

Wrocław, dnia 10 lipca 2023 r.

dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska

prof. Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS

Recenzja

sporządzona w postępowaniu o nadanie dr Katarzynie Bombe stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki prawne.

Rada Doskonałości Naukowej, wyznaczyła mnie na recenzenta do składu komisji habilitacyjnej w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr Katarzyny Bomby, a w ślad za tym Rada Naukowa Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie powołała do tej komisji. W związku z tym poniżej przedstawiam moją recenzję.

I. Przedmiot i kryteria oceny

W myśl art. 219 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 574, powoływanej dalej jako „ustawa”) stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która: 1) posiada stopień doktora; 2) 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 czasopismach 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; 3) 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 13.07.2023

Nr 11111-02-6360.1.2023

Zgodnie z art. 221 ust. 8 ustawy przedmiotem recenzji w postępowaniu habilitacyjnym jest ocena, czy osiągnięcia naukowe wnioskodawcy odpowiadają wymaganiom określonym w art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy, to jest czy posiada on w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej:

a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo określone w odpowiednich przepisach, lub

b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, określonych w tych przepisach, lub

c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne.

We wniosku z dnia 28 grudnia 2022 r. o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego dr Katarzyna Bomba wskazała jako osiągnięcie naukowe, będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego publikacje: Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka, (Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2022, ss. 331) i Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego, Wolters Kluwer 2020, ss. 406.

II. Ocena przedstawionych przez habilitanta osiągnięć naukowych

Monografie dr Katarzyny Bomby: Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka i Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego, zostały wydane przez wydawnictwa ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z właściwymi przepisami, stanowią zatem formalnie monografie naukowe w rozumieniu art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy. Mając na uwadze powyższe ocenić należy, czy monografie powyższe stanowią znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej nauk prawnych.

Jako najważniejsze osiągnięcie naukowe Habilitantka wskazała monografię pt. Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka, tytuł trafnie wskazuje przedmiot i perspektywę badawczą przyjętą przez Autorkę.

Dr Katarzyna Bomba wskazała cztery zasadnicze obszary badawcze. Autorka analizuje istotę minimalnego wynagrodzenia, wskazując jego cechy charakterystyczne i cele odnosząc się również do takich pojęć jak “wynagrodzenie sprawiedliwe” i “wynagrodzenie godziwe”. Habilitantka bada również społeczno-ekonomiczne znaczenie minimalnego wynagrodzenia w kontekście ubóstwa i jego wpływu na poziom zatrudnienia. Następnie dr Katarzyna Bomba



analizuje, jakie wartości wynikające z prawa międzynarodowego, prawa europejskiego i krajowych porządków prawnych uzasadniają realizację idei minimalnego wynagrodzenia. Autorka odnosi się do teorii ekonomii oraz współczesnych koncepcji sprawiedliwości społecznej, a także do filozofii praw człowieka i sformułowanej tam wizji sprawiedliwie ukształtowanego państwa. W kolejnej części Habilitantka konstruuje międzynarodowy i europejski standard minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli normy określające podstawowe wymagania, które w świetle społecznych praw człowieka wyznaczają zakres zobowiązań państw. W badaniach uwzględnia instrumenty prawne Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy i Unii Europejskiej. Następnie z perspektywy prawno-porównawczej Autorka analizuje sposób realizacji międzynarodowego i europejskiego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę w prawie Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Polski, Portugalii, Rosji, Rumunii, Wielkiej Brytanii oraz Włoch. I na tym tle formułuje prawidłowości oraz różnice pomiędzy poszczególnymi porządkami prawnymi. Autorka dokonuje również krytycznej oceny polskiej regulacji o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w świetle standardów wynikających z prawa międzynarodowego i europejskiego, projektu dyrektywy unijnej dotyczącej adekwatnych wynagrodzeń w UE oraz regulacji innych krajów, formułuje również uwagi *de lege ferenda*.

Problematyka minimalnego wynagrodzenia omawiane w pracy nie była dotąd tak szczegółowo i wyczerpująco zbadana w polskiej literaturze prawniczej, a ma istotne znaczenie ekonomiczne, społeczne, jak również dla rozwoju prawa pracy i realizacji jego funkcji w szczególności funkcji ochronnej. Wysoko oceniam również przyjęcie jako perspektywy badawczej filozofii praw człowieka, ponieważ moim zdaniem właśnie filozofia praw człowieka jest adekwatną odpowiedzią na współczesne wyzwania cywilizacyjne. A zatem wybór przedmiotu badań, jak i zaproponowaną perspektywę badawczą oceniam bardzo wysoko.

Pozytywnie oceniam również konstrukcję pracy, która jest konsekwencją przyjętej w pracy koncepcji badawczej. Monografia składa się z wstępu, trzech części i zakończenia. We wstępie przedstawiono cele opracowania, określono obszary badawcze i przedstawiono koncepcję i strukturę opracowania oraz użyte terminy. W części pierwszej: "Minimalne wynagrodzenie za pracę – zagadnienia ogólne" (rozdziały 1-2) Autorka koncentruje się na minimalnym wynagrodzeniu jako pojęciu prawnym, jego podstawach teoretycznych oraz uwarunkowaniach społecznych i ekonomicznych. Część druga: "Minimalne wynagrodzenie za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka" (rozdziały 3-7) została poświęcona regulacji minimalnego wynagrodzenia na poziomie



międzynarodowym i europejskim. A w części trzeciej: Minimalne wynagrodzenie za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych (rozdziały 8-12) Autorka zawarła analizę prawnoporównawczą, a w zakończeniu sformułowała wnioski i uwagi *de lege ferenda*, wynikające z analizy przeprowadzonej w poszczególnych rozdziałach książki.

Przechodząc do szczegółów można zauważyć, że część pierwsza ma charakter wprowadzający i interdyscyplinarny. Habilitantka wskazuje w niej obszary badawcze, przedstawia koncepcję, wyjaśnia używaną terminologię, zawiera rozważania odnoszące się do kwestii aksjologicznych, społecznych i ekonomicznych, które w przypadku tematu dotyczącego minimalnego wynagrodzenia za pracę mają niebagatelne znaczenie. Uważam te rozważania za potrzebne i szczególnie cenne, ponieważ prawo funkcjonuje w określonym kontekście społeczno-ekonomicznym i jest instrumentem, za pomocą którego państwo wpływa na stosunki społeczne i ekonomiczne. Świadomość złożoności problemów, z jakimi boryka się ustawodawca i które rozwiązuje za pomocą określonych instrumentów prawnych jest bardzo ważna, podobnie jak osadzenie rozwiązań prawnych w konkretnych koncepcjach filozoficznych i w odniesieniu do jasno wskazanych wartości, którym prawo powinno służyć. A zatem w rozdziale pierwszym Habilitantka za innymi przedstawicielami nauki wskazuje, że minimalne wynagrodzenie jest instrumentem transferów społecznych, przyczyniającym się do redystrybucji dochodu. Co do zasady podzielam to stanowisko, ale warto moim zdaniem również zauważyć, że zwalczanie ubóstwa nie zawsze może i powinno ograniczać się do zapewnienia minimalnego wynagrodzenia tym, którzy już pracują, ale również polegać na zapewnieniu przez państwo pracy za minimalnym wynagrodzeniem, np. w przypadku osób trudnych do zatrudnienia. Ma to szczególne znaczenie, jeśli patrzymy na minimalne wynagrodzenie jako instrument realizacji społecznych praw człowieka. Jednocześnie, moim zdaniem Habilitantka nie doszacowała jednak negatywnych skutków wzrostu minimalnego wynagrodzenia nieadekwatnego do efektywności ekonomicznej pracy, poprzestając na rozważaniach dotyczących wpływu wzrostu minimalnego wynagrodzenia na bezrobocie czy inflację. Jednocześnie dr Katarzyna Bomba wskazuje, że wzrost wynagrodzenia minimalnego ma pozytywne skutki, bo wymusza wzrost wynagrodzeń w ogóle. Swoje refleksje Autorka ogranicza w zasadzie do skutków wzrostu wynagrodzenia minimalnego w sektorze prywatnym. Tymczasem warto patrzeć na całość gospodarki i to co dzieje się w wyniku wzrostu wynagrodzenia minimalnego w sektorze publicznym, w szczególności ryzyko niesprawiedliwego ukształtowania wynagrodzeniem, jakie może powstać w przypadku osób tu zatrudnionych. Dobrze ilustruje to obecna sytuacja w Polsce. W Polsce nastąpił szybki wzrost wynagrodzenia minimalnego, jednak nie doprowadziło to do odpowiedniego wzrostu



wynagrodzeń za pracę wykonywaną w sferze usług publicznych, wymagających wysokich kwalifikacji. Prowadzi to do poczucia niesprawiedliwości w grupach zawodowych tj. pracownicy socjalni, urzędnicy, nauczyciele, pracownicy wymiaru sprawiedliwości, ponieważ prace te wymagają wysokich kwalifikacji, ale podmiotów publicznych nie stać na wyższe wynagrodzenia dla tych pracowników. W konsekwencji presja płacowa nie wywołuje skutku w postaci wzrostu wynagrodzeń tylko taki, że wykwalifikowani pracownicy odchodzą do sektora prywatnego, co powoduje pogorszenie dostępności i jakości usług publicznych, z których mogą korzystać w razie potrzeby osoby o niskich dochodach. Habilitantka oczywiście wskazuje w wielu miejscach w pracy, że ustalając wysokość minimalnego wynagrodzenia należy wyważyć cele społeczne i brać pod uwagę ekonomiczne uwarunkowania tak, aby nie godziło to w tych których wynagrodzenie minimalne ma chronić, jednak powyższy przykład pokazuje jak trudne jest to zadanie w praktyce. Zastanowiło mnie również stwierdzenie, że wynagrodzenie minimalne jest pozytywne w kontekście łagodzenia ubóstwa, również dlatego, że nie wywołuje postaw pasywnych, podczas gdy coraz głośniej mówi się o tym, że świadczenia nawet takie jak dochód gwarantowany nie wywołują postawy pasywnej u świadczeniobiorców, wręcz przeciwnie służą zapewnieniu ochrony godności człowieka jako fundamentalnej wartości.

Zgadzam się w pełni z uwagami Autorki, zgodnie z którymi wynagrodzenie minimalne ogranicza autonomię stron, ale w ten sposób wyrównuje ich pozycję negocjacyjną. Podzielam zatem stanowisko, że ograniczenie wolności stron stosunku pracy w kształtowaniu ustaleń płacowych, wynikające z minimalnego wynagrodzenia tworzy warunki urzeczywistnienia godności pracobiorcy i jego rodziny.

Część druga pracy ma w dużej mierze charakter opisowy, ale i walor porządkujący. W rozdziale trzecim Habilitantka w uporządkowany sposób omawia uregulowania dotyczące minimalnego wynagrodzenia w regulacjach prawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy. Następnie Autorka odwołuje się do regulacji, tworzących standardy zatrudnienia w Europie to znaczy Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy i jej zrewidowanej wersji, jak również do prawa Unii Europejskiej, zwracając szczególną uwagę na Europejski Filar Praw Społecznych z 2017 r. oraz projekt dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych.

Badania dotyczące międzynarodowych dokumentów odnoszących się do minimalnego wynagrodzenia za pracę, pokazują ewolucji funkcji minimalnego wynagrodzenia od narzędzia służącego łagodzeniu zjawiska ubóstwa do instrumentu zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. Na podstawie wskazanych powyżej regulacji Habilitantka stwierdza słusznie,



że instrumenty prawa międzynarodowego i prawa europejskiego wprost odwołują się do godności człowieka jako koncepcji bazowej dla ukształtowania sprawiedliwie zorganizowanego społeczeństwa. W kolejnym rozdziale dr Katarzyna Bomba, analizuje dopuszczalność zróżnicowania stawek minimalnego wynagrodzenia pomiędzy odmiennymi kategoriami pracobiorców oraz w ramach tych kategorii, jak i warunki takiego zróżnicowania. Habilitantka dochodzi do słusznego wniosku, że jeśli chodzi o zakres podmiotowy to w omawianych regulacjach przyjęto co do zasady, że minimalne wynagrodzenie obejmuje każdego człowieka świadczącego pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu, bez względu na jej podstawę prawną, z wyłączeniem niezależnych wykonawców pracy, a więc jednostek wykonujących pracę na własny rachunek, co Habilitantka ocenia krytycznie i z czym się zgadzam. W ocenie Autorki w kwestii różnicowania zakresu podmiotowego minimalnego wynagrodzenia na gruncie prawa międzynarodowego i prawa europejskiego można wyróżnić różne podejścia, nie mniej państwa zachowują znaczną swobodę w różnicowaniu podmiotowym wynagrodzenia minimalnego.

W kontekście zakresu podmiotowego warto było moim zdaniem odnieść się szerzej również do kwestii zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom przybywającym do Europy w celu podjęcia pracy jak i przemieszczającym się we Wspólnocie, ponieważ kwestie te wywołują cały czas bardzo poważne dyskusje.

W kolejnym rozdziale Habilitantka bada elementy minimalnego wynagrodzenia, w tym dopuszczalność obliczania minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem jego dodatkowych składników, wypłacanych obok wynagrodzenia zasadniczego. Zdaniem Autorki regulacje prawne ONZ, MOP i Rady Europy nie traktują jako synonimów określeń „wynagrodzenia za pracę” (ang. wage) oraz „płacy” (ang. remuneration). Termin „płaca” ma szersze znaczenie niż „wynagrodzenie” i obejmuje swoim zakresem również świadczenia od pracodawcy niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą, w konsekwencji „płaca” wiąże się z urzeczywistnieniem innych społecznych praw człowieka, w tym prawa do odpowiedniego poziomu życia. Następnie Habilitantka dochodzi do wniosku, że godziwy standard życia można uznać za metakryterium ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Chodzi o zapewnienie egzystencji na poziomie umożliwiającym zaspokojenie potrzeb podstawowych, takich jak żywność czy mieszkanie, a także potrzeb związanych z udziałem w życiu społecznym i kulturalnym. Słusznie również Habilitantka przyjmuje, że minimalne wynagrodzenie może być uzupełnione w tym celu przez transfery społeczne, zwłaszcza przez świadczenia z zabezpieczenia społecznego. Uważam, że należy zwrócić uwagę na to, że w systemie zabezpieczenia społecznego, i to nie tylko w Polsce, wyróżnia się specjalną grupę



świadczeń, których celem jest co do zasady uzupełnienie dochodu w celu zapewnienia udziału w życiu społecznym są one określane mianem świadczeń socjalnego wsparcia.

W dalszej kolejności dr Katarzyna Bomba analizuje kryteria ustalania minimalnego wynagrodzenia wprost sformułowane w konwencjach MOP wskazując na ewolucję w ich rozwoju. Habilitantka podaje, że pierwsze prawnie wiążące regulacje w tym zakresie formułowały szereg kryteriów społecznych i gospodarczych bez wyraźnego wprowadzania hierarchii między tymi dwoma grupami. Jednocześnie zdaniem Autorki pierwszoplanowy charakter można jej zdaniem przyznać uwarunkowaniom społecznym, co wynika Jej zdaniem z faktu, że u podstaw ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę leży kryterium godziwego poziomu życia. Z poglądem tym trudno mi się zgodzić, moim zdaniem przyjęcie takiej hierarchii wymaga jednak szerszego uzasadnienia, zwłaszcza że sama Habilitantka wskazuje wcześniej, że uwarunkowania społeczne ulegają zmianie i np. nie można przyjmować, że wynagrodzenie jednej osoby powinno zapewnić godziwy standard życia całej rodzinie. Rodzina jest oczywiście pośrednim beneficjentem regulacji wynagrodzenia, ale wynagrodzenie za pracę ma jednak moim zdaniem podstawowy cel związany z zasadniczą jego funkcją, jaką jest zapłata za wykonaną pracę, wynagrodzenie minimalne nie jest jednak świadczeniem socjalnym i nie taka jest jego zasadnicza funkcja.

W rozdziale siódmym omówiono mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka. Habilitantka badała, czy i w jakim zakresie państwa są zobowiązane do utworzenia i utrzymania takiego mechanizmu. Podzielam stanowisko Habilitantki, że mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien uwzględniać współdziałanie partnerów społecznych, bo to sprzyja większej skuteczności przestrzegania ustalonej stawki wynagrodzenia. Słusznie Autorka zwraca uwagę na to, że Konwencja nr 131 wymaga zaangażowania osób reprezentujących ogólne interesy kraju. Interes ten powinien być jednak rozumiany obiektywnie w odniesieniu do określonych celów polityki społecznej, nie może być rozumiany w sposób politycznie uwikłany.

Część trzecia monografii zawiera analizę unormowań minimalnego wynagrodzenia w Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce, Portugalii, Rosji, Rumunii, Wielkiej Brytanii oraz Włoszech. Tak szeroki wybór krajów, których prawo Autorka wykorzystuje do analizy nie był moim zdaniem konieczny, choć oczywiście poznawczo jest to fragment bardzo ciekawy. Habilitantka wskazuje uregulowania konstytucyjne, ustawowe oraz układowe w poszczególnych państwach, będące podstawą do badań prawnoporównawczych. Zdaniem Autorki nie ma bezpośredniego związku pomiędzy uregulowaniem minimalnego



wynagrodzenia w konstytucjach krajowych, a ratyfikacją poszczególnych aktów prawa międzynarodowego i europejskiego. Tylko w niektórych przypadkach konstytucje krajowe przesądzają o sposobie urzeczywistnienia prawa pracobiorcy do minimalnego wynagrodzenia poprzez doprecyzowanie kryteriów lub metody ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia, np. w Polsce, gdzie Konstytucja RP przesądza o uregulowaniu minimalnego wynagrodzenia w drodze ustawy. W rozdziale dziewiątym dotyczącym zakresu podmiotowego minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych dr Katarzyna Bomba dokonuje ich oceny w świetle standardu międzynarodowego i europejskiego, skonstruowanego we wcześniejszej części monografii. Z Jej badań wynika, że krajowe systemy minimalnego wynagrodzenia na ogół mają powszechny charakter i obejmują osoby, które wykonują pracę zależną, co w krajowych porządkach prawnych z reguły przybiera formę pracy podporządkowanej. Szczególną uwagę Habilitantka poświęca polskiej regulacji prawnej wskazując, że w art 65 ust. 4 Konstytucji RP państwo zagwarantowało prawo do minimalnego wynagrodzenia, nie precyzując jego zakresu podmiotowego. Od dnia 1 stycznia 2017 r. prawo to przyznano jednak zleceniobiorcom oraz wykonującym usługi w rozumieniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu. W rezultacie obecnie polska regulacja odnosi się do szerokiego kręgu podmiotów. Podzielam stanowiska Habilitantki, która ocenia ten krok pozytywnie. Autorka badała również zróżnicowanie krajowych regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę ze względu na kryterium geograficzne, kryterium sektorowe, wiek oraz nabywanie kwalifikacji i stwierdziła, że w każdym państwie regulacja minimalnego wynagrodzenia za pracę obejmuje pracowników, natomiast w wielu z nich dotyczy również pracobiorców wykonujących pracę w różnie rozumianej organizacyjnej i ekonomicznej zależności od pracodawcy. Wspólną cechą tych systemów jest wyłączenie z zakresu omawianej regulacji niezależnych wykonawców pracy, którzy działają na własny rachunek. Habilitantka co do zasady pozytywnie ocenia różnicowanie stawek minimalnego wynagrodzenia w krajowych porządkach prawnych oparte na kryterium geograficznym czy sektorowym, ponieważ umożliwiają one dostosowanie regulacji minimalnego wynagrodzenia do lokalnych warunków społeczno-gospodarczych, bądź do specyfiki zatrudnienia w danym sektorze. Na uwagę zasługują ustalenia Autorki dotyczące obniżenia stawek minimalnego wynagrodzenia ze względu na wiek, ważna jest bowiem konstatacja, że nie prowadzi to do zmniejszenia bezrobocia wśród ludzi młodych. Interesujące są również rozważania Autorki dotyczące obniżenia stawek wynagrodzenia ze względu na nabywanie kwalifikacji, jak jednak stwierdza sama Autorka jest to zagadnienie kontrowersyjne.



W rozdziale dziesiątym dokonano analizy struktury wynagrodzenia, tj. składników minimalnego wynagrodzenia pod kątem ich ekwiwalentności za wykonaną pracę, regularności i stałego charakteru oraz związku z normalnym wymiarem czasu pracy oraz możliwości jego wypłaty w formie innej niż pieniężna. Jak wskazuje Autorka systemy krajowe dotyczące zakresu przedmiotowego minimalnego wynagrodzenia za pracę różnią się od siebie znacząco, ale na ogół obejmują wynagrodzenie zasadnicze oraz składniki dodatkowe.

W rozdziale jedenastym Habilitantka bada szczegółowe kryteria ustalania minimalnego wynagrodzenia oraz relacje między nimi, analizuje również krajowe regulacje prawne pod kątem realnego zapewnienia pracownikom minimalnego wynagrodzenia, umożliwiającego im oraz ich rodzinom życie na godziwym poziomie. Autorka stara się ustalić, co oznacza godziwy standard życia konstatując, że standard ten różni się w poszczególnych państwach w zależności od panujących w nich warunkach społeczno-gospodarczych, dlatego poszukuje obiektywnego kryterium do prowadzenia takiej analizy. Ostatecznie prawnoporównawczą analizę minimalnego wynagrodzenia opiera na uniwersalnym wskaźniku statystycznym Kaitza odnoszącym się do relacji wynagrodzenia minimalnego i średniego. Moim zdaniem jest to zabieg bardzo ważny i potrzebny zważywszy, że rozwiązania występujące w poszczególnych krajach cechuje duża różnorodność. Przy okazji Habilitantka zwraca uwagę na niezwykle istotną kwestię to znaczy jak kryterium potrzeb pracownika i jego rodziny jest uwzględniane w badanych państwach i rozpoznaje trzy różne sposoby działania w tym zakresie, to znaczy: a) ustalenie minimalnego wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia przeciętnego lub średniego, b) określenie wysokości minimalnego wynagrodzenia przez odwołanie do minimum socjalnego lub minimum egzystencji w danym państwie, c) ustalenie minimalnego wynagrodzenia na podstawie kompromisu między oczekiwaniami pracowników, a możliwościami pracodawców. Moja uwagę zwraca jednak przede wszystkim problem uwzględnienia w wynagrodzeniu minimalnym potrzeb rodziny pracownika. Pytanie o to czy wynagrodzenie minimalne powinno odzwierciedlać pracę i potrzeby pracownika, czy pełnić funkcje płacy rodzinnej jest moim zdaniem pytaniem kluczowym w kontekście minimalnego wynagrodzenia. Moje poważne wątpliwości budzi to, że Habilitantka przedstawiła stanowisko innych autorów (s. 282), których zdaniem zasiłki na dzieci i zasiłki rodzinne nie są skutecznym środkiem do zwalczania ubóstwa absolutnego i względnego, tymczasem Polskie doświadczenia związane, np. programem "Rodzina 500+" przeczą temu stwierdzeniu. To właśnie te świadczenia przyczyniły się w ostatnich latach znacząco do polepszenia sytuacji polskich rodzin o niskich dochodach. Podzielam natomiast stanowisko Autorki, zgodnie z którym realizacja społecznych celów wynagrodzenia minimalnego nie jest możliwa w



oderwaniu od uwarunkowań gospodarczych, które determinują możliwości finansowe państwa oraz pracobiorców; a ustalenie wysokości wynagrodzenia minimalnego z pominięciem sytuacji gospodarczej może doprowadzić do negatywnych konsekwencji tj. zmniejszenie zatrudnienia, wzrost inflacji, zwiększenie ubóstwa.

W rozdziale dwunastym Habilitantka omawia mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych. Przeprowadzone badania prowadzą Autorkę do wniosku, że krajowe mechanizmy ustawowe różnią się zwłaszcza formą zaangażowania partnerów społecznych. W analizowanych porządkach najczęściej minimalne wynagrodzenie ustalane jest na podstawie ustaw i aktów wykonawczych, rzadziej stosowany jest mechanizm ustalania go na drodze układowej. Ponadto krajowe mechanizmy ustawowe różnią się formą zaangażowania partnerów społecznych. Autorka podkreśla, że w żadnym z analizowanych systemów rząd nie podejmuje decyzji w sposób całkowicie uznaniowy. Ważne jest w tym kontekście stanowisko Autorki, która uważa, że polska regulacja jest bardzo postępową w świetle standardów międzynarodowych, które w art. 4 ust. 3 Konwencji MOP nr 131 wymagają, aby tam, gdzie to możliwe, partnerzy społeczni mogli współdecydować o minimalnym wynagrodzeniu. Jednak jak sama Autorka zauważa, regulacja ta nie działa we właściwy sposób w praktyce, a zasadą stało się ustalanie minimalnego wynagrodzenia przez rząd. Taką sytuację należy moim zdaniem wprost ocenić bardzo krytycznie, co Autorka czyni w zakończeniu.

Podsumowując uważam, że Habilitantka wykazała w swojej pracy, że potrzeba istnienia regulacji dotyczących minimalnego wynagrodzenia nie jest obecnie kwestionowana, choć dyskusyjne jest oczywiście to jak powinno się je kształtować. Niewątpliwie minimalne wynagrodzenie za pracę jest narzędziem niezbędnym do zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego osobom utrzymującym się z pracy i ma ono wpływ na korzystanie z praw społecznych. Niezwykle ważne jest zwrócenie przez Habilitantkę uwagi na to, że wpływa ono pośrednio również na korzystanie z praw obywatelskich i politycznych. Moim zdaniem ma to ogromne znaczenie w kontekście kryzysu demokracji, jaki obecnie przeżywa świat, jak również kraje należące do UE. Ma rację dr Katarzyna Bomba, że właściwe ukształtowanie minimalnego wynagrodzenia stanowić może ważny instrument realizacji celów UE w obszarze budowania społecznej gospodarki rynkowej. Cenne jest moim zdaniem również zwrócenie przez Habilitantkę uwagi na fakt, zakorzenienia prawa do minimalnego wynagrodzenia w filozofii prawa człowieka i wynikającej z niej przyrodzonej niezbywalnej godności człowieka. Słusznie wskazuje Habilitantka, że zapewnienie pracobiorcy (określenie to nie jest może najlepsze, ale rzeczywiście trudno zaproponować lepsze) i jego rodzinie godziwych warunków



życia powinno odbywać się wyłącznie przez realizację prawa do minimalnego wynagrodzenia i świadczenia z zabezpieczenia społecznego. Ważne jest również na co wskazuje Habilitantka, że w prawie międzynarodowym i prawie europejskim zauważalna jest potrzeba zrównoważenia czynników społecznych i gospodarczych w kształtowaniu ram prawnych minimalnego wynagrodzenia. Na uwagę zasługują oceny Habilitantki dotyczące polskich regulacji odnoszących się do minimalnego wynagrodzenia, a więc to, że obowiązująca regulacja jest nieefektywna w zapewnieniu potrzeb osoby pracującej i jej rodziny, czego wymagają regulacje międzynarodowe. W świetle prawa międzynarodowego i europejskiego oraz badań porównawczych, ocena regulacji polskiej dokonana przez Habilitantkę jest co do zasady bardzo krytyczna, uwagi dotyczą zarówno zakresu podmiotowego, jak i przedmiotowego oraz kryteriów i mechanizmu ustalenia minimalnego wynagrodzenia. Dr Katarzyna Bomba przedstawia również uwagi *de lege ferenda* np. Habilitantka postuluje zastąpienie metody dotychczasowej poprzez ustalenie sztywnej relacji do wynagrodzenia średniego i przeciętnego, a pozostawienie stronie rządowej i partnerom społecznym ustalenie minimalnego wynagrodzenia na wyższym poziomie, jeśli byłoby to uzasadnione społecznie i gospodarczo. Pragnę podkreślić, że choć nie ze wszystkimi wnioskami Habilitantki zawartymi w pracy w pełni się zgadzam to uważam, że są one jasno przedstawione, poparte rzetelnymi badaniami i uzasadnione.

Podsumowując, w mojej ocenie w monografii: Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka dr Katarzyna Bomba w sposób oryginalny i twórczy, rozwiązuje sformułowane na wstępie problemy badawczy tj. porządkuje terminologię, omawia problematykę minimalnego wynagrodzenia zarówno od strony teoretycznej, jak i praktycznej oraz na tle regulacji wybranych krajów, przedstawia wszystkie najistotniejsze zagadnienia, także w kontekście interdyscyplinarnym, sięgając również do ekonomii i filozofii.

Wywody Habilitantki są co do zasady wnikliwe, Autorka dostrzega i omawia zagadnienia w sposób problemowy, wykorzystując przy tym obszernie adekwatną literaturę polską i obcą, a wskazane w niej poglądy poddaje co do zasady krytycznej ocenie, przeważanie formułuje również swoje własne stanowisko w kwestiach, w których napotyka na różnice poglądów.

Drugim osiągnięciem naukowym, wskazanym we wniosku przez dr Katarzynę Bombę jest monografia: Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego. Zaznaczyć jednak należy, że ze względu na sam temat, jest to opracowanie inne od recenzowanego powyżej. Tematu jest ciekawy z uwagi na sam fakt nowości regulacji prawnej oraz potrzebę



wielopłaszczyznowej analizie, która wynika z faktu w jak różnych rolach funkcjonuje komornik. Opracowanie ma charakter oryginalny, analiza pracy komornika sądowego została przeprowadzona z perspektywy Konstytucji RP w obszarze kształtowania warunków pracy oraz urzeczywistniania praw i wolności komornika. Autorka wskazała cztery zagadnienia badawcze, które następnie rozwinęła w pracy. Habilitantka podjęła próbę skonstruowania normatywnego modelu pracy komornika sądowego i określenia miejsca służby komorniczej w ramach szeroko rozumianego systemu zatrudnienia. Badała istotę pracy komornika sądowego wykonywanej w ramach służby komorniczej z uwzględnieniem jego obowiązków w ramach publicznoprawnej oraz prywatnoprawnej sfery działania, analizowała konstytucyjną ochronę warunków pracy komornika sądowego jako piastuna organu, ze szczególnym uwzględnieniem minimalnego wynagrodzenia, czasu pracy oraz wypoczynku rocznego, zwróciła również uwagę na konstytucyjną ochronę praw i wolności komornika jako piastuna organu, w kontekście takich zasad jak: zasada równości wobec prawa, wolności pracy, wolności zrzeszania się, wolności gospodarczej oraz prawa własności.

Monografia składa się z wstępu, sześciu rozdziałów i zakończenia. W rozdziale pierwszym Autorka wskazuje płaszczyzny analizy statusu prawnego komornika sądowego oraz ich wzajemne relacje. Następnie podejmuje próbę ustalenia statusu zawodowego i socjalnego komornika sądowego. W dalszej kolejności dokonuje charakterystyki konstytucyjnych uwarunkowań pracy komornika sądowego. Następnie omawia pracę komornika sądowego przez pryzmat cech stosunku pracy, aby w kolejnych rozdziałach przedstawić konstytucyjną ochronę warunków pracy komornika sądowego oraz konstytucyjną ochronę praw i wolności komornika sądowego. Monografię kończy podsumowanie, w którym Autorka koncentruje się na propozycjach wykładni obowiązujących przepisów oraz zmian regulacji ustawowej. Habilitantka wskazuje, że model pracy komornika sądowego koncentruje się przede wszystkim na realizacji interesu publicznego, w zakresie sprawnej i skutecznej egzekucji sądowej, jednocześnie jednak przenosi cały ciężar realizacji funkcji publicznej na komornika, którego w tym obszarze traktuje się jako quasi-przedsiębiorcę, któremu nie zapewnia minimalnych gwarancji socjalnych. Zdaniem Autorki obowiązująca regulacja ustawowa nie spełnia standardów konstytucyjnych, unormowanych w art. 65 ust. 4 (minimalne wynagrodzenie za pracę) i art. 66 ust. 2 Konstytucji RP (prawo do dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, maksymalne normy czasu pracy), a ustawowa regulacja statusu prawnego komornika sądowego pomija fakt, że zadania komornika stanowią nie tylko realizację ważnych zadań publicznych, ale wykonywanie pracy przez człowieka, który powinien mieć np. zabezpieczone potrzeby bytowe i zapewnione prawo do odpoczynku. Autorka krytycznie ocenia

zróznicowanie sytuacji komorników np. w zakresie opłacania składki na samorząd od wpływu spraw i stażu w zawodzie, zamiast od przychodów z kancelarii, zwraca również uwagę, na wskazany w ustawie wiek 65 lat jako arbitralną granicę wykonywania zawodu komornika, która Jej zdaniem wymaga zmiany, ponieważ pozostaje w kolizji z art. 32 Konstytucji. Z faktu bycia przez komornika piastunem organu wywodzi Autorka szereg negatywnych konsekwencji materialnych, które są jej zdaniem nieuzasadnionym obciążeniem komornika i jego majątku. Warto podkreślić, że Habilitantka w tej monografii zdecydowanie i krytycznie formułuje swoje stanowisko w kwestiach dotyczących uwarunkowań pracy komornika sądowego. W moim przekonaniu przeprowadzona w monografii analiza statusu komornika jest ważnym i potrzebnym głosem w dyskusji nad zawodami prawniczymi, uwzględnia złożony kontekst zawodu komornika, potwierdza bardzo dobry warsztat naukowy ma jednak większe walory praktyczne niż teoretyczne, a charakter mniej uniwersalny, tym samym mniejsze znaczenie dla rozwoju nauki prawa niż monografia: Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka. Monografia: Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego stanowi wkład w rozwój dyscypliny, ale moim zdaniem nie stanowi znacznego wkładu choćby dlatego, że nie dotyczy zagadnienia o tak istotnym znaczeniu teoretycznym, natomiast potwierdza wysoki poziom wiedzy dr Katarzyny Bomby Jej kompetencje i umiejętności związane z prowadzeniem pracy badawczej.

Należy podkreślić, że w obu pracach Habilitantka używa z dużą swobodą metody dogmatycznoprawnej, a w pierwszej recenzowanej monografii również metody porównawczej. Odniesienie się do metodologii nauk prawnych w obu opracowaniach uważam jednak za stosunkowo skromne. W pracach wykorzystano co do zasady, dobrze dobrany zestaw literatury, w monografii o minimalnym wynagrodzeniu również zagranicznej, z których Autorka uczynił właściwy użytek. Wysoko oceniam to, że dr Katarzyna Bomba posługuje się dobrym i zrozumiałym językiem prawniczym.

Nie zawieram w recenzji uwag i ocen dotyczących aktywności naukowej Habilitantki, ponieważ zgodnie z obowiązującym stanem prawnym przedmiotem recenzji w postępowaniu habilitacyjnym jest ocena, czy osiągnięcie naukowe wskazane przez habilitanta we wniosku, stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny prawo, a nie cały dorobek naukowy i aktywność naukowa albo artystyczna, o której mowa w art. 219 ust. 1 pkt 3 ustawy, ocenia je komisja habilitacyjna (tak zob. np. publikacja Rady Doskonałości Naukowej zatytułowany „Recenzje w postępowaniach o awans naukowy. Poradnik”, opublikowany w 2022 r.).



III. Konkluzja

Ustawa wymaga od habilitanta posiadania w dorobku osiągnięcia naukowego albo artystycznego, stanowiącego znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, co oznacza, że np. dzięki monografii wskazanej przez habilitanta, stan nauki w danej dyscyplinie uległ rozwojowi w znacznym, czyli istotnym, niebagatelnym stopniu. Uznaję wkład dr Katarzyny Bomby w rozwój nauki prawa, w szczególności nauki prawa pracy w zakresie uporządkowania terminologii dotyczącej minimalnego wynagrodzenia, wskazania aksjologii, jaka legitymizuje idee minimalnego wynagrodzenia, skonstruowania standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie aktów prawa międzynarodowego i europejskiego i oceny realizacji tych standardów w dziedzinie minimalnego wynagrodzenia w Polsce i w wybranych krajach europejskich

W mojej ocenie monografia: Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka, odpowiada wymaganiom określonym w art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy.

dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prof. Uniwersytetu SWPS