

dr hab. Jakub Szmit
Katedra Prawa Pracy
Uniwersytet Gdański

Recenzja
rozprawy doktorskiej mgra Tobiasza Nowakowskiego pt.
„Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec
pracownika – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*”

1. Temat pracy

Tematyka podjęta w recenzowanej rozprawie doktorskiej jest silnie osadzona w sferze teoretycznej, ale jednocześnie bezpośrednio znajduje bezpośrednie przełożenie na sferę praktyczną. Powoduje to, że wybór dokonany w tym zakresie przez Mgr. Tobiasza Nowakowskiego należy ocenić jednoznacznie pozytywnie.

Zauważana przez Autora odrębność systemu prawa pracy od prawa cywilnego (s. 17) nie doprowadziła jednak do całkowitego zerwania więzi między tymi gałęziami. Fundamentalne znacznie odgrywa tu art. 300 Kodeksu pracy, w myśl którego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Taka konstrukcja powoduje, że dokonując wykładni przepisów prawa pracy, poza typowymi działaniami interpretacyjnymi, należy dodatkowo ustalać, czy w danej sytuacji nie istnieje konieczność sięgnięcia do przepisów Kodeksu cywilnego (aczkolwiek jest to stosowanie odpowiednie, a nie *per analogiam* jak wskazuje Autor dysertacji, s. 17).

W kwestii odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w stosunku do pracownika przepisy Kodeksu pracy nie zawierają całościowej spójnej regulacji na wzór Działu piątego (co i tak nie wyklucza całkowicie konieczności sięgnięcia po przepisy Kodeksu cywilnego w sytuacjach gdy pracownik wyrządza szkodę pracodawcy). Powoduje to, że za słuszną należy uznać główną hipotezę badawczą Autora, iż „obowiązujące przepisy statuujące odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika nie tworzą spójnego modelu, lecz zbitek wielu regulacji prawnych, z których nie sposób wyprowadzić konkretnego *ratio legis* lub choćby potencjalnego kierunku, jaki chciał wytyczyć ustawodawca wprowadzając przepisy o badanej treści. To zaś skutkuje chaosem interpretacyjnym oraz znacząco obniża skuteczność roszczeń dochodzonych przez poszkodowanego pracownika.” (s. 17). Taki stan należy jednoznacznie ocenić jako negatywny i powodujący niepewność – przede wszystkim po stronie pracownika, ale również pracodawcy, a w szerszym kontekście także innych podmiotów, jak chociażby organy wymiaru sprawiedliwości.

Istotne jest, że Autor nie poprzestaje na diagnozie problemu, ale podkreśla, że celem jest nawet nie tylko sformułowanie postulatów *de lege ferenda*, lecz przygotowanie

„autorskiej koncepcji modelu naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez pracodawcę, który umożliwiłaby spójne stosowanie przepisów oraz stanowiłby rozwiązanie dla wielu problemów pojawiających się w praktyce w tym obszarze.” (s. 19). Tym samym podjęcie problematyki, którą zajął się Mgr Tomasz Nowakowski w swojej dysertacji należy uznać za wartościowe i prawidłowe.

Można jedynie zastanowić się, czy dodatkową wartością nie byłoby poszerzenie analizy o inne sytuacje, niż te w których Kodeks pracy wprost przewiduje odszkodowania lub zadośćuczynienie dla pracownika od pracodawcy, o takie w których działanie pracodawcy wywołuje negatywne skutki dla pracownika, a ustawodawca wprost nie zdecydował się na ich sankcjonowanie, np. przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego lub naruszenie prawa do dobrego odpoczynku w razie nie zapewnienia pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku do końca okresu rozliczeniowego.

Warto również podkreślić, że podjęta tematyka jest przedmiotem analiz i rozważań prowadzonych w doktrynie prawa pracy, ale mają one przede wszystkim przyczynkowy charakter, a tym samym dysertacja ma w tym względzie unikalny charakter.

2. Tytuł pracy

Tytuł pracy wskazuje odbiorcy, czemu poświęcona jest uwaga Autora. Wynika z niego, że praca będzie dotyczyła nie całokształtu odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika, lecz jej wybranemu rodzajowi tj. odpowiedzialności odszkodowawczej.

Lektura dysertacji prowadzi do wniosku, że tytuł jest generalnie prawidłowo skonstruowany, gdyż treść pracy nie wychodzi poza tak zakreślony temat, a jednocześnie w dużej mierze go wyczerpuje.

Uwagę zwraca jednak przy tym fakt, że właściwie cała praca skupiona jest na zdarzeniach regulowanych przepisami Kodeksu pracy. Jedyny wyjątek dotyczy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika na podstawie ustawy o sygnalistach (część II, rozdział IV, podrozdział 4). Co jednak symptomatyczne, już w części zawierającej uwagi *de lege ferenda* wątek ten nie został poruszony. We wprowadzeniu do niej Autor wyjaśniając pominięcie w tej części niektórych przepisów, „które wprawdzie statuują obowiązek spełnienia przez pracodawcę określonego świadczenia, ale nie ma ono charakteru odszkodowawczego” (s. 237), nie przywołał w tym kontekście ustawy o sygnalistach.

Wątek ten podkreślam, gdyż wydaje się, że być może w tytule można byłoby jednak podkreślić, że niemalże w całości praca dotyczy odpowiedzialności pracodawcy na gruncie Kodeksu pracy. Ewentualnie można zastanowić się nad poszerzeniem prowadzonych rozważań o sytuacje pozakodeksowe, np. o ewentualną odpowiedzialność za niewywiązanie się z obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika na podstawie art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 570, ze zm.).

Druga część tytułu wskazuje, że prowadzone w pracy rozważania z jednej strony będą skupione na wykładni obecnie obowiązujących przepisów, a z drugiej istotną częścią

będą autorskie propozycje ich modyfikacji. W tym wypadku znajduje to pełne odzwierciedlenie w treści dysertacji.

3. Struktura, metody badawcze

Praca podzielona jest na 3 części a każda z nich rozpoczyna się od wprowadzenia, a następnie dzieli się na rozdziały i podrozdziały. Schemat ten uzupełniony jest wykazem skrótów, wstępem oraz zakończeniem i bibliografią.

Systematyka przyjęta przez Autora jest logiczna i spójna. Poszczególne części stanowią pewne zamknięte całości, a jednocześnie pozostają ze sobą w łączności. W tym zakresie nie nasuwają się krytyczne uwagi.

Zwraca uwagę bardzo detaliczne i w dużej mierze konsekwentne budowanie kolejnych rozdziałów, w szczególności w ramach II i III części (część I charakteryzuje się odmiennością tematyki co w pełni uzasadnia jej inną wewnętrzną systematykę). Przyjęty schemat jest nie tylko czytelny, lecz poprzez swoją powtarzalność pozwala uporządkować rozważania. Ułatwia to odbiorcy poruszanie się po kolejnych wątkach i zestawianie uwag poczynionych w stosunku do poszczególnych zdarzeń analizowanych przez Autora.

W kwestii struktury III części pewną uwagę można skierować pod adresem zamieszczenia w niej analiz poświęconych dwóm projektom Kodeksu pracy przygotowanych przez komisje kodyfikacyjne w 2007 r. (I rozdział) i w 2018 r. (II rozdział). O ile samo uwzględnienie w dysertacji tych projektów jest bardzo zasadną decyzją, jako że stanowią one istotny dorobek doktryny prawa pracy i tym samym dostrzeżenie ich przez Autora jest jednoznacznie pozytywne, o tyle powstaje pytanie, czy systemowo pasują one do części pracy której tytuł wskazuje na spojrzenie na przyszłość. Ewentualnie można uzasadniać taką decyzję stwierdzeniem, że skoro w obu wypadkach mówimy o nigdy nie zrealizowanych projektach to zaproponowane w nich rozwiązania nie mogą być oceniane w kontekście obowiązujących (ani w przeszłości, ani obecnie) regulacji prawnych. Niemniej jednak być może bardziej zasadne byłoby wyodrębnienie ich w samodzielną całość, lub ewentualnie zaproponowanie innego tytułu tej części pracy (tym bardziej, że obecnie sformułowanie „uwagi *de lege ferenda*” pojawia się zarówno w tytule całej części jak i w tytule ostatniego rozdziału w niej zamieszczonego).

Wydaje się, że we wstępie Autor mógł wyeksponować przyjęty i konsekwentnie stosowany schemat, aczkolwiek trudno traktować to jako zarzut, lecz raczej jako sugestię, iż można w ten sposób uprościć czytelnikowi odbiór tekstu.

Istotna część rozważań prowadzonych w dysertacji dotyczy kwestii modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu i z tytułu mobbingu. W związku z procedowanym obecnie projektem zmian w tym zakresie na podkreślenie zasługuje fakt, że propozycje te zostały przez Autora dostrzeżone, pomimo że stan prawny pracy to 30 września 2025 r., a w tej dacie projekt pozostawał jeszcze na rządowym etapie procedury legislacyjnej. Stąd też nie można czynić zarzutu pominięcia tej kwestii w pracy doktorskiej. Wręcz odwrotnie – Autor dokonuje krytycznej oceny projektu w treści, która była publicznie dostępna w dacie pisania pracy.

W razie chęci opublikowania dysertacji w formie monografii, do czego należy nakłaniać Autora, konieczne będzie dokonanie w tym zakresie aktualizacji zarówno części II jak i III pracy.

Autor deklaruje, że „w rozprawie wykorzystano trzy metody badawcze: dogmatyczno-prawną, komparatystyczną oraz historyczną” (s. 20), a wiodącą rolę odgrywa pierwsza z nich.

Wybór ten jest słuszny i uzasadniony podjętą tematyką. Bez wątplenia analiza dogmatyczno-prawna musi stanowić podstawowe narzędzie przy tak dobranym temacie pracy i przyjętych założeniach badawczych. Zdecydowanie pozytywnie należy ocenić sprawność Autora w tej mierze, co wyraża się nawet nie tyle w szerokiej wiedzy w zakresie materiału normatywnego, co przede wszystkim w płynnym i swobodnym operowaniu materiałem, która leży na styku dwóch gałęzi prawa, tj. prawa pracy i prawa cywilnego, z których każda opiera się na odrębnych założeniach aksjologicznych. Rodzi to szczególnego rodzaju wyzwania interpretacyjne (co zresztą samo w sobie można uznać za *clou* podjętego problemu badawczego), z którymi Autor radzi sobie bardzo dobrze.

Na równie pozytywną ocenę zasługuje zamieszczenie w pracy uwag komparatystycznych, które pozwalają dostrzec inne warianty generalnego uregulowania zagadnienia odpowiedzialności odszkodowawczej niż przyjęty przez krajowego prawodawcę. Co więcej, Autor wraca do ustaleń dotyczących tej materii zawartych w I części także w pozostałych fragmentach pracy, dzięki czemu zyskuje możliwości bardziej krytycznej analizy *de lege lata* i bardziej pogłębionych wniosków *de lege ferenda*.

4. Ocena merytoryczna

Merytoryczną ocenę pracy należy rozpocząć od części I, która zawiera wprowadzenie, i trzy rozdziały merytoryczne.

Koncentruje się ona na cywilnoprawnym ujęciu odpowiedzialności odszkodowawczej. Rozdział pierwszy ma w znacznej mierze swoisty charakter definicyjny. Autor przedstawia przyjęte rozumienie kluczowego dla całości pracy zwrotu „model naprawienia szkody” wskazując, że odnosi się on do „wszystkich elementów, które przesądzają o zakresie, sposobie i zasadach, na jakich w danym systemie prawa odbywa się kompensacja szkód” (s. 25). Jest to działanie prawidłowe, gdyż pozwala osadzić wszelkie dalsze rozważania w konkretnie ustalonym znaczeniu tego terminu. Podobnie należy ocenić także kolejną część tego rozdziału, poświęconą z kolei pojęciu szkody. Uwzględniając zawartą w niej treść, być może właściwsze byłoby zatytułowanie jej „Pojęcie szkody i jej rodzaje”, jako że Autor analizuje tu szkodę jako taką, ale również wyróżnia szkodę majątkową i niemajątkową, a dodatkowo odnosi się również to zagadnienia szkody czysto majątkowej. Co warte podkreślenia, już w tym miejscu zamieszczone są uwagi o charakterze prawno-porównawczym, które są następnie uwzględniane w dalszych, bardziej szczegółowych rozważaniach.

Pewną niezręcznością jest tutaj wyrażenie „W systemach prawno – porównawczych można wyróżnić różne rozwiązania dotyczące charakterystyki szkody.” (s. 26). Wydaje się, że Autor miał na myśli, że systemy poszczególnych państw przewidują różne rozwiązania w tym zakresie (a nie „systemy prawno-porównawcze”). Ostatnia część tego

rozdziału dotyczy sposobów ustalania wymiaru szkody i nadal zachowując charakter objaśniający w mniejszym zakresie dotyczy sfery pojęć.

Już w tym miejscu warto podkreślić, że Autor nie poprzestaje na przytoczeniu materiału normatywnego, ale wzbogaca go o wypowiedzi judykatury i sądownictwa. Jako zdecydowaną zaletę należy przy tym uwypuklić bardzo częste dokonywanie krytycznej oceny stanowisk sądów i poszczególnych autorów, wchodzenie z nimi w polemikę. Polemika ta oparta jest przy tym na merytorycznej argumentacji mgr. Tobiasza Nowakowskiego, a jednocześnie prowadzona jest w wyważonej i oczekiwanej w formie (zob. np. s. 46 i 47). Świadczy to o wysokiej dojrzałości naukowej Autora. Spostrzeżenie to dotyczy zresztą całości dysertacji.

Rozdział drugi poświęcony jest przedstawieniu kluczowych elementów obowiązującego w polskim porządku prawnym modelu odpowiedzialności, który opiera się na dualistycznym ujęciu, tj. przewiduje odpowiedzialność deliktową oraz kontraktową. Warto zwrócić w szczególności uwagę na rozważania dotyczące sfery immanentnie związanej z modelem dualistycznym, tj. zbieg roszczeń oraz zasady dotyczące przedawniania roszczeń w obu rodzajach odpowiedzialności, a to ze względu na fakt, że wątki te będą w dalszej części pracy silnie eksponowane przez Autora i będą odgrywały istotną rolę w formułowanych postulatach *de lege ferenda*.

Ostatni rozdział I części zawiera przybliżenie innych niż dualistyczny modeli odpowiedzialności odszkodowawczej. I ponownie, Autor wykazuje się tu szeroką wiedzą, czego wyrazem jest formułowanie własnych opinii. Ponadto, uwagi poczynione w tym rozdziale, a w szczególności poświęcone modelowi monistycznemu są przywoływane w dalszych częściach pracy.

Podsumowując ocenę części I dysertacji należy jednoznacznie wyrazić pozytywną opinię zarówno co jej konstrukcji jak i treści. Uwzględniając znaczenie rozwiązań zawartych w Kodeksie cywilnym dla prawa pracy Autor słusznie rozpoczął od zarysowania kluczowych elementów konstrukcji odpowiedzialności odszkodowawczej obowiązującej w prawie cywilnym. Tworzy tym samym punkt odniesienia dla zasadniczych rozważań poświęconych już tytułowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, która z jednej strony musi uwzględniać specyfikę relacji tych podmiotów, ale jednocześnie *de lege lata* nadal pozostaje niezwykle silnie osadzona w konstrukcjach cywilnoprawnych (można nawet pokusić się o stwierdzenie, że jest to sfera prawa pracy, w której natężenie odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego jest szczególnie wysokie).

W II część dysertacji zawarta została analiza obecnego stanu prawnego oraz jego wykładni, a już we wprowadzeniu do niego Autor zawarł tezę, w myśl której „obowiązujący model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika nie został uregulowany przepisami prawa pracy w sposób wyczerpujący.” (s. 93). Pomimo, że niekiedy zabieg polegający na przedstawieniu, a wręcz wyeksponowaniu, założenia autora na początku rozważań (w tym wypadku prowadzonych w danej części pracy) bywa krytykowany jako przedwczesny, uważam że jest krokiem uzasadnionym i zrozumiałym. Wydaje się oczywiste, że punkt widzenia Autora ukształtował się w wyniku wcześniejszych analiz i rozważań a dysertacja stanowi swoiste zwięźcenie procesu dochodzenia do swojego poglądu. Tym samym trudno przyjąć, że takie działanie jest nieuzasadnione.

Recenzowany fragment pracy doktorskiej, poza wprowadzeniem podzielony jest na 4 rozdziały. Pierwsze trzy dotyczą konkretnych sfer, w których przepisy prawa pracy przewidują odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (tj. kolejno – wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę, naruszenie sfery dóbr osobistych, dyskryminacji i mobbingu oraz wypadku przy pracy lub choroby zawodowej) podczas gdy czwarty stanowi zbiór pozostałych sfer, gdzie taka odpowiedzialność jest przewidziana.

Systematyka tej części jest generalnie logiczna, aczkolwiek wypada tu poczynić pewne spostrzeżenia. Po pierwsze można postawić pytanie o kryterium, które zdecydowało, że wybrane płaszczyzny zostały wydzielone do osobnych rozdziałów, a pozostałe zabrane łącznie w jednym (kwestia ta nie jest podniesiona we wprowadzeniu do tej części).

Po drugie, dobierając poszczególne sfery przedstawione w tej części wydaje się, że Autor wybrał dosyć formalistyczne podejście, opierające się na przesłance terminologii używanej przez ustawodawcę, tj. dobierał te rozwiązania, w których wprost ustawodawca posługuje się terminem „odszkodowanie” (ewentualnie „zadośćuczynienie”). Z jednej strony jest to zrozumiałe, ale z drugiej ma wady i to dwojakiej natury. Po pierwsze, jak zauważa sam Autor, w niektórych z tych sfer ostatecznie trudno mówić o odpowiedzialności odszkodowawczej (zob. np. uwagi o zakazie konkurencji, s. 203, skróceniu okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy, s. 226, czy rozwiązania umowy z młodocianym na podstawie art. 201 § 2 Kodeksu pracy, s. 233). Po drugie, pominięte zostały inne zdarzenia regulowane przepisami Kodeksu pracy w których kwestia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy warta byłaby poddania analizie. Przykładem tego jest przywoływane już wcześniej w recenzji przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego. Co do merytorycznej oceny tej części należy podkreślić duże uporządkowanie prowadzonych rozważań. Autor wykazuje się szeroką wiedzą w poruszanej tematyce, znajomością orzecznictwa i poglądów doktryny. Nie ucieka już na tym etapie (pomimo odrębnej części poświęconej propozycjom *de lege ferenda*) od formułowania własnych poglądów (np. na s. 167 Autor wskazuje, że Jego zdaniem „odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie praktyk dyskryminujących i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu opiera się na modelu monistycznym.”).

Powyższe nie oznacza oczywiście, że nie ma przestrzeni na polemikę z Autorem. Jednym z przykładów są uwagi co do modelu odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Doktorant wskazuje tu, że „W Kodeksie cywilnym źródłem odpowiedzialności deliktowej jest norma ogólna, zaś Kodeks pracy jednoznacznie reguluje obowiązki pracodawcy, których naruszenie uzasadnia odpowiedzialność odszkodowawczą. Z tych przyczyn zastosowanie modelu ochrony dóbr osobistych, także poprzez zaniechanie pracodawcy, wydaje się na gruncie przepisów Kodeksu pracy wątpliwe. Prowadziłoby bowiem *de lege lata* do powstania w systemie prawa pracy dwóch norm odnoszących się do ochrony dóbr osobistych w ramach jednego przepisu prawnego – art. 111 k.p. Jedna norma obejmująca obowiązek poszanowania dóbr osobistych przez pracodawcę obowiązywałaby wprost, druga zaś dotycząca obowiązku podjęcia działań służących zapobiegnięciu naruszenia tych dóbr działałaby poprzez uzupełniające zastosowanie art. 24 k.c.” (s. 150). Należy bowiem zwrócić uwagę, że nie jest niespotykane, że w ramach jednego przepisu rekonstruuje się dwie normy, z czego jedna ma swoje źródło w Kodeksie cywilnym a druga w Kodeksie

pracy. Przykładem jest art. 22 § 3 Kodeksu pracy, gdzie z Kodeksu cywilnego odczytuje się zakres podmiotowy sformułowania „osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych”, a jednocześnie Kodeks pracy wprowadza autonomiczną regulację co do skuteczności dokonywania czynności prawnej przez taką osobę.

Innym przykładem jest teza, że „Głównym celem przepisów o pracownikach młodocianych jest ich ochrona przed ekonomicznym wyzyskiem oraz przed pracą mogącą zaszkodzić ich bezpieczeństwu, rozwojowi fizycznemu, umysłowemu lub psychicznemu, a także realizacji obowiązku szkolnego.” (s. 232). Wydaje się, że ważniejszym celem tych regulacji niż ochrona przed wyzyskiem ekonomicznym (czemu służą ogólne regulacje prawa pracy) jest zapewnienie młodocianym odpowiednich warunków nabycia doświadczenia zawodowego (chyba, że mówimy o zatrudnianiu młodocianych przy pracach lekkich, ale tego Autor nie zaznaczył).

Ocena II części pracy doktorskiej jest jednoznacznie pozytywna, a drobne uwagi krytyczne nie wpływają na takie podsumowanie.

Ostatnia część dysertacji stanowi w pewnym sensie jej najważniejszy fragment, gdyż Autor przedstawia w niej swoją propozycję w zakresie modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika.

Pierwsze dwa rozdziały są jednak poświęcone uwagom dotyczącym propozycji uregulowania materii odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w projektach kodeksu pracy przygotowanych przez dwie komisje kodyfikacyjne. O zasadności podjęcia się takich rozważań i wątpliwościach co do zamieszczenia ich w tej części pracy była już mowa, więc w tym miejscu można przejść do oceny merytorycznej uwag Autora.

Przede wszystkim warto zauważyć i docenić fakt, że mgr Tobiasz Nowakowski prowadząc rozważania nad tymi projektami i oceniając je uwzględnił kontekst historyczny, tj. dorobek orzecznictwa i doktryny aktualny w momencie tworzenia obu projektów. Taki zabieg pozwala uniknąć pokusy dokonywania ocen *post factum*, w oparciu o fakty, które znane dziś nie mogły być znane autorom projektów (w szerszym kontekście Autor zwrócił nawet uwagę na inne realia społeczno-gospodarcze niż obecnie, co zwłaszcza dotyczyło projektu z 2007 r.).

Podobnie jak w poprzednich częściach pracy Doktorant nie tylko detalicznie analizuje propozycje zawarte w obu projektach, ale również wchodzi z nimi w polemikę, umiejętnie argumentując swoje stanowisko.

Bez wątpienia kluczowe znaczenie ma jednak ostatni rozdział III części. Już na jego wstępie pojawia się stwierdzenie, że „wydaje się, że stworzenie całościowego i kompleksowego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, np. na wzór odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, nie jest możliwe.” (s. 286). Jest to o tyle zaskakujące, że we wstępie Autor wskazuje, iż „Celem dysertacji jest przygotowanie autorskiej koncepcji modelu naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez pracodawcę, który umożliwiłaby spójne stosowanie przepisów oraz stanowiłby rozwiązanie dla wielu problemów pojawiających się w praktyce w tym obszarze.” s. 19). Co więcej także w analizowanym w tym miejscu rozdziale padają słowa, iż „należałoby raczej podjąć próbę usystematyzowania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za czyn własny, aby zminimalizować problem braku spójności w ramach poszczególnych instytucji prawa pracy. (...) W tym celu należy postulować stworzenie

szkieletu podstawowych założeń modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w ramach części ogólnej Kodeksu pracy. Wydaje się, że optymalne byłoby poświęcenie tej tematyce odrębnej jednostki systematycznej tego aktu. Przykładowo mogłaby ona zostać zatytułowana – „Zasady ogólne odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika” (s. 287). Co więcej ostatecznie w dysertacji zostaje zaproponowana autorska koncepcja całościowego rozwiązania zasadniczego problemu badawczego.

Mgr Tobiasz Nowakowski wskazuje bowiem, że „*De lege ferenda* należy postulować wprowadzenie do Kodeksu pracy uporządkowanej i możliwie zupełnej regulacji w przedmiocie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, tak by ewentualne odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego było jak najbardziej ograniczone. (...) należy przyjąć, że utrzymywanie dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika na gruncie prawa pracy nie wydaje się mieć praktycznego uzasadnienia.” (s. 287 – 289).

Abstrahując od wskazanej wątpliwości, należy zdecydowanie podkreślić, że ostatecznie w pracy zostaje przedstawiona bardzo konkretna propozycja, która nie ogranicza się tylko do ogólnego sformułowania („dużo korzystniejszym rozwiązaniem wydaje się przyjęcie na gruncie Kodeksu pracy monistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, w ramach którego odpowiedzialność deliktowa i kontraktowa stanowiłyby jedynie postaci naruszenia obowiązków prawnych.”, s. 289).

Autor proponuje bowiem konkretne brzmienie przepisu o treści: „pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracownikowi spowodowaną naruszeniem obowiązków wynikających z ustawy, postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, a także umowy o pracę” (s. 290).

Takie podejście należy ocenić bardzo pozytywnie i to z dwóch względów. Po pierwsze jest to bezpośredni wkład w dyskusję o charakterze pozytywnym, a nie tylko polegający na krytyce obecnych rozwiązań. Po drugie, od strony czysto merytorycznej proponowany przepis należy ocenić bardzo wysoko.

W dalszej części rozdziału Autor wskazuje przekonującą argumentację na poparcie swojej propozycji i przekłada ją na poszczególne sfery, w których wywoływałyby ona skutki. Oczywiście można polemizować z niektórymi twierdzeniami. Przykładem może być wniosek, że w przypadku naruszeń zasad dyskryminacji lub równego wynagrodzenia „podstawę odszkodowania gwarantowanego ustawą powinno stanowić wynagrodzenie rzeczywiście uzyskiwane przez pracownika, a nie jak obecnie, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.” (s. 304). Wydaje się, że biorąc pod uwagę istotę odszkodowania, obecne rozwiązanie jest prawidłowe.

Podobnie można zadać pytanie, dlaczego Autor uznaje, że w przypadku roszczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy „należy utrzymać dotychczasową konstrukcję ograniczającą zakres obowiązku naprawienia szkody wyłącznie do uszczerbku typu majątkowego w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracownika lub utraconych korzyści.” (s. 311).

Niemniej jednak, jak już zostało wskazane wcześniej – ogólny kierunek propozycji zawartych w dysertacji jak i sposób ich uzasadniania należy ocenić jednoznacznie pozytywnie.

5. Uwagi formalne

W kwestii strony technicznej zaprezentowanej dysertacji ogólnie należy oceniać ją wysoko. Język, którym posługuje się Autor jest przystępny, zrozumiały i komunikatywny. Doktorant wystrzega się błędów językowych i gramatycznych. Praca jest czytelna i w sferze lingwistycznej łatwa w odbiorze, co jest zawsze dużą zaletą. Pojedyncze niedoskonałości językowe (zob. np. „reżimie” zamiast „reżimu” s. 245, brak nawiasu po słowach „umowa o zakazie konkurencji”, s. 254, brak słowa „nie” w zdaniu „W konsekwencji zachodzi tutaj zbieg roszczeń, co poniekąd zasugerował Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27.11.2007 r., lecz zbieg reżimów”, s. 108), w najmniejszym stopniu nie wpływają na jednoznacznie wysoką ocenę tego aspektu pracy.

Na podkreślenie zasługuje bardzo bogata bibliografia. Obejmuje ona 287 pozycji literatury (w tym 11 obcojęzycznych) oraz 224 orzeczenia sądów i trybunałów. Świadczy to o szerokim rozeznaniu autora w zakresie poruszanej tematyce zarówno co do wypowiedzi wymiaru sprawiedliwości jak i doktryny.

Pewne drobne uwagi można skierować pod adresem strony technicznej bibliografii, a dokładniej wykazu orzecznictwa. Ze względu na rangę poszczególnych instytucji wypadałoby w pierwszej kolejności przywołać orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, następnie Trybunału Sprawiedliwości, a dalej Sądu Najwyższego, sądów powszechnych i wreszcie sądów zagranicznych.

W kontekście przypisów można zauważyć, że są one prawidłowo konstruowane i w zdecydowanej większości mają charakter techniczny (służą przywołaniu źródła na które powołuje się Autor), natomiast dosyć wyjątkowo są traktowane jako sposób wyrażenia opinii.

Pewne zastrzeżenie może jedynie budzić sposób przywoływania orzeczeń, a zwłaszcza wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05. Każdorazowo powołujące ten judykat Autor podaje przypis do sygnatury (zob. przypisy 380, 388, 389, 406, 460, 461, 771, 772, 773, 775, 800, 808, 852, 862, 883). Wydaje się, że wystarczające jest, po pierwszym przywołaniu sygnatury, przy jego kolejnych przywołaniach wskazywanie w tekście jego daty.

Uwagę zwracają także pewne powtórzenia sformułowań, czy fragmentów tekstu, szczególnie widoczne w rozdziale IV II części. Jest to pośrednio konsekwencja przyjętej struktury, w której ostatnia część każdego podrozdziału stanowi jego swoiste podsumowanie. Powoduje to, że w przypadku krótkich podrozdziałów (o objętości np. 2, 3 stron) owe podsumowanie w pewnym zakresie powiela uwagi poczynione zaledwie jedną czy dwie strony wcześniej (zob. np. część 5.4 na s. 227, część 7.4 na s. 232 i część 8.4 na s. 233).

6. Podsumowanie i ostateczna ocena

W całości należy uznać, że rozprawa mgra Tobiasza Nowakowskiego jest monograficznym opracowaniem, w którym Doktorant zaprezentował szeroką wiedzę

teoretyczną jak i umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Prawidłowo zdiagnozował i poddał szczegółowej analizie problem badawczy, a w swojej dysertacji zaproponował jego oryginalne rozwiązanie w zakresie propozycji modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Oceny i wnioski zaprezentowane w pracy należy uznać za prawidłowo uzasadnione i wyważone. Całościowo praca zasługuje na uznanie i należy postulować jej publikację w formie monografii.

W powyższym stanie rzeczy uważam, że rozprawa mgra Tobiasza Nowakowskiego pt. „Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*” spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim przewidziane w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz.U. 2024 r., poz. 1571 ze zm.) oraz wnoszę o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.

dr hab. Jakub Szmit