

Wójtowo 5 listopada 2020 r.

Dr hab. Piotr Prusinowski
Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Justyny Tlatlik

Uwagi wstępne

Podłożem prawnym recenzji jest 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 (jednolity tekst: Dz. U. z 2017 r., poz. 1789) – stosowany po dniu 1 października 2018 r. z upoważnienia zawartego w art. 179 ust 2 w związku z art. 169 pkt 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1669). Przepisy te przewidują, że rozprawa doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wskazana perspektywa stanowi podstawę do oceny pracy przedłożonej przez mgr Justynę Tlatlik pt. *„Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy”*.

Wybór tytułu i tematyki rozprawy doktorskiej

Analiza tytułu przedstawionej do recenzji pracy doktorskiej prowadzi do jednoznacznych wniosków. Autorce chodziło o przedstawienie zjawiska dyskryminacji w wybranym stadium zatrudnienia pracowniczego. U podstaw tego zamysłu leży założenie, że proces nawiązania stosunku pracy pozwala na wyodrębnienie i zdiagnozowanie specyficznych zjawisk dyskryminacyjnych. Przedstawione do recenzji opracowanie przekonuje, że spojrzenie to jest słuszne. Z tego punktu widzenia wybór tytułu i tematyki pracy nie budzi wątpliwości.

Treść rozprawy doktorskiej, jak również jej tytuł oparty został na dwóch zmiennych – kategorii „ogólnej”, jaką jest zakaz dyskryminacji i elemencie odnoszącym

się do przebiegu zatrudnienia pracowniczego. Oba czynniki wskazane w tytule pracy doktorskiej wyznaczają jej treść. Zamiarem Pani magister nie było przedstawienie zjawiska dyskryminacji jako takiego, ale uchwycenie jego przejawów w wybranej sekwencji zatrudnienia pracowniczego. Taki sposób zakreślenia tematu badawczego nie ma charakteru innowacyjnego, co nie oznacza, że nie może prowadzić do interesujących konkluzji. Aby osiągnąć ten efekt, „etap” zatrudnienia pracowniczego, jakim jest nawiązanie stosunku pracy, musi znajdować autonomiczne odzwierciedlenie w zjawiskach ze sfery dyskryminacyjnej. W przeciwnym razie wyróżnienie „nawiązania stosunku pracy” byłoby nieefektywne. Temat pracy doktorskiej oparty jest zatem na założeniu, że istnieje specyficzna relacja między wyznaczonym etapem zatrudnienia, a przejawami dyskryminacji. Oceniając trafność sformułowania tytułu opracowania, już na tym etapie recenzji, można wskazać, że podjęcie rozważań w wybranej tematyce jest uzasadnione. Po pierwsze, nawiązanie stosunku pracy nie jest w wystarczający sposób regulowane przepisami prawa, a to oznacza, że w znacznej części pozostawione zostało praktyce. Po drugie, działania podejmowane na tym etapie przez strony determinowane są czynnikami, które mają różne źródło. Po trzecie, w wielu przypadkach nieklarowne pozostają motywy, którymi kieruje się pracodawca. Interesujące jest zatem skonfrontowanie ich z zakazem dyskryminacji. Po czwarte, na tym odcinku dochodzi do spektakularnego przeciwstawienia dwóch chronionych wartości, z jednej strony swobody doboru pracowników, która wywodzona jest z zasady wolności zatrudnienia, z drugiej zaś zakazu dyskryminowania. W rezultacie, oczywista staje się konieczność wytyczenia jednoznacznej granicy między sferą „wolnej woli” pracodawcy, a obszarem, w którym zostaje ona ograniczona, gdyż zachodzi potrzeba chronienia konkurencyjnego dobra, na którym powinny opierać się relacje międzyludzkie. Wymienione aspekty samoistnie przekonują, że wybór tytułu pracy doktorskiej jest prawidłowy. Można do tego dodać, że ustawodawca wprawdzie zakazuje dyskryminacji również w zakresie nawiązania stosunku pracy, jednak nie uściślił tego wymogu. Problem w tym, że według literalnego brzmienia przepisu ochronie podlega pracownik, a zatem osoba, która już połączyła się stosunkiem pracy. Powstaje zatem pytanie czy kandydat na pracownika, uczestniczący w procesie rekrutacyjnym korzysta z tej samej ochrony, a jeśli tak, to czy przysługuje ona w pełnym zakresie. Wątpliwości te uwiarygadniają potrzebę zajęcia się tą tematyką.

W tym miejscu można podnieść, że znaczne zainteresowanie przedstawicieli nauki i orzecznictwa zjawiskami dyskryminacyjnymi może zniechęcać do podjęcia

kolejnych rozważań w określonym temacie. W tych warunkach nie trudno o zarzut braku oryginalności czy odtwórczym charakterze opracowania. Doktorantka nie uległa tym kalkulacjom, co należy docenić. Dostrzegła bowiem, że procesy dyskryminacyjne nie są jednorodne, a te, które mogą pojawić się na etapie nawiązania stosunku pracy, ze względu na swoją odrębność, wymagają oddzielnego zbadania. W pełni podzielałam to spojrzenie, a o jego trafności można się przekonać w trakcie lektury doktoratu. Oznacza to, że wybór tematyki doktoratu uważam za prawidłowy.

Struktura i układ treści

Ocena struktury i podziału treści pracy doktorskiej może dotyczyć wielu aspektów. Z pewnością zasadnicze znaczenie ma to, czy zaproponowana przez Autorkę defragmentacja tekstu znajduje odzwierciedlenie w tytule pracy. Aby kwestię tę sprawdzić, trzeba przybliżyć podział na rozdziały. Jest ich dziewięć (dziesiątego nie liczę, bo zawiera on uwagi końcowe). W pierwszym rozdziale Doktorantka zajęła się zdefiniowaniem zakresu badawczego, czyli określeniem co należy rozumieć pod pojęciem zakazu dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy. Pozostając przy pojęciu dyskryminacji, w rozdziale drugim doszło do omówienia podstaw prawnych zakazu dyskryminacji. Rozdział trzeci traktuje o kryteriach dyskryminacyjnych. Wskazane trzy pierwsze rozdziały rozprawy doktorskiej skupiają uwagę na elemencie związanym ze zjawiskiem dyskryminacji. Kolejne części opracowania odnoszą się już do szczegółowych zagadnień związanych z wybraną tematyką i dotyczą wyłącznie etapu nawiązania stosunku pracy – rozdział czwarty nawiązuje do tematyki ochrony danych osobowych, rozdział piąty skupia uwagę na procesie rekrutacji, a szósty na kształtowaniu treści stosunku pracy. Rozdział siódmy przedstawia specyfikę występującą przy zatrudnieniu wybranych grup zawodowych, a w rozdziale ósmym omówiono interes pracodawcy jako przesłankę uzasadnionego różnicowania w procesie rekrutacji. Na koniec Pani magister przedstawiła środki ochrony prawnej przed dyskryminacją. Z przeprowadzonej prezentacji płyną co najmniej dwa wnioski. Po pierwsze doszło do wyraźnego oddzielenia rozważań o szerszym charakterze i tych, które nawiązują ściśle do tematu opracowania. Po drugie, Autorka wyszła z założenia, że nie można przejść do rozważań dotyczących etapu nawiązania stosunku pracy, bez uprzedniego nakreślenia istoty zakazu dyskryminacji. Z pozycji konstrukcyjnej jasne jest, że założenie Doktorantki pozostaje trafne, a podział treści

jest logiczny oraz koresponduje z tytułem doktoratu. Konkluzja ta jest wstępem do dalszych uwag.

Pozostając jeszcze na bardziej ogólnym poziomie rozważań, należy zwrócić uwagę, że Pani magister, w trzech pierwszych rozdziałach zajęła się kwestiami, które dotyczą zakazu dyskryminacji bez jego odnoszenia do etapu nawiązania stosunku pracy. Pozostałe rozdziały (z wyjątkiem dziewiątego) ukierunkowane są na tytułowa tematykę. Układ ten nie budzi większych zastrzeżeń. Można jedynie rozważyć czy 57 stronicowe rozważania z rozdziału drugiego, dotyczące źródeł prawnych zakazu dyskryminacji są niezbędne. To samo dotyczy wywodów zawartych w rozdziale trzecim (liczących 48 stron), a dotyczących kryteriów dyskryminacyjnych. W tym zakresie występują dwie szkoły. Pierwsza, która przywiązuje wagę do „ubrania” istoty rozważań w „otulinę” ogólnych zagadnień, druga, stara się ograniczać wypowiedz do tego co jest bezpośrednio związane z tematem. Nie ukrywam, że bliższa jest mi druga opcja, dlatego nie uważam, że rozdziały drugi i trzeci są niezbędne (przynajmniej w tak rozbudowanym zakresie). Identyczne uwagi można zgłosić co do rozdziału dziewiątego. Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją odnoszą się nie tylko do zjawiska występującego na etapie nawiązania stosunku pracy. Trzeba jednak przyznać, że w tym wypadku, Autorka zdołała zachować odpowiedni parytet między aspektami „ogólnymi” i związanymi z tematem pracy – do tych ostatnich zaliczam bezpośrednio związane z etapem nawiązania stosunku pracy roszczenia omówione w pkt 9.4, 9.5 i 9.6. Podsumowując ten wątek, pragnę zastrzec, że wyrażona uwaga krytyczna ma charakter konstrukcyjny, a nie merytoryczny. Mam też pełną świadomość, że wiele osób nie podziela mojego punktu widzenia, dlatego nie uważam zgłoszonej usterki za istotną.

Przechodząc do oceny rozważań, które bezpośrednio wiążą się z relacją zachodzącą między zakazem dyskryminacji a nawiązaniem stosunku pracy, muszę na wstępie zasygnalizować, że Doktorantka trafnie wybrała metodę przedstawienia problematyki. Polega ona na zaprezentowaniu „wiązki” zagadnień towarzyszących i identyfikujących problemy wynikające z wdrożeniem zakazu dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy. Aspektowy podział treści rozważań jest w pełni zrozumiały, umożliwia bowiem uwypuklenie tylko tych kwestii, które są właściwe dla sekwencji nawiązania stosunku pracy. Pozwala też skupić uwagę na istotnych szczegółach, a w całościowym odbiorze wykazać, że sekwencja związana z

kreowaniem zatrudnienia pracowniczego jest szczególnie podatna na wystąpienie zjawisk dyskryminacyjnych.

Akceptacja dla użytego przez Autorkę schematu nie oznacza, że nie można zgłosić uwag polemicznych. Po pierwsze, można zastanawiać się, czy rozdział ósmy powinien następować po rozdziale siódmym. Skoro w tym ostatnim omówiono sytuację występującą w wybranych grupach zawodowych i społecznych, to nielogiczne jest w rozdziale kolejnym powrócić na poziom dotyczący wszystkich zatrudnionych. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że proces rekrutacji, do którego odnosi się rozdział ósmy był przedmiotem badań w rozdziale piątym.

Oceniając strukturę i podział treści doktoratu trzeba jeszcze nawiązać do innej kwestii. Zachowano odpowiednie proporcje między objętością poszczególnych rozdziałów. Podział na podrozdziały jest klarowny, a każdy rozdział, co bardzo istotne, został opatrzone podsumowaniem. Prawidłowa jest również praktyka polegająca na formułowaniu wniosków de lege ferenda. Oceniając całościowo uważam, że struktura pracy doktorskiej i podział jej treści, mimo zgłoszonych uwag, nie budzi większych wątpliwości.

Ocena merytoryczna opracowania

Według deklaracji Autorki celem pracy doktorskiej jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, jak zasada niedyskryminacji wpływa na realizację innych podstawowych zasad prawa pracy (w szczególności zasady wolności pracy i prawa do pracy). Celem pracy było także wykazanie oddziaływania zasady niedyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy. Pani magister postawiła też szereg tez badawczych. Pierwsza sprowadza się do założenia, że głównym celem zakazu dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy jest dobór najlepszych kandydatów do zatrudnienia. Konsekwencją tego jest teza, że pracodawcy nie przysługuje nieograniczona swoboda doboru pracowników, a stosowanie norm antydyskryminacyjnych nie może prowadzić do wypaczenia ich celu, jakim jest zapobieganie nieuzasadnionemu różnicowaniu kandydatów z uwagi na niedozwolone kryteria różnicowania. Postawiono też tezę, że realizacja zasady niedyskryminacji nie może prowadzić do nieuzasadnionego faworyzowania i promowania osób należących do grup zagrożonych dyskryminacją z pominięciem ich merytorycznych kwalifikacji. W ocenie Autorki prawidłowe jest założenie, że dyskryminacja na etapie nawiązania stosunku pracy może polegać na

odmowie nawiązania stosunku pracy lub na mniej korzystnym ukształtowaniu zobowiązania.

Postawione tezy badawcze, w mojej ocenie, są interesujące. Zakładają i akcentują, co jest niekiedy pomijane, że zakaz dyskryminacji służy również, a może przede wszystkim pracodawcy. Spojrzenie to przesuwając punkt ciężkości, skupia uwagę na zatrudniającym, jego sytuacji i jego interesach, czyli, w domyśle, zagwarantowanie pracownikowi pracy w środowisku niedyskryminacyjnym ma ziścić się przez uświadomienie, że dyskryminacja nie jest korzystna dla oferujących pracę. Trzeba przyznać, że zaprezentowanie tej tezy na tle mechanizmów powstających w trakcie powstawania więzi prawnej zostało trafnie skalkulowane. Rację ma Autorka, że na tym etapie szczególnie widoczna jest zależność między kompetencjami a wyborem pracownika. Kierowanie się tym pierwszym czynnikiem osłabia możliwość postawienia zarzutu dyskryminacji. W pozostałych obszarach zatrudnienia zależność tę trudniej ochwycić i odwzorować. Uznaję za interesujący zabieg, który polega na zestawieniu zasady niedyskryminacji z innymi podstawowymi zasadami prawa pracy. Prawo do pracy, czy wolność pracy wchodzi w liczne związki z zasadą niedyskryminacji. Rację ma Doktorantka, co zostało przez nią wykazane w rozważaniach szczegółowych, że zależności te, po pierwsze, umożliwiają wytyczenie linii demarkacyjnej między zachowaniami dyskryminacyjnymi i zgodnymi z prawem, a po drugie, wyjaśniają, że zakaz dyskryminacji nie może być postrzegany w oderwaniu od innych uznanych wartości, stanowiących fundament prawa pracy. Kwestie te udało się Autorce przekonująco zaprezentować na tle procesu prowadzącego do ukształtowania stosunku pracy. Oznacza to, że tezy badawcze zostały postawione prawidłowo. Na koniec tej części recenzji należy wspomnieć, że postulat aby nie faworyzować i nie promować osób należących do grup zagrożonych dyskryminacją z pominięciem ich merytorycznych kwalifikacji zasługuje również na aprobatę. Autorka trafnie zastrzegła, że nie ma on charakteru bezwzględny, gdyż powinien być warunkowany innymi zmiennymi, które w trakcie rozważań zostały szczegółowo zaprezentowane.

Przechodząc do omówienia poszczególnych części dysertacji, wstępnie można stwierdzić, że cechują się one wyjątkową starannością i skrupulatnością. Nie sposób w recenzji szczegółowo odnieść się do każdego z rozdziałów oddzielnie, posłużę się zatem przykładowo jednym z nich (rozdziałem piątym). Dotyczy on przejawów dyskryminacji w procesie rekrutacji. Autorka zaczęła go od zdefiniowania pojęcia rekrutacja, co jest trudne, gdyż jest to termin pozaprawny. Stawia tezę, że na tym

etapie może dojść do sytuacji, w której rekruter będzie kierował się preferencjami pozamerytorycznymi, nawet bezwiednie, jak chociażby osobowością kandydata, indywidualnym upodobaniem. Następnie Autorka przeszła do szczegółowego omówienia sposobów rekrutacji i mechanizmów w jej trakcie stosowanych (ogłoszenie o pracy, rozmowa kwalifikacyjna, testy, assessment centre, profilowanie, tak zwane czarne listy, system rekomendacji). Prezentacja ta stała się okazją do zasygnalizowania sposobów, w jakich może dojść do przejawów dyskryminacji. Liczba podanych przykładów i poruszonych wątków jest imponująca. Rozdział doktoratu zamyka część wskazująca na narzędzia weryfikujące wystąpienie dyskryminacji oraz wnioski i uwagi *de lege ferenda*. Autorka w podsumowaniu tego rozdziału postawiła też tezę, że im szerszym zakresem środków prowadzących do uzyskania danych o kandydacie dysponuje pracodawca, tym wyższe jest ryzyko dyskryminacji. Analiza przedstawionego sposobu prowadzenia rozważań naukowych prowadzi do jednoznacznych wniosków. Pani magister, po pierwsze, posiada znaczną, a wręcz imponującą wiedzę prawniczą, po drugie, umie ją klarowni przedstawić, i po trzecie, sposób narracji odpowiada uznanym wzorcom badań naukowych. Na podkreślenie zasługuje umiejętność zakreślania i precyzowania aktualnie badanej materii, zdolność sprawnego poruszania się między wątkami szczegółowymi i ogólnymi. Na uznanie zasługuje również „dyscyplina relacyjna”. Widoczne jest bowiem, że każda z poruszonych kwestii służy weryfikowaniu postawionych tez. Dodać do tego trzeba, że cały wywód znajduje odzwierciedlenie w licznych wypowiedziach przedstawicieli doktryny. Z satysfakcją odnotowuję również, że Autorka znajduje inspirację w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, przy czym przy korzystaniu z poszczególnych judykatów nie poprzestaje tylko na ogólnych tezach, ale próbuje odnosić je do określonych stanów faktycznych, które stanowiły podłoże do ich wyrażenia (zob. w rozdziale piątym s. 208-209). W mojej ocenie, przedstawiony schemat poznawczy, który występuje w całej pracy, w pełni zasługuje na aprobatę.

Pozostając przy ocenie poszczególnych części doktoratu, należy podkreślić inne aspekty. Doktorantka słusznie objęła terminem „etap nawiązania stosunku pracy” nie tylko działania związane z poszukiwaniem i selekcją kandydatów, ale także czynności związane z ukształtowaniem treści stosunku pracy. Oddzielenie tych dwóch faz byłoby niezrozumiałe i niespójne. Chodzi przecież o „produkt finalny”, a tym jest połączenie się stosunkiem pracy, nie jakimkolwiek, ale takim, którego postanowienia przybiorą dany kształt. Oznacza to, że formowanie wzajemnych praw i obowiązków

zaczyna się w trakcie rekrutacji, a ostatecznie jest finalizowane przy zawarciu zatrudnienia. Przedstawione „rozszerzenie” pojęciowe umożliwiło Autorce przeanalizowanie również etapu układania postanowień umownych. Wyprowadzone w tym zakresie wnioski są również inspirujące. Omawiając rozdział szósty (który porusza te kwestie) chciałby zwrócić uwagę na wybrane aspekty. Uważam, że na tle sposobów zawarcia stosunku pracy udało się Doktorantce wykazać, że istnieje ścisła zależność między zasadą niedyskryminacji a podstawową zasadą prawa pracy wyrażoną w art. 11 k.p. W skrupulatnych, wręcz „benedyktyńskich” rozważaniach Doktorantka przedstawiła, że w jakich przypadkach brak zgody pracodawcy na nawiązanie stosunku pracy albo na określone postanowienia może zostać uznany za dyskryminujący. Wynika z tego jednoznaczny wniosek, że wolność w zakresie zatrudnienia po stronie pracodawcy nie jest wartością bezwzględną, w zetknięciu z zachowaniami dyskryminacyjnymi powinna doznawać ograniczeń. Spostrzeżenie to skłoniło Autorkę do rozważań nad uczciwością kontraktową w okresie „przedkontraktowym” i w trakcie kształtowania postanowień przyszłej więzi prawnej. Staranne omówienie tych reguł umożliwiło wyłonienie i uchwycenie przypadków naruszenia zasady uczciwości kontraktowej przez pracodawcę, a następnie zestawienie płynących stąd wniosków z postulatami mającymi źródło w zakazie dyskryminacji. Opisane postępowanie stanowiło podłoże do szczegółowego omówienia dyskryminującego ukształtowania składników treści umowy o pracę, w tym wynagrodzenia, a także omówienia dopuszczalności uzależniania zatrudnienia od złożenia żądanych oświadczeń, od przynależności do związków zawodowych. Omawiana część dysertacji zasługuje na bardzo wysokie noty. W mojej ocenie Pani magister wykazała, że stawiane przez nią tezy są prawidłowe, a przede wszystkim udowodniła, że posiada ugruntowaną wiedzę, którą potrafi umiejętnie wykorzystać w trakcie prowadzenia badań naukowych. Przyznam się, że ujęła mnie wyjątkowa sprawność w poruszaniu się między odmiennymi, choć łączącymi się ze sobą wątkami, odwoływanie się na bieżąco do podstawowych zasad prawa pracy, czyli stałe łączenie kwestii szczegółowych i aksjologicznych, a przede wszystkim całkowity brak schematyzmu myślenia. Po przeczytaniu rozdziału szóstego (który liczy 60 stron) można się bez trudu przekonać, że patrzenie na zakaz dyskryminacji „oczami pracownika” jest uproszczeniem. Autorka dowiodła stawianą tezę, że powinność niedyskryminowania chroni również pracodawcę. Bardzo interesująca jest także próba wytyczenia granicy między oddziaływaniem podstawowych zasad prawa pracy z art.

11 k.p. i art. 11³ k.p. W pewnym sensie rozwinięcie i kontynuacja tego wątku zaprezentowania została w rozdziale ósmym, dotyczącym interesu pracodawcy jako przesłanki uzasadnionego różnicowania w procesie rekrutacji. W pełni zgadzam się z konkluzją do jakiej doszła Doktorantka, a która wywodzona jest z art. 18^{3b} k.p. Sprowadza się ona do spostrzeżenia, że skoro dyskryminacja wyłącza obiektywne przyczyny różnicowania, to interes pracodawcy może stanowić taką przyczynę, jednak tylko wówczas, jeśli uzasadniony jest obiektywnymi przyczynami związanymi z rodzajem i stanowiskiem pracy. W rezultacie, nie wyłącza dyskryminacji interes pracodawcy, który kształtowany jest subiektywnymi oczekiwaniami klientów lub kontrahentów pracodawcy.

Przyznam się, że po wstępnym przejrzaniu doktoratu miałem wątpliwości czy rozdział czwarty odnoszący się do ochrony danych osobowych powinien znaleźć się w opracowaniu. Bardziej wnikliwa analiza jego treści przekonała mnie, że zastrzeżenia te były bezpodstawne. Pani magister wykazała bowiem, że zasada niedyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy pozostaje w ścisłym związku z ochroną danych osobowych kandydatów i osób przyjmowanych do pracy. Przekonuje jej spostrzeżenie, że zakres danych osobowych, jakie pracodawca ma prawo pozyskać w związku z ubieganiem się o zatrudnienie jest proporcjonalna do ryzyka ich wykorzystania jako niedozwolonych przyczyn różnicowania.

Przechodząc do oceny bardziej ogólnej, wyrażam pogląd, że przedłożone opracowanie charakteryzuje się wysokim poziomem merytorycznym. Na podkreślenie zasługuje, że w literaturze przedmiotu nie doszło wcześniej do kompleksowego omówienia zakazu dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy. Pani Justyna Tlatlik brak ten wypełniła. Z jednej strony, dokonała bardzo wnikliwego omówienia procesu towarzyszącego powstaniu zobowiązania pracowniczego, z drugiej zaś, skrupulatnie i metodycznie przedstawiła mechanizm powstawania zjawisk dyskryminacyjnych. Przeprowadzony przez Doktorantkę wywód zaświadcza o jej znacznej wiedzy teoretycznej. Swobodnie porusza się Ona po zagadnieniach prawa pracy i wykazuje umiejętności w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wynikiem tych starań jest opracowanie o oryginalnym charakterze.

Strona techniczna rozprawy doktorskiej

Z satysfakcją należy odnotować, że Pani magister posługuje się klarownym i przystępnym językiem. Umiejętność ta sprawia, że nie ma problemu ze zrozumieniem przekazu. Nie odnotowałem błędów stylistycznych, czy interpunkcyjnych. Autorka w umiejętny sposób korzysta z literatury przedmiotu i orzecznictwa. Prawidłowo i transparentnie dokumentuje przytaczane wypowiedzi. W rezultacie, czytelnik kierując się zawartymi w tekście przypisami, a także spisem znajdującym się na końcu opracowania, może na bieżąco śledzić i weryfikować stanowiska prezentowane w doktrynie i judykaturze.

Nie zgłaszam żadnych uwag w zakresie doboru źródeł prawnych i wykorzystania literatury przedmiotu. Pozycje powołane przez Autorkę w reprezentatywny sposób obrazują stan wiedzy o omawianych zagadnieniach. Trzeba podkreślić, że rozprawa została oparta na bardzo bogatej literaturze przedmiotu i poglądach orzeczniczych. Znaczenie ma również to, że pochwała ta dotyczy zarówno wątków osadzonych w polskim, unijnym, jak i międzynarodowym prawie pracy.

Sumą tych uwag jest jednoznaczna konstatacja, że od strony formalnej przedłożony tekst spełnia wymogi pracy doktorskiej.

Wniosek

Przeprowadzone rozważania prowadzą do konkluzji, że Pani mgr Justyna Tlatlik przedstawiła rozprawę doktorską spełniającą warunki określone 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. Dysertacja stanowi oryginalne rozwiązanie problemu prawnego, a jej Autorka wykazała, że legitymuje się bardzo bogatą wiedzą teoretyczną w zakresie prawa pracy oraz posiada umiejętności w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wnioskuje zatem o dopuszczenie Pani Justyny Tlatlik do publicznej obrony rozprawy doktorskiej. Wyrażam przy tym opinię, że recenzowane opracowanie, powinno zostać opublikowane, a tym samym udostępnione szerszemu kręgowi odbiorców.

