Poznań, 12.III. 2018

Prof. UAM dr hab. Michał Skąpski
Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza

Opinia

o pracy doktorskiej mgr Agaty Miętek

pt. Swoboda umów oraz jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy

1. Praca doktorska mgr Agaty Miętek dotyczy swobody umów w zakresie kształtowania treści stosunku pracy. Tematyka ta wydaje się *prima facie* atrakcyjna i odpowiednia dla potrzeb rozprawy doktorskiej, ale z jej wyborem wiążą się też pewne wątpliwości. Wybrany do analizy zakres obejmuje fundamentalne dla prawa stosunku pracy zagadnienia, które sytuują się w samym centrum prawa stosunku pracy, które z kolei stanowi podstawę prawa pracy jako gałęzi prawnej. Doktorantka zdecydowała się zatem na badania w zakresie bardzo w doktrynie prawa pracy eksponowanym, dostrzeganym przez wielu badaczy i podejmowanym wcześniej przez doświadczonych naukowców. Podjęcie takiego zakresu badawczego wydaje się zatem przede wszystkim bardzo atrakcyjne, ale także ryzykowne, oznacza bowiem poszukiwanie oryginalności na znanym polu badawczym, przy ryzyku nieuniknionych porównań do prac znakomitych poprzedników.

Ryzyko to nie okazuje się być jednak tak wielkie, jeśli uwzględnić fakt, że mimo – jak się wydaje – atrakcyjnego naukowo charakteru, tematyka swobody umów w prawie pracy nie jest zbyt często podejmowana w doktrynie prawa pracy. Kluczowymi dziełami z tego zakresu są monografie prof. B. Wagner i prof. L. Kaczyńskiego, które powstały w latach 80-tych. W okresie późniejszym tematyka ta była podejmowana jedynie w artykułach naukowych, które z natury rzeczy nie stanowiły nawet próby kompleksowego opracowania choćby części tematyki swobody umów w stosunku pracy. Przyczyną tego stanu rzeczy jest być może fakt, że zakres ten, przynajmniej w ostatnich kilkunastu latach, nie był przedmiotem

fundamentalnych zmian legislacyjnych. Nowe regulacje, które pojawiły się w latach 90-tych były analizowane w publikacjach o węższym charakterze, można mieć natomiast wątpliwości co do wyczerpania przez doktrynę tego tematu w nowym ustroju społeczno-gospodarczym.

Wybór tematu pracy ocenić więc należy pozytywnie. Tę pozytywną ocenę wzmacnia lektura wstępu, będącego pierwszym fragmentem pracy. To wprowadzenie do merytorycznych rozważań pracy sformułowane zostało w bardzo dojrzały i w pełni prawidłowy sposób, co nie jest wcale zjawiskiem powszechnym we współczesnych pracach doktorskich i dlatego zasługuje na podkreślenie. Treść wprowadzenia jest zarazem dla czytelnika pierwszym sygnałem, że Autorka nie przeceniła swych sił, wybierając trudny temat pracy, gdyż w sposób klarowny formułuje zakres badawczy, założenia, cele pracy i hipotezy badawcze pokazując, że w pełni zdaje sobie sprawę z charakteru podjętego zadania badawczego.

Autorka jako podstawę i inspirację dla swych badań wskazuje podstawowe przemiany społeczno-gospodarcze ostatnich lat, jak też współczesne nurty myśli zarówno ekonomicznej, jak i prawniczej. Jako potencjalne motywy przewartościowania rozumienia swobody kontraktowania stron stosunku pracy wskazuje zmiany organizacji przedsiębiorstw (zmierzch fordyzmu), wpływ regulacji prawa europejskiego i międzynarodowego na polski system źródeł prawa, jak też wyraźnie obecne w ostatnich latach w doktrynie prawa pracy poglądy podważające przynależność znacznych części prawa stosunku pracy do prawa prywatnego. Zdaniem Autorki, które należy podzielić, analizy i przemyślenia wymagają kwestie stosowania w prawie stosunku pracy art. 353^1 k.c., zakresu autonomii woli stron stosunku pracy, a także wpływu określenia tego zakresu na ochronę stron stosunku pracy, a szczególnie ochronę pracowników. W związku z tym we wprowadzeniu do rozprawy sformułowano podstawowe pytania badawcze dotyczące charakteru stosunku pracy w kontekście jego prywatno- i publicznoprawnych odniesień, obowiązywania w prawie pracy zasady swobody umów i jej prawnych podstaw, zakresu swobody stron w kształtowaniu poszczególnych elementów treści stosunku pracy oraz roli swobody umów jako zasady prawa pracy.

We wprowadzeniu do głównych rozważań pracy zawarto także istotne uwagi co do metodologii i zakresu rozważań. Autorka deklaruje świadomą rezygnację z metody i rozważań prawno-porównawczych, co jest uzasadnione, gdyż wymagałoby to znacznego zawężenia zakresu analizy, a zarazem rozbudowy rozważań ogólnych dotyczących obcych

systemów społecznych i prawnych, które stworzyłyby niezbędne podstawy analizy prawno-porównawczej. W omawianym fragmencie doprecyzowano zarazem pole badawcze, przez zawężenie go wyłącznie do swobody umów w stosunku pracy *sensu stricto*, z wyłączeniem zatem innych stosunków prawnych między stronami stosunku pracy, a także autonomii woli stron zbiorowych stosunków pracy. Ponadto Autorka deklaruje zainteresowanie wyłącznie stosunkiem pracy powstającym na podstawie umowy o pracę. Wreszcie poza zakresem rozważań pozostają kwestie swobody nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

Wyżej opisana prezentacja założeń rozprawy doktorskiej w sposób w pełni jasny określa zamierzenie badawcze Autorki i stanowi pełną podstawę do oceny stopnia realizacji przyjętych we wstępie celów badań.

2. Zgodnie ze sformułowaną we wstępie pracy deklaracją, dwa pierwsze rozdziały pracy, obejmujące aż ok. 100 stron, stanowią swoiste wprowadzenie czytelnika do tematyki, przez pokazanie historycznych procesów prowadzących do ukształtowania obecnych regulacji, określenie charakteru stosunku pracy i więzi prawa pracy z prawem cywilnym. Drugi rozdział pracy odnosi się do stosunku pracy i wpływu różnorodnych zdarzeń prawnych na kształtowanie jego treści.

Zakres opisu, zaprezentowanego w dwóch pierwszych rozdziałach pracy wzbudza nieco mieszane odczucia, choć globalna ocena tekstu wypada pozytywne. Przede wszystkim trzeba stwierdzić, że rozważania te są niezwykle kompetentne, szczegółowo udokumentowane bogatą literaturą i orzecznictwem wykazywanym przypisach, zatem merytorycznie tekst ten stoi na wysokim poziomie. Autorka pokazała swoją niewątpliwie wysoką erudycję i imponującą znajomość literatury prawa pracy i nie tylko, gdyż w opisie wykorzystuje także klasyczne dzieła cywilistyki i teorii prawa. Zaletą pierwszych dwóch rozdziałów pracy jest także sformułowanie kilku istotnych dla dalszych rozważań pracy założeń, dotyczących doktrynalnych rozbieżności w rozumieniu niektórych kluczowych pojęć. Chodzi chociażby o ujęcie konstrukcji stosunku pracy na tle monistycznej i dualistycznej teorii zakresu jego treści, czy też znaczenie zobowiązaniowej i podległościowej metody regulacji dla kwalifikacji stosunku pracy, jako więzi prywatno- czy publicznoprawnej. Ustalenia te - a także kilka innych - są ważne dla zakresu dalszych rozważań i należało je bezwzględnie poczynić.

Zarazem wątpliwości wzbudza potrzeba rozbudowywania omawianego opisu do zaprezentowanego w pracy rozmiaru. Na pierwszych stu stronach pracy Autorka niekiedy zajmuje własne stanowisko w sprawach kontrowersyjnych i wymagających wyjaśnienia, jednak w przeważającej mierze tekst ma charakter sprawozdawczy. W pewnym zakresie także ten wyłącznie opisowy fragment jest potrzebny z punktu widzenia prawidłowej narracji jednak wydaje się, że rezygnacja z niektórych jego części nie tylko nie utrudniła by recepcji rozważań, ale wręcz pomogłaby uwypuklić najważniejsze wątki tej części pracy.

3. Kolejne dwa rozdziały pracy poświęcono swobodzie umów w prawie prywatnym oraz swobodzie umów ściśle w prawie pracy. Są to więc fragmenty dotyczące już materii ściśle związanej z główną problematyką pracy. Rozdział 3 poświęcony jest historycznemu ujęciu ewolucji rozumienia autonomii woli i swobody umów, jak też ustaleniu znaczenia podstawowych pojęć i relacji między nimi. Pokazanie ewolucji relacji między autonomią woli a prawną regulacją, która służyć ma zabezpieczeniu jej realizacji, jak też zmian poglądów na znaczenie autonomii woli dla dobra jednostek i społeczeństwa dobrze wprowadza czytelnika w problematykę tego zakresu dla prawa pracy. Autorka trafnie podkreśla relatywną wartość autonomii woli w systemie społecznym przywołując poglądy wskazujące, że pozwala ona jednostce swobodnie kształtować swą sytuację prawną jedynie w warunkach ekonomicznej niezależności. Nierówność ekonomicznej pozycji i szans partnerów może powodować, że autonomia woli i swoboda umów będą należycie zabezpieczały interesów wszystkich podmiotów.

W omawianym fragmencie pracy Autorka nie pominęła kwestii konstytucyjnych podstaw obowiązywania zasad autonomii woli i swobody umów, które są dość złożone i wymagają odtwarzania ich z szeregu przepisów Konstytucji.

Kolejny rozdział (4) poświęcony został obowiązywaniu swobody umów w prawie pracy. Autorka wkroczyła w tym miejscu na grunt rozważań ściśle już dogmatycznych, gdyż podniesiona kwestia wymagała wykładni szeregu przepisów kodeksu pracy i oceny treści dekodowanych z nich norm prawnych w kontekście tworzenia podstawy prawnej dla obowiązywania zasady swobody umów w prawie pracy. Przedmiotem analizy stały się art. 11 oraz 18 k.p. w kontekście treści zasady swobody umów przyjmowanej w cywilistyce (Z. Radwański i inni). Autorka zaprezentowała pogłębioną i trafną analizę, która doprowadziła do

nieuchronnego wniosku, że normy dekodowane ze wskazanych wyżej przepisów odnoszą się co najwyżej jedynie do fragmentów zasady swobody umów, nie można więc uznać ich za prawną podstawę obowiązywania tej zasady w prawie pracy. Wobec tego przyjęto w pełni trafny wniosek, że za pośrednictwem art. 300 k.p. sięgnąć należy do art 353^1 kodeksu cywilnego, który jest podstawą prawną zasady swobody umów także w prawie pracy.

4. Autorka już wcześniej podkreślała, że ani autonomia woli jednostki, ani swoboda umów nie są wartościami absolutnymi i podlegają ograniczeniom. Kolejne rozdziały poświęcono zdefiniowaniu i analizie głównych ograniczeń zasady swobody umów w prawie pracy. Ze względu na systemowe usytuowanie art. 353^1 k.c., jako podstawy zasady swobody umów w prawie pracy, przepisów ograniczających swobodę umów poszukiwać należy zarówno w prawie pracy, jak i w prawie cywilnym. Tym zakresom Autorka poświęciła rozdziały 5 i 6 swojej rozprawy.

Rozdział 5 dotyczy ograniczeń zasady swobody umów sformułowanych w przepisach prawa pracy. Autorka upatruje tu dwóch głównych ograniczeń, którymi są zasady uprzywilejowania pracownika oraz zasady równości i zakazu dyskryminacji. Takie postawienie sprawy jest trafne na poziomie najogólniejszym, gdyż wskazane regulacje stanowią najczęściej stosowane ograniczenia swobody kontraktowania, które mają najbardziej generalny charakter. Nie wyczerpują one oczywiście zakresu istniejących w prawie pracy ograniczeń, które wyrażają się w wielkiej liczbie szczegółowych regulacji, odnoszących się do poszczególnych zakresów treści stosunku pracy. Przynajmniej część kwestii z tego zakresu Autorka postanowiła omówić łącznie, sprowadzając zagadnienie do problemu oddziaływania normy semiimperatywnej. Taki zabieg można uznać za uzasadniony, tym bardziej że różnego rodzaju szczegółowe problemy, dotyczące swobody kształtowania treści stosunku pracy omówione są w rozdziale 8.

Problematyka treści i znaczenia zasady uprzywilejowania pracownika została omówiona bardzo szczegółowo. Było to konieczne, gdyż - jak wyżej wskazano - chociaż zasady uprzywilejowania pracownika nie można utożsamiać z zasadą swobody umów, to stanowi ona najistotniejsze ograniczenie swobody kontraktowania stron. Mimo przy tym pozornej zwartości i klarowności przepisów art. 18 k.p., jak też 9 k.p., doktryna i orzecznictwo są dalekie od jednolitości poglądów na zakresy podmiotowy i przedmiotowy,

jak też treść zasady uprzywilejowania pracownika. Ponieważ rozstrzygnięcie tych dylematów rzutuje na wnioski co do zakresu swobody umów, Autorka zmuszona była zająć się tymi problemami.

Podstawą rozważań są - poza materiałem normatywnym - poglądy doktryny i judykatury, które zostały poddane krytycznej analizie. Na tej podstawie Autorka zaprezentowała własne stanowisko w problematycznych zakresach, które było następnie podstawą określenia zakresu ograniczeń swobody umów, które wprowadza tak rozumiana zasada uprzywilejowania pracownika.

W omawianym fragmencie pracy analizie poddana została kwestia zakresu przedmiotowego zasady uprzywilejowania pracownika, będąca sprawą kontrowersyjną w doktrynie. Autorka trafnie przyjęła, że zasadę tę należy stosować do wszystkich czynności prawnych kształtujących treść stosunku pracy, wykluczyła zarazem stosowanie jej do kształtowania relacji prawnych między pracodawcą a pracownikiem, wykraczających poza ramy stosunku pracy. Z tym rozstrzygnięciem należy się zgodzić z zastrzeżeniem, że rozgraniczenie treści stosunku pracy i innych więzi prawnych między jego stronami bywa niekiedy trudne i jest przedmiotem kolejnych kontrowersji, co powoduje, że tak sformułowane założenie nie zawsze doprowadzi do rozstrzygnięcia pojawiających się wątpliwości. Mimo tego z takim ogólnym założeniem należy się zgodzić.

Nieco zaskakujące, w świetle oczywistego charakteru konkluzji, są natomiast rozważania poświęcone znaczeniu sformułowanego w art. 18 § 1 k.p. pojęcia „przepisy prawa pracy", które stanowią wzorzec oceny czynności prawnej. Autorka sporo wysiłku poświęciła na dojście do - prawidłowego skądinąd - wniosku, którego podstawą może być bezpośrednio treść pojęcia „prawo pracy" sformułowanego w przepisie art. 9 § 1 k.p.

W omawianym rozdziale zaprezentowano natomiast ciekawe rozważania dotyczące treści zasady uprzywilejowania pracownika. W początkowej części tego fragmentu pracy można odnieść wrażenie, że Autorka zagubiła się nieco w rozważaniach poświęconych próbom wyinterpretowania z art. 18 § 1 k.p. normy prawnej, będącej podstawą dla ustanawiania w umowie o pracę postanowień korzystniejszych dla pracownika od regulacji prawa pracy (s. 153-164). Już przecież we wcześniejszych fragmentach pracy ustalone zostało, że art. 18 k.p. jest regulacją ograniczającą swobodę umów, a nie ustanawiającą tę zasadę. Kluczową zatem sprawą dla omawianego problemu jest brak w art. 18 k.p. normy

zakazującej przyjmowania postanowień korzystniejszych dla pracownika, czyli brak w tym zakresie ograniczenia swobody kształtowania treści umowy, ustanowionej w art. 353^1 k.c. Autorka mimo wszystko w omawianym fragmencie dochodzi do prawidłowych wniosków, chociaż niezbyt precyzyjnie formułuje podstawy swego rozumowania.

Co do samej analizy interpretacyjnej art. 18 k.p. w omawianym wymiarze trzeba też stwierdzić, że poddanie badaniu różnych możliwych kierunków wykładni i sformułowanie wniosków, że są one błędne, ma naukową wartość. Rozważania te nie są zatem bezzasadne. Brakuje w nich jednak ostatecznie jasnego i przekonującego sformułowania podstaw prawnych dla rozwiązania postawionego problemu, opierającego się na art. 353^1 k.c. jako podstawie swobody stron w tym zakresie i braku ograniczenia tej swobody w art. 18 k.p.

Kwestią problematyczną w praktycznym stosowaniu jest ocena korzystności rozwiązań umownych dla pracownika, która warunkuje swobodę stron w świetle art 18 § 1 k.p. Wiele postanowień umów o pracę z trudem poddaje się ocenie co do stopnia ich korzystności dla pracownika. Autorka dostrzegła te problemy i zaprezentowała rozbudowaną analizę zasad dokonywania oceny korzystności postanowień umownych, uwzględniającą zarówno ocenę obiektywną, jak też subiektywną - ukierunkowaną na uwzględnienie indywidualnej sytuacji pracownika. Rozważania te oparte są na dotychczas wyrażanych w doktrynie i judykaturze poglądach, jednak Autorka dokonała ich uporządkowania, z uwzględnieniem własnych przemyśleń w kontrowersyjnych kwestiach. Dotyczy to choćby problemu dopuszczalności uznania postanowienia umownego za nieobowiązujące w stosunku do pracownika (jako mniej korzystne), a obowiązujące w stosunku do pracodawcy (jako nie będące mniej korzystnym dla pracownika). Autorka przedstawiła w tej kwestii dobrze uzasadnioną krytykę rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, dopuszczającego takie rozwiązanie.

Drugie z głównych wskazywanych przez Doktorantkę ograniczeń zasady swobody umów, ustanawiane w przepisach prawa pracy wynika z obowiązywania zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji. Doktorantka prawidłowo określa relacje między obowiązkiem równego traktowania i zakazem dyskryminacji wskazując, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania. Prawidłowo przy tym opisano zakres, w którym nierówne traktowanie nie będzie mogło być uznawane za dyskryminację. Dużo uwagi w omawianym fragmencie poświęcono przesłankom uznania sytuacji pracownika za dyskryminującą, gdyż w praktyce zarzut dyskryminacji wydaje się być

częściej pojawiającym się naruszeniem ograniczeń swobody kontraktowania. Analiza prawnej regulacji doprowadziła do zwięzłych wniosków *de lege ferenda*, pokazujących potrzebę opanowania pewnego chaosu legislacyjnego panującego w omawianym zakresie i konieczności bardziej klarownego rozgraniczenia nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji w regulacji kodeksu pracy. Z tymi wnioskami w pełni się zgadzam.

Ze względu na to, że prawną podstawą zasady swobody umów prawie pracy są przepisy kodeksu cywilnego, także w tym akcie poszukiwać należy ograniczeń swobody umów w prawie pracy. Ustanowione są one w samym art. 353^1 k.c., którego znaczenie dla prawa pracy zostało już wskazane, jak też w art. 58 k.c., w sposób generalny określającym konsekwencje przekroczenia granic swobody umów. Zagadnieniom tym poświęcono 6 rozdział pracy. Uwagę zwraca tu przede wszystkim znakomita orientacja Doktorantki nie tylko w materii normatywnej, ale także w doktrynie i judykaturze prawa cywilnego. Co prawda zaprezentowana w omawianym fragmencie analiza ma charakter raczej erudycyjny, niż odkrywczy, jednak pokazuje głęboką wiedzę Autorki w dziedzinie cywilistyki i rozległą znajomość doktryny tej gałęzi prawa. Autorka pokazuje także własne przemyślenia co do prezentowanego materiału normatywnego, rozważania nie mają więc wyłącznie odtwórczego charakteru.

Zamknięciem omawianego fragmentu rozprawy doktorskiej jest rozdział poświęcony konsekwencjom przekroczenia granic swobody umów. Wyróżniono i omówiono trzy kategorie skutków przekroczenia granic swobody umów. Pierwsza kategoria obejmuje konsekwencje wadliwości czynności prawnej dla jej ważności. Druga grupa to skutki cywilno i publicznoprawne nie związane z ważnością czynności prawnej (np. powstanie roszczenia odszkodowawczego), a trzecia określona została jako sankcje szczególne, polegające np. na przyznaniu pracownikowi dodatkowych uprawnień w związku z naruszeniem ograniczeń swobody kontraktowania.

5. Ostatni, ósmy rozdział rozprawy wyróżnia się zarówno objętościowo, jak i treściowo od reszty pracy. Stanowi on formę prezentacji praktycznego zastosowania wcześniej omówionych teoretycznych założeń zakresu wolności umów w prawie pracy. Autorka podejmuje w nim bowiem rozważania nad zakresem swobody kontraktowania przy kształtowaniu przez strony poszczególnych elementów stosunku pracy. Rozdział 8 omawianej

rozprawy ma rozmiar osobnej monografii (ponad 140 stron) i porusza wielką różnorodność zagadnień z zakresu indywidualnego prawa pracy. Autorka analizuje w nim zarówno zakres dopuszczalności kształtowania przez strony typowych postanowień umowy o pracę (rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie za pracę), czy swobody wyboru rodzaju umowy o pracę, ale także odnosi się do rzadziej uwzględnianych przez strony w umowach o pracę kwestii, jak choćby ochrona pracy czy odpowiedzialność pracownicza.

Omawiany ostatni rozdział pracy porusza wielką różnorodność zagadnień, systematyka tego rozdziału powiela niemalże systematykę kodeksu pracy, niewiele więc zakresów regulacyjnych indywidualnego prawa pracy zostało tu pominięte. Trzeba przy tym zauważyć, że podejmowane przez Autorkę zagadnienia w większości są kontrowersyjne właśnie w kontekście swobody stron co do ich rozstrzygania i większość z nich ma bogatą literaturę. Autorka skrupulatnie tę literaturę zgromadziła i wykorzystała. Treść omawianego rozdziału nie sprowadza się jednak tylko do odtworzenia zastanych poglądów. Zostały one wykorzystane jako podstawa do własnych rozważań, Autorka mimo różnorodności tematyki nie zgubiła bowiem głównego wątku i podejmowane zagadnienia analizuje konsekwentnie w kontekście tematyki swojej pracy. W poszczególnych fragmentach zaprezentowano wiele ciekawych i oryginalnych poglądów na podejmowane kwestie.

Można by zastanawiać się nad potrzebą włączania rozdziału 8 do ocenianej rozprawy ze względu na to, że powoduje on znaczny - jeśli nie nadmierny - rozrost jej objętości, a także wykazuje tematyczną odrębność w takim stopniu, że mógłby właściwie zostać zaprezentowany jako odrębna praca. Decyzja o zaprezentowaniu całości tekstu w formie jednej rozprawy jest jednak zrozumiała. Obszerność pracy nie jest jej wadą, o ile tekst zachowuje standardy prezentacji wyników badań naukowych, a w omawianym przypadku nie ma co do tego żadnych wątpliwości. Rozdział 8 jest naturalną kontynuacją wcześniejszych fragmentów pracy i stanowi zwartą całość z innymi jej fragmentami. Mimo tego zatem, że znaczna objętość pracy nieco utrudnia recepcję kluczowych jej wątków, decyzję o ukształtowaniu pracy w zaprezentowanej formie trzeba zaakceptować.

6. Rozprawa mgr Agaty Miętek jest udanym owocem podjętego wysiłku badawczego. Pokazuje ona dojrzałość pisarską Autorki i jej biegłość w prowadzeniu analiz w dziedzinie prawoznawstwa. Praca jest napisana w pełni poprawnie językowo. Styl tekstu, sposób

formułowania myśli są poprawne i komunikatywne, pracę czyta się łatwo mimo znacznego stopnia komplikacji analizowanych problemów. Uwagę zwraca niezwykle staranna i dokładna korekta tekstu. W tak obszernym tekście liczba błędów językowych czy choćby literowych jest znikoma.

Przede wszystkim jednak podkreślić należy wysoką ocenę merytorycznej strony rozprawy. Autorka w konsekwentny sposób realizuje spójne założenia nakreślone we wstępie pracy. Konstrukcja pracy jest podporządkowana i dobrze służy stopniowej prezentacji rozważań w zakresie przyjętego tematu pracy. Autorka rozprawy pokazała w niej samodzielność myślenia o problemach prawnych, wielokrotnie prezentując i uzasadniając własne poglądy dotyczące kontrowersyjnych zagadnień podjętych w pracy. Podzielam większość wniosków zaprezentowanych w poszczególnych rozdziałach oraz w zakończeniu pracy. Moje odmienne zdanie w niektórych sprawach ma charakter polemiczny, nie wiąże się ze wskazywaniem błędów Doktorantki.

Stwierdzam zatem, że rozprawa mgr Agaty Miętek pt. „Swoboda umów oraz jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy" odpowiada wymaganiom stawianym przez ustawę z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. Nr 65, poz. 295, ze zm.) i wnoszę o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.

Dr hab. Michał Skąpski

Prof. UAM