertacji **omawia i analizuje** odpowiedni zestaw aktów prawnych powszechnie obowiązujących w **Polsce** oraz zróżnicowanych źródeł prawa międzynarodowego jak i europejskiego, zarówno w kontekście organizacji i zasad funkcjonowania sądownictwa pracy, jak też samej ochrony trwałości stosunku pracy (por. np. Konwencje MOP, s. 27 i nast., s. 30 i nast.). Odnośnie regulacji krajowych obowiązujących na ziemiach polskich podkreślić należy znajomość przepisów państw zaborczych oraz ewolucji stanu prawnego w zakresie organizacji sądownictwa oraz ochrony trwałości stosunku pracy zaprezentowaną przez Doktoranta w Rozdziale II, s. 43 i nast. Autor odwołuje się też do kolejnych projektów nowych Kodeksów pracy (np. s. 42 i nast., i inne, w Zakończeniu, s. 233 i nast.) dokonując zarazem ich oceny w zakresie objętym tematyką pracy. Na tle wspomnianych projektów oraz własnych przemyśleń Autor prezentuje określone postulaty *de lege ferenda*, dotyczące zmian regulacji określonych zagadnień, objętych tematem pracy (por. dalsze uwagi, Część VI pkt

9.). Stwierdzić zatem należy, iż **Autor wykorzystał realnie w pracy odpowiednie akty prawne.**

Autor deklaruje stan prawny na dzień 30 kwietnia 2018 r. (*vide*: s. 14 *in fine*).

3. Wykorzystanie **literatury** uważam za **wystarczające** dla realizacji przez Autora założonych celów pracy. Autor wykorzystuje tu głównie krajową literaturę prawniczą z różnych dziedzin nauk prawnych. Większość pozycji to literatura z zakresu naszego prawa pracy, głównie indywidualnego a także z zakresu organizacji wymiaru sprawiedliwości oraz prawa procesowego cywilnego. Określoną część wspomnianych pozycji, z innego punktu widzenia zakwalifikować można jako literaturę historyczno - prawną, część jako literaturę z zakresu prawa międzynarodowego i europejskiego. W mniejszym zakresie odwołuje się Doktorant do literatury prawa konstytucyjnego, czy też literatury teoretyczno - prawnej. Jak wskazywałem wcześniej (por. pkt 1. niniejszej Części) stopień wykorzystania jest, w poszczególnych Rozdziałach czy Podrozdziałach, dość zróżnicowany. W pewnych przypadkach oczekiwałbym wręcz szerszego jej wykorzystania: przykładem mogą tu być analizy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i jej kontroli sądowej (s. 131 i nast.), gdzie Autor nie skorzystał z dość klasycznych, choć zdaniem niektórych „przestarzałych” pozycji, takich jak T. Zielińskiego „Klauzule generalne w prawie pracy” czy A. Wypych – Żywickiej „Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę ...”. Podobnie jest w przypadku niektórych innych wątków pracy. Oczywiście Autor ma prawo dokonania selekcji wykorzystywanego materiału źródłowego, jednakże z pewną korzyścią dla dysertacji byłoby sięgnięcie do niektórych pominiętych przez Autora pozycji. Podsumowując wykorzystanie literatury oceniam, iż jest ona przez Doktoranta **wykorzystana realnie**, stanowiąc podstawę analiz i ocen prezentowanych w pracy, i jej zakres jest **wystarczający** dla realizacji celu badawczego przedłożonej rozprawy doktorskiej.

4. Z wcześniejszych uwag (por. Część II pkt 4. niniejszej „Oceny ...”) wynika, iż Autor **odwołuje się dość szeroko do krajowego orzecznictwa sądowego** (222 pozycje). Zdecydowaną większość analizowanych judykatów stanowią tu orzeczenia naszego Sądu Najwyższego (głównie Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych), mamy też związane z tematyką pracy orzeczenia innych Izb, także sądów niższej instancji (które Autor uznaje za *sui generis* precedensowe i istotne dla tematyki pracy), wybrane orzeczenia sądów administracyjnych (m.in. łączące się z ochroną trwałości zatrudnienia w administracji publicznej). **Orzecznictwo sądowe stanowi przedmiot analiz**, o różnym stopniu wnikliwości, zwłaszcza w Rozdziałach IV i V rozprawy. Wskazać też należy na

wykorzystanie w odpowiednich miejscach pracy dorobku orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. Ogólnie, **wykorzystanie orzecznictwa ocenić należy wysoko**, podobnie jak **umiejętność jego analizy**, która to umiejętność jest szczególnie cenna nie tylko w sferze refleksji naukowej ale w szczególności w działalności praktycznej. *Nota bene*, jak mi wiadomo, Doktorant jest praktykiem, sędzią z dużym doświadczeniem zawodowym.

## **VI. Oceny merytorycznych ustaleń Autora i prezentowanych przez Niego wniosków (uwagi ogólne).**

1. Jak już wskazywałem, kluczowe dla delimitacji zakresu rozważań, podejmowanych przez mgr Grzegorza Szynala w rozprawie, jest przyjęcie w Rozdziale I określonych ustaleń terminologicznych, odmiennych częściowo od standardowo występujących w literaturze naszego prawa pracy (por. Część IV, pkt 5.). Autor, w ślad za poglądami doktryny naszego prawa pracy przyjmuje, iż sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy stanowi, obok wymogu zasadności rozwiązania umowy o pracę i tzw. związkowej kontroli zamiaru rozwiązania umowy, jeden z elementów ochrony trwałości stosunku pracy (por. s. 10). Kontrolę ową ujmuje jako władzę sądu w zakresie czuwania nad zgodnością z prawem rozwiązania stosunku pracy. Ma być ona przy tym częścią realizacji konstytucyjnego prawa do sądu (s. 17 i nast.), którego emanację stanowi „droga sądowa” (por. s. 18). Autor wskazuje, iż ma ona szeroki zakres odniesienia i dotyczy każdego pracownika, zarówno objętego regulacjami tzw. „powszechnego prawa pracy” jak też pozostającego w „pragmatycznych stosunkach zatrudnienia”. Stąd też zakresem rozprawy obejmuje Autor zarówno umowne jak i pozaumowne stosunki pracy (por. Rozdział IV i Rozdział V Dysertacji).

2. W nawiązaniu do **przyjętej definicji „sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy”**, w oparciu o analizę obowiązujących regulacji prawnych (międzynarodowych i krajowych) oraz analizę orzecznictwa sądowego mgr Grzegorz Szynal **rekonstruuje cechy** owej kontroli jako fakultatywnej (prawo odwołania się przez podmiot do sądu), następczej (odwołanie od dokonanej skutecznie czynności prawnej podmiotu), niezależnej (niezależność i niezawisłość Sądu), profesjonalnej (m.in. właściwość i kompetencje sądu), niosącej ze sobą określone konsekwencje w sferze stosunku pracy (roszczenia i określające je orzeczenia sądów). Powołać tu można wypowiedzi Autora (*vide*: s. 16 do 19, s. 27 do 29).

3. Tak ujętą kontrolę sądową rozwiązania stosunku pracy, obok regulacji formy, okresu wypowiedzenia, obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia, obligatoryjną konsultację związkową, zalicza Autor, za doktryną, do grupy środków prawnych ochrony trwałości stosunku pracy o charakterze podstawowym (por. s. 19 i cyt. tam A. Dral). Środki te omawia syntetycznie Autor w dalszej części Rozdziału I (pkt 2.2., s. 20 i nast.).

4. Autor wskazuje na funkcjonujący w doktrynie podział na tzw. powszechną i szczególną ochronę trwałości stosunku pracy (Wstęp, s. 9), jednakże z założenia owych dystynkcji dla potrzeb dysertacji nie używa: zakresem rozważań obejmuje przypadki kwalifikowane jako tzw. powszechna ochrona trwałości stosunku pracy (a więc ochrona w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony), poszerzając ową dotychczasową „powszechność” na ochronę trwałości stosunku pracy przed rozwiązaniem bez wypowiedzenia z KP, a także jak wspomniano o „standardową” ochronę trwałości pozaumownych stosunków pracy zarówno wynikających z regulacji KP jak też regulacji pragmatycznych. Poza zakresem rozważań Autora znajdują się zatem przypadki tzw. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. *Nota bene* mimo konsekwencji Autora w realizacji przyjętych założeń w pewnych fragmentach pracy problematyka „ochrony szczególnej” jednak się, zdawkowo, pojawia (por. fragmenty poświęcone tzw. „zwolnieniom grupowym”, s. 146 i nast.) czy np. modyfikacje tejże ochrony w przypadku stosunków pracy z powołania (por. s. 202 i nast.).

5. Problemom terminologicznym i łączącemu się z tym zagadnieniom zakresu tematycznego dysertacji poświęcam w niniejszej „Ocenie ...” relatywnie dużo miejsca, bowiem przyjętą przez Autora konwencję terminologiczną i jej następstwa uważam za **oryginalną i interesującą**, wskazującą na **samodzielność** Doktoranta.

6. Dokonując oceny struktury pracy wskazywałem, iż Rozdziały III i IV (np. dotyczące środków prawnych – s. 112 do 124, czy charakterystyki poszczególnych roszczeń, s. 164 do 185) są ponad potrzeby zakreślone tematem dysertacji obszerne (por. Część IV pkt 4.). Jest to uwaga zarówno o charakterze strukturalnym jak i merytorycznym: proporcje pracy powodują *sui generis* „ograniczenia” pola do bardziej szczegółowych analiz orzecznictwa sądowego zawartych w innych częściach Rozdziału IV i w Rozdziale V.

7. Przykładami zakresów, objętych tematyką pracy i w niej omawianych, które, w mojej ocenie, **mogłyby stać się przedmiotem głębszej analizy** dorobku judykatury SN, wzbogaconej o ich szersze skonfrontowanie z poglądami teoretycznymi wyrażonymi w doktrynie, mogą między innymi być: ocena procedur prekonsultacyjnych i konsultacyjnych przed rozwiązaniem stosunku pracy, analiza wymogu zasadności wypowiedzenia w



kontekście klauzul generalnych z art. 45 i 8 KP, krytyczna analiza orzecznictwa SN zakładającego zasadniczo niemożność stosowania przepisów KC o wadach oświadczeń woli w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.

8. Podkreślić wszakże należy, że w przypadku zagadnień, które Autor uczynił przedmiotem swych bardziej szczegółowych zainteresowań, **analizy te prowadzone są umiejętnie**, zarówno w warstwie **interpretacji przepisów prawnych** jak też **orzecznictwa sądowego**.

9. W oparciu o nie formułuje Autor w poszczególnych fragmentach pracy a także w jej Zakończeniu określone **oceny i wnioski**, różnorodnego charakteru.

Część wniosków, także wyrażonych w Zakończeniu pracy ma charakter zgoła oczywisty, na tle układu prawnego, w którym obowiązują określone podstawowe zasady prawa (np. konstytucyjna zasada prawa do sądu). W ich świetle nie wydaje się jednakże możliwy inny wniosek niż ten, że sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jest niezbędnym elementem ochrony jego trwałości (Zakończenie, s. 229), korespondujący z przedstawioną wcześniej podstawową hipotezą badawczą. Merytoryczny charakter mają za to kolejne wnioski Autora, np. wskazujące na to, iż obowiązujące w Polsce przepisy zapewniają możliwość efektywnego sprawowania sądowej kontroli nad prawidłowością rozwiązania stosunku pracy, co w konsekwencji służy ochronie jego trwałości (tamże, *in fine*), czy że aktualny system sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy spełnia konstytucyjne i międzynarodowe standardy ochrony trwałości zatrudnienia i powinien być, z określonymi modyfikacjami, bezwzględnie utrzymany (s. 236). Autor formułuje też szereg **wniosków bardziej szczegółowej natury**, w tym również wniosków *de lege ferenda*. Z częścią z nich **należy się prima facie zgodzić**. Inne stanowią wyartykułowanie stanowiska Autora w toczącej się **dyskusji** nad określonymi problemami naszego prawa pracy i mogą być zatem przedmiotem **uwag polemicznych** (por. dalsze uwagi w Części VII, pkt 2. i 3.). Podkreślić można przy tym, iż często zgłaszane przez Doktoranta postulaty *de lege ferenda* wskazują na ich **rzetelne opracowanie**: Autor nie ogranicza się tu do wyrażenia hasłowo danego postulatu (np. „znowelizować przepisy o kosztach sądowych”) lecz proponuje w danej kwestii określone rozwiązania – w podanym przykładzie odmienny od dotychczasowego sposób ustalenia wartości przedmiotu sporu (por. s. 232, 233). Podobnie jest np. z postulatem wprowadzenia odpowiednio wysokiego odszkodowania dla pracownika w przypadku postulowanego „uwolnienia się” pracodawcy od obowiązku przywrócenia pracownika do pracy (por. s. 236, 237). Świadczy to też o **samodzielności** Autora w **rozwiązywaniu określonych problemów badawczych** (tu: związanych z instrumentarium postulowanego stanu prawnego).

Dodać można, iż wnioski zawarte w Zakończeniu pracy zostały przez Autora zaprezentowane w sposób bardzo **uporządkowany, rzeczowy i sugestywny** w nawiązaniu do prezentowanych tam ocen obowiązującego stanu prawnego.

10. Przed wskazaniem uwag szczegółowych, głównie o charakterze polemicznym, podkreślić należy, iż zaprezentowane w poprzednich punktach „Oceny ...” uwagi dają podstawę do twierdzenia, iż Autor w **pełni wywiązał się** z zadeklarowanych we Wstępie **celów badawczych**, stosując zaś wskazane przez siebie **metody badawcze**, zaprezentował oraz przeprowadził analizę zadeklarowanego zakresu zagadnień, świadcząca o **rzetelnym przygotowaniu rozprawy**.

## VII. Uwagi merytoryczne (szczegółowe).

1. Sygnalizowałem wcześniej, iż szereg uwag naniosłem na tekście pracy. W tym miejscu, tytułem przykładu, wskażę kilka uwag szczegółowych o różnym charakterze.

2. Przykładem uwag o charakterze polemicznym mogą być uwagi dotyczące stanowiska Autora (przyjętego za Sądem Najwyższym) w przedmiocie relacji wymogu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę do klauzuli zasad współzycia społecznego z art. 8 KP. Przypomnieć tu można linie orzecznicze SN sprzed wydania omawianych w rozprawie „Wytycznych SN ...” uznające, iż w pojęciu zasadności / niezasadności wypowiedzenia mieści się kontrola nad zgodnością wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego - jak wskazywałem wcześniej, Autor nie odwołuje się w przypadku omawiania „zasadności” do konstrukcji klauzul generalnych, zaś spojrzenie z perspektywy teorii prawa (relacje różnego typu klauzul generalnych) mogłoby stanowić istotny argument związany z oceną aktualnie „obowiązującej” linii orzeczniczej SN (por. ss. 131 i nast., 148 i nast.). Inny przykład uwag o charakterze polemicznym może się wiązać z ocenami Autora dotyczącymi dokonanego już przed laty w ustawodawstwie a przewidywanego w projektach Kodeksu pracy (i postulowanego zresztą przez Doktoranta) dalszego ograniczania tzw. realnej ochrony trwałości stosunku pracy (czy, jak piszą inni, nawet „stanowiska pracy”) związanej z roszczeniem o przywrócenie do pracy „na poprzednich warunkach”. Jest to bowiem wciąż problem dyskusyjny, dotyczący istotnych praw pracownika. *Nota bene* w kontekście sygnalizowanego zagadnienia, na tle aktualnego stanu prawnego, oczekiwałbym szerszej oceny Doktoranta wskazywanych przez SN sytuacji, gdy przywrócenie do pracy jest „niemożliwe” lub „niecelowe” (por. Rozdział IV, s. 165 i nast., s. 173 i nast.). Kolejnym tego typu przykładem może być problem pozasądowych organów, w szczególności, w

indywidualnym prawie pracy komisji pojednawczych, którym to Autor poświęca relatywnie dużo miejsca (por. Rozdział III, s. 78 – 85) a który to wątek, na co wskazywałem wcześniej w niniejszej „Ocenie ...” (Część IV pkt 4.) nie ma szczególnie istotnego znaczenia ze względu na tematykę rozprawy. Pan mgr Grzegorz Szynal dość ujemnie ocenia praktykę funkcjonowania tychże komisji i ich dość znikomą rolę w rozwiązywaniu spraw pracowniczych, postuluje jednak w Zakończeniu ich utrzymanie dla zachowania możliwości alternatywnego sposobu rozwiązywania tych spraw pracowniczych (por. s. 229 – 230), w tym przypadku jednakże bez zaprezentowania wniosków bardziej szczegółowych, które służyć by miały wzmocnieniu pozycji komisji, zwiększeniu ich efektywności i upowszechnieniu tej instytucji. Przykłady takie można by zresztą mnożyć.

3. Wspomniane uwagi o charakterze polemicznym **nie wpływają** na przedstawioną wcześniej **ocenę pracy**. Podobnie jak wskazane uwagi poczynione na tekście pracy mogą stanowić *sui generis* pomoc w przypadku podjęcia prac nad publikacją dysertacji w całości lub w odpowiednich częściach.

4. Przykłady **braku szerszego omówienia** określonych zagadnień w przedłożonej pracy Pana mgr Grzegorza Szynala sygnalizowałem wcześniej w ramach uwag dotyczących struktury pracy oraz ogólnych ocen zawartości merytorycznej. W tym miejscu, nie wchodząc w szczegóły, odsyłam do stosownych fragmentów niniejszej „Oceny ...” (por. Część VI, pkt 7.). *Nota bene*, podobnie nazbyt syntetycznie (wobec wewnętrznego zróżnicowania w ramach stosunków pracy z powołania, wyboru czy mianowania) ujmuje Autor ochronę ich trwałości i roszczenia z nią związane (por. odpowiednio bardziej kompleksowe uwagi dotyczące powołania, s. 188 i nast. i dość skrótowe omówienie wyżej wymienionych w przypadku wyboru s. 207 – 211, czy mianowania s. 212 – 219).

5. Wskazywałem też na określone **powtórzenia** w różnych częściach pracy (w szczególności, między Rozdziałami I a III i IV), częściowo uzasadnionych związku z ewolucją stanu prawnego.

### VIII. Styl pracy i jej strona estetyczna.

1. Praca zasadniczo pisana jest **poprawnym stylem**, **język** pracy jest dla prawników i administratywistów **komunikatywny**, układ pracy jest **przejrzysty**, zaś zawarte w tekście twierdzenia, uzasadnienie ocen Autora, jego interpretacje przepisów i komentarze do orzeczeń są wyrażone jasno, syntetycznie i konsekwentnie. Wcześniej już wskazałem na uporządkowanie tekstu, m.in. wyraźnie widoczne w Zakończeniu pracy.

2. Zauważyć można pewną nierównomierność w rozłożeniu przypisów, na co wskazywałem wcześniej, omawiając wykorzystanie źródeł. Sytuacja owej nierównomierności nie zawsze uzasadniona jest treścią materii omawianych w danym fragmencie pracy.
3. Dysertacja doktorska Pana mgr Grzegorza Szynala sprawia **wrażenie starannie i estetycznie wydrukowanej**. W dostarczonym egzemplarzu występuje jednak szereg drobnych usterek, głównie błędów literowych.
4. Żałować można, iż Autor nie zamieścił w pracy rycin i schematów obrazujących omawiane instytucje (np. strukturę sądownictwa pracy, właściwość sądów w różnych kategoriach spraw pracowniczych, porównanie wadliwości oświadczeń rozwiązujących stosunek pracy, roszczeń pracowników i pracodawców, itp.).
5. Wskazane wcześniej (pkt 1., pkt 3.) uwagi świadczą o **wysokiej ocenie** języka, stylu i strony estetycznej pracy. Pozostałe dwie uwagi służyć mają Autorowi *pro futuro* (np. w trakcie przygotowywania dysertacji czy jej części do druku).

#### **IX. Wnioski końcowe.**

1. Przedstawiłem powyżej **szereg uwag, także krytycznych** dotyczących rozprawy doktorskiej Pana mgr Grzegorza Szynala. Część z nich, a także uwagi szczegółowe poczynione na tekście dysertacji, przydatna być może Autorowi w przypadku **publikacji** rozprawy bądź jej części. Osobiście sugerowałbym Autorowi przygotowanie **artykułu** lub cyklu tychże, rozwijających i akcentujących zagadnienia ujęte w Rozdziale I.
2. Poczynione uwagi ogólne dotyczące oceny merytorycznej pracy wskazują, iż **oceniam ją wysoko**: praca zawiera dość szczegółową analizę źródeł prawa, orzecznictwa a także reprezentatywnych poglądów doktryny różnych gałęzi prawa, w szczególności prawa pracy, prawa procesowego cywilnego, w określonym zakresie prawa konstytucyjnego oraz, o ile taką dziedzinę wyodrębnić, nauki o organizacji organów ochrony prawnej. Doktorant **prawidłowo posługuje się warsztatem badawczym**, posiadał umiejętności **uporządkowania** określonych kwestii merytorycznych, **komunikatywnej ich prezentacji** a także umiejętność **samodzielnego prowadzenia pracy naukowej**. W stosownych miejscach niniejszej „Oceny...” podkreślałem ową samodzielność i związane z nią oryginalne rozwiązania problemu naukowego (wspomniane wcześniej kwestie terminologiczne, związane z nimi ujęcie zakresu tematycznego pracy, analizy i oceny regulacji prawnych i orzecznictwa, czy zgłaszane przez Doktoranta postulaty *de lege ferenda*).

3. W strukturze dostarczonej pracy nie występuje wymagane przez obowiązujące przepisy streszczenie anglojęzyczne. Nie znając praktyki Senatu Wyższej Szkoły Prawa i Administracji, Rzeszowskiej Szkoły Wyższej trudno mi ocenić, czy jest to określony brak formalny pracy, czy też wymóg ten realizowany jest w innej formie (np. odrębne tłumaczenie streszczenia, odrębny autoreferat w języku angielskim, itp.).

**X. Konkluzje dotyczące postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora „w zakresie” prawa związane z oceną merytoryczną rozprawy doktorskiej Pana Grzegorza Szynala pt. „Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jako środek ochrony trwałości stosunku pracy”.**


W nawiązaniu do przedłożonej „Oceny rozprawy doktorskiej ...”, dla potrzeb toczącego się postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora Autorowi wspomnianej dysertacji przedstawiam następujące konkluzje:

1. Ze względu na wskazaną kompleksowość rozważań i zasadniczo kompletność rozprawy a także jej poziom merytoryczny **nie wnoszę o jej uzupełnienie ani jej poprawienie.**

2. Stwierdzam, iż rozprawa **odpowiada wymogom jakie aktualnie obowiązujące przepisy stawiają pracom doktorskim** (por. m.in. zawarte w „Ocenie rozprawy doktorskiej ...” uwagi merytoryczne dotyczące uporządkowania zagadnień, oryginalności twierdzeń czy samodzielności w rozwiązywaniu problemów badawczych);

a zatem

3. Oceniam, iż przedłożona rozprawa, w aktualnym kształcie, **może stanowić podstawę dalszych etapów postępowania** związanego z uzyskaniem stopnia naukowego doktora.

  
*Bolesław Maciej Cwiertniak*

Bytom, 26 lutego 2019 r.