

Bolesław Maciej Ćwiertniak
dr hab. prof. nadzw.
Instytut Nauk Prawnych
Wyższej Szkoły „Humanitas”
w Sosnowcu

Ocena rozprawy doktorskiej Pani mgr Magdaleny Zajchowskiej pod tytułem „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym”

I. 1. Poniżej prezentuję moje oceny i uwagi na temat dysertacji doktorskiej Pani mgr Magdaleny Zajchowskiej nt. „**Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym**”. W niniejszej „Ocenie ...” ograniczam się do uwag, które uznaję za szczególnie istotne. Uwagi bardziej szczegółowe naniósłem na egzemplarzu pracy doktorskiej (do wykorzystania przez Autorkę w przypadku publikacji dysertacji lub jej części).

2. W prezentowanej „Ocenie ...” skupiam swą uwagę na kilku 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 Autorki i prezentowanych przez Nią wniosków; przy czym staram się **nie podejmować dyskusji** z poglądami wyrażonymi przez Autorkę, które mają dostateczne umocowanie w treści rozprawy a co do których mam odrębne zdanie.
- e) wykonanie niniejszej oceny stanowi wynik pisma Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego z dnia 28.12.2022 WPiA.411.67.2022 oraz umowy o dzieło nr 138030 z dnia 29.12.2022.

II. Ogólne informacje o pracy

1. Autor mgr Magdalena Zajchowska.
2. Tytuł pracy: „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym”, Katowice 2022.
3. Objętość pracy: 411 s. (w dostarczonym egzemplarzu oprawa inroligatorska).
4. Pozycje bibliograficznych wg wykazów 764, w tym: literatura 445 poz. (w tym 21 zagranicznych), akty normatywne 90 poz. (w tym międzynarodowe i europejskie 23), orzecznictwo 192 poz. (w tym europejskie 45 poz., polskie 147 poz.), inne źródła 37 poz.
5. Jednostka w której przygotowano rozprawę: Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Prawa i Administracji, Studium Doktoranckie.
6. Jednostka, w której prowadzone jest postępowanie o nadanie stopnia doktora: Rada Dyscypliny „Nauki Prawne”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

7. Promotor:

dr hab. Helena Szewczyk, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego

8. Tekst rozprawy nie zawiera streszczeń w języku polskim i obcym ani wykazu słów kluczowych. Do rozprawy nie dołączono też ww. w formie odrębnych dokumentów **ani też Autoreferatu.**

III. Ocena zasadności wyboru tematu dysertacji doktorskiej

1. W przypadku dysertacji doktorskich ich autorzy deklarują zazwyczaj *expressis verbis* przyczyny podjęcia danego tematu oraz starają się uzasadnić jego wybór. Tego rodzaju odautorskie deklaracje ułatwiają innym podmiotom ocenę zasadności dokonanego przez doktoranta wyboru tematu. W przypadku recenzowanej dysertacji wskazać można na tego rodzaju deklarację, wyrażoną *expressis verbis* przez Panią mgr Magdalenę Zajchowską na początku „Wstępu” (s.8), dotyczącą stanu rozważań nad tym „niezglobionym obszarem badawczym”. Do deklaracji tej powrócę w kolejnym punkcie niniejszej Części (pkt 4).

2. Z treści przywołanego „Wstępu” niejako zrekonstruować można kolejne czynniki decydujące o wyborze tematu, takie np., jak złożoność i wrażliwość zjawiska społecznego, jakim jest dyskryminacja ze względu na religię (s. 8 akapit ostatni), konieczność oceny regulacji prawnej tego zjawiska, m.in. w kontekście ich wystarczalności dla gwarantowania

wolności religijnej (s. 9), czy złożoność regulacji prawnych zjawiska. W tym zakresie, moim zdaniem, zgodzić się należy z tymi pośrednimi uzasadnieniami Autorki.

3. **Dziwić może** natomiast **brak** wskazania, choćby pośredniego, na potencjalne zwiększenie znaczenia problematyki w związku z napływem uchodźców wojennych z Ukrainy oraz, w mniejszym zakresie, różnych grup migrantów, które przecież podjęły czy podejmują zatrudnienie na terenie RP i podlegać winny stosownej ochronie prawnej przed dyskryminacją w sferze zatrudnienia także ze względów religijnych. Nie wchodząc w szczegóły, uchodźcy z Ukrainy należą do nader zróżnicowanych kościołów (cerkwi): np. autokefalicznej cerkwi ukraińskiej, świętej cerkwi Patriarchatu Moskwy i Wszechrusi, kościołów unickiego, rzymskokatolickiego, czy innych wspólnot i związków religijnych, np. wyznanie mojżeszowe, świadkowie Boga Jehowy, itp. Dodatkowo wskazać można, iż w ramach kolejnych fal uchodźców na terenie naszego kraju osiedli dość liczni studenci uczelni ukraińskich, pochodzący m.in. z krajów afrykańskich, centralno – i środkowoazjatyckich, czy niektórych krajów arabskich, kontynuujący studia na utworzonych w Polsce filiach uczelni ukraińskich, w systemach zdalnych na uczelniach ukraińskich, czy też w polskich uczelniach wyższych. Tu „mozaika wyznaniowa” jest zdecydowanie jeszcze bardziej złożona. Znaczna część z nich podejmuje, bądź też próbuje podjąć, zatrudnienie o różnym charakterze w Polsce. Autorka zauważa problemy związane z uchodźcami i migrantami i sygnalizuje je w dalszych częściach pracy. Powyższa sytuacja stanowi przecież o **znaczeniu i aktualności** tematu dysertacji.

4. Określone wątpliwości budzi natomiast wspomniana deklaracja odwołująca się do oceny Autorki dotychczasowego dorobku literatury w zakresie problematyki dyskryminacji w zatrudnieniu. Twierdzi Ona, że „wciąż brak jest opracowań dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na kryterium religii” („Wstęp”, s. 8, początek). Takiej ocenie Autorki przeczy choćby liczba publikacji naukowych powołanych w „Bibliografii” oraz w przypisach na poszczególnych stronach rozprawy (por. też Część II, pkt 4.). O ile częściowo można się zgodzić z Autorką, iż literatura dotycząca *stricto* dyskryminacji ze względów religijnych nie jest szczególnie obszerna, to obejmuje ona jednak szereg reprezentatywnych pozycji, między innymi autorstwa dr hab. **Heleny Szewczyk** (por. też uwagi dotyczące wykorzystania literatury przedmiotu zawarte w Części V, pkt 2). Natomiast związana z powyższym tematem literatura określana kolokwialnie jako „prawnoczłowiecza” i

„równościowa” a także ogólna związana z religią i prawem wyznaniowym, są bardzo obszerne. W przypadku dwóch pierwszych można oczywiście różnie oceniać merytorycznie jej dorobek w tych zakresach. Wskazać jednak można, że w pewnych okresach mieliśmy do czynienia wręcz z *sui generis* „wysypem” pozycji dotyczących praw człowieka, równego i nierównego traktowania, itp., często połączone z omawianiem nowych regulacji prawnych, implementowanych do prawa krajowego z prawa międzynarodowego, w tym zwłaszcza europejskiego. Stwierdzić zatem można, iż uzasadnienie wyboru tematu *expressis verbis* **deklarowane przez Autorkę budzi określone wątpliwości.**

5. W mojej ocenie wybór tematu jest w **pełni uzasadniony**. Oprócz względów podniesionych przez Doktorantkę we „Wstępie” (wskazane uzasadnienia pośrednie), bez wątpienia jest to temat **istotny społecznie, politycznie i prawnie**. Jest też tematem **aktualnym**, którego znaczenie, w związku ze wskazanymi wcześniej procesami migracyjnymi, będzie stale wzrastać. Dodatkowo, w określonym zakresie, można mówić o pewnym **nowatorstwie** tematu. Mam tu na myśli próbę prezentacji i uporządkowania problematyki dyskryminacji w zatrudnieniu niepracowniczym.

6. Samo **sformułowanie tematu** dysertacji wskazuje na oczekiwania, jakie Czytelnik z nim wiąże, czy może wiązać. Oczekiwać należy, iż *gros* rozważań w pracy poświęcone będzie tytułowemu **zakazowi dyskryminacji** i to ze względu na **religię**. Deklarowanie zaś, iż chodzi o zatrudnienie **pracownicze i niepracownicze** sugeruje, iż w sposób kompleksowy przeanalizowane zostaną regulacje prawne i praktyka ich stosowania w zatrudnieniu pracowniczym: a więc umownych i pozaumownych stosunkach pracy oraz niepracowniczym (a więc według prostej klasyfikacji J. Jończyka i W. Sanetry, którą ze względów utylitarnych się posługuję, niepracowniczym zatrudnieniu cywilnoprawnym, niepracowniczym zatrudnieniu ustrojowoprawnym, niepracowniczym zatrudnieniu administracyjnoprawnym, niepracowniczym zatrudnieniu penalnoprawnym – *nota bene* inne klasyfikacje zatrudnień niepracowniczych obejmują wskazanie kilkunastu ich rodzajów – np. K.W. Baran).

Oznacza to, iż Autorka przyjęła bardzo szeroki zakres tematu swojej dysertacji.

IV. Ocena struktury pracy (między innymi w aspekcie realizacji celów badawczych pracy)

1. Oceniana, relatywnie dość obszerna (411 stron) dysertacja doktorska Pani Magdaleny Zajchowskiej została przez Nią podzielona na szereg jednostek systematycznych (*vide*: spis treści, s. 2 do 6). Pracę otwiera „Wykaz najczęściej stosowanych skrótów” (s. 7), poprzedzający „Wstęp” (s. 8 do 14) oraz sekwencję numerowanych rozdziałów i podrozdziałów (s. 15 do 343), po których następują „Uwagi końcowe” (s. 344 do 347), wykaz aktów prawnych zatytułowany „Akty prawne” (s. 349 do 354), wykaz literatury zatytułowany „Bibliografia” (s. 355 do 395), wykaz orzecznictwa zarówno trybunałów międzynarodowych, jak i krajowego (odpowiednio 395 do 398, 398 do 407) oraz niewykazany w spisie treści wykaz „Innych źródeł” (s. 407 do 411).

Analiza samego spisu treści, jak i treści poszczególnych rozdziałów, o których będzie mowa dalej, wskazuje, iż Autorka nie wyodrębniła dość typowego dla części ogólnej (czy, jak to określają niektórzy promotorzy i recenzenci „części teoretycznej”) dysertacji doktorskiej rozdziału metodologicznego. Zazwyczaj takie jednostki systematyczne zawierają dookreślenie zakresu tematyki pracy, prezentują bardziej szczegółowo zestawy problemów badawczych, tez, hipotez badawczych (ogólnych i częściowych), a także precyzują stosowane metody badawcze i użyte w ich ramach instrumenty badawcze. W recenzowanej pracy, w dość ułomnym zakresie Autorka zamieszcza określone uwagi we „Wstępie” (por. dalsze uwagi w Części VI, pkt 1 niniejszej „Oceny...”).

2. Rozdział 1 zatytułowany jest „Religia i światopogląd oraz wolność religijna – zagadnienia podstawowe”. Mamy tu podział na Podrozdziały podzielone na punkty i podpunkty oznaczane odpowiednio układem jedno – i dwucyfrowym. Podrozdział 1 „Podstawowe zagadnienia związane z definiowaniem zjawiska religii” obejmuje definicję religii (bez „zjawiska”) jako uwagi wstępne, zjawisko religii w ujęciu poszczególnych dziedzin wiedzy, definicję zjawiska religii na potrzeby prawa formułowane w kontekście współczesnych przemian religii, religie jako zjawisko społeczno – kulturowe. Przytoczone tytuły wskazują, iż Autorce nie udało się ściśle rozdzielić materii, które uczyniła przedmiotem rozważań tego Podrozdziału. Dodatkowo Autorka przyjmuje w różnych miejscach wskazanej jednostki systematycznej różne definicje „religii” (por. np. s. 24–25 i s. 29).

Podrozdział 2 „Światopogląd (pojęcie, geneza i rodzaje) a religia” nie został podzielony na podpunkty, podobnie jak Podrozdział 3 „Stanowisko religii wyznawanych w

Polsce wobec tolerancji religijnej”. *Nota bene* tytuł ten budzi wątpliwość, czy w jego treści chodzi o stanowisko religii, czy też kościołów, innych związków i organizacji religijnych, czy wyznaniowych. Relatywnie obszerny Podrozdział 4 „Charakterystyka powiązań państwa i religii” podzielono na dwa podpunkty – pierwszy o charakterze historycznym (s. 43 do 51) i drugi dotyczący oblicza współczesnych przemian w Polsce (s. 51 do 61). Piąty Podrozdział zatytułowany „Wolność religijna” (s. 61 do 78) obejmuje części poświęcone pojęciu i źródłu wolności religii, „Wolności religijnej we współczesnym nauczaniu Kościoła” (*sc.* katolickiego), jej zagrożeniom oraz gwarancjom i ochronie wolności sumienia i wyznania w prawie krajowym. Rozdział ten kończą „Wnioski”, ujęte pod nr 6 (s. 78 do 80). Przegląd powyższych tytułów wyraźnie wskazuje, iż Autorka nie analizuje problematyki związanej z podmiotami organizacyjnymi w sferze religijnej, jakimi są kościoły, związki i organizacje wyznaniowe. W mojej ocenie ten obszerny, podejmujący różne, istotne zagadnienia dla dalszej części pracy, powinien zostać podzielony na przynajmniej dwa, jeśli nie trzy, mniejsze rozdziały.

3. Rozdział 2 „Zakaz dyskryminacji pracowników jako gwarancja wolności religijnej” (s. 81 do 125) podzieliła Autorka na kilka Podrozdziałów zatytułowanych odpowiednio: 1. „Zagadnienie ogólnych ograniczeń wolności religijnej w kontekście dyskryminacji” (s. 81 do 98, niepodzielony na punkty), 2. „Prawa chroniące przed dyskryminacją” (s. 98 do 111) – ten podzielony został na punkty poświęcone uwagom wprowadzającym co do zakresu tych praw (s. 98 i n.), dyskryminacji w korzystaniu z wolności religijnej (s. 101 do 111), Podrozdział 3. „Pojęcie i istota dyskryminacji ze względu na religię we współczesnym świecie” (s. 111 do 118) obejmujący definicję dyskryminacji ze względu na religię (s. 111 i n.), przyczyny i skutki tej dyskryminacji (s. 114 i n.), podzielony dodatkowo na oznaczone potrójnym kodem cyfrowym „przyczyny dyskryminacji ze względu na religię” i „Skutki dyskryminacji ze względu na religię” (odpowiednio s. 114 i n., s. 117 do 119). Podrozdział 4. zatytułowano „Porównanie z innymi podmiotami jako przesłanka dyskryminacji. Obiektywna bezprawność dyskryminacji” (s. 119 do 123). Rozdział ten kończą 5. „Wnioski i uwagi *de lege ferenda*” (s. 123 do 125).

Już lektura samego spisu treści wskazuje na nieprecyzyjny rozdział materii zawartych w pkt 2.1., 2.2. i 3. omawianego Rozdziału w stosunku do treści rozdziałów 3. i 4. dysertacji, poświęconych ogólnej prezentacji podstawowych aktów prawnych związanych z zakazem dyskryminacji na religię w prawnych porządkach międzynarodowych oraz w prawie

krajowym (*vide*: s. 126 i n., s. 173 i n.) a także Rozdziałem 5. dotyczącym wspomnianej regulacji w Kodeksie pracy (s. 213 i n.). Zauważyć też można, iż w tak istotnym dla tematu pracy rozdziale, z założenia definiującym zakaz dyskryminacji, Autorka nie przeanalizowała i nie zbudowała siatki pojęciowej porządkującej podstawowe pojęcia i ich wzajemne relacje (pojęcia takie, jak „nierówne traktowanie”, „dyskryminacja”, „dyskryminacja ze względu na religię”, inne formy nierównego traktowania podmiotów).

4. Omawiane wcześniej dwa Rozdziały stanowić miały w zamyśle Autorki niejako część ogólną dysertacji. Sekwencja kolejnych trzech Rozdziałów obejmować ma zaś prezentację źródeł prawa antydyskryminacyjnego, ze względu na kryterium religii w prawie międzynarodowym, w tym europejskim i w prawie krajowym. Przy czym źródłom międzynarodowym i europejskim poświęcono Rozdział 3. (s. 126 do 172), prawu krajowemu zaś Rozdziały 4. i 5. (odpowiednio s. 173 i n., s. 213 do 263). Zwraca przy tym uwagę myląc co do zakresu rozważań tytuł Rozdziału 3. „Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na religię w prawie międzynarodowym i unijnym”, skoro omawiane są w nim w Podrozdziale 2. dokumenty i regulacje Rady Europy (por. s. 139 do 152), stanowiące przedmiot Podrozdziału 2. „Dokumenty Rady Europy”. Podrozdział 1., zgodnie z tytułem, poświęcono prezentacji aktów prawnych ONZ oraz jej wyspecjalizowanej organizacji, jaką jest MOP (por. s. 126 i n., s. 135 i n.), zaś Podrozdział 3. podstawom prawnym zakazu dyskryminacji ze względu na religię w aktach prawnych Unii Europejskiej z uwzględnieniem prawa pierwotnego (s.152 i n.), jak i prawa wtórnego (s. 158 do 170). We wskazanych Podrozdziałach mamy brak jednolitości w zakresie numerowania mniejszych jednostek systematycznych („kody” w przewadze dwu – bądź trzycyfrowe). Rozdział kończą „4. Wnioski i uwagi *de lege ferenda*” (s. 170–172).

5. Rozdział 4. opatrzony został zbyt szerokim zakresowo tytułem (por. tytuł kolejnego, piątego Rozdziału), wszak Kodeks pracy to też prawo krajowe. Autorka prezentuje i częściowo analizuje w nim zakaz dyskryminacji ze względu na religię w Konstytucji RP (Podrozdział 1., pkt 1.1. „Geneza pojęcia równość”, s. 173 i n.), konstytucyjną zasadę równości jako realizacji konstytucyjnych praw jednostki (pkt 1.2., s. 176–181) i zakaz dyskryminacji w Konstytucji RP (pkt 1.3., s. 181–183). Cztery kolejne niepodzielone na mniejsze jednostki systematyczne Podrozdziały odnoszą się do zakazu dyskryminacji w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

(s. 184 i n.), takiego zakazu, ze względu na religię w ustawie o wolności sumienia i wyznania (Podrozdział 3., s. 189 i n.), w ustawach: o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (s. 191 do 200) oraz w Podrozdziale 5. wspomnianego zakazu na gruncie prawa karnego (s. 200 do 209). Rozdział ten kończą, opatrzone nr 6., „Wnioski i uwagi *de lege ferenda*” (s. 209 do 212).

6. Jak wcześniej wskazano, Rozdział 5. prezentować ma ogólnie Kodeks pracy jako źródło zakazu dyskryminacji ze względu na religię. Rozdział ten podzielono na kilka podrozdziałów, przy czym pierwszy, czwarty, szósty i siódmy nie zostały podzielone na mniejsze jednostki systematyczne. Mamy zatem w ich przypadku „kody” jednocyfrowe, w przypadku pozostałych Podrozdziałów, tj. drugiego, trzeciego i piątego, numerację dwucyfrową lub nawet trzycyfrową. Pierwszy Podrozdział odnosi się do zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji pracowników jako podstawowych zasad prawa pracy. *Nota bene* sam tytuł budzi już wątpliwości, czy omawiana jest jedna, czy dwie podstawowe zasady prawa pracy. Kwestię tę wyjaśnia jednak Autorka dalej w tekście, deklarując omawianie dwóch zasad. Podrozdział drugi obejmuje zakres podmiotowy i przedmiotowy zakazu dyskryminacji (*sc. in genere*) z wyodrębnieniem punktów, dotyczących zakresu przedmiotowego oraz podmiotowego, w tym ostatnim zaś podmiotów dyskryminowanych (s. 228 i n.) i dyskryminujących (*vide*: 2.2.2. „Podmioty dyskryminujące”, s. 232 i n.). Podrozdział trzeci dotyczy rozróżnienia dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (odpowiednio pkt 3.1., s. 236, 3.2., s. 237 do 240). W nader krótkim, dwustronicowym Podrozdziale 4., omawia się **religię** jako kryterium dyskryminacji (*vide*: s. 240 – 242). Podrozdział 5. dotyczy różnicowania sytuacji podmiotów w kontekście dyskryminacji. W Podrozdziale tym zawarto zróżnicowane materie, takie jak kryteria dopuszczalności różnicowania (s. 242 i n.), zagadnienia równości formalnej i faktycznej ze względu na religię (s. 246–248). W ostatnim punkcie tego Podrozdziału skrótowo zaprezentowano uprawnienia przysługujące wyznawcom religii (s. 248–252) oraz w Podrozdziale 6., również relatywnie krótkim, obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na religię (s. 252–258). Siódmy Podrozdział dotyczy zakazu dyskryminacji ze względu na religię w kontekście naruszenia dóbr osobistych pracownika a więc, wbrew tytułowi Rozdziału, materii nie regulowanych w Kodeksie pracy. Nasuwa się tu zatem pytanie, czy wątki te omówiono w odpowiednim miejscu dysertacji. Rozdział kończą „Wnioski i uwagi *de lege ferenda*” (pkt 8, s. 262–263).

7. Z Rozdziałem 5. „koresponduje” Rozdział 6., zatytułowany „Przejawy dyskryminacji ze względu na kryterium religii” (s. 264 do 298). W nawiązaniu do wskazanej w regulacjach Kodeksu pracy systematyzacji faz stosunku pracy, w których wystąpić mogą działania dyskryminacyjne, Autorka dzieli omawiany Rozdział na Podrozdziały omawiające owe fazy. I tak, nie podzielony Podrozdział 1. dotyczy procesu „powstania stosunku pracy”, uwzględniające działania rekrutacyjne i zawieranie stosunku pracy (s. 264 i n.). Podrozdział 2. dotyczy przejawów dyskryminacji ze względu na religię w trakcie realizacji stosunku pracy, gdzie Autorka wyodrębnia owe przejawy w zakresie wynagrodzenia pracowników i innych świadczeń związanych z pracą (s. 277–282), w zakresie dostępu do szkoleń (s. 282 i n.), w zakresie warunków związanych z ocenianiem pracowników i stosowaniem kar porządkowych (s. 284 i n.) oraz innych – „pozostałych” warunków „zatrudnienia” (sc. pracy), *vide*: s. 286 i n. Podrozdział trzeci obejmuje przejawy dyskryminacji ze względu na religię na „etapie rozwiązania stosunku pracy” (s. 289 do 293). Podrozdział ten, podobnie jak kolejny, nie został przez Autorkę podzielony, np. według kryterium trybów ustania stosunku pracy. Wspomniany Podrozdział 4. zasadniczo „wychodzi” poza obręb regulacji Kodeksu pracy, bowiem jego przedmiotem mają być przejawy dyskryminacji w zakresie zbiorowego prawa pracy (a więc problematyka ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, rozwiązywaniu sporów zbiorowych, etc.). Rozdział kończy pkt 5. „Wnioski i uwagi *de lege ferenda*” (s. 297–298).

8. Wyraźnie w spisie treści wyodrębnia się kolejna sekwencja rozdziałów dotyczących środków ochrony prawnej przed dyskryminacją – co do zasady w prawie krajowym. Pierwszy z nich, Rozdział 7., zatytułowany nieprecyzyjnie „Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją” obejmuje zasadniczo jeden Podrozdział (!), zatytułowany „Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją na gruncie prawa pracy”, podzielony na punkty dotyczące roszczeń pracownika z art. 18^{3d} (s. 299 i n.), rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 par. 1¹ Kodeksu pracy (s. 307 i n.), wreszcie środków prawnych na gruncie zbiorowego prawa pracy (s. 312 i n.), przy czym punkt ten rozbity jest na dwie części – pierwszą, dotyczącą działalności związków zawodowych i organizacji pracodawców w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu, drugi – przeciwdziałaniu dyskryminacji przy („poprzez”) tworzeniu układów zbiorowych pracy (s. 318 – 319). W przypadku obu wyodrębnionych części, mamy tu „kod” trzycyfrowy. Pod numerem 2., mamy w Rozdziale 7. „Wnioski i uwagi *de lege ferenda*” (s. 319 do 320).

Zastanowić się można nad zastosowanym przez Autorkę podziałem Rozdziału 7., czy nie należałoby poszerzonej analizy środków na gruncie zbiorowego prawa pracy wyodrębnić w rozdział, czy przynajmniej podrozdział.

9. Ostatni Rozdział pracy, Rozdział ósmy „Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją przewidziane w innych aktach prawnych” (*sc.* aktach innych gałęzi prawa niż prawo pracy) podzielono na cztery krótkie, parostronicowe Podrozdziały, dotyczące odpowiednio: roszczeń wynikających z ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (s. 322–328), roszczeń wynikających z przepisów Kodeksu cywilnego (s. 329 – 332), sankcje wynikające z przepisów prawa karnego (s. 332 i n.), ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (s. 338 i n.). Rozdział tradycyjnie kończą, jako pkt 5., „Wnioski i uwagi *de lege ferenda*” (s. 340 do 343). Jak widać z przytoczonych tytułów Podrozdziałów, w Rozdziale tym nie poruszono problematyki, dotyczącej administracyjnoprawnych środków, które użyteczne być mogą w ochronie przed dyskryminacją także w aspekcie kryterium religii. Antycypując dalsze rozważania, wskazać można, iż przyjęty układ pracy *de nomine* nie różnicuje zagadnień związanych z dyskryminacją religijną w zakresie pracowniczych stosunków pracy i niepracowniczych stosunków pracy. Domyślnie i częściowo merytorycznie owo zróżnicowanie opiera się na wskazanych źródłach prawa. Brak też jednostki systematycznej, np. rozdziału porównującego regulacje i praktyki antydyskryminacyjne w tym zakresie w przypadku owych dwóch typów zatrudnienia. Dalsze uwagi merytoryczne wskażą, iż przyjęta struktura pracy, gdzie przy okazji omawiania źródeł prawa dokonuje się już ich częściowej merytorycznej analizy, powoduje, iż w rozdziałach mających prezentować bardziej szczegółowo dane instytucje prawne oraz sposób ich praktycznego funkcjonowania (np. w orzecznictwie czy praktyce zakładowego stosowania prawa pracy) pojawiają się liczne, nieuzasadnione merytorycznie powtórzenia. W mojej ocenie ich eliminacja doprowadzić by mogła do skrócenia pracy o około 50 stron bez uszczerbku w warstwie merytorycznej. Por. też uwagi w Części VI, pkt 11 i 12.

10. Wcześniej wskazywałem, iż w aktualnym układzie pracy widocznych jest kilka sekwencji tematycznych. W moim przekonaniu mogłyby one stanowić wyodrębnione, odpowiednio zatytułowane części dysertacji. I takie rozwiązanie, przy wskazanym wyżej przeorientowaniu narracji pracy, postulowałbym w przypadku ewentualnej publikacji dysertacji.

11. Podsumowując oceniam, iż aktualna struktura pracy **nie odpowiada w pełni sformułowanemu tematowi dysertacji** (por. Część III, pkt. 6), a przez to ma w części niekorzystny wpływ na realizację zadań badawczych pracy. *Nota bene* prace doktorskie pisane są „pod kierunkiem” promotorów, a w szczególności ich aspekt strukturalny może być tu efektem ich swoistego *culpa in custodiendo*.

V. Ocena materiałów stanowiących bazę rozważań prowadzonych w pracy

1. Zdecydowanie wyżej oceniam wykorzystanie przez Panią Doktorantkę różnorodnych materiałów źródłowych. Odnosi się to zarówno do literatury, aktów normatywnych, jak i orzecznictwa. Już samo zestawienie pozycji bibliograficznych (por. Część II, pkt 4) wskazuje na wyjątkowo rzetelne podejście do materiałów źródłowych. Zauważyć przy tym należy, iż pozycje te zostały wykorzystane realnie przy pracy nad dysertacją dokorską, o czym świadczą między innymi przypisy, w których źródła te są niekiedy wielokrotnie przywoływane. *Nota bene* niezasadne zdaje się wyodrębnienie przez Autorkę w wykazach bibliograficznych „innych źródeł” (37 poz.), bowiem są to bądź internetowe wersje aktów prawnych, dokumentów, czy też książek bądź artykułów, a ich „inność” polega na tym, iż są wersją internetową tychże.

Sformułowana w pkt. 1 **bardzo wysoka ocena** zakresu i wykorzystania materiałów źródłowych nie oznacza, iż w przypadku konkretnych fragmentów pracy czy też źródeł z nimi związanych, nie nasuwają się pewne uwagi, w tym **krytyczne**. Zaprezentuję je skrótowo odnośnie literatury, źródeł prawa i orzecznictwa.

2. Wydawać by się mogło, iż przy tak znacznej liczbie pozycji literatury, i to o charakterze interdyscyplinarnym, zarówno w rozumieniu „interdyscyplinarności wewnętrznej prawoznawstwa”, jak i interdyscyplinarności nauk prawnych z innymi naukami, nie powinno być miejsca na postulaty jej **uzupełnienia**. W ramach pierwszej mamy tu bowiem pozycje zwarte, studia i artykuły z zakresu prawa konstytucyjnego, prawa wyznaniowego, praw człowieka, prawa pracy, prawa cywilnego – w przewadze materialnego, prawa karnego, prawa międzynarodowego publicznego i prywatnego, w tym różnych reżimów prawa europejskiego. W ramach interdyscyplinarności i integracji „zewnętrznej” mamy odwołania

do literatury filozoficznej, teologicznej, socjologicznej, częściowo psychologicznej. Są to w zdecydowanej większości opracowania krajowe.

Postulaty uzupełnienia literatury zdają się być jednak **zasadne**. Pewnych uzupełnień wymagać by mogła literatura **zagraniczna**.

Jeśli chodzi o literaturę krajową, to postulat jej uzupełnienia łączy się z dwoma rodzajami sytuacji.

Po **pierwsze** łączą się z sytuacjami, gdy Autorka w sposób nader skrótowy opisuje określone instytucje prawne i zagadnienia z nimi związane. Przykładem może tu być sprawa pracodawców „kościelnych” czy „wyznaniowych” i ich szczególnych uprawnień związanych z zatrudnieniem. Autorka nie wykorzystwała tu np. stosownej monografii ks. prof. P. Wolnickiego i dr O. Kucharskiego „Formy zatrudnienia i ich dokumentacja w kościołach i innych związkach wyznaniowych”, Częstochowa 2018, pozycji artykułowych tych oraz innych autorów, związanych z wymogami zawodowymi dla pracowników Kościołów i związków wyznaniowych, np. związanych z pracą organisty – *vide* artykuł Pauliny Wysockiej „Wymóg wyznania katolickiego dla kandydatów na organistę i kościelnego a zasada równego traktowania w zatrudnieniu”, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, numer pierwszy (2011). *Nota bene* na tematy te przygotowano też i obroniono prace doktorskie. Ze względu na przebieg procesu wydawniczego Doktorantce nie mogła być znana monografia A.M. Świątkowskiego „Religia w orzecznictwie Trybunałów Europejskich”, choć zaznaczyć można, że określone jej fragmenty ukazały się wcześniej jako artykuły. Co do innych przykładów, wskazać można na problematykę odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego, między innymi w związku z art. 23 i 24 k.c., ze wskazaniem poglądów i ich krytyką co do możliwości bezpośredniego ich stosowania w zakresie dóbr osobistych pracownika (s. 258 i n. i odpowiednio s. 329 i n.), regulacji zbiorowego prawa pracy (s. 312 i n.), regulacji karno-prawnych i wykroczeniowych, omawianych przez Autorkę (s. 200 i n. oraz s. 332 i n.) czy inne.

W przypadku omówieni poglądów, doktryn filozoficznych czy religijnych itp., wskazane zaś by było powołanie oryginalnych prac danych filozofów czy autorytetów kościelnych (*vide* np. s. 24 i n., s. 62 i n.).

Po **drugie** dotyczą sytuacji li tylko zamarkowania określonych zagadnień, istotnych w mojej ocenie dla tematyki pracy, czy też w ogóle niepodjęcia określonych zagadnień czy też ich analizy, np. pozaumownych stosunków pracy, stosunków niepracowniczego zatrudnienia typu ustrojowo-prawnego, administracyjno-prawnego, penalno-prawnego. Ich analizie

towarzyszyć powinna stosowna literatura prawa pracy dotycząca „pragmatycznych” stosunków zatrudnienia pracowniczego, danych rodzajów niepracowniczych stosunków zatrudnienia (np. literatura dotycząca pracy osób pozbawionych wolności, powiązana z regulacjami KKW i wykonawczymi, itp.). Łączy się to przecież z założonym przez Autorkę zakresem tematycznym pracy (por. Część III, pkt 6 niniejszej „Oceny...”).

3. **Bardzo wysoko ocenić** należy wykorzystanie **orzecnictwa**, zarówno trybunałów europejskich, jak też orzecnictwa krajowego (między innymi dość liczne orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego i sądów powszechnych). Nieliczne judykaty NSA łączą się ze wskazanym wcześniej *vacuum* określonych zagadnień o charakterze administracyjno-prawnym. Odnośnie orzecnictwa Trybunałów Europejskich Autorka wykorzystuje same rozstrzygnięcia, zawarte w wyrokach. Pod rozwagę Autorki w jej dalszych pracach pozostawiam wykorzystanie opinii Rzeczników Generalnych, które stanowić mogą równie cenne, a czasem obszerniejsze źródło wiedzy w sprawach rozstrzyganych przez Trybunał (por. np. prace powołanego wcześniej A.M. Świątkowskiego).

4. Autorka realnie wykorzystuje akty normatywne międzynarodowe, europejskie i krajowe, powołane w rozprawie. Wykazuje przy tym **wysoki stopień** ich znajomości oraz umiejętności interpretacyjne. Wielokrotnie prezentuje proces ich zmian oraz stara się ustalić wzajemne relacje wspomnianych źródeł.

VI. Oceny merytorycznych ustaleń Autorki i prezentowanych przez Nią wniosków (uwagi ogólne)

1. Treść rozważań merytorycznych determinowana jest wieloma czynnikami, takimi jak założony temat rozprawy, jej cele i powiązane z nimi hipotezy badawcze, przyjęte metody i składające się na nie instrumentaria badawcze, założony układ strukturalny pracy. O pierwszym pisałem w Części III, pkt 1–6 niniejszej „Oceny...”. Podstawowe cele pracy wskazała Autorka we „Wstępie” (s. 8 i n.), w szczególności głównym celem miałyby być ustalenie, czy ochrona prawna przed dyskryminacją ze względu na religię, przewidziana w

obowiązujących regulacjach, jest wystarczająca (s. 9), zaś głównymi tezami są, iż celem zakazu dyskryminacji w tym względzie jest zagwarantowanie wolności religijnej osób zatrudnionych oraz, iż ustawodawstwo prawa pracy niedostatecznie uwzględnia konieczność ochrony wolności religijnej (s. 10). W zakresie szczegółowych celów i hipotez badawczych odsyła Autorka, dość „blankietowo”, do poszczególnych rozdziałów pracy (*nota bene* zauważyć można, iż niekiedy ich identyfikacja jest dość utrudniona).

2. Autorka deklaruje jako metody realizacji założonych celów badawczych metodę formalno-dogmatyczną (jako główną) oraz dodatkowo metody historyczne oraz komparatystyczne. Wymienione wyżej określenia metod nie budzą wątpliwości, metody te są zresztą przez Autorkę dość umiejętnie stosowane w trakcie analiz prowadzonych w dysertacji, np. metoda porównawcza służy porównaniu regulacji międzynarodowych pomiędzy sobą i z prawem krajowym oraz porównaniu regulacji krajowych z różnych gałęzi prawa, element historyczno-porównawczy wiąże się z porównywaniem regulacji z różnych okresów i śledzenia procesów ich „narastania” i komplikacji. Autorka deklaruje także dodatkowo posługiwanie się metodą „aksjologiczną” i socjologiczną” (s. 9 *in fine*). Takie określenia budzić mogą jednak pewne wątpliwości, odnoszę przy tym wrażenie, iż mamy tu do czynienia z pewnym przesunięciem kategoriałnym (być może pani mgr Magdalenie Zajchowskiej chodziło o płaszczyznę badania prawa, a nie metody). *Nota bene* wspomnieć można, iż przy lekturze dysertacji zauważyłem też korzystanie z metod związanych z prakseologią i teorią zarządzania (np. w zakresie oceny skutków dyskryminacji i działań zapobiegających dyskryminacji), ekonomicznych – związanych ze statystyką (w kilku miejscach rozprawy Autorka prezentuje w określonym układzie dane statystyczne – *vide* np. s. 42), wreszcie analizuje określone wartości, zwykle z perspektywy prawa naturalnego (np. przyrodzona i niezbywalna godność osoby ludzkiej).

3. Jak wskazywałem wcześniej, w Części IV, pkt 1–10 oraz pkt 11 w związku z Częścią III, pkt 6, zaprezentowana i zrealizowana struktura pracy nie odpowiada w pełni założonemu tematowi dysertacji, a zatem modyfikacji uległ, w określonym zakresie, przedmiot rozważań dysertacji. Określone skutki ma tu też wspomniany brak uporządkowania na początku dysertacji siatki pojęciowej, obejmującej w szczególności takie pojęcia, jak „nierówne traktowanie” (niekwalifikowane szczególnie), „dyskryminacja” (jako szczególna, kwalifikowana forma nierównego traktowania, o czym pisze Autorka na tle orzecznictwa SN w dalszych rozdziałach pracy), oraz innych wyodrębnionych prawnie szczególnych form

zachowań, które mogą stanowić bądź stanowią specyficzne formy nierównego traktowania czy też dyskryminacji (takie np. jak mobbing, molestowanie, w tym seksualne, wspomniane tylko przez Autorkę w dalszym toku pracy, czy też naruszenia dóbr osobistych, wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom pracowników czy osób zatrudnionych).

Z tych względów, istotnie rzutujących na treść prowadzonych w dysertacji rozważań, stwierdzić można bardzo skrótowo, iż w obecnym kształcie praca poświęcona jest problematyce nierównego traktowania i niedyskryminacji *in genere*, ze szczególnym uwzględnieniem kryteriów „religijnych”, w umownym zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym.

4. Lektura dysertacji nasuwa wniosek, iż z bardzo obszernym zasobem wiedzy Autorki oraz jej pracowitością nie zawsze idzie w parze **dyscyplina pojęciowa**. Dość często w tekście spotykamy błąd przesunięcia kategoryjnego (por. np. s. 9 *in fine*, s. 78, s. 120, s. 184 i inne) czy też zamienne stosowanie pojęć (czy „nazw”) o różnych znaczeniach czy zakresach, co w określonych sytuacjach może być uznane za błąd merytoryczny. Przykładowo wskazać można między innymi na pojęcia takie, jak „nierówne traktowanie” i „niedyskryminacja”, „pracodawca” zamiast „podmiot zatrudniający”, „stosunek pracy” zamiast „niepracowniczy stosunek zatrudnienia”, „kryterium” i „przesłanka”, „czynnik” i „przyczyna”, „terminy” i „pojęcia” itp. (pomijam tu wskazanie konkretnych stron dysertacji). Powoduje to niejednokrotnie trudność w ustaleniu „rzeczywistych” poglądów Autorki. O ile praca miałaby być drukowana w całości bądź części, konieczną będzie stosowna weryfikacja tekstu w tym zakresie.

5. Po wnikliwej analizie treści dysertacji zwykłem dokonywać ocen cząstkowych, odnoszących się do poszczególnych rozdziałów dysertacji oraz określonej oceny ogólnej, syntetyzującej wspomniane oceny cząstkowe. W przypadku obszernej i obejmującej nader liczne wątki merytoryczne Pani mgr Magdaleny Zajchowskiej, zabieg taki oznaczałby przedłożenie **kilkudziesięciostronicowej oceny** warstwy merytorycznej pracy.

6. W tym stanie rzeczy odsyłam do wcześniej sformułowanych ocen treści poszczególnych rozdziałów pracy, sformułowanych przy okazji omawiania oceny struktury pracy (Część IV) oraz oceny materiałów stanowiących bazę rozważań prowadzonych w pracy (Część V), jak zaś wskazywałem w Części I pkt 1, szczegółowe uwagi naniosłem na egzemplarzu pracy doktorskiej.

7. Syntetycznie oceniając treść rozprawy, w jej zmodyfikowanym zakresie przedmiotowym, mimo podniesionych wcześniej w niniejszej „Ocenie...” **uwag krytycznych**, jak też tego typu uwag wyłącznie w niej zasygnalizowanych, niekiedy istotnych, uznać można, iż dysertacja doktorska Pani mgr Magdaleny Zajchowskiej napisana została **ogólnie na odpowiednim poziomie**. Poziom ten jest porównywalny, czasem zaś wyższy, od kilku recenzowanych przeze mnie ostatnio prac doktorskich. Wcześniej wskazywałem, iż stanowi ona próbę prezentacji i **kompleksowej analizy** objętych jej zakresem zagadnień związanych z nierównym traktowaniem i niedyskryminacją z odniesieniem do „kryteriów religijnych” określonych grup: umownych pracowników pozostających w reżimie powszechnego prawa pracy oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (niepracownicze stosunki zatrudnienia typu cywilnoprawnego). Wcześniej również wskazywałem na **interdyscyplinarność** rozważań Autorki zarówno w aspekcie wewnętrznym prawoznawstwa, jak i częściowo zewnętrznym (por. Część IV, pkt 2 i 4, Część V, pkt 2).

8. Wcześniej też wskazywałem na **oryginalność** określonych rozważań Autorki, w tym związanych z głównymi celami i tezami pracy. Ustaleniom Doktorantki, dotyczącym złożoności, skomplikowania i niejednorodności regulacji prawnej w zakresie nierównego traktowania i dyskryminacji wskazanych grup zatrudnionych towarzyszą oceny własne Autorki lub afirmowane przez Nią określonych instytucji prawnych i ich zespołów w badanej dziedzinie. Część z nich posiada charakter wyniku **samodzielnego rozwiązania** określonego **problemu badawczego**. Znajdują też one, choć nie zawsze w sposób *stricte* wyrażony, odbicie we wnioskach i postulatach *de lege ferenda* Pani mgr Magdaleny Zajchowskiej, dotyczących zmian regulacji prawnej w tym zakresie. Przykładowo, wnioski o potrzebie ujednolicenia terminologii zawartej w przepisach w zakresie odnoszącym się do religii, postulat zmiany w konkretnych ustawach tzw. „zamkniętych katalogów kryteriów dyskryminacyjnych” na katalogi otwarte, uproszczenia i ujednolicenia regulacji prawnej w celu lepszej niż dotąd ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją wspomnianych grup zatrudnionych. Autorka zgłasza też w poszczególnych rozdziałach pewne postulaty dotyczące procesu stosowania aktualnych regulacji prawnych, a więc postulaty *de lege lata*, oceniając tu i sugerując m.in. określone zmiany w interpretacji przepisów przez sądy (na tle oceny omawianych krajowych orzeczeń sądowych), czy też postulowanie szerszego korzystania przez pracodawców z tworzonych „u nich” różnego rodzaju procedur antydyskryminacyjnych, antymobbingowych, kodeksów dobrych praktyk,

zasad informowania pracowników, itp. *Nota bene* szkoda, iż Autorka nie zajęła się szerzej tymi zagadnieniami, tak istotnymi z punktu widzenia praktyk dotyczących zapobiegania i zwalczania nierównego traktowania w miejscu pracy. Szkoda też, iż owych wniosków i postulatów nie przedstawiła w sposób systematyczny w zakończeniu swojej rozprawy.

9. Nie oznacza to jednak, iż cała dysertacja napisana została „na jednakowym poziomie”. Są w niej bowiem rozdziały czy podrozdziały, których ocena będzie zróżnicowana zarówno z szerzej omówionych względów strukturalnych, jak też i poziomu rozważań merytorycznych. W mojej ocenie **niskie walory** posiadają zarówno „Wstęp” (który, jak wskazywałem, nie wypełnia braku rozdziału metodologicznego ani nie projektuje szerzej celów pośrednich, cząstkowych hipotez badawczych, itp.). Podobnie jest z zakończeniem (*vide*: „Uwagi końcowe”, s. 344–348), które jest relatywnie krótkie, zawarte w nim treści nie odnoszą się do konkretnych rozdziałów pracy, nie zawiera też ono szerszych ocen własnych Autorki co do realizacji podjętych przez Nią szczegółowych celów badawczych. Prezentacja określonych ustaleń ma zatem charakter dość wycinkowy. Jak wcześniej wskazywałem, zakończenie nie zawiera też uporządkowanego zbioru wniosków i postulatów zgłaszanych przez Autorkę w tekście pracy. Merytorycznie zatem wspomniane fragmenty rozprawy dalekie są od „wzorcowych” ujęć takich fragmentów (por. np. wyróżniona i opublikowana praca doktorska Sabiny Ewy Pochopień-Belki „Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji”, Warszawa 2021):

10. Mimo wskazanych wcześniej przy omówieniu struktury pracy uwag krytycznych, m.in. w zakresie braku zdefiniowania i szerszego omówienia podstawowych dla tematyki pracy podmiotów, jakimi są Kościoły, związki wyznaniowe i inne organizacje o charakterze religijnym (por. Część IV, pkt 2), dość **wysoko oceniam** merytoryczną zawartość i sposób prezentacji materii wskazanych w Rozdziale 1., zwłaszcza próby eksplikacji i analizy określonych pojęć związanych z religią. W tym kontekście **nieco niżej** oceniam kolejny, drugi Rozdział, m.in. w związku z brakiem prezentacji i uporządkowania w nim podstawowych pojęć związanych z nierównym traktowaniem, dyskryminacją *in genere* szczególnych form nierównego traktowania i dyskryminacji (por. też Część IV, pkt 3), skutkiem czego w dalszych rozważaniach, przy wspomnianym braku dyscypliny pojęciowej powstają wątpliwości, czy Autorka pisze o nierównym traktowaniu, czy też o dyskryminacji „o kryterium religijnym”. *Nota bene* nie mamy tu pewności, jaką definicją dyskryminacji ze względu na religię Autorka się posługuje.

11. Dość **wysoko oceniam** sekwencje trzech kolejnych Rozdziałów, prezentujących źródła (podstawy prawne) zakazu dyskryminacji ze względu na religię. Pierwszy z nich dotyczy regulacji tych zagadnień w prawie powszechnym międzynarodowym i europejskim. Podkreślić należy, iż Autorka dokonuje tu nie tylko prezentacji tych źródeł, ale też częściowych analiz, wskazując na użycie nader zróżnicowanej terminologii oraz konstrukcji prawnych wspomnianych zakazów. Próbą kompleksowego ujęcia wspomnianych zagadnień w prawie krajowym są dwa kolejne rozdziały, poświęcone odpowiednio regulacjom konstytucyjnym oraz określonym ustawom, przynależnym do różnych gałęzi prawa (*vide* też: Część IV, pkt 5 i pkt 6 niniejszej „Oceny...”) oraz w kodeksie pracy. W tym Rozdziale **szczególne znaczenie** przypada problematyce zasad równego traktowania oraz niedyskryminacji jako podstawowych zasad prawa pracy (*vide* s. 213–227). Zdecydowanie **słabiej** ma się rzecz z końcową częścią wspomnianego Rozdziału nader ogólnie prezentującego uprawnienia przysługujące wyznawcom religii a także obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na religię, podobnie z kwestią ochrony dóbr osobistych (*vide* odpowiednio: s. 248–257 i s. 258–262). *Nota bene*, jak wskazywałem wcześniej, omawiane w tych fragmentach środki ochrony przed dyskryminacją powtarzane są niekiedy w nieco rozszerzonej wersji w Rozdziałach 7. i 8.

12. **Zdecydowanie niżej oceniam** sekwencję trzech ostatnich rozdziałów pracy. Rozdziały te niejako z założenia miałyby stanowić „część praktyczną” pracy, ukierunkowaną na analizę konkretnych przypadków naruszeń oraz aplikowanych środków prawnych. Dotyczy to zwłaszcza Rozdziału 6. zatytułowanego „Przejawy dyskryminacji ze względu na kryterium religii”, gdzie większej liczby owych przykładów i kasusów należałoby szczególnie oczekiwać.

Powodem tak sformułowanej syntetycznej oceny wspomnianej sekwencji rozdziałów jest kilka przyczyn. Wcześniej wskazywałem (*vide* punkt 11 niniejszej Części oraz Część IV, pkt 9), iż obszerne fragmenty tych rozdziałów stanowią powtórzenia treści zawartych w poprzednich rozdziałach, bądź to *expressis verbis*, bądź to w formie nieco przeredagowanej czy poszerzonej. Nie wnoszą one zatem nowych treści do dysertacji. Wspomniane trzy rozdziały mają przy tym, co do zasady, charakter „prezentacyjny”. Autorka prezentuje tu ogólnie (niekiedy zaś wręcz ogólnikowo) określone regulacje prawne bez analizy licznych przecież problemów, które się z nimi wiążą. Oczywiście także i w tych rozdziałach znajdziemy pewne fragmenty, gdzie Pani mgr Magdalena Zajchowska przeprowadza, w

sposób wycinkowy, określone analizy, dokonuje ocen i formułuje w związku z nimi wnioski czy postulaty *de lege ferenda*. Jako przykład wskazać można rozważania Autorki dotyczące charakteru prawnego odszkodowań z tytułu dyskryminacji, uregulowanych w różnych aktach prawnych (por. odpowiednio s. 299 i n oraz s. 322 i n.). Dodatkowo część prowadzonych rozważań skupia się na prezentacji regulacji dotyczących innych kryteriów dyskryminacyjnych, niż „kryteria religijne”, które jednak *de nomine* się powołuje bez wskazania i uzasadnienia, dlaczego Autorka uważa, iż znajdują one także i w tych kwestiach zastosowanie. Przykładem mogą być tu rozważania dotyczące przepisów antidyskryminacyjnych w Ustawie o związkach zawodowych, stanowiącej część regulacji zbiorowego prawa pracy (czy jak twierdzi część autorów, „zbiorowego prawa zatrudnienia”). Wszak owe przepisy antidyskryminacyjne dotyczą dyskryminacji ze względu na przynależność związkową lub jej brak, czy też dyskryminacji ze względu na pełnione funkcje związkowe (*vide* s. 312 i n.). Nie ma natomiast wątpliwości, iż Autorka prawidłowo wskazuje na role organów związków zawodowych oraz organizacji pracodawców w kreowaniu antidyskryminacyjnych postanowień, negocjowanych źródeł prawa pracy (głównie ponadzakładowych i zakładowych układów zbiorowych pracy) oraz postanowień wewnątrzzakładowych szczególnych źródeł prawa pracy. Postanowienia te mogą wszak dotyczyć także dyskryminacji ze względów religijnych (*vide* s. 318 i n.).

13. Na koniec zauważyć można, iż formułowane przez Doktorantkę i częściowo wyrażone także w „Uwagach końcowych” (s. 344 i n.) oceny, wnioski i postulaty, wywiedzione zostały w trakcie opisu i analizy zakresu przedmiotowego, który wskazałem w Części VI, pkt 3 niniejszej „Oceny ...” i **ekstrapolowane** zostały, jak się wydaje, na pierwotny zakres tematyczny pracy (por. Część III, pkt 6 oraz Część IV, pkt 11 niniejszej „Oceny...”).

VII. Styl pracy i jej strona estetyczna

1. Praca zasadniczo pisana jest **poprawnym stylem**. Język pracy jest dla prawników i administratywistów **komunikatywny**, zawarte w tekście twierdzenia, uzasadnienie ocen Autorki, jej interpretacje przepisów i komentarze do orzeczeń są zasadniczo **wyrażone jasno**. Zdarzają się jednak błędy stylistyczne, czy nawet pominięcia w tekście niektórych akapitów (np. s. 34 „u góry”). Jednakże wskazywałem na określone, niestety dość częste sytuacje, w

których ów jasny i komunikatywny styl łączy się z określonym **brakiem precyzji** wypowiedzi. Wcześniej wskazywałem na przypadki przesunięć kategoryalnych czy też stosowania przez Autorkę zamiennie pojęć i terminów o różnych zakresach pojęciowych. Utrudnia to lekturę pracy oraz, co bardziej znaczące, wywołuje niejasności co do określonych twierdzeń czy poglądów doktorantki. Nie bez wpływu na ocenę omawianych aspektów dysertacji pozostają wskazane wcześniej liczne powtórzenia zawarte w jej tekście.

2. Jak wskazywałem wcześniej (Część V, pkt 1–4), Autorka opiera swoje rozważania na bardzo bogatym materiale źródłowym, co znajduje swój wyraz między innymi w **przypisach**. Autorka przyjmuje tu „tradycyjny” sposób ich sporządzania. Wykazuje przy tym **umiejętność** właściwej ich konstrukcji. Co prawda zdarzają się pojedyncze przypadki przypisów, które można by uznać za zbędne, przypisów źle umiejscowionych czy nawet przypisów merytorycznie nie korespondujących z tekstem. W stosunku jednak do ogólnej liczby przypisów owe przypadki mają charakter zdecydowanie marginalny.

3. Również stosowne **wykazy** zawarte w dysertacji sporządzono w sposób **prawidłowy**. Ewentualnie zalecić by można stosowanie konwencji związanej z numerowaniem pozycji w odpowiednich wykazach. Jak wskazywałem wcześniej pewne wątpliwości budzi wyodrębnienie wykazu „innych źródeł”, nie wykazywanego zresztą w „Spisie treści” (por. Część V pkt 1). Sam „Spis treści” jest **czytelny** i zasadniczo ułatwia korzystanie z pracy. Odzwierciedla on wszakże problemy, jakie łączą się z przyjętą przez Autorkę strukturą pracy (por. Część IV, pkt 1–10 niniejszej „Oceny...”).

4. Oceniany egzemplarz pracy został starannie i estetycznie wydrukowany oraz oprawiony.

Biorąc pod uwagę powyższe uwagi **ocenić** można **wysoko stronę formalną** pracy doktorskiej Pani mgr Magdaleny Zajchowskiej.

VIII. Konkluzje dotyczące postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora nauk społecznych w dyscyplinie „nauki prawne” związane z oceną merytoryczną rozprawy doktorskiej Pani Magdaleny Zajchowskiej pt. „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym”

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

1. Do recenzowanego egzemplarza pracy nie dołączono streszczeń polskich i anglojęzycznych, wykazów słów kluczowych, ani autoreferatu. Jak wynika z paragrafu 8 Uchwały Senatu Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 28 czerwca 2022, w przedmiocie sposobu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, dokumenty te dołącza się do wniosku, nie zaś do poddanych recenzji egzemplarzy pracy. Znana mi wcześniejsza praktyka Rady Dyscypliny Naukowej przewiduje prezentację Autoreferatu w dalszym toku postępowania. Zatem, niedołączenie wskazanych dokumentów na tym etapie nie stanowi braku formalnego.
2. Przyjmując wskazany w Części VI, pkt 3 niniejszej „Oceny...” zakres tematyczny pracy przyjąć można, iż dysertacja, w obecnym kształcie, ma charakter **kompleksowy** i co do zasady **kompletny, nie wnoszę** zatem o jej **uzupełnienie**.
3. W ramach powyżej określonego obszaru tematycznego pracy, mimo licznych, wskazanych w niniejszej „Ocenie...” uwag krytycznych, zarówno dotyczących struktury, jak i zawartości merytorycznej pracy, stwierdzam, iż nie mają one tak istotnego charakteru, by formułować wnioski o przekazanie pracy do poprawy. **Nie wnoszę** zatem o przesłanie pracy do **poprawy**.
4. Mimo wspomnianych wcześniej uwag krytycznych, dysertacja w mej ocenie **spełnia** ustawowe **wymogi** przewidziane dla prac doktorskich (por. szczególnie w Części III, pkt 1-3 i

5, Części V, pkt 1–4, Części VI, pkt 2, 7, 8, 10 i 11 oraz Części VII, pkt 1–4 niniejszej „Oceny...”).

Oceniam, iż przedłożona rozprawa, w aktualnym kształcie, **może stanowić podstawę dalszych etapów postępowania** związanego z uzyskaniem stopnia naukowego doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne.

5. Ze względu na wskazane wcześniej braki i niedoskonałości **nie wnoszę natomiast o jej wyróżnienie.**

Bolesław Maciej Ćwiertniak



Bytom, 13 marca 2023 r.