

dr hab. Katarzyna Roszewska
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie

Warszawa, 7 września 2023

Recenzja pracy doktorskiej Pani mgr Barbary Anny Antczak

Outsourcing usług w świetle prawa pracy

- w poszukiwaniu rzeczywistego pracodawcy

W związku z powierzoną mi postanowieniem Komisji Uniwersytetu Łódzkiego ds. stopni naukowych w dyscyplinie nauki prawne z dnia 26 maja 2023 r. funkcją recenzenta rozprawy doktorskiej Pani mgr **Barbary Antczak** zat. ***Outsourcing usług w świetle prawa pracy - w poszukiwaniu rzeczywistego pracodawcy*** przedkładam recenzję wskazanej rozprawy.

1. Wybór tematu

Pani mgr Barbara Anna Antczak złożyła rozprawę doktorską zatytułowaną *Outsourcing usług w świetle prawa pracy - w poszukiwaniu rzeczywistego pracodawcy*. Praca została przygotowana pod kierunkiem prof. dra hab. Zbigniewa Górala. Trafność wyboru tematu nie budzi wątpliwości. Mimo, iż zagadnienia leżące na skrzyżowaniu zatrudnienia pracowniczego i różnych praktyk rynkowych zmierzających do jak najbardziej efektywnej realizacji przedsięwzięć gospodarczych są podejmowane w doktrynie prawa pracy, ujęcie zaproponowane przez Doktorantkę nie ma właściwego miejsca w rozważaniach nauki prawa pracy. Tymczasem ze względu na powszechność zjawiska outsourcingu i jego skutki ekonomiczno-społeczne z pewnością należy ono do zagadnień uniwersalnych i doniosłych społecznie. Zjawisko „pękania zakładów pracy”, które Doktorantka przywołała we wstępie rozprawy, jest zjawiskiem masowym i wywierającym bezpośredni wpływ na sytuację osób wykonujących pracę. Wpisuje się również w szerszą refleksję, nad kwestią, na ile prawo ma odzwierciedlać stosunki społeczne i pełnić względem nich rolę służebną, porządkującą a na ile

powinno w nie ingerować, kształtować je; jak ważyć funkcję stabilizacyjną z funkcją dynamizującą prawa.

Zakres podjętych w rozprawie zagadnień jest obszerny. Wykracza daleko poza stosunki pracy. Łączy się z wątpliwościami na temat kwalifikacji prawnej będącej podstawą świadczenia pracy. Jest przedmiotem dociekań nie tylko w ramach indywidualnego stosunku pracy, ale również statusu załogi w ramach zbiorowego prawa pracy. Jak słusznie podkreśla sama Autorka - geneza outsourcingu wiązała się między innymi z osłabieniem roli związków zawodowych. Doktorantka ma świadomość złożoności problematyki outsourcingu. Z tego powodu dla celów rozprawy dwuetapowo ograniczyła swoje rozważania. Najpierw we wstępie uzasadniła ich zawężenie do zatrudnienia pracowniczego i zarazem jedynie do indywidualnego prawa pracy, a następnie w rozdziale pierwszym – do określonego typu podmiotów zatrudniających w ramach prawa pracy.

2. Struktura, układ treści i zakres pracy

Praca składa się ze wstępu, czterech rozdziałów merytorycznych, zakończenia i opatrzona została również wykazem skrótów oraz spisami bibliografii, źródeł internetowych i prasowych, źródeł prawa i wykazu orzecznictwa.

Spis treści odzwierciedla zamysł Autorki zaprezentowany we wstępie rozprawy. Układ pracy został zdeterminowany postawionymi celami badawczymi. Mianowicie, że w aktualnym stanie prawnym zagadnienie tożsamości rzeczywistego pracodawcy w outsourcingu usług nie zostało uregulowane w sposób jednoznaczny i zrozumiały dla podmiotów, którym przypisuje się ten status; nie zapewnia efektywnej ochrony pracownikom faktycznie wykonującym pracę w ramach outsourcingu usług; nie stanowi gwarancji przestrzegania zasad uczciwej konkurencji. To z kolei przywiodło Doktorantkę do twierdzenia, że uregulowanie przedmiotowego zagadnienia w sposób zgodny z zaleceniem MOP nr 198 oraz zasadami konstytucyjnymi wymaga zarówno ujednoczenia sposobu wykładni istniejącego prawa jak i interwencji ustawodawcy w jego treść.

Ponadto, we wstępie Autorka uporządkowała problemy badawcze, zaprezentowała wątki podejmowane w kolejnych rozdziałach oraz wskazała na przyjęte metody badawcze. Pokrótkie przedstawiła, w jakim zakresie zagadnienie poszukiwania pracodawcy wiąże się z outsourcingiem. Przekonująco uzasadniła dobór zagadnień pozaprawnych w swojej pracy.

Spojrzenie na outsourcing z perspektywy nauk o zarządzaniu posłużyło do zrozumienia charakteru, celów i złożoności outsourcingu.

Przyjęta przez Autorkę struktura i układ treści są przekonujące. Pewne zastrzeżenia należy zgłosić wobec zbyt szczegółowego podziału treści na podrozdziały, punkty i podpunkty. Utrudnia to odbiór treści. Wiele z nich zajmuje nie więcej, niż 2 strony, a niektóre nawet mniej niż 1 stronę. Z powodzeniem mogłyby stanowić wyodrębnione akapity większej całości.

3. Metody badawcze

Postawione we wstępie tezy badawcze zdeterminowały metody badawcze i sposób prowadzonej analizy prawnej. Pani mgr Barbara Anna Antczak posłużyła się w swojej rozprawie przede wszystkim metodą formalno-dogmatyczną z elementami metody komparatystycznej. Wybrany temat skłonił ją do przedstawienia instytucji outsourcingu również z perspektywy nauk o zarządzaniu, które upatrują wielu zalet w outsourcingu. A jednocześnie instytucja ta, choć tak rozpowszechniona, nie znajduje prawidłowej pozycji w prawie i rodzi niepewność zarówno po stronie podmiotów zatrudniających, jak i pracowników. Ponadto, Doktorantka wykazywała wpływ prawa europejskiego na prawo polskie i pomocniczo korzystała z rozwiązań innych państw, zastrzegając przy tym, że obecny stan nauki nie pozwala na przeprowadzenie pełnych badań komparatystycznych w odniesieniu do tematu. Outsourcing jest bowiem strategią zarządzania a nie instytucją prawną.

Niewątpliwie Autorka z dużą łatwością porusza się po innej dyscyplinie nauki, jak i między różnymi gałęziami prawa nadając swojej rozprawie charakter wysoce inter- i intradyscyplinarny. Nie boi się prezentować odmienne stanowisko od dominującego w literaturze. Podejmuje merytoryczną polemikę z tezami TS i SN. Unika przy tym popadania w pułapkę własnych założeń. Zaś dobór argumentów nie jest subiektywny, lecz podyktowany tezami badawczymi.

4. Merytoryczna ocena treści

Rozprawa doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, prezentować ogólną wiedzę teoretyczną kandydata lub kandydatki w danej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej [art. 187 ust. 1 i 2 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 574]. Proces recenzyjny wymaga oceny tych ustawowych kryteriów. Merytoryczna

ocena rozprawy powinna więc objąć ustalenie czy rozprawa nie tylko podejmuje istotny problem naukowy, ale czy zawiera propozycję jego rozwiązania, czy autor lub autorka ma ogólną wiedzę teoretyczną w dyscyplinie nauki prawne oraz czy umiejętnie prowadzi pracę naukową.

Doktorantka podjęła się istotnego problemu naukowego, a jego analiza doprowadziła Ją do zgłoszenia kilku wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*. Zarazem dogłębne, kompleksowe, interdyscyplinarne ujęcie tematu dowodzi dużej wiedzy Autorki i wysokich kompetencji w zakresie prowadzenia pracy naukowej.

Rozprawa została podzielona na cztery merytoryczne rozdziały. W pierwszym rozdziale Autorka dokonała prezentacji definicji i rodzajów outsourcingu w rozumieniu nauk o zarządzaniu oraz przedstawiła regulację outsourcingu w prawie polskim, ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy prawa pracy. Rozwiązania prawne obejmujące outsourcing są niewątpliwie fragmentaryczne. Doktorantka dowodziła ponadto, na ile rozumienie pracownika w prawie odbiega od jego niedookreślonego statusu w naukach o zarządzaniu. Nie sposób nie zgodzić się z wnioskiem, że z jednej strony outsourcing stanowi powszechny instrument stosowany w zarządzaniu przedsiębiorstwem, który może przynieść mu istotne przewagi konkurencyjne, zmniejszyć ciężar obowiązków, odpowiedzialności i ryzyka, a z drugiej – nie został objęty kompleksową regulacją prawną, mimo, że wywołuje daleko idące skutki na płaszczyźnie zatrudnienia, w tym w prawie pracy.

Złożoność zjawiska doprowadziła Autorkę również do zawężenia dalszych rozważań do outsourcingu usług realizowanego przez określony typ podmiotów: przedsiębiorców realizujących go na postawie umowy cywilnoprawnej (z wyłączeniem powiązań kapitałowych i osobowych) na terenie RP z pomocą pracowników (a nie osobiście). Szeroki wachlarz problemów, jaki objęła swoimi ustaleniami Pani mgr Barbara Antczak uzasadnia to zawężenie, choć nie można zapominać, że jednym z największych beneficjentów outsourcingu usług jest państwo, co być może nie pozostaje bez wpływu na fragmentaryczną, pozwalającą na duży margines swobody interpretacyjnej regulację prawną.

Rozdział drugi ma za zadanie zestawić status pracodawcy w prawie pracy ze statusem usługobiorcy korzystającego z outsourcingu usług oraz perspektywy usługobiorcy i pracownika zatrudnionego przez usługodawcę. Doktorantka podkreśla, że celem tego rozdziału jest przyjęcie i przedstawienie określonych ram konstrukcyjnych służących dalszym badaniom. Rozważania w tej części pracy są niezwykle interesujące, ze szczególnym uwzględnieniem instytucji współ-pracodawcy w prawie amerykańskim. A podniesione wątpliwości zostały

uporządkowane i skonkludowane w podsumowaniu rozdziału. Nie do końca natomiast przekonuje autorska definicja pracodawcy rzeczywistego. O ile zrozumiałe jest badanie zjawiska przenikania cech stosunku pracy w relacjach pomiędzy pracownikiem a wykonawcą usługi oraz usługobiorcą, czy też odniesienie pojęcia pracodawcy rzeczywistego do podmiotu, który wbrew umowie o „przejęciu pracowników” przez inny podmiot zachowa status pracodawcy, o tyle co najmniej skrótom myślowym wydaje się przykład sukcesji generalnej. Autorka wskazuje, iż status rzeczywistego pracodawcy może nabyć również podmiot, który jest pracodawcą zgodnie z treścią oświadczeń woli, lecz nabył ten status w sposób inny, niż wynika z przepisów prawa pracy, tj. w szczególności wstąpił do istniejącego stosunku pracy w drodze sukcesji generalnej, a nie w drodze zawarcia nowej umowy. Nie jest dla mnie w pełni jasne, dlaczego Autorka posłużyła się w tym przypadku pojęciem rzeczywistego pracodawcy, skoro strony nie są w błędzie co do tego, kto ma status pracodawcy, lecz co do podstawy prawnej tego statusu. Intencję Doktorantki lepiej widać we wstępie rozprawy, gdzie wskazuje, że przypisanie statusu pracodawcy rzeczywistego podmiotowi zaangażowanemu we współpracę w ramach outsourcingu może nastąpić niezależnie od treści złożonych oświadczeń woli w formie pisemnej.

Więcej światła na ten problem rzuca rozdział trzeci. Został bowiem w całości poświęcony przypadkom nabycia statusu rzeczywistego pracodawcy w drodze sukcesji generalnej. Autorka stawia tezę lakonicznego uregulowania w prawie pracy transferu zakładu pracy lub jego części. Skłania ją to do przedstawienia bogatego dorobku doktryny oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, Sądu Najwyższego i polemiki z niektórymi stanowiskami, w tym rozszerzającą wykładnią dyrektywy Rady 2001/71/WE z dnia 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. UE L z 2001 r., Nr 82, str. 16 z późn. zm.) dokonywaną przez Trybunał Sprawiedliwości.

Doktoranta słusznie podniosła, iż istotą outsourcingu usług nie jest przejęcie (poprzez wydzielenie) części przedsiębiorstwa (zakładu pracy), ale rozbicie struktury części takiego zakładu pracy złożonej z mienia, pracowników i zadań polegające na przekazaniu na zewnątrz samych zadań, a przejęcie pracowników i ewentualnie mienia ma charakter uboczny. Celem zniwelowania wątpliwości przy stosowaniu instytucji przejścia zakładu pracy lub jego części Doktorantka zgłosiła postulat zmiany (poszerzenia) treści art. 23¹ kp., która objęłaby wyraźnie zarówno outsourcing usług, jak i tzw. dalszy outsourcing oraz insourcing (niejako powrót

pracowników do pierwotnego pracodawcy). Ponadto zarekomendowała utworzenie ram prawnych dla trójstronnego porozumienia dotyczącego przejścia części pracowników jako rozwiązania pośredniego pomiędzy sukcesją uniwersalną a decyzją o definitywnym rozwiązaniu stosunku pracy przez macierzystego pracodawcy.

W rozdziale czwartym Pani mgr Barbara Antczak zajęła się kwestią nabycia statusu rzeczywistego pracodawcy wskutek zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany pomiędzy usługobiorcą a osobą faktycznie wykonującą pracę na jego rzecz. Wyszła z założenia, że aby dokonać takiej kwalifikacji, podmiot musi czerpać bezpośrednie korzyści z pracy wykonywanej w sposób ciągły, w warunkach osobistej zależności zachodzącej pomiędzy nim a pracownikiem. Jeśli praca wykonywana przez pracownika charakteryzuje się tymi cechami, należy uznać ją za wykonywaną na rzecz usługobiorcy w rozumieniu artykułu 22 § 1 k.p., co rodzi istotne wątpliwości, czy tenże usługobiorca nie wchodzi wówczas w rolę pracodawcy. W tym celu Autorka dokonała analizy poszczególnych cech stosunku pracy oraz natężenia tych cech w relacji pomiędzy pracownikiem a usługobiorcą. Doszła do wniosku, że pogląd doktryny i judykatury, zgodnie z którym usługodawca może przenieść na usługobiorcę w toku outsourcingu pracowniczego całokształt uprawnień kierowniczych bez utraty statusu pracodawcy należy zakwalifikować jako *contra legem* art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Jednocześnie jednak odrzucając ten pogląd – jak wskazuje Autorka - granica między reżimem prawa pracy i cywilnoprawnym pozostaje nieostra, co może powodować nabycie statusu rzeczywistego pracodawcy przez podmiot, który nie będzie tego świadomy, iż zawarł dorozumianą umowę o pracę. Tym samym istniejąca regulacja prawna i niejednolite orzecznictwo czynią sytuację pracowników bardzo niepewną, nie zapewniają im efektywnej ochrony. Wreszcie obowiązujące prawo nie stanowi też gwarancji przestrzegania zasad uczciwej konkurencji.

Kończąc wywód w rozdziale czwartym Pani mgr Barbara Antczak proponuje zmianę art. 22 § 1¹ k.p. poprzez dodanie fragmentu, iż zatrudnienie na warunkach wskazanych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a także na nazwy umów zawartych z podmiotem trzecim.

Rozumiejąc intencje tego postulatu, zaproponowana zmiana art. 22 § 1¹ k.p. wydaje się nieco mglista i zarazem rodzi pytanie, czy faktycznie uchyla ryzyko ochrony zatrudnionych. Bowiem nadal w razie sporu wymagane jest ustalenie statusu pracownika przed sądem i ważenie natężenia elementów wypełniających normatywną istotę stosunku pracy.

W zakończeniu Doktorantka podkreśla przede wszystkim fragmentaryczne uregulowania i wąskie ograniczenia możliwości korzystania z outsourcingu usług odnoszące

się do określonych przedmiotowo rodzajów działalności, poza którymi stosowanie outsourcingu usług nie doznaje istotnych restrykcji. Różnorodne praktyki rynkowe w obszarze outsourcingu powodują problemy z ich kwalifikacją w ramach prawa pracy. Problemy te pogłębia brak jednolitego stanowiska judykatury i doktryny. Autorka podkreśla brak dostrzeżenia kluczowej kwestii w relacji outsourcingu usług i prawa pracy. W relacji tej outsourcing stanowi przede wszystkim alternatywę dla zatrudniania pracowników własnych. Jednocześnie zwraca uwagę na kwestię wyważenia interesów przedsiębiorców i osób zatrudnionych. Nadmierne obciążenia skutkują ucieczką poza prawo pracy. Ciągle brakuje optymalnych rozwiązań służących ochronie osób zatrudnionych przez podmioty żyjące z „pracy rąk”, które nie mają statusu pracodawcy. Jednocześnie przeobrażenia, jakie zaszły na rynku pracy i w strukturach zakładu pracy (zjawiska serwicyzacji rynku pracy i „pęknięcia zakładów pracy”) utrudniają właściwe rozłożenie korzyści i obciążeń pomiędzy podmiotami korzystającymi z „pracy rąk”. Gdy tymczasem ustalenie statusu rzeczywistego pracodawcy stanowi niezbędny instrument ochrony pracowników.

Dodatkowo, złożoność relacji prawnych zaangażowanych w outsourcing usług, rozdrobnienie elementów konstrukcyjnych statusu pracodawcy i podzielenia ich pomiędzy różne podmioty, poszukiwanie podmiotu, który posiada ich wystarczająco dużo, aby uznać go za pracodawcę w świetle prawa pracy, wymaga interdyscyplinarnego podejścia, polegającego na nałożeniu na siebie 2 perspektyw: prawa cywilnego i prawa pracy. Dopiero analiza relacji zachodzących między wszystkimi podmiotami współpracującymi w ramach outsourcingu usług pozwala zdaniem Autorki ustalić kto jest pracodawcą. Wymaga to zastosowania jednej z norm prawnych art. 23¹ k.p. i art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Stanowią one alternatywną podstawę nabycia statusu pracodawcy. Doktorantka wskazała nawet na swoistą konkurencję pomiędzy art. 23¹ k.p. a art. 22 § 1 i § 1¹ k.p.

Pierwszy chroni prawa nabyte pracowników wykonujących dotychczas zadania zlecane na zewnątrz w toku transferu zakładu pracy lub jego części. Chroni poprzez automatyzm działania art. 23¹ k.p. i jego skutku w postaci nabycia statusu pracodawcy przez nowy podmiot. Zarazem oznacza to, że outsourcing usług nie może być wykorzystany jako narzędzie służące pozbawieniu ochrony praw pracowników nabytych w czasie trwania stosunku pracy z pracodawcą macierzystym. Ze względu jednak na ciągłą zmianą katalogu przesłanek transferu zakładu pracy lub jego części w orzecznictwie TS Autorka proponuje doprecyzowanie ich w treści art. 23¹ k.p.

Z kolei art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. przyznają ochronę osobom fizycznym, faktycznie wykonującym pracę na warunkach zatrudnienia pracowniczego w sytuacjach, w których ich macierzysty pracodawca dokonuje pozornego outsourcingu usług bądź w sytuacjach „zbliżenia się” pracowników w toku świadczenia usług przez ich pracodawcę do usługobiorcy, które prowadzi do nawiązania ścisłej współpracy, ciągłego faktycznego wykonywania pracy na rzecz usługobiorcy. Ustalenie, który podmiot (pracodawca zgodnie z umową o pracę, czy usługobiorca) jest rzeczywistym pracodawcą wymaga porównania natężenia cech stosunku pracy w relacjach między osobą świadczącą pracę i usługodawcą (formalnym pracodawcą) oraz między świadczącą pracę i usługobiorcą). Ryzyka z tym związane (niepewność statusu prawnego i wynikających konsekwencji z ustalenia nawiązania dorozumianego stosunku pracy) Doktorantka zaproponowała niwelować poprzez szerokie ujęcie kierownictwa bezpośredniego uwzględniające szerszy zakres samodzielności pracowników, którzy mogą konsultować pewne kwestie z usługobiorcą nie tracąc statusu pracownika względem usługodawcy oraz zmianę treści 22 § 1¹ k.p.

Swoje wnioski Autorka zakończyła stwierdzeniem, iż uregulowanie tożsamości pracodawcy zgodnie z zaleceniem MOP nr 198 dotyczącym stosunku pracy, a zawierającym niewątpliwie cenne wskazówki pomocne w ustaleniu istnienia stosunku pracy oraz zgodnie z zasadami konstytucyjnymi wymaga ujednoczenia wykładni istniejącego prawa, w szczególności w zakresie pojęcia „kierownictwa pracodawcy” oraz rozbudowy treści art. 22 i 23¹ k.p.

Wszystkie fragmenty pracy są ze sobą ściśle powiązane. Autorka płynnie przeszła od zagadnień natury ogólnej, wprowadzających w kluczowe problemy rozprawy do zagadnień szczegółowych, w ramach, których dokonała analizy nabycia statusu pracodawcy rzeczywistego. Rozważania Autorki doprowadziły Ją do potwierdzenia tez postawionych we wstępie rozprawy i skłoniły do zgłoszenia kilku postulatów. Postulaty mają dwojaki ciężar gatunkowy. Doktorantka przedłożyła konkretne propozycje zmiany określonych przepisów prawa (art. 22 § 1¹ i art. 23¹ k.p.). Jednocześnie bardzo ostrożnie postulowała zmianę wykładni i wyraziła nadzieję na określony kierunek zmian wymuszony przez prawo międzynarodowe, wskazując na przykład offshoringu.

5. Dobór źródeł i ich wykorzystanie w pracy

Pani mgr Barbara Antczak dokonała starannego doboru źródeł. Korzystała z właściwych aktów prawnych związanych z tematem. Prawidłowo posłużyła się bogatą literaturą przedmiotu. Uwzględniła na potrzeby tematu dorobek nauk o zarządzaniu. Dobór źródeł z pewnością pozwolił Autorce na wyczerpującą i wszechstronną ocenę omawianej instytucji. Warto jednak wskazać, iż praca z pewnością mogłaby dodatkowo zyskać na uwzględnieniu pominiętej monografii A. Musiały „Zatrudnienie niepracownicze” dokonującej analizy kryteriów omawianych również przez Doktorantkę w toku poszukiwania rzeczywistego pracodawcy oraz przedstawiającej projekt konwencji MOP dotyczącej zatrudnienia cywilnoprawnego. Podobnie pomocna byłaby literatura prezentująca problem, który może dotyczyć outsourcingu usług w zakresie omawianym w rozprawie, a pojawia się z kolei w związku z pojęciem „pracownika” w ramach przepisów ubezpieczeń społecznych (K. Roszewska, Pojęcie „pracownik” w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Część I i Część II [w:] Radca Prawny. Zeszyty Naukowe nr 1(22) /2020 oraz nr 2(23)/2020).

Pani mgr Barbara Antczak sięgnęła również do orzecznictwa TS i SN. Zanalizowany dorobek judykatury prezentuje się w pracy imponująco. Odwoływała się do prawa obcego (prawa francuskiego, prawa niemieckiego i prawa amerykańskiego). Na uwagę zasługują również odwołania do mediów i źródeł publicystycznych ukazujących praktyczne problemy związane z omawianą instytucją i ich analiza teoretycznoprawa.

6. Warsztat naukowy

Warsztat naukowy Autorki dowodzi Jej wysokich kompetencji do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Pani mgr Barbara Nowak wykazała się dużymi umiejętnościami analitycznymi i szeroką wiedzą merytoryczną. Z łatwością konstruuje kolejne zagadnienia badawcze w pracy. Prowadzone rozważania konsekwentnie podporządkowane są postawionym tezom badawczym i opierają się na adekwatnie dobranych metodach badawczych, przy właściwej selekcji treści problemowych. Wnioski formułowane są w przejrzysty sposób i układają się w logiczną całość. Pewne zastrzeżenia zostały zgłoszone wyżej co do fragmentu proponowanej definicji pracodawcy rzeczywistego oraz co do postulatu zmiany art. 22 § 1¹ k.p.

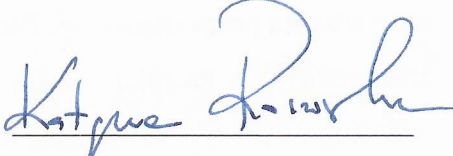
Doktorantka posługuje się dojrzałym językiem. Praca prezentuje się bardzo dobrze pod względem stylistycznym i redakcyjnym. Błędy stylistyczne lub „literówki” występują sporadycznie. Pracę czyta się w zasadzie dobrze. Autorka w swoich rozważaniach nie odbiega od istoty tematu. To co jedynie utrudnia momentami jej odbiór to daleko posunięta

fragmentaryzacja tekstu (podział treści na bardzo krótkie punkty lub podpunkty) oraz dłuższe cytaty pisane kursywą.

Przypisy zostały sporządzone w pracy w sposób w zasadzie staranny, bibliografia i wykaz aktów prawnych zostały uporządkowane, co pozwala na wgląd w źródła, do których sięgała Autorka, choć niewiążących standardów międzynarodowych nie należało zamieszczać w wykazie aktów prawnych ponad Konstytucją RP.

7. Konkluzja

Rozprawa doktorska Pani mgr Barbary Anny Antczak zatytułowana: *Outsourcing usług w świetle prawa pracy - w poszukiwaniu rzeczywistego pracodawcy* prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Autorki w dyscyplinie prawa oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie doniosłego problemu naukowego. Przedstawione w recenzji uwagi Autorka powinna potraktować jako mające przede wszystkim walor polemiczny, bądź zachęcający do pogłębienia dalszych badań nad outsourcingiem, w tym na etapie przygotowania rozprawy do ewentualnej publikacji. Nie wpływają one na końcową pozytywną ocenę recenzowanej pracy i ustępują wobec przeważających wartości poznawczych recenzowanej pracy. Tym samym przedłożona do oceny rozprawa doktorska spełnia wymagania stawiane pracom doktorskim w art. 187 ust. 1 i 2 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 574) i może stanowić podstawę dalszego postępowania związanego z uzyskaniem stopnia naukowego doktora.



dr hab. Katarzyna Roszewska