

Gdańsk, 15 kwietnia 2013 r.

Prof. UG dr hab. Jakub Stelina

Recenzja wydawnicza monografii dr. T. Duraja

pt. „Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach”

1. Recenzowana monografia stanowi pierwsze w polskiej literaturze prawa pracy kompleksowe omówienie problemu podporządkowania pracowniczego osób zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach. Jest to zagadnienie o niezwyklej doniosłości zarówno praktycznej, jak i teoretycznej. Praktycznej – bo odnosi się do kwestii znajdujących się w zasięgu zainteresowania stosunkowo szerokiego grona osób, a ponadto kwestii, które przysparzają szczególnie wiele problemów w praktyce stosowania przepisów, czego dowodem jest bogate i różnorodne (nie zawsze jednolite) orzecznictwo sądowe. Teoretycznej – bo podjęta przez dr. Duraja problematyka sięga fundamentów prawa pracy i jego najbardziej podstawowych konstrukcji. Wszak podporządkowanie należy do wyróżników i najważniejszych determinantów stosunku pracy, a ten z kolei jest rdzeniem prawa pracy. A zatem przenikanie się obu wskazanych aspektów przesądza o trafności wyboru przez autora problematyki badawczej jaką jest podporządkowanie pracowników zajmujących różne stanowiska kierownicze w zakładach pracy. W tytule pracy nie jest to odzwierciedlone, niemniej z treści rozprawy, w tym także założeń wyjściowych poczynionych w jej wstępie, wynika, że rozważania poświęcone są wyłącznie organizacjom (w przeważającej mierze zakładom pracy) funkcjonującym w sektorze prywatnym oraz publicznym, ale bez administracji. Pominięcie analizy sytuacji prawnej osób piastujących funkcje organów można traktować jako zubożenie dysertacji, z drugiej jednak strony niewątpliwie przyjęta przez autora konwencja sprzyja spójności rozważań oraz wpływa na ograniczenie ich rozmiaru. Recenzowana rozprawa jest już teraz bardzo obszerna, rozszerzenie wywodów o kadre kierowniczą w administracji jeszcze bardziej by ją rozbudowało. Dlatego żałując nieco, że autor pominął ten właśnie aspekt podporządkowania, ostatecznie podzielam przyjęte przezeń założenie.

2. Struktura pracy jest poprawna, przejrzysta, logiczna i - co najważniejsze - odzwierciedlająca złożoność opisywanych materii. Praca podzielona została na pięć części i trzynaście rozdziałów. W części I autor porusza kwestie dotyczące podporządkowania jako konstytutywnej cechy stosunku pracy, w tym kształtowanie się pojęcia podporządkowania w przepisach prawa pracy, uzasadnienie, definicję i klasyfikację pracowniczego podporządkowania oraz jego zakres przedmiotowy. Autor - w ślad za utrwaloną doktryną - dokonuje dystynkcji na podporządkowanie co do przedmiotu i miejsca świadczenia pracownika, co do czasu pracy oraz co do organizacji i porządku pracy. W części tej znajdują się też wywody odnośnie instrumentów służących realizacji pracowniczego podporządkowania (polecenia, zakresy czynności regulaminy etc.). W części II składającej się z dwóch rozdziałów autor przybliżył pojęcie kadry kierowniczej. W części tej autor sięga m. in. do dorobku nauki o organizacji i zarządzaniu dokonując klasyfikacji kadry kierowniczej oraz charakteryzując jej najbardziej istotne cechy. Rozważania w tej mierze, jakkolwiek bardzo ciekawe i cenne poznawczo, mają jednak w przeważającej mierze charakter opisowy i wprowadzający do dalszych analiz prawnodogmatycznych. Dlatego za najbardziej wartościowe uważam dalsze wywody autora, w których odkodowuje on pojęcie kadry kierowniczej i stanowisk kierowniczych w oparciu o analizę obowiązujących przepisów prawa. Okazuje się, że - wbrew temu co można byłoby sądzić - przepisy prawa pracy są w tej materii skomplikowane, czasem niespójne, i co ważniejsze posługują się aż kilkoma różnymi określeniami osób piastujących kierownicze funkcje w zakładach pracy („pracownik (osoba) zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej”, osoba kierująca pracownikami”, „kadra kierownicza”). W pracy należało więc - co autor uczynił - ustalić znaczenie poszczególnych pojęć i wzajemną między nimi relację, by dopiero na tej podstawie wyprowadzać wnioski odnośnie specyfiki podporządkowania tych osób. Dla dalszych analiz kluczowe było dokonanie klasyfikacji kadry kierowniczej ze względu na ulokowanie w strukturach hierarchicznych zakładu pracy i specyfikę pełnionych funkcji na pracowników zajmujących stanowiska kierownicze najwyższego, średniego i najniższego szczebla zarządzania.

Obie scharakteryzowane wyżej części recenzowanej dysertacji miały w istocie charakter wprowadzający do właściwych rozważań dotyczących podjętej problematyki badawczej. Kolejne trzy części to analiza teoretycznoprawna zagadnień związanych ze specyfiką podporządkowania pracowniczego osób piastujących stanowiska kierownicze w zakładach

pracy. W części IV dokonano charakterystyki tego podporządkowania przez pryzmat instrumentów służących jego realizacji. Autor – zresztą stosowanie do poczynionych na wstępie założeń – postrzega podporządkowanie w szerszej perspektywie. Dlatego koncentruje się na podporządkowaniu co do przedmiotu świadczenia pracy (rodzaju pracy i sposobu wykonywania pracy), co do miejsca świadczenia pracy oraz organizacji i porządku pracy. Dokonuje też oceny przydatności instrumentów służących realizacji podporządkowania pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, a więc poleceń, zakresów czynności, uprawnień kontrolnych, regulaminów i innych tego typu instrumentów reglamentacyjnych oraz zasad odpowiedzialności.

Wreszcie dwie ostatnie części mają charakter podsumowujący. W części IV autor „rozprawia” się z nowymi koncepcjami wyjaśniającymi istotę podporządkowania pracowniczego, tzn. tzw. podporządkowaniem autonomicznym i podporządkowaniem ekonomicznym. Generalnie autor kwestionuje przydatność tych koncepcji w ogóle, a więc także w odniesieniu do osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładach pracy. Część piąta to wnioski. Autor dzieli je na uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*. Główną tezą pracy jest przyjęcie, że w przypadku osób zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwach (topmenedżerów) w ogóle nie występuje, choćby w minimalny zakresie, podporządkowanie, tym samym osoby te nie powinny posiadać statusu pracowniczego, chyba, że status ten zostanie im nadany z mocy przypisania ustawowego. Natomiast kierownicy szczebla średniego i niższego status ten mogą posiadać, gdyż w pewnym stopniu można w ich stosunkach zatrudnienia dostrzec cechy odpowiadające podporządkowaniu pracowniczemu.

3. Lektura recenzowanej pracy pozwala na sformułowaniu kilku spostrzeżeń. Jeśli chodzi o stronę formalną to po pierwsze jest ona napisana bardzo dobrym językiem, styl i sposób formułowania myśli przez autora cechuje wysoki stopień komunikatywności. Również przyjęta przez niego struktura pracy i podział materii na części, rozdziały i podrozdziały jest przejrzysty, logiczny i adekwatny do podjętego zadania i celu badawczego. Oczywiście główny zarzut, jaki można postawić dr. T. Durajowi, dotyczy objętości dysertacji. Wydaje się, że jest ona chyba nazbyt obszerna, czemu sprzyja przyjęta metodologia – autor najpierw prezentuje szeroko cały dotychczasowy dorobek doktryny i judykatury, a następnie poddaje go krytycznej analizie i na tej podstawie formułuje własne wnioski. Jest to oczywiście rozwiązanie mające swoje zalety (kompleksowość wyводу), jednak może się to odbić na przystępności pracy, a przez to na osiągnięciu jej celu w postaci uwzględnieniu wniosków

przez praktykę i ustawodawcę. Uwagi te dotyczą zwłaszcza dwóch pierwszych części, które warto byłoby lekko przeformułować uzyskując w ten sposób większą syntezę i zmniejszenie objętości pracy.

4. Jeśli chodzi o stronę merytoryczną to podkreślenia wymaga przede wszystkim bardzo dobry warsztat naukowy autora. W pracy wykorzystano najważniejsze metody badawcze prawoznawstwa, bardzo bogatą literaturę przedmiotu oraz orzecznictwo sądowe. Materiał źródłowy stanowi bardzo mocną stronę recenzowanej książki. Można nawet stwierdzić, że jest ona swoistym kompendium wiedzy na poruszane tematy. Z reguły nie budzą wątpliwości formułowane przez autora tezy badawcze, zarówno jeśli chodzi o pewne wnioski szczegółowe kończące poszczególne fragmenty pracy (a tych jest w pracy bardzo wiele, autor nie unika bowiem komentowania na bieżąco omawianych zjawisk), jak i generalne przesłanie pracy. Zgodzić się należy z autorem kiedy kwestionuje on możliwość kwalifikowania w kategoriach prawa pracy stosunków zatrudnienia osób zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze (bo nie występują tam cechy konstrukcyjne stosunku pracy). W efekcie zatrudnienie tych osób powinno być najczęściej kwalifikowane jako tzw. zatrudnienie organizacyjnoprawne, dla którego jedynym oparciem jest stosunek prawny reprezentacji i zarządzania daną jednostką. Możliwe jest także nawiązywanie z menedżerami najwyższego szczebla umów cywilnoprawnych. Stąd jako trafną należy ocenić propozycję, aby w jakimś zakresie „doposażyć” stosunki organizacyjnoprawne w niektóre przynajmniej uprawnienia o charakterze pracowniczym.

Oczywiście można mieć wątpliwości, czy dla osiągnięcia zakładanego celu badawczego, jakim była ocena przydatności i dopuszczalności wykorzystywania konstrukcji stosunku pracy wobec pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, nie wystarczyłoby ograniczenie rozważań jedynie do analizy modelu zobowiązania pracowniczego określonego w art. 22 k.p. Przepis ten posługuje się pojęciem kierownictwa pracodawcy, zresztą moim zdaniem zupełnie niepotrzebnie, jako swego rodzaju konsekwencją właściwemu stosunkowi pracy wyznaczeniu przedmiotu zobowiązania pracownika. Przedmiot ten jest określany za pomocą parametru „rodzaju pracy”. Wyznaczona w ten sposób szerokość przedmiotu zobowiązania pracowniczego „wymusza” kierownictwo pracodawcy (podporządkowanie pracownicze). Autor jednak wybrał inną drogę przyjmując szersze ujęcie podporządkowania (do czego miał pełne prawo zważywszy na fakt, że w taki sam sposób bardzo często ujmuje się podporządkowanie pracownicze w doktrynie). Ostatecznie droga ta była co prawda

dłuższa, wymagała analizy szerszego spektrum zagadnień, ale doprowadziła w sumie do tego samego wniosku. Temu ostatecznie zawdzięczać należy dużą objętość pracy.

5. Podsumowując – recenzowane opracowanie stanowi pierwsze w polskiej doktrynie, monograficzne przedstawienie problematyki podporządkowania kadry kierowniczej. Autor w sposób kompleksowy i pogłębiony dokonał analizy podjętego tematu z wykorzystaniem dostępnych naukom prawnym metod badawczych, uwzględniając w niezwykle szerokim zakresie literaturę przedmiotu i wypowiedzi judykatury. Zaprezentowane w pracy tezy badawcze, w tym teza główna odnosząca się do statusu pracowniczego menedżerów najwyższego szczebla, wynikają w sposób logiczny z prowadzonych rozważań, a co najważniejsze nie budzą zastrzeżeń merytorycznych. Jedynym mankamentem recenzowanego opracowania, choć słowo „mankament” brzmi tu z pewnością na wyrost, jest objętość rozważań. Wydaje się że bez szkody dla wartości dzieła celowym byłoby dokonanie pewnych skrótów, zwłaszcza w pierwszych dwóch częściach.

Z całą pewnością recenzowana monografia stanowi istotny wkład w naukę prawa pracy, a jej wydanie drukiem wydatnie wzbogaci doktrynę prawniczą oraz przyczyni się do rozwiązania wielu wątpliwości praktycznych dotyczących kwestii zatrudnienia kadry kierowniczej w przedsiębiorstwach.

A handwritten signature in blue ink, reading "Jerzy Stelma". The signature is written in a cursive, flowing style.