

Warszawa, dnia 4 lipca 2023 r.

dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW
Wydział Zarządzania
Uniwersytet Warszawski

Recenzja osiągnięć i aktywności naukowej dr Katarzyny Bomby
sporządzona w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego
nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne

1. Przedmiot recenzji

Przedmiotem recenzji w postępowaniu habilitacyjnym jest ocena, czy osiągnięcia naukowe wnioskodawcy spełniają kryteria określone w art. 219 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U z 2023, poz. 742 ze zm.) – dalej ustawa.

Zgodnie z wymienionym wyżej art. 219 ust. 1 ustawy, stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:

- posiada stopień doktora;
- posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej:
 - a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, lub
 - b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, lub
 - c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;
- wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Rada Naukowa Dyscypliny nauki prawne

Wpłynęło dnia 6.07.2023
Nr WRN.02.0360.1.2023

Dr Katarzyna Bomba spełnia pierwsze ze wskazanych wyżej kryteriów, a więc posiada stopień doktora, który uzyskała w 2011 r. na Uniwersytecie Łódzkim na podstawie rozprawy pt. „Wykluczenie społeczne i cele Unii Europejskiej w zakresie jego zwalczania”, której promotorem był dr hab. Maciej Chmieliński, prof. nadzw. UŁ. Tak więc przedmiotem recenzji jest ocena, czy dr Katarzyna Bomba spełnia pozostałe wynikające z cytowanych wyżej przepisów wymogi.

2. Ocena osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki prawne

2.1. Jako swoje najważniejsze osiągnięcie naukowe po uzyskaniu stopnia doktora, dr Katarzyna Bomba wskazała monografię pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka”, opublikowaną przez Wydawnictwo C.H. Beck. Warszawa 2022, stron LI + 331. Wydawnictwo C.H. Beck w roku opublikowania monografii jest ujęte w wykazie, o którym mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy. Recenzje wydawnicze tej publikacji przygotowali prof. dr hab. Zbigniew Góral oraz prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak, natomiast recenzję zewnętrzną prof. dr hab. Jerzy Wratny w miesięczniku Praca i Zabezpieczenie Społeczne Nr 7 z 2022. Jak wskazuje Habilitantka publikacja ta jest wynikiem indywidualnego projektu badawczego pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika”, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki, konkurs „Sonata”, nr 2017/26/D/HS5/01050.

2.2. Wybór tematu monografii, jakim jest kompleksowe omówienie roli minimalnego wynagrodzenia za pracę w realizacji społecznych praw człowieka i to w ujęciu historycznym, należy przyjąć z aprobatą. Jak bowiem słusznie wskazuje Habilitantka na s. 3 Autoreferatu, istnieje duża doniosłość społeczna, ekonomiczna i prawna tej problematyki. Przyjęta płaszczyzna badawcza stanowi punkt odniesienia dla rozważań nad krajowymi rozwiązaniami prawnymi przedstawionymi w ujęciu porównawczym, z uwzględnieniem zarówno prawa międzynarodowego jak i europejskiego. Już z tego powodu wybór tematu należy uznać za interesujący, bowiem nie był on przedmiotem pogłębionych rozważań w polskiej literaturze przedmiotu. Kolejnym walorem monografii jest jej interdyscyplinarność i uniwersalność, bowiem zawarte w niej

rozważania w kontekście aksjologii stosowania wynagrodzenia minimalnego obejmują nie tylko nauki prawne ale również ekonomię oraz różne nurty filozoficzne. Przy tak szerokim podejściu szkoda jedynie, że Habilitantka nie odniosła się do dorobku nauk o zarządzaniu, które również wiele miejsca, zwłaszcza w zakresie teorii motywacji, poświęcają kwestii minimalnego wynagrodzenia. Uwaga ta nie ma jednak wpływu na generalnie pozytywną ocenę wyboru tematu pracy i sposobu jego omówienia.

2.3. Jeżeli chodzi o podejście badawcze, to Autorka przedstawiła na s. XLVI – XLVII monografii cztery problemy. Są nimi istota minimalnego wynagrodzenia, wartości legitymizujące ideę minimalnego wynagrodzenia, konstrukcja międzynarodowego i europejskiego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz analiza sposobów realizacji międzynarodowego i europejskiego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych w celu określenia występujących w nich prawidłowości oraz wskazania różnic pomiędzy poszczególnymi porządkami. Problemy te są interesujące i ważne z punktu widzenia naukowego, dlatego też do ich wyboru nie mam uwag.

2.4. Jeżeli chodzi o ocenę merytoryczną monografii, to problemy wskazane w punkcie 2.3 zostały poddane weryfikacji w trzech częściach podzielonych na dwanaście rozdziałów.

2.4.1 Część pierwsza zatytułowana „Minimalne wynagrodzenie za pracę – zagadnienia ogólne”, zawiera bardzo ciekawe i pogłębione rozważania odnośnie różnic i podobieństw w rozumieniu pojęć wynagrodzenie: minimalne, godziwe i sprawiedliwe. Dla prawidłowego rozumienia znaczenia wynagrodzenia minimalnego istotne jest również pokazanie jego społeczno – ekonomicznego znaczenia i celów jego wprowadzenia m.in. poprzez jego związek ze zjawiskiem ubóstwa oraz bezrobocia, wychodząc od podstawowego założenia, że praca nie jest towarem. Analizy te, jak wskazałem wyżej, są przeprowadzone z perspektyw różnych szkół ekonomii i nurtów filozoficznych i pokazują, że poglądy na ten temat są bardzo różnorodne. Habilitantka nie poprzestaje jednak na tej konstatacji, lecz w podsumowaniach wyprowadza z nich własne wnioski. Najważniejszym jest ten, iż mimo różnic, można wśród nich znaleźć wspólny mianownik, że istotą minimalnego wynagrodzenia jest zapewnienie środków utrzymania osobom znajdującym się w najmniej korzystnej sytuacji (s. 71).

Ciekawe są rozważania dotyczące oceny zakresu przedmiotowego wskazanych wyżej pojęć wynagrodzenia: sprawiedliwego godziwego i minimalnego. I tak zdaniem Habilitantki, wyrażonym na s. 30, z którym się w pełni zgadzam, idea wynagrodzenia sprawiedliwego jest nadrzędna względem wynagrodzenia godziwego i wynagrodzenia minimalnego. Dlatego też nie dziwi zaprezentowana na s. 13 krytyka stanowiska Trybunału Konstytucyjnego, który utożsamia ze sobą te trzy pojęcia. Takie podejście uważam za bardzo wartościowe i mające wkład w rozwój doktryny. Rozważania te są również dobrą podstawą do właściwego zrozumienia różnorodności przepisów na temat wynagrodzenia minimalnego wydanych przez organizacje międzynarodowe, europejskie i wybrane kraje, o czym jest mowa w dalszych częściach monografii, dlatego też tą jej część oceniam jednoznacznie pozytywnie.

2.4.2 Część druga monografii poświęcona jest minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka. Część ta składa się z pięciu rozdziałów, w których w kompleksowy i równocześnie porównawczy sposób został zaprezentowany tytułowy problem. I tak na początku znajdujemy omówienie w ujęciu historycznym stosunku do kwestii minimalnego wynagrodzenia przez ONZ, MOP, Radę Europy i Unię Europejską, które mimo różnego podejścia do tej tematyki mają również pewne elementy wspólne. Przeprowadzone przez Habilitantkę analizy doprowadziły ją na s. 105 do wniosku, że w UE minimalne wynagrodzenie jest postrzegane jako element społecznej gospodarki rynkowej oraz zrównoważonego rozwoju. Z tej perspektywy działalność UE koresponduje z aktywnością ONZ, MOP i Rady Europy, dla których zapewnienie rozwoju społeczno-gospodarczego jest jednym z priorytetów.

W kolejnych rozdziałach Habilitantka w bardzo szczegółowy sposób omawia w ujęciu historycznym zmiany w podejściu każdej z organizacji do poszczególnych aspektów wynagrodzenia minimalnego. Dotyczy to w pierwszym rzędzie zakresu podmiotowego (ze szczególnym uwzględnieniem rozróżnienia pojęć pracownik (ang *employee* i fr. *salarié*) od osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (ang *worker*, fr *travailleur*). Ciekawe są również rozważania na temat dopuszczalności regionalizacji wynagrodzeń minimalnych oraz ich różnicowania w stosunku do określonych grup pracobiorców czy ze

względu na wiek. Drugi obszar analizy dotyczy zakresu przedmiotowego wynagrodzenia minimalnego (z rozróżnieniem na pojęcia wynagrodzenie (ang *wage* i fr. *salaire*) oraz płaca (ang *remuneration* fr. *remuneration*) stosowanych w różny sposób przez poszczególne organizacje. Powoduje to istotne problemy interpretacyjne, które Autorka stara się wyjaśnić w Podsumowaniu na s. 138. Trzecim obszarem badań są kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia. Analizując szczegółowo przepisy wydane przez poszczególne organizacje, Habilitantka dochodzi, na s. 153 do wniosku, że, co prawda są one *a priori* niejednolite, tym niemniej ich wspólnym kryterium jest zapewnienie godziwego standardu życia. Przy czym rozumienie tego pojęcia jest bardzo pojemne i zmieniało się w czasie. Dotyczy to zwłaszcza kryteriów społecznych oraz ekonomicznych jakie należy brać pod uwagę przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia minimalnego. Oznacza to w praktyce, że pozostawiono państwu znaczną swobodę w dostosowywaniu tych kryteriów do krajowych warunków społeczno-gospodarczych, a także przyjmowaniu dodatkowych wskaźników. Taka metoda regulacji kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia minimalnego, jak wskazuje Habilitantka na s. 155 sprzyja jej określeniu na zasadzie kompromisu pomiędzy potrzebami społecznymi pracobiorców i ich rodzin, a możliwościami finansowymi pracodawców oraz ogólnym rozwojem gospodarczym państw. Konstatacja ta jest jak najbardziej właściwa. Wreszcie czwartym obszarem analizy Habilitantki są mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w świetle dokumentów międzynarodowych i europejskich. Organizacje te nie przesądzają jakie to mają być mechanizmy, a więc czy ustawowe czy też w drodze negocjacji. Nie ulega natomiast wątpliwości, że w każdym przypadku wymagają one uczestnictwa partnerów społecznych. Jak słusznie wskazuje Habilitantka w Podsumowaniu tej części na s. 175, zaangażowanie partnerów społecznych niewątpliwie pozwala na uwzględnienie warunków pracy poszczególnych grup pracobiorców, co należy ocenić pozytywnie w kontekście skuteczności mechanizmów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Reasumując takie kompleksowe i szczegółowe podejście do międzynarodowego i europejskiego standardu wynagrodzenia minimalnego w ujęciu porównawczym, mające bezpośredni wpływ na ustawodawstwa krajowe, uzupełnione własnymi

poglądami, należy uznać za bardzo właściwe i stanowiące o wartości dla rozwoju doktryny prawa pracy w Polsce.

- 2.4.3 W części trzeciej monografii Habilitantka w pogłębiony sposób i dodatkowo w ujęciu historycznym pokazuje różnice w podejściu do minimalnego wynagrodzenia w wybranych krajach członkowskich UE. I, co ważne, w rozważaniach tych zachowuje spójność z częścią drugą, bowiem podobnie jak i w tamtej, analizie poddaje zakres podmiotowy i przedmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także kryteria i mechanizmy ustalania jego wysokości. Co prawda Habilitantka pokazuje na s. XLVII z czego wynikał wybór tych krajów, a więc odmienne rozwiązania prawne na poziomie konstytucyjnym oraz w aktach niższej rangi, ustalanie wynagrodzenia metodą ustawową lub układową, z uwzględnieniem różnego rodzaju kryteriów, oraz ich położenie geograficzne, jednakże dla kompleksowości omówienia tej kwestii zasadnym byłoby, moim zdaniem, uwzględnienie również krajów skandynawskich, których podejście do tej tematyki jest odmienne od pozostałych. Niemniej jednak pokazanie tak szerokiego spektrum krajów, daje i tak dobry obraz różnorodności podejścia do tej tematyki oraz jego przyczyn. Ma to ten walor praktyczny, że wyjaśnia dlaczego nie da się wyprowadzić jednego – optymalnego dla wszystkich – rozwiązania tej problematyki. Jak bowiem słusznie wskazuje Habilitantka, już na początku pracy na s. 33, cele minimalnego wynagrodzenia różnią się w zależności od uwarunkowań krajowych oraz priorytetów przyjmowanych przez władze publiczne w danym państwie. Mimo tego sceptycznego podejścia do ujednoczenia tych zasad, Habilitantka wyprowadza jednak wspólne wnioski. I tak na s. 187 czytamy, że z zestawienia regulacji konstytucyjnych różnych państw, o ile oczywiście regulują one tą kwestię, wynika, że godność człowieka jest wartością centralną. Stanowi podstawę dla ukształtowania krajowych porządków prawnych. Ma wiodące znaczenie dla wykładni i stosowania postanowień dotyczących praw, wolności i obowiązków jednostki. Jak podsumowuje Habilitantka należy zatem stwierdzić, że teoretycznoprawne uzasadnienie regulacji minimalnego wynagrodzenia w poszczególnych państwach jest tożsame. Ze stwierdzeniem tym w pełni się zgadzam.
- W kontekście zakresu podmiotowego prawa do minimalnego wynagrodzenia Habilitantka szczegółowo omawia kraje, w których jest ono powiązane

bezpośrednio z zatrudnieniem pracowniczym oraz te państwa, w których dopuszczalne jest wykonywanie pracy podporządkowanej poza stosunkiem pracy. Ten wydawałoby się dychotomiczny podział ulega jednak daleko idącemu zakłóceniu, co ma również wpływ na wynagrodzenie minimalne. Dlatego też w kontekście tematu pracy za niezwykle istotne uznaję rozważania na s. 202 i nast. dotyczące orzeczenia Sądu Najwyższego Wielkiej Brytanii *Uber BV and others v. Aslam and others* z 19.2.2021 r., który wyróżnił trzy kategorie „osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, osoby samozatrudnione, które prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek i wykonują pracę na rzecz swoich klientów lub kontrahentów, a także pośrednią kategorię pracobiorców, którzy są samozatrudnieni, ale świadczą swoje usługi w ramach wykonywania zawodu lub prowadzenia przedsiębiorstwa przez kogoś innego”. Do tej ostatniej kategorii cytowany wyżej sąd zaliczył kierowców Ubera i uznał, że są oni uprawnieni do minimalnego wynagrodzenia. Zgadzam się w związku z tym z tezą postawioną przez Habilitantkę, że znaczenie tego wyroku wykracza poza rozpatrywaną sprawę i wskazuje, iż prawo do minimalnego wynagrodzenia przysługuje również innym pracobiorcom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych. *A contrario* nie dotyczy to jednak niezależnych wykonawców pracy, działających na własny rachunek.

Ciekawe są też rozważania na temat dopuszczalności zróżnicowania podmiotowego krajowych stawek minimalnego wynagrodzenia które, jak wskazuje Habilitantka na s. 215, może wynikać z przyjęcia powszechnego systemu minimalnego wynagrodzenia, a następnie jego wewnętrznego zróżnicowania. Alternatywnie może być rezultatem przyjęcia odrębnych minimalnych wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracobiorców.

Różnicowanie może mieć też miejsce ze względu na miejsce wykonywania pracy (regionalizacja), sektor, wiek i nabywanie kwalifikacji. Dopuszczalność takiego różnicowania jest oparta na prawie międzynarodowym i europejskim i przybiera różne formy szczegółowo opisane przez Habilitantkę.

Bardzo ciekawe i szczegółowe są rozważania na temat zakresu przedmiotowego pojęcia wynagrodzenie minimalne jakie są stosowane w różnych krajach. Jak bowiem wskazuje Habilitantka na s. 236, prawodawcy krajowi przyjmujący złożoną strukturę minimalnego wynagrodzenia regulują ją z różnym stopniem precyzji. Niektórzy szczegółowo normują kwestię składników tego

wynagrodzenia (np. w Wielkiej Brytanii), inni przewidują w tym zakresie dużą rolę orzecznictwa (np. Niemcy). Na tym tle Habilitantka w krytyczny sposób wypowiada się o polskim podejściu do zakresu przedmiotowego wynagrodzenia minimalnego które jest, jej zdaniem, wyjątkowo nieczytelne (s.236), z którym to spostrzeżeniem w pełni się zgadzam. Należy też wskazać na postulat Habilitantki, zawarty na s. 242, że *de lege ferenda* należy rozważyć wyłączenie z zakresu przedmiotowego wynagrodzenia minimalnego także innych niż wynikające z aktualnego brzmienia ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207) składników, związanych z indywidualną sytuacją pracownika i warunkami wykonywanej przez niego pracy, np. dodatku za pracę szczególnie uciążliwą lub szkodliwą dla zdrowia. W momencie pisania niniejszej recenzji, postulat ten jest w trakcie realizacji na podstawie projektu ustawy z dnia 16 czerwca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw, co pokazuje również na praktyczne aspekty rozważań zawartych w monografii.

Jeżeli chodzi o bardziej uniwersalne wnioski wynikające z tej części publikacji, to Habilitantka na s. 284 wskazuje, że podstawowym kryterium określającym wysokość minimalnego wynagrodzenia w analizowanych państwach jest godziwy standard życia pracobiorcy i jego rodziny określany przez wskazanie kryteriów społecznych i gospodarczych. Jednakże w praktyce w większości analizowanych państw minimalne wynagrodzenie nie osiąga progu godziwości ustanowionego na poziomie 60% średniego wynagrodzenia. Nie gwarantuje zatem realizacji standardu godziwego życia bez uzupełnienia świadczeniami z zabezpieczenia społecznego, których rola w poszczególnych krajach jest zróżnicowana.

Jeżeli chodzi o mechanizmy kształtowania wynagrodzenia minimalnego, to są one różne w badanych krajach, jednakże jak wskazuje Habilitantka na s. 310, w żadnym z analizowanych państw rządy nie podejmują decyzji w sposób całkowicie uznaniowy. Prawodawcy krajowi wymagają co najmniej konsultacji z partnerami społecznymi, w niektórych przypadkach przewidują również udział osób posiadających wiedzę ekspercką. W tym zakresie zastrzeżenia budzą zatem nie tyle przyjęte krajowe rozwiązania prawne, co praktyczne aspekty ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli chodzi o sytuację w Polsce to Habilitantka w szczegółowy sposób omawia istniejące w naszym kraju uregulowanie tej problematyki pokazując jak ewoluowało ono na przestrzeni lat i prezentuje jednoznaczne poglądy co do jej zakresu podmiotowego. Rozważania te uważam generalnie za ciekawe, chociaż w kontekście przepisów obowiązujących w innych krajach brakuje mi wzmianki o szczególnym sposobie regulowania wynagrodzenia minimalnego w służbie zdrowia, wynikającym z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2139). W kontekście kompleksowego omawiania tej problematyki jest to pewien mankament recenzowanej dysertacji.

2.4.4 Publikację kończy bardzo szerokie, bo obejmujące 28 stron, zakończenie, w którym Habilitantka dokonała podsumowania rozważań zawartych w całej pracy podkreślając najważniejsze wnioski. Takie podejście uważam od strony naukowej za bardzo wartościowe.

2.5 Bibliografia wykorzystana przez Habilitantkę jest obszerna. Zawiera głównie pozycje polskojęzyczne, ale sporo jest również opracowań w językach angielskim, francuskim, włoskim i hiszpańskim, co zasługuje na podkreślenie i uznanie. Nie mam w związku z tym uwag do materiału źródłowego.

2.6 Od strony formalnej praca jest napisana bardzo dobrym językiem. Rozważania są ze sobą spójne. Analizy przeprowadzone w jednej części są kontynuowane w następnych, a więc jest zachowany tak istotny w pracach naukowych ciąg logiczny rozważań. Każdy rozdział jest zakończony podsumowaniem, które w jednoznaczny sposób pokazuje co było jego przedmiotem oraz jakie wnioski wyciąga z niego Habilitantka. Takie podejście należy uznać za bardzo wartościowe.

2.7 Konkludując powyższe rozważania uważam, że monografia dr Katarzyny Bomby „Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka” jest osiągnięciem stanowiącym znaczny wkład w

rozwój dyscypliny nauki prawne w rozumieniu art. 219 ust. 1, pkt 2 lit a. ustawy.

3 Ocena pozostałych osiągnięć naukowych Habilitantki

3.1. Oceniając pozostały dorobek Habilitantki należy wskazać, że jest on bogaty i różnorodny, bowiem poza omówioną wyżej monografią obejmuje on jedną monografię, 21 artykułów naukowych w czasopismach recenzowanych (w tym 3 glosy do orzeczeń Sądu Najwyższego), 28 rozdziałów w recenzowanych monografiach naukowych oraz jeden referat konferencyjny. W ramach wskazanego dorobku znajduje się 15 opracowań w języku angielskim oraz 2 publikacje w języku hiszpańskim.

3.2. Jeżeli chodzi o zakres przedmiotowy dorobku naukowego, to Habilitantka podzieliła go na siedem obszarów badawczych. Należy do nich zaliczyć:

- wynagrodzenia za pracę, ze szczególnym uwzględnieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- status prawny komornika sądowego;
- sądowe postępowanie egzekucyjne, zwłaszcza egzekucja z wynagrodzenia za pracę;
- roszczenia pracownika w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy;
- status prawny i perspektywy rozwoju związków zawodowych;
- odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy;
- problematyka wykluczenia społecznego w kontekście bezpieczeństwa socjalnego pracowników.

Ponadto jak wskazuje Habilitantka przedmiotem jej zainteresowań były również:

- zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu;
- czas pracy;
- ochrona prywatności pracownika w miejscu pracy;
- wypadki przy pracy, oraz
- zatrudnienie w administracji publicznej.

3.3 Jeżeli chodzi o ten pierwszy obszar, którego „ukoronowaniem” była recenzowana w punkcie 2/ monografia, to obejmuje on dodatkowo 12 publikacji w języku polskim i

angielskim, wydanych nie tylko w Polsce ale również w publikatorach zagranicznych. W opracowaniach tych Habilitantka omawia nie tylko problematykę wynagrodzenia minimalnego, ale także bardziej ogólne problemy związane z wynagradzaniem za pracę i to nie tylko w ujęciu polskim ale również międzynarodowym i prawnoporównawczym. O międzynarodowym uznaniu dla dorobku Habilitantki w obszarze wynagrodzenia minimalnego może świadczyć fakt, że w 2017 r. na zlecenie MOP przygotowała ona raport pt. „Legal criteria for minimum wage fixing in selected countries around the world”.

3.4 Drugi obszar badawczy dotyczący komornika sądowego znajduje w pierwszym rzędzie swoje odzwierciedlenie w monografii „Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego” opublikowanej przez Wydawnictwo Wolters Kluwer w 2020 r., które w roku opublikowania monografii było ujęte w wykazie, o którym mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy. Książka ta podejmuje niezwykle ciekawy i niezbyt często podejmowany temat pracy komornika jako tzw. piastuna organu władzy publicznej z perspektywy Konstytucji RP. Tematyka komorników jest również przedmiotem innych publikacji, do których należy zaliczyć w pierwszym rzędzie opracowania na temat komorników w Tomie XIII „Systemu Prawa Pracy. Zawody prawnicze”, pod redakcją Krzysztofa Ślęzaka, Wolters Kluwer 2022.

3.5 Trzeci obszar badawczy zatytułowany przez Habilitantkę sądowe postępowanie egzekucyjne, stanowi w praktyce uzupełnienie pierwszego obszaru. W czterech publikacjach z tego cyklu zostały omówione teoretyczne i praktyczne aspekty egzekucji z wynagrodzenia za pracę, oraz z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. w tym zwłaszcza w kontekście ochrony wynagrodzenia minimalnego. Co ważne Habilitantka nie ogranicza się w swoich rozważaniach jedynie do przedstawienia aktualnego stanu prawnego, ale prezentuje ciekawe postulaty *de lege ferenda*.

3.6 Pozostałe obszary badawcze Habilitantki świadczą o bardzo zróżnicowanych zainteresowaniach naukowych, bowiem dotyczą problematyki zarówno z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy jak i prawa procesowego. Obejmują one zarówno problematykę krajową jak i międzynarodową i były publikowane zarówno w

Polsce jak i za granicą. Co istotne były one przygotowane zarówno w języku polskim, angielskim jak i hiszpańskim, co jest rzadkością w polskiej doktrynie prawa pracy.

3.7 Konkludując powyższe rozważania uważam, że dorobek naukowy inny niż główne osiągnięcie habilitacyjne zasługuje na wysoką ocenę. Jest on bardzo zróżnicowany tematycznie, obszerny ilościowo i wartościowy merytorycznie.

4 Ocena aktywności naukowej albo artystycznej realizowana w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

4.1 Począwszy od 2012 r. dr Katarzyna Bomba jest zatrudniona na stanowisku adiunkta w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego (wcześniejsza nazwa: Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego), Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko Mazurskiego w Olsztynie. W latach 2011- 2013 była wykładowcą, WSGE im. Alcide de Gasperi w Józefowie. Poza stałą współpracą z tymi uczelniami należy do tego dodać zajęcia prowadzone w języku angielskim na Universitat de València, Hiszpania, Università degli Studi di Bari Aldo Moro, Włochy oraz pełnienie funkcji sędziego w 20th Inter-American Human Rights Moot Court Competition, Academy on Human Rights and Humanitarian Law, Washington College of Law, American University. Ponieważ jestem zwolennikiem szerokiej interpretacji ustawowego sformułowania „ istotna aktywność naukowa albo artystyczna realizowana w więcej niż jednej instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej” dlatego też uważam, że można w jego ramach uwzględnić wskazane przez Habilitantkę pobytu na uczelniach zagranicznych. Dlatego też jestem uważana, że z formalnego punktu widzenia spełniony został wymóg aktywności poza macierzystym UWM.

4.2 W Autoreferacie Habilitantka jako elementy istotnej aktywności naukowej zrealizowanej w więcej niż jednej uczelni wymieniła 25 referatów naukowych, w tym 10 referatów podczas zagranicznych konferencji naukowych oraz 15 referatów podczas konferencji zorganizowanych w Polsce. Wśród tych aktywności za szczególnie ważne Habilitantka uważa udział w światowych kongresach prawa pracy w Kapsztadzie (z referatem) oraz w Turynie, udział w zagranicznym 3-tygodniowym stażu naukowo-dydaktycznym w Leuven (Belgia) oraz 5 innych zagranicznych pobytów badawczych, w tym 3 pobyty jako kierownik projektu badawczego finansowanego ze środków Narodowego Centrum

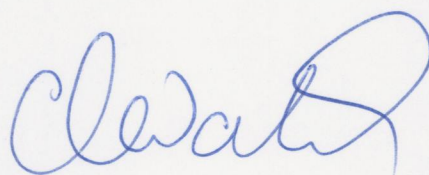
Nauki (opisanego szczegółowo w Autoreferacie na s. n 63 i nast.) oraz 2 pobyty w związku z ekspertyzą badawczą przygotowaną dla Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie na temat „National models of determination of the minimum wage and their importance in providing for the needs of workers and their families” (opisaną szczegółowo w Autoreferacie na s. 64).

- 4.3. Jako istotny obszar działalności o charakterze nie tylko zawodowym ale również naukowym, należy wymienić aktywność jako czynnego komornika sądowego w działaniach Krajowej Rady Komorniczej. Przejawem tego jest m.in. przygotowanie merytoryczne wniosku Krajowej Rady Komorniczej do Trybunału Konstytucyjnego wraz z uzasadnieniem o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przepisów ustawy z 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych oraz ustawy z 28 lutego 2018 r. o kosztach komorniczych (s. 64 i nast. Autoreferatu) oraz współpraca od kwietnia 2020 r. z Zespołem ds. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka przy Ministerstwie Spraw Zagranicznych z ramienia Krajowej Rady Komorniczej (s. 66 Autoreferatu)
- 4.4. Jeżeli chodzi o działalność dydaktyczną, to jak wynika z Autoreferatu na s. 60, Habilitantka pełniła funkcję promotora 104 prac licencjackich oraz 15 prac magisterskich. Natomiast w trakcie składania dokumentacji habilitacyjnej w ramach prowadzonego seminarium magisterskiego przygotowywanych było kolejnych 7 prac magisterskich.
- 4.5. Reasumując, moim zdaniem, aktywność Habilitantki jest wszechstronna, uczestniczy ona regularnie w wydarzeniach naukowych różnego rodzaju, co świadczy o Jej dużym zaangażowaniu w rozwój naukowy oraz o szerokim spektrum, zainteresowań. Na szczególne podkreślenie zasługuje aktywność Habilitantki na forum międzynarodowym, co przejawia się udziałem w projektach badawczych oraz wystąpieniami na konferencjach. Uważam zatem, że aktywność naukowa dr Katarzyny Bomby jest „istotna” w rozumieniu art. 219 ust. 1 pkt 3 ustawy.

5. Wnioski

Reasumując, uważam, że monografia pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka” stanowi znaczny wkład Habilitantki

w rozwój dyscypliny nauki prawne. Jej aktywność naukowa jest istotna oraz jest realizowana w więcej niż jednym ośrodku naukowym, w tym w uczelniach zagranicznych. Na podkreślenie zasługuje też aktywność Habilitantki na forum międzynarodowym, realizacja grantu badawczego oraz współpraca z MOP w charakterze eksperta zewnętrznego. W związku z powyższym uważam, że Pani dr Katarzyna Bomba spełnia wszystkie przesłanki uzyskania stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne, o których mowa w art. 219 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.



dr hab. Krzysztof Walczak prof. UW