

**Recenzja**  
**w procedurze habilitacyjnej Pani dr Katarzyny Bomby**

**1. Regulacja ustawowa**

Przedmiotem tej recenzji jest wyrażenie opinii, czy wniosek o nadanie Pani dr Katarzynie Bombe stopnia doktora habilitowanego spełnia kryteria ustawowe.

Zgodnie z art. 219 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742) 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) 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.

## 2. Stopień Doktora

Jest faktem bezspornym, że Pani Katarzyna Bomba uzyskała stopień doktora na podstawie uchwały Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 18 listopada 2011 r.

## 3. Osiągnięcia naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny

### a. Rozdziały w książkach, artykuły i glosy

Dorobek naukowy Pani doktor Katarzyny Bomby, postrzegając go na tle standardów w postępowaniach habilitacyjnych w przedmiocie prawa pracy w Polsce jest bardzo obszerny, a w moim przekonaniu w przypadku co najmniej monografii *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, stanowi znaczny wkład w rozwój prawa pracy.

Zanim przejdę jednak do wypowiedzi na temat dwóch monografii Pani doktor Bomby, zatrzymajmy się przy innych publikacjach. Zgodnie z wykazem przedłożonym przez Habilitantkę, jest ich 40. To bardzo znaczna ilość. Co więcej, zakładam, a co do części z nich mam pewność, że są to publikacje recenzowane. Powyższa ilość być może powinna ulec pewnej korekcie. Można bowiem przyjąć, że wskazane ośmiokrotnie rozdziały w „Systemie Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, dotyczą co najmniej pośrednio materii, która jest przedmiotem monografii pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020. Tym samym dotyczą materii analizowanej co najmniej w dwóch źródłach.

Niemniej jednak pozostaje wciąż liczba ponad trzydziestu publikacji, czyli znaczna. Jak wyżej wspomniałem, publikacje te były poddane procesowi recenzji. Tym samym nie widzę powodu, abym dokonywał recenzji powtórnej. Uznanie, że recenzowane prace nie spełniają kryteriów naukowych byłoby bowiem kwestionowaniem autorytetu innych recenzentów. Przyjmuję zarazem, że rolą recenzenta w procesie habilitacyjnym jest wykazanie „znacznego wkładu”. Ów wkład można ocenić pod względem zakresu prowadzonych badań, jak i pod względem ważnych teoretycznie kwestii naukowych.

Mając powyższe na uwadze, oraz pomijając te artykuły, glosy i rozdziały, które znajdują pełne rozwinięcie w przedłożonych przez Habilitantkę monografiach, to pozostałe publikacje indywidualnie nie stanowią znacznego wkładu. Nie znajduję w nich wypowiedzi, o których mógłbym powiedzieć, że wnoszą czy to nową wartość teoretyczną czy też choćby porządkują wiedzę prawniczą. Niemniej sama liczba publikacji uzasadnia twierdzenie, że łącznie obejmują one treści, które mogą być przydatne badaniom prowadzonym przez innych.

**b. Monografia pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022;**

Jednak ostateczna ocena publikacji artykułowych i rozdziałów w pracach zbiorowych nie ma w przypadku Habilitantki większego znaczenia, albowiem przesądzającą o spełnieniu kryteriów ustawowych jest monografia pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022. W moim przekonaniu sama tylko ta pozycja jest wystraszająca dla uznania, że mamy do czynienia ze znacznym wkładem w rozwój polskiego prawa pracy, czy też wręcz polityki społecznej.

Zanim przejdziemy do zwięzłej analizy tej monografii, wspomnijmy jedynie, że książka składa się z trzynastu rozdziałów i zakończenia, a do jej opracowania Autorka wykorzystwała ok. pięćset pozycji naukowych, w tym kilkadziesiąt zagranicznych. Objętość książki to stron LI + 331.

Przechodząc do kwestii merytorycznych, to kluczowym elementem, który stanowi o wartości powyższej pozycji jest podjęcie problematyki prawnopracowniczej z perspektywy praw człowieka. Takie podejście jest do tej pory pochodną prac zaledwie trzech autorów w polskiej nauce prawa pracy. A jest ono kluczowe zarówno dla teorii jak i dla praktyki. Zmienia bowiem reguły interpretacji prawa, odsuwając na bok kontraktowość i wzajemność, oraz postrzeganie relacji pracowniczych w ujęciu interesu prywatnego. Jakkolwiek bowiem, postrzeganie prawa pracy w kontekście polityki społecznej jest obecne w literaturze prawa pracy od kilkadziesiąt lat, to wraz z analizą regulacji szczegółowych, perspektywa społeczna ulega z reguły zatarcu, co jest

zapewne pochodną dominacji doktryny neoliberalnej w polskiej nauce prawa. I już samo przyjęcie perspektywy prawno-człowieczej jest wystarczające dla uznania waloru tej książki dla nauki prawa. Wraz z ustaleniem, że przedmiotem analizy są prawa człowieka, związek prawa pracy z polityką społeczną ukazuje się jako zupełnie oczywisty. A przecież nie jest to jedyny walor naukowy tej książki. Wskażmy ponadto na kilka dodatkowych.

Przede wszystkim jest to pierwsza monografia poświęcona minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Tymczasem jest to materia zupełnie podstawowa dla funkcjonowania społeczeństwa. Innymi słowy, jest to zagadnienie dotyczące polityki społecznej a nie relacji prywatnoprawnych. Tym samym trudno przecenić znaczenie rozważań teoretycznych. Jest to zarazem przedmiot zainteresowania podmiotów międzynarodowych co wynika z faktu, że materia wynagrodzenia minimalnego jest osiągnięciem cywilizacyjnym, czego dowodem jest to, że stanowi bezpośrednio lub pośrednio przedmiot regulacji ponadnarodowych.

Podejmując powyższą problematykę Habilitantka poruszyła bardzo liczne wątki teoretyczne. Wspomnijmy choćby o części:

- analiza relacji minimalnego wynagrodzenia do wynagrodzenia sprawiedliwego i wynagrodzenia godziwego;
- analiza aksjologicznych źródeł wynagrodzenia minimalnego, w tym na tle koncepcji sprawiedliwości społecznej i filozofii praw człowieka;
- podjęcie próby wypracowania międzynarodowego i europejskiego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- analiza sposobu realizacji międzynarodowego i europejskiego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych (na przykładzie Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Polski, Portugalii, Rosji, Rumunii, Wielkiej Brytanii oraz Włoch);
- analiza zróżnicowanego zakresu podmiotowego podmiotów prawa pracy (pracownik czy pracobiorca) oraz rozumienia pojęcia wynagrodzenie na tle pojęcia „płaca”.

Pominąwszy liczne tezy cząstkowe, konkluzje do których dochodzi Habilitantka mają dla nauki prawa pracy wagę fundamentalną. Wymieńmy kilka z nich:

- nie zachodzi związek pomiędzy ekonomiczną wartością pracy (o ile w ogóle można się posługiwać takim pojęciem) a wysokością wynagrodzenia minimalnego albowiem – zdaniem Autorki - wynagrodzenie minimalne stanowi element koncepcji sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę oraz instrument urzeczywistnienia wynagrodzenia godziwego;
- jakkolwiek minimalne wynagrodzenie za pracę realizuje zróżnicowane cele społeczne i gospodarcze, to jednak podstawową i typową dla praw człowieka II generacji jest jego funkcja gwarancyjna w stosunku do praw I generacji. Nie dość, że zapewnia egzystencję, to wpływa na efektywne korzystanie z praw obywatelskich i politycznych, co ma skutek społecznie inkluzywny;
- istnieje związek pomiędzy instytucją wynagrodzenia minimalnego a zasadą dobra wspólnego oraz społeczną gospodarką rynkową;
- fundamenty wynagrodzenia minimalnego znajdują się w filozofii praw człowieka, której założenia stanowią fundament prawa pozytywnego oraz sprawiedliwej organizacji państwa. Powyższe w naturalny sposób kieruje nas do godności osobowej, jako źródła wszelkich praw i wolności;
- ustalenie, że zapewnienie wynagrodzenia minimalnego w istocie realizuje zadania państwa w sferze zapewnienia podstaw godziwego życia, co oznacza, że mamy do czynienia z transferem społecznym w ramach wspólnoty. Powyższe oznacza, że powinniśmy mówić o wykonywaniu zadania publicznego;
- ustalenie, że na potrzeby wynagrodzenia minimalnego zachodzi wymóg szerokiego rozumienia osoby zatrudnionej, poprzez objęcie nim osób, które nie są zdolne do samodzielnego wynegocjowania odpowiednich warunków wynagradzania, oraz postulat uwzględniania faktu zależności ekonomicznej danego pracobiorcy od innego podmiotu;
- ustalenie braku precyzji i jednorodności prawa międzynarodowego i krajowego co do składników wynagrodzenia minimalnego;
- teza, że nadrzędne znaczenie ma kryterium godziwego standardu życia, co nie ogranicza się wyłącznie do zaspokojenia podstawowych potrzeb człowieka ale obejmuje także potrzeby związane z życiem społecznym i kulturalnym. Jest to naturalną konsekwencją uznania wynagrodzenia minimalnego za prawo

- człowieka. Powyższe ma oczywisty wpływ na ustalenie relacji wynagrodzenia minimalnego do poziomu przeciętnych wynagrodzeń w danym społeczeństwie;
- teza, że punktem odniesienia dla wynagrodzenia minimalnego są potrzeby rodziny, niezależnie od uzupełniających świadczeń z innych instytucji polityki społecznej;
  - teza, że prawo międzynarodowe i europejskie nie zawiera jednoznacznych preferencji dla układowej lub ustawowej metody regulacji ustalających wysokość wynagrodzenia minimalnego, choć praktyka państwowa jest taka, że dominują regulacje państwowe;
  - teza, że idea minimalnego wynagrodzenia wpisuje się w działanie na rzecz zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego jako warunku godnej pracy, jest elementem Europejskiego Filaru Praw Socjalnych z 2017 r., niezależnie od postulatów wyrażanych w dokumentach MOP.

Podsumowując ocenę powyższej monografii wyrażam pogląd, że mamy tu do czynienia z pracą dalece wykraczającą poza standardy prac habilitacyjnych z zakresu prawa pracy w Polsce. Praca jest szeroko osadzona w innych naukach społecznych a przede wszystkim w teorii praw człowieka, a tym samym teorii państwa. Z tego też powodu znaczenie tej pracy wykracza poza sam ustalony w nim temat. Już samo przyjęcie, że mamy do czynienia z transferem społecznym oraz zadaniem publicznym w przypadku wynagrodzenia minimalnego, musi postawić pytanie o to, jaki jest charakter innych praw pracowniczych. Tym samym praca Pani dr Bomby wpisuje się w zupełnie fundamentalną dyskusję na temat przynależności prawa pracy do kategorii prawa publicznego lub prywatnego. Dyskusja ta ma z kolei kluczowe znaczenie dla ustalenia metod wykładni. Nie jest więc wyłącznie kwestią naukową.

Nadto, praca zawiera liczne i konkretne tezy naukowe, które zresztą w dominującej mierze podzielam. Tym samym wyróżnia się na tle licznych wypowiedzi naukowych w Polsce, których tezy są rozmyte.

Z tego powodu wyrażam pogląd, że mając jako punkt odniesienia dominujący zakres prowadzenia badań naukowych w prawie pracy, recenzowana tu monografia z nadatkiem spełnia kryteria o których mowa w art. 219 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

**c. Monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020;**

Podobnie jak w przypadku monografii poświęconej wynagrodzeniu minimalnemu, tak i monografia poświęcona konstytucyjnym aspektom pracy komorników byłaby w moim przekonaniu wystarczającą podstawą do spełnienia kryteriów, o których mowa w art. 219 wskazanej powyżej ustawy. Przedmiotem książki jest analiza pracy komornika sądowego, jako piastuna organu z perspektywy Konstytucji RP. Realizując powyższe zadanie Habilitantka określiła cztery obszary badawcze tj.:

- ustalenie normatywnego modelu pracy komornika sądowego i jego służby w kontekście prawa zatrudnienia;
- próbę usytuowania jego działania na polu publiczno oraz prywatnoprawnym;
- próbę konstytucyjnego umiejscowienia ochrony warunków pracy komornika;
- analiza owej ochrony, jak również ochrony innych praw i wolności komornika, w szczególności pod kątem zasady równości wobec prawa, wolności pracy, wolności zrzeszania się, wolności gospodarczej oraz prawa własności.

Monografia ta stanowi pierwszą kompleksową analizę statusu komornika sądowego w stanie prawnym ukształtowanym ustawą z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych. Monografia zawiera sześć rozdziałów. W pracy wykorzystano ok. 300 pozycji naukowych. Objętość książki to 408 stron.

Ustalenia dokonane w monografii z perspektywy prawa pracy prowadzą Habilitantkę do szeregu bardzo krytycznych wniosków pod adresem obowiązujących regulacji prawnych. Przy czym punktem „wyjścia” dla owej krytyki jest przyjęcie założenia, że komornik sądowy jest osobą, która powinna korzystać z szeregu praw konstytucyjnych, która wykonuje pracę w warunkach specyficznej podległości organizacyjnej. W efekcie Autorka dochodzi do wniosku, że

- regulacja ustawowa skupia się przede wszystkim na ustaleniu statusu komornika, jako piastuna organu w systemie wymiaru sprawiedliwości. Tym samym prawa i obowiązki społeczne (socjalne) znajdują się na drugim planie.

Można wręcz powiedzieć, że ustawa silnie eksponuje element prywatyzacji zadań publicznych, skoro – zgodnie z ustaleniami Autorki – komornik występuje jako *quasi*-przedsiębiorca. Tym samym wtórnymi stają się dla ustawodawcy kwestie socjalne, choć równocześnie ingeruje on silnie w sposób wykonywania zadań. Innymi słowy, nałożeniu zadań przez państwo nie towarzyszy dostateczna ochrona prawna, co Autorka ocenia krytycznie;

- komornika sądowego nie można postrzegać tylko jako piastuna organu, ale także osobę pracującą. Z tego powodu Autorka postuluje wprowadzenie w stosunku do komorników co najmniej części rozwiązań prawnych, o których mowa w art. 65 i 66 Konstytucji RP. Przy czym Habilitantka ma świadomość złożoności takiego mechanizmu, albowiem wymagałby on wprowadzenia rozwiązań ustrojowych, umożliwiających okresowe zawieszenie wykonywania przez komornika zadań publicznych;
- Autorka krytycznie ocenia ingerencję w prawo komornika do pracy zarówno w kontekście obligatoryjnego wieku emerytalnego jak i zakaz podejmowania pracy dodatkowej;
- Autorka krytycznie ocenia aktualny model finansowania kancelarii komorniczej akcentując, że nie zapewnia on przychodów godnych, przy równoczesnym nałożeniu na komornika szeregu zadań publicznych generujących koszty, co ostatecznie wpływa na sytuację osobistą komornika.

Powyższe wnioski są pochodną rozległych analiz teoretycznych, w tym w szczególności problematyki pojęcia zatrudnienia. Pomijam w tym miejscu moją ocenę co do trafności dokonanych ustaleń. Ewentualna polemika wymagałaby powtórnej lektury tekstu i zagłębienia w specyficzną sytuację prawną, jaką cechuje wykonywanie pracy przez komornika sądowego. Niemniej nie powinno budzić wątpliwości, że książka Pani dr Bomby albo problemy rozwiązuje, albo co najmniej stawia fundamentalne pytania i zawiera bardzo konstruktywne i przemyślane propozycje. Z tego też powodu jest pozycją wartościową dla nauki prawa, w tym prawa pracy.

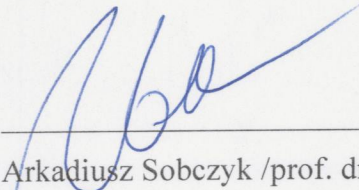


**4. Istotna aktywność naukowa realizowana w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.**

W ramach aktywności naukowej Habilitantka wygłosiła 15 referatów. Według moich ustaleń dotyczyło to ośmiu ośrodków naukowych. Pozyskała i kierowała indywidualnym projektem badawczym nr 2017/26/D/HS5/01050 pt. *Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika* sfinansowanym przez Narodowe Centrum Nauki. Jest członkiem trzech krajowych stowarzyszeń naukowych. Odbyła staże w Katholieke Universiteit Leuven (Belgia), 25 listopada – 13 grudnia 2013 r ; Międzynarodowej Organizacji Pracy, siedziba główna w Genewie (Szwajcaria), 1 – 10 marca 2017 r., prowadziła kwerendę w Université Paris 1, Panthéon Sorbonne (Francja) Bibliothèque de droit social et études sociales, oraz Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid (Hiszpania). Habilitantka była recenzentką w dwóch czasopismach naukowych („Gdańsko – Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” i “Pracodawca i Pracownik”. Mając powyższe na uwadze, i choć nie bez pewnych wątpliwości, ale uznaję, że habilitantka spełniła wymóg ustawy. Mając jednak na uwadze, że samo pojęcie ustawowe jest pojemne, nie widzę powodu aby dokonywać wykładni niekorzystnej dla Habilitantki.

**5. Konkluzja**

Mając powyższe na uwadze wyrażam pogląd, że Pani doktor Katarzyna Bomba spełnia wymogi o których mowa w art. 219 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742), i jej sprawa powinna być dalej procedowana. Zwłaszcza - nie umniejszając monografii poświęconej statusowi prawnemu komorników sądowych - monografia poświęcona wynagrodzeniu minimalnemu jest jedną z najlepszych książek habilitacyjnych od bardzo wielu lat, a poczynione w niej ustalenia zdecydowanie wykraczają poza jej przedmiot.

  
\_\_\_\_\_  
Arkadiusz Sobczyk /prof. dr hab./  
Kraków, dn. 30 czerwca 2023 r.