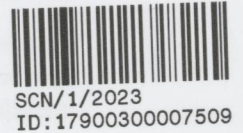


Olsztyn, dnia 28 grudnia 2022 roku

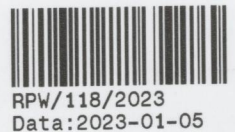
dr Katarzyna Bomba
(imię i nazwisko wnioskodawcy)

Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ul. Obitza 1, 10-725 Olsztyn

Rada Doskonałości Naukowej 00-901 Warszawa, pl. Defilad 1 Dział Kancelaryjny WPLYNEŁO (RPW)	
05. 01. 2023	
Znak sprawy:	
Podpis	Zał.



Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ul. Michała Oczapowskiego 2, 10-719 Olsztyn
Rada Naukowa Dyscypliny nauki prawne
Wydział Prawa i Administracji
ul. Obitza 1, 10-725 Olsztyn



za pośrednictwem:

Rady Doskonałości Naukowej
pl. Defilad 1
00-901 Warszawa
(Pałac Kultury i Nauki, p. XXIV, pok. 2401)

Wniosek

z dnia 28 grudnia 2022 roku

o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie¹ nauki prawne.

Określenie osiągnięć naukowych będących podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora
habilitowanego:

- 1) Katarzyna Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, stron LI + 331, ISBN 978-83-8235-321-1
- 2) Katarzyna Bomba, *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020, stron 406, ISBN: 978-83-8187-114-3

Wnioskuje – na podstawie art. 221 ust. 10 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.) – aby komisja habilitacyjna podejmowała uchwałę w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w głosowaniu **tajnym/jawnym***²

Katarzyna Bomba
.....
(podpis wnioskodawcy)

¹ Klasyfikacja dziedzin i dyscyplin wg. rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r. w sprawie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych oraz dyscyplin w zakresie sztuki (Dz. U. z 2018 r. poz. 1818).

² * Niepotrzebne skreślić.

Zostałam poinformowana, że:

Administratorem w odniesieniu do danych osobowych pozyskanych w ramach postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego jest Przewodniczący Rady Doskonałości Naukowej z siedzibą w Warszawie (pl. Defilad 1, XXIV piętro, 00-901 Warszawa).

Kontakt za pośrednictwem e-mail: kancelaria@rdn.gov.pl, tel. 22 656 60 98 lub w siedzibie organu.

Dane osobowe będą przetwarzane w oparciu o przesłankę wskazaną w art. 6 ust. 1 lit. c) Rozporządzenia UE 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w związku z art. 220 - 221 oraz art. 232 - 240 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w celu przeprowadzenia postępowania o nadanie stopnia doktora habilitowanego oraz realizacji praw i obowiązków oraz środków odwoławczych przewidzianych w tym postępowaniu.

Szczegółowa informacja na temat przetwarzania danych osobowych w postępowaniu dostępna jest na stronie www.rdn.gov.pl/klauzula-informacyjna-rodo.html

Katarzyna Bomba

(podpis wnioskodawcy)

Załączniki:

1. Dane wnioskodawcy
2. Kopia dokumentu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora
3. Autoreferat przedstawiający opis kariery zawodowej oraz istotnej aktywności naukowej albo artystycznej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej
4. Wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny
5. Dwa elektroniczne nośniki danych zawierające pliki z dokumentami wymienionymi w punktach 1-4 oraz zeskanowanym wnioskiem przewodnim
6. Trzy egzemplarze monografii pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022 oraz trzy egzemplarze monografii pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020, czyli osiągnięć naukowych będących podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego

Autoreferat

1. Imię i nazwisko

Katarzyna Bomba

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

2.1. Dyplom magistra administracji

2002-2007 jednolite studia magisterskie na kierunku administracja na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, seminarium w Katedrze Prawa Pracy; 12 lipca 2007 r. - uzyskanie tytułu zawodowego magistra administracji.

2.2. Dyplom magistra prawa

2004-2009 jednolite studia magisterskie na kierunku prawo na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, seminarium w Katedrze Prawa Cywilnego; 11 lutego 2009 r. – uzyskanie tytułu zawodowego magistra prawa.

2.3. Dyplom doktora nauk prawnych w zakresie prawa

2007-2011 stacjonarne studia doktoranckie w zakresie prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Katedra Prawa Pracy (2007-2008), Katedra Doktryn Polityczno-Prawnych (2008-2011), średnia ocen ze wszystkich egzaminów w toku studiów doktoranckich i egzaminów doktorskich: 5,0. Ukończenie studiów doktoranckich w gronie 5% najlepszych absolwentów studiów doktoranckich w roku akademickim 2010/2011.

Rozprawa doktorska pt. „Wykluczenie społeczne i cele Unii Europejskiej w zakresie jego zwalczania”. Promotor: prof. UŁ dr hab. Maciej Chmieliński; recenzenci: prof. dr hab. Mirosław Sadowski i prof. UŁ dr hab. Tomasz Tulejski. Uchwała Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego o nadaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych w zakresie prawa z dnia 18 listopada 2011 r.

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych.

3.1. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

2012 – nadal adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego (wcześniejsza nazwa: Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego), Wydział Prawa i Administracji UWM w Olsztynie, zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy; w roku akademickim 2021/2022 prowadzenie również zajęć w Filii UWM w Ełku

2014/2015 wykładowca, Podyplomowe Studium Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji UWM w Olsztynie, zajęcia pt. „Prawa i obowiązki stron stosunku pracy”, 12 godzin

3.2. Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide de Gasperi w Józefowie

2011-2013 wykładowca, WSGE im. Alcide de Gasperi w Józefowie, umowa cywilnoprawna

3.3. Inne informacje istotne dla przebiegu drogi zawodowej

2012-2013 Asesor komorniczy w obszarze Sądu Apelacyjnego w Łodzi

2013 – nadal Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (od 19 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. urlop naukowy poświęcony realizacji projektu badawczego NCN, szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)

2019 – 2022 członek Krajowej Rady Komorniczej

2020 – 2022 Przewodnicząca IV Komisji ds. naukowych i międzynarodowych Krajowej Rady Komorniczej

4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.). Omówienie to winno dotyczyć merytorycznego ujęcia przedmiotowych osiągnięć, jak i w sposób precyzyjny określać indywidualny wkład w ich powstanie, w przypadku, gdy dane osiągnięcie jest dziełem współautorskim, z uwzględnieniem możliwości wskazywania dorobku z okresu całej kariery zawodowej.

4.1. Monografia pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, stron LI + 331, ISBN 978-83-8235-321-1

1. Moim najważniejszym osiągnięciem naukowym po uzyskaniu stopnia doktora jest autorstwo monografii pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, stron LI + 331.

Wydawnictwo C.H. Beck w roku opublikowania monografii jest ujęte w wykazie, o którym mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (120 punktów według wykazu wydawnictw MNiSW publikujących recenzowane monografie naukowe).

Recenzje wydawnicze:

Prof. dr hab. Zbigniew Góral

Prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak

Monografia jest efektem indywidualnego projektu badawczego pt. *Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika*, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki, konkurs „Sonata”, nr 2017/26/D/HS5/01050, zob. szerzej pkt 7.2.1. autoreferatu). Przygotowując książkę przeprowadziłam kwerendy biblioteczne w Bibliothèque de droit social et études sociales, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne (listopad 2018 r., maj 2019 r.) oraz kwerendę biblioteczną w Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid (listopad 2019 r.). Przygotowanie książki stanowi również kontynuację moich wcześniejszych zainteresowań badawczych problematyką minimalnego wynagrodzenia za pracę, czego wyrazem była działalność w charakterze zewnętrznego eksperta Międzynarodowej Organizacji Pracy (zob. pkt 7.2.2. autoreferatu), a także publikacje na ten temat (zob. pkt 5.1. autoreferatu). Książka jest przedmiotem recenzji prof. dr hab. Jerzego Wratnego opublikowanej w „Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym” 2022/7.

2. Do wyboru tematu skłoniły mnie brak całościowego rozważenia minimalnego wynagrodzenia w doktrynie, duża doniosłość społeczna, ekonomiczna i prawna problematyki. O aktualności zagadnienia świadczy m.in. uwzględnienie minimalnego wynagrodzenia za pracę w działaniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym Deklaracji stulecia na rzecz przyszłości pracy z 2019 r., a także projekt Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej z 2019 r. Już po opublikowaniu książki dyrektywa ta została przyjęta: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U.UE.L.2022.275.33). Cechą charakterystyczną monografii jest przyjęcie perspektywy społecznych praw człowieka oraz międzynarodowych i europejskich standardów w tym zakresie. Przyjęta płaszczyzna badawcza stanowi punkt odniesienia dla rozważań nad krajowymi rozwiązaniami prawnymi przedstawionymi w ujęciu prawnoporównawczym.

W monografii koncentruję się wokół czterech obszarów badawczych.

Po pierwsze, staram się ustalić istotę minimalnego wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia sprawiedliwego i wynagrodzenia godziwego. Określam cechy charakterystyczne minimalnego wynagrodzenia, a także podejmuję próbę wyodrębnienia jego celów. Badam społeczno-ekonomiczne znaczenie minimalnego wynagrodzenia, zwłaszcza w kontekście ubóstwa i jego wpływu na poziom zatrudnienia.

Po drugie, analizuję wartości legitymizujące ideę minimalnego wynagrodzenia w świetle aksjologicznych założeń prawa międzynarodowego, prawa europejskiego i krajowych porządków prawnych. Omawiane zagadnienie rozważam na tle teorii ekonomii oraz współczesnych koncepcji sprawiedliwości społecznej. W monografii odwołuję się także do filozofii praw człowieka i sformułowanej tam wizji sprawiedliwie ukształtowanego państwa.

Po trzecie, konstruuje międzynarodowy i europejski standard minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pod pojęciem standardu rozumiem „normy określające podstawowe wymagania”, które w świetle społecznych praw człowieka wyznaczają zakres zobowiązań państw. W badaniach uwzględniam instrumenty prawne Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy i Unii Europejskiej.

Po czwarte, w perspektywie prawnoporównawczej analizuję sposób realizacji międzynarodowego i europejskiego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę w

wybranych krajowych systemach prawnych. Uwzględniam porządki prawne Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Polski, Portugalii, Rosji, Rumunii, Wielkiej Brytanii oraz Włoch. W krajach tych minimalne wynagrodzenie ustalane jest metodą ustawową lub układową, z uwzględnieniem różnego rodzaju kryteriów. Dodatkowym kryterium wyboru państw poddanych analizie jest ich położenie geograficzne w Europie. Na tym tle podejmuję próbę sformułowania prawidłowości oraz wskazania różnic pomiędzy poszczególnymi porządkami prawnymi. Pragnę podkreślić, że trzeci i czwarty problem badawczy są ze sobą ściśle związane.

W monografii posługuję się terminem „pracobiorca” na wskazanie osób uprawnionych do minimalnego wynagrodzenia w świetle standardu prawnomiędzynarodowego i prawnoeuropejskiego. Pojęciem tym określam zróżnicowaną wewnętrznie kategorię ludzi wykonujących pracę zarobkową na czyjąś rzecz, czyli zależną pracę zarobkową. Moim zdaniem termin ten uwzględnia istotę prawa międzynarodowego i europejskiego lepiej niż pojęcie „pracownik” w rozumieniu Kodeksu pracy. Takie ujęcie uwzględnia również fakt, że w angielskich i francuskich wersjach aktów prawa międzynarodowego i prawa europejskiego odróżnia się pojęcie pracownika (ang. *employee*, fr. *salarié*) od szerszej kategorii osób wykonujących pracę zarobkową (ang. *worker*, fr. *travailleur*).

W aktach prawa międzynarodowego stosowane są pojęcia „płaca” (ang. *remuneration*, fr. *remuneration*) oraz „wynagrodzenie” (ang. *wage*, fr. *salairé*). W polskich wersjach językowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej MOP) termin „wage” jest tłumaczony jako „płaca”, natomiast w projekcie dyrektywy Unii Europejskiej jako „wynagrodzenie”. Dla zachowania spójności rozważań w książce konsekwentnie stosuję termin „wynagrodzenie minimalne” a nie „płaca minimalna”, co jest zgodne z brzmieniem ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Książka została podzielona na trzy części. Część I pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę – zagadnienia ogólne” (rozdziały 1-2) koncentruje się na minimalnym wynagrodzeniu jako pojęciu prawnym, jego podstawach teoretycznych, a także uwarunkowaniach społecznych i ekonomicznych tej instytucji. Część II pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” (rozdziały 3-7) jest poświęcona regulacji minimalnego wynagrodzenia na poziomie międzynarodowym i europejskim. Część III pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” (rozdziały 8-12) zawiera pogłębioną analizę prawnoporównawczą. Struktury części II i III odwołują się do tych samych zagadnień. Jest to zabieg, który zapewnia klarowność wyводу i umożliwia porównanie rozwiązań przyjętych na poziomie międzynarodowym, europejskim oraz krajowym. W „Zakończeniu” formułuję przekrojowe wnioski wynikające z analizy przeprowadzonej w poszczególnych częściach książki.

3. W rozdziale I pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę – istota, cele i uwarunkowania społeczno-ekonomiczne” przedstawiam koncepcje teoretyczne wynagrodzenia sprawiedliwego, wynagrodzenia godziwego i wynagrodzenia minimalnego. Analizuję cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przybliżam jego cele społeczne i gospodarcze. Punktem wyjścia przeprowadzonej analizy jest założenie, że praca nie jest towarem. Zasada ta została sformułowana w preambule Konstytucji MOP oraz Deklaracji filadelfijskiej dotyczącej celów oraz zamierzeń MOP. Reguła ta jest szeroko podkreślana w literaturze, m.in. przez Alaina Supiot, a w piśmiennictwie polskim m.in. przez Arkadiusza Sobczyka, Teresę Liszcz, Andrzeja Świątkowskiego i Annę Musiałę.

Analizując na gruncie prawa międzynarodowego i prawa europejskiego relację pomiędzy wynagrodzeniem sprawiedliwym, wynagrodzeniem godziwym a wynagrodzeniem minimalnym doszłam do wniosku o nadrzędnym charakterze wynagrodzenia sprawiedliwego. Ma ono najszerszy zakres przedmiotowy bowiem oprócz odniesień do jego wysokości uwzględnia również m.in. równe traktowanie, różnice w ilości i jakości wykonanej pracy, terminowość wypłaty oraz ograniczenia w dokonywaniu potrąceń. Wynagrodzenie godziwe koncentruje się wokół zapewnienia pracobiorcy i jego rodzinie odpowiedniego (godziwego) standardu życia. Koncepcja wynagrodzenia godziwego bliska jest idei wynagrodzenia zapewniającego utrzymanie (ang. *living wage*), wyrażonej m.in. w preambule Konstytucji MOP. Z kolei Komitet Ekspertów do spraw stosowania konwencji i zaleceń MOP wiąże sedno minimalnego wynagrodzenia z ustaleniem najniższej kwoty wypłacanej przez pracodawcę w zamian za pracę wykonaną w danym okresie, obliczaną w oparciu o czas pracy lub jej wyniki, która nie może zostać obniżona w drodze porozumienia indywidualnego lub zbiorowego, jest prawnie gwarantowana i określana w taki sposób, aby zapewnić środki na pokrycie niezbędnych potrzeb pracobiorcy i jego rodziny odpowiadających krajowym warunkom społeczno-gospodarczym.

Na gruncie prawa polskiego uwzględniłam Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej, w tym art. 2, art. 20, art. 24, a zwłaszcza art. 65 ust. 4. Krytycznie oceniam stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyroku z dnia 7 maja 2001 r., K 19/00, w którym Trybunał utożsamiał sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę z wynagrodzeniem godziwym czyli takim, które wystarcza na zaspokojenie uzasadnionych potrzeb jednostki. Tak rozumiane sprawiedliwe (godziwe) wynagrodzenie TK powiązał z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Na gruncie art. 13 kodeksu pracy (dalej k.p.) odwołuję się do koncepcji godności człowieka w znaczeniu konstytucyjnym, która jest realizowana przez wynagrodzenia minimalne. Taka perspektywa koresponduje z motywami leżącymi u podstaw ukształtowania treści art. 13 k.p., w których godziwość wynagrodzenia jest łączona przede wszystkim z zapewnieniem pracobiorcy i jego rodzinie odpowiedniego poziomu życia, zaś w mniejszym stopniu z zachowaniem ekonomicznej ekwiwalentności wynagrodzenia i wykonanej pracy. Rozważając cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę dochodzę do wniosku, że co do zasady odpowiada ono standardowym cechom wynagrodzenia za pracę. Jego szczególny charakter przejawia się w metodzie ustalania jego wysokości. W tym procesie kryterium ilości i jakości pracy ustępuje przed wymogiem zapewnienia pracobiorcy i jego rodzinie środków utrzymania. Minimalne wynagrodzenie koncentruje się na realizacji funkcji alimentacyjnej, a nie zachowaniu ekonomicznej równoważności wynagrodzenia i pracy. W rezultacie, minimalne wynagrodzenie jest świadczeniem wzajemnym w sensie prawnym względem wykonanej pracy, ale nie zawsze ekwiwalentnym w ujęciu ekonomicznym.

Wśród celów minimalnego wynagrodzenia wyróżniam te o charakterze gospodarczym i te o charakterze społecznym. Moim zdaniem priorytetowo należy traktować cele społeczne, a szczególnie istotne znaczenie ma fakt, że minimalne wynagrodzenie jest instrumentem transferów społecznych, przyczyniając się do redystrybucji dochodu. W ujęciu historycznym początkowo minimalne wynagrodzenie służyło zmniejszaniu zjawiska ubóstwa wśród osób najbardziej narażonych na wyzysk czyli kobiet, dzieci i robotników niewykwalifikowanych. Stopniowo omawiany instrument prawny łączono z coraz szerszą stosowaną polityką państw w obszarze zwalczania ubóstwa, a na gruncie prawa międzynarodowego - z urzeczywistnieniem idei należnego pracobiorcom udziału w korzyściach wynikających z postępu gospodarczego. Analizując wpływ minimalnego wynagrodzenia na poziom zatrudnienia zwracam uwagę, że w piśmiennictwie jest on oceniany niejednolicie. Przedmiotem krytyki jest nie tyle fakt wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia co jego ustalania na zbyt wysokim poziomie.

Negatywne skutki w postaci zwiększonego bezrobocia mogą być szczególnie dotkliwe dla pracobiorców najmniej zarabiających, a więc tych, których minimalne wynagrodzenie miało chronić, prowadząc do zwiększenia ubóstwa i nierówności. Realizacja celów społecznych powinna zatem odbywać się przy jak najmniejszym negatywnym wpływie na sytuację gospodarczą.

4. W rozdziale II pt. „Ekonomiczne i filozoficzne podstawy idei minimalnego wynagrodzenia za pracę” koncentruję się na uzasadnieniu minimalnego wynagrodzenia w świetle wybranych teorii ekonomii oraz na gruncie współczesnych koncepcji sprawiedliwości społecznej. Punktem wyjścia dla rozważań w tym fragmencie monografii jest uznanie minimalnego wynagrodzenia za przejaw ingerencji państwa w działanie rynku dla realizacji określonych celów społecznych i gospodarczych.

Ekonomiczne podstawy idei minimalnego wynagrodzenia za pracę są w piśmiennictwie rozpatrywane przede wszystkim pod kątem ingerencji państwa w mechanizmy popytu i podaży oraz jej skutków dla poziomu zatrudnienia lub konsumpcji dóbr i usług. W ujęciu ekonomii klasycznej (Adam Smith, David Ricardo) zauważono, że pracownicy powinni być wynagradzani tak, aby ich płaca wystarczała na życie oraz założenie i utrzymanie rodziny. Z kolei w nurcie ekonomii neoklasycznej, przedstawiciel monetarystów Milton Friedman uważa, że o wysokości płac powinien decydować wyłącznie mechanizm rynkowy. Opowiada się za zapewnieniem rodzinie minimalnego standardu życia, twierdzi jednak, że minimalne wynagrodzenie nie stanowi odpowiedniego instrumentu do osiągnięcia tego celu. Odmienną perspektywę przyjmują przedstawiciele ekonomii postkeynesowskiej, którzy nawiązują do teorii całkowitego popytu sformułowanej przez Johna M. Keynesa. W tym ujęciu to popyt, a nie płaca kształtuje poziom zatrudnienia i produkcji. Wzrost płac realnych prowadzi do wzrostu konsumpcji, co z kolei zwiększa popyt na pracę i zmniejsza bezrobocie. Minimalne wynagrodzenie prowadzi do redystrybucji dochodu od pracobiorców wysoko zarabiających do tych nisko zarabiających, natomiast zwiększony popyt na pracę wynika z faktu, że gospodarstwa domowe o niskich dochodach przeznaczają więcej na konsumpcję. W teorii ekonomii można zatem zaobserwować ewolucję poglądów na temat wprowadzania i podwyższania minimalnego wynagrodzenia. Za szczególnie ciekawy uważam fakt, że w najnowszym piśmiennictwie jednoznacznie stwierdza się pozytywny wpływ minimalnego wynagrodzenia na popyt i poziom zatrudnienia. Pavlina R. Tcherneva podkreśla, że badania dotyczące płacy minimalnej przynoszą jednoznaczne wyniki: podnoszenie stawki płacowej nie sprawia, że miejsca pracy znikają.

Na gruncie myśli filozoficznej genezy idei minimalnego wynagrodzenia należy upatrywać w postulatach marksizmu i socjaldemokracji zgłaszanych od XIX wieku w reakcji na trudne położenie robotników. Przeciwwagą dla socjalizmu były idee Kościoła katolickiego zawarte w encyklice *Rerum Novarum* (1891 r.). W świetle katolickiej nauki społecznej wynagrodzenie minimalne realizuje postulat płacy słusznej, który urzeczywistnia godność pracy ludzkiej. Perspektywa ta nie ma charakteru jedynie indywidualnego. Odwołuje się do zasad sprawiedliwości społecznej nakierowanych na realizację dobra wspólnego, które zakładają istnienie w ramach wspólnoty warunków do dobrego życia i rozwoju wszystkich ludzi. Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* zauważył, że „za sprawiedliwą zapłatę, gdy chodzi o dorosłego pracownika obarczonego odpowiedzialnością za rodzinę, przyjmuje się taką, która wystarcza na założenie i godziwe utrzymanie rodziny oraz zabezpieczenie jej przyszłości”. Moim zdaniem na gruncie katolickiej nauki społecznej minimalne wynagrodzenie za pracę

realizuje postulat płacy słusznej i znajduje podstawę w zasadach sprawiedliwości społecznej ukształtowanych w taki sposób, aby urzeczywistniać osobowe dobro wspólne.

W rozważaniach nad marksistowską koncepcją wyrównywania dostępu do środków produkcji, rozwiniętą w odpowiedzi na powstanie społeczeństwa przemysłowego, odwołuję się do poglądów Karola Marksa oraz przedstawiciela współczesnego marksizmu analitycznego Johna Roemera. W tym świetle wynagrodzenie minimalne jawi się jako transfer od pracodawcy do pracownika części wartości produktu wytworzonego przez tego ostatniego. Taki transfer można postrzegać jako sposób zmniejszenia pierwotnych nierówności w dostępie do środków produkcji. Minimalne wynagrodzenie stanowi instrument wyrównywania dostępu do środków produkcji, chroniąc jednostkę wykonującą pracę najemną (wyalienowaną) przed wyzyskiem.

Następnie odwołuję się do socjaldemokratycznej koncepcji równości społecznej, reprezentowanej m.in. przez Davida Millera, Michaela Walzera oraz Anthony'ego Giddensa. Koncepcja ta dopuszcza dysproporcje w dochodach pod warunkiem, że szanse i pozycja jednostki w społeczeństwie nie są uzależnione od jej statusu materialnego. W tym ujęciu minimalne wynagrodzenie jest instrumentem zapewniającym pracobiorcy środki na zaspokojenie potrzeb, zmierzającym do urzeczywistniania równości w życiu społecznym. Jego celem nie jest redukcja wszystkich różnic majątkowych między ludźmi, ale tylko tych, które wpływają na równość społeczną.

Analizując liberalną koncepcję równości dystrybutywnej koncentruję się na doktrynie liberalizmu społecznego najlepiej wyrażonej przez Johna Rawlsa. Koncentruję się na teorii sprawiedliwości i wyodrębnionej w jej ramach zasadzie dyferencji, odnoszącej się do dystrybucji dóbr ekonomicznych. Zakłada ona, że nierówności społeczne i ekonomiczne mają być tak ułożone, aby były z największą korzyścią dla najbardziej upośledzonych i tworzyły warunki autentycznej równości szans. W tym świetle minimalne wynagrodzenie stanowi instrument korekty rozdziału dóbr ekonomicznych pomiędzy jednostkami bardziej i mniej utalentowanymi, zapewniając tym ostatnim właściwy udział w tych dobrach.

Na gruncie utylitarnej koncepcji maksymalizacji użyteczności uzasadnienie minimalnego wynagrodzenia jest niejednoznaczne, o czym świadczą m.in. poglądy Richarda M. Hare'a oraz Johna L. Mackiego. Kluczową rolę w utylitaryzmie odgrywa dążenie do przyjmowania rozwiązań korzystnych dla jak największej liczby ludzi. Ocena zasadności minimalnego wynagrodzenia zależy od uwzględnienia w rachunku użyteczności założenia, zgodnie z którym jednostce przysługują zasoby niepodlegające uszczupleniu, nawet jeśli byłoby to korzystne dla większości. W razie wprowadzenia do kalkulacji takiego zastrzeżenia, uzasadnienia minimalnego wynagrodzenia można upatrywać w konieczności zapewnieniu każdej jednostce gwarantowanego udziału w zasobach.

Natomiast na tle filozofii praw człowieka zauważam, że wolność człowieka jest ograniczona przez powinność działania na zasadzie solidarności z innymi. Dochodzę do wniosku, że minimalne wynagrodzenie wpisuje się w wizję sprawiedliwie urządzonego społeczeństwa, w którym ludzie na zasadzie braterstwa przyczyniają się do realizacji dobra innych osób. Wymaga to m.in. zapewnienia jednostkom minimum bezpieczeństwa socjalnego, co umożliwia wszystkim członkom społeczeństwa osiągnięcie pełni rozwoju osobistego. Uznaję, że minimalne wynagrodzenie służy zapewnieniu pracobiorcy i jego rodzinie bezpieczeństwa materialnego, które jest niezbędne dla korzystania ze społecznych praw człowieka, a także warunkuje realizację praw gospodarczych, kulturalnych, obywatelskich i politycznych. W tym

sensie minimalne wynagrodzenie przyczynia się do pełnego urzeczywistnienia przyrodzonej godności człowieka.

Przeprowadzona analiza doprowadziła mnie do wniosku, że zasadność istnienia minimalnego wynagrodzenia może być łączona z urzeczywistnianiem godności człowieka pracującego, z zapewnieniem równego dostępu do środków produkcji, dostępu do należnych zasobów ekonomicznych, urzeczywistnieniem równości społecznej albo równości dystrybucyjnej. Każde z tych ujęć odwołuje się do istoty minimalnego wynagrodzenia jako instrumentu zapewnienia środków utrzymania osobom znajdującym się w najmniej korzystnej sytuacji na rynku pracy.

5. Część II monografii rozpoczyna się od rozdziału III pt. „Koncepcja minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka”. W tym fragmencie książki analizuję ugruntowanie minimalnego wynagrodzenia w regulacjach prawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych (Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), jak również Międzynarodowej Organizacji Pracy (w szczególności Konwencji nr 26 dotyczącej ustanowienia metod ustalania płac minimalnych, Konwencji nr 99 dotyczącej metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie oraz Konwencji nr 131 dotyczącej ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się wraz z towarzyszącymi im zaleceniami). Odnoszę się też do Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy i jej zrewidowanej wersji. Uwzględniam także prawo Unii Europejskiej, zwłaszcza Europejski Filar Praw Społecznych z 2017 r. oraz inicjatywę Komisji Europejskiej związaną z projektem dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych.

Przeprowadzona analiza doprowadziła mnie do wniosku, że instrumenty prawa międzynarodowego i prawa europejskiego wprost odwołują się do godności człowieka jako koncepcji bazowej dla ukształtowania sprawiedliwie zorganizowanego społeczeństwa. W tym ujęciu minimalne wynagrodzenie jest traktowane jako instrument realizacji prawa do godziwej płacy, przyczynia się również do urzeczywistniania innych praw człowieka uznanych w prawie międzynarodowym i europejskim.

Badania instrumentów prawnych MOP dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę pozwalają na przedstawienie ewolucji funkcji minimalnego wynagrodzenia począwszy od narzędzia łagodzenia zjawiska ubóstwa aż do instrumentu zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. Powyższą perspektywę wiąże z przekonaniem, że nie można zapewnić człowiekowi warunków do rozwoju osobistego bez jednoczesnego zagwarantowania mu materialnych podstaw utrzymania. Dostrzegam podobieństwo unijnej perspektywy z aktywnością ONZ, MOP i Rady Europy, dla których zapewnienie rozwoju społeczno-gospodarczego stanowi jeden z priorytetów.

6. W rozdziale IV pt. „Zakres podmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” rozważam kto jest uprawniony do minimalnego wynagrodzenia za pracę i badam poszczególne instrumenty prawne pod kątem tendencji zmian w tym zakresie. Analizuję także dopuszczalność zróżnicowania stawek minimalnego wynagrodzenia pomiędzy odmiennymi kategoriami pracobiorców oraz w ramach tych kategorii, jak i warunki takiego zróżnicowania.

Przeprowadzona analiza regulacji ONZ oraz Rady Europy dotyczących słusznej i zadowalającej (sprawiedliwej) płacy doprowadziła mnie do wniosku, że zakres podmiotowy minimalnego wynagrodzenia jest szeroki. Obejmuje każdego człowieka świadczącego pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu, bez względu na jej podstawę prawną, z wyłączeniem niezależnych wykonawców pracy, a więc jednostek wykonujących pracę na własny rachunek. Realizacja praw pracobiorcy do płacy słusznej i zadowalającej, która umożliwi pracobiorcy i jego rodzinie godziwe życie, następuje z odwołaniem do konstrukcji minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym sensie rodzina pracobiorcy jest pochodnym beneficjentem prawa do słusznej i sprawiedliwej płacy i pośrednio korzysta z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W kwestii różnicowania zakresu podmiotowego minimalnego wynagrodzenia wyróżniam na gruncie prawa międzynarodowego i prawa europejskiego dwa podejścia. Pierwsze zakłada przejściowe zróżnicowanie minimalnego wynagrodzenia, a jego celem jest stopniowe zapewnienia pełnej realizacji prawa do słusznej i zadowalającej płacy. Według drugiego podejścia dyferencjacja podmiotowa może mieć charakter trwały, jeśli jej zastosowanie jest merytorycznie uzasadnione. W tym kontekście zauważam, że regulacje MOP wprost dopuszczają geograficzne zróżnicowanie stawek minimalnego wynagrodzenia, aby dostosować je do kosztów utrzymania w danych warunkach społecznych i gospodarczych. Z kolei projekt dyrektywy unijnej wskazuje na dopuszczalność różnicowania stawek ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla określonych grup pracobiorców, zaznaczając, że państwa członkowie powinny ograniczyć takie zróżnicowanie do minimum.

Przeprowadzona analiza doprowadziła do wniosku, że państwa zachowują znaczną swobodę w różnicowaniu podmiotowym wynagrodzenia minimalnego. Zdaniem Komitetu Ekspertów MOP przypadki wykraczania przez państwa poza kryteria dyferencjacji wymienione w regulacjach MOP i różnicowania minimalnego wynagrodzenia np. ze względu na wiek lub nabywanie kwalifikacji wymagają oceny w świetle zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Z kolei z wypowiedzi komitetów monitorujących przestrzeganie art. 7 lit. a Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej (dalej EKS) wynika, że różnicowanie minimalnego wynagrodzenia zawsze musi służyć uzasadnionemu celowi oraz być proporcjonalne do jego osiągnięcia.

7. W rozdziale V pt. „Zakres przedmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” badam składniki tego wynagrodzenia, w tym dopuszczalność obliczania minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem jego dodatkowych składników, wypłacanych obok wynagrodzenia zasadniczego. Odnoszę się także do przyjętego na gruncie prawa międzynarodowego i europejskiego rozróżnienia pojęcia wynagrodzenia za pracę (ang. *wage*) oraz pojęcia płacy (ang. *remuneration*).

Analizując akty prawa międzynarodowego i prawa europejskiego zauważam, że nie regulują one wprost zakresu przedmiotowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. W szczególności nie odpowiadają na pytanie, które świadczenia wypłacane przez pracodawcę powinny być uwzględnione przy ocenie, czy ich suma odpowiada kwocie wynagrodzenia minimalnego. Dochodzę jednak do wniosku, że wskazówkę w tym obszarze można znaleźć w przyjętych na ich gruncie znaczeniach pojęć płacy (ang. *remuneration*) oraz wynagrodzenia za pracę (ang. *wage*). Na tym tle stwierdzam, że regulacje prawne ONZ, MOP i Rady Europy nie traktują tych

terminów synonimicznie. „Płaca” ma szersze znaczenie niż „wynagrodzenie” i obejmuje swoim zakresem również świadczenia od pracodawcy niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą. W najszerszym ujęciu uwzględnia także transfery społeczne nie pochodzące wprost od pracodawcy. Tak rozumiana „płaca” wiąże się z urzeczywistnianiem innych społecznych praw człowieka, w tym prawa do odpowiedniego poziomu życia.

8. W rozdziale VI pt. „Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” przedstawiam ewolucję tych kryteriów i wzajemne relacje między nimi.

Badania międzynarodowych i europejskich regulacji prawnych prowadzą do wniosku, że godziwy standard życia można uznać za metakryterium ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Chodzi o zapewnienie egzystencji na poziomie umożliwiającym zaspokojenie potrzeb podstawowych, takich jak żywność czy mieszkanie, a także potrzeb związanych z udziałem w życiu społecznym i kulturalnym. Zauważam, że konieczność zapewnienia godziwego standardu życia nie stanowi wyłącznie obowiązku pracodawcy, ale jest wyzwaniem dla całego społeczeństwa zorganizowanego w oparciu o prawa człowieka i zasadę solidaryzmu społecznego. Dlatego uznaję, że minimalne wynagrodzenie może być uzupełnione w realizacji tego celu przez transfery społeczne, zwłaszcza przez świadczenia z zabezpieczenia społecznego.

W dalszej kolejności koncentruję się na kryteriach ustalania minimalnego wynagrodzenia wprost sformułowanych w konwencjach MOP nr 26, nr 99 oraz nr 131 i dostrzegam ewolucję w ich rozwoju. Pierwsze prawnie wiążące regulacje w tym zakresie zawarto w Konwencji MOP nr 131, która formułuje szereg kryteriów społecznych i gospodarczych, bez wprowadzania hierarchii między tymi dwoma grupami. Uważam, że pierwszoplanowy charakter można jednak przyznać wymogom społecznym, co wynika z faktu, że u podstaw ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę leży metakryterium godziwego poziomu życia. Przeprowadzone w tym rozdziale rozważania prowadzą do wniosku, że kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę zawarte w regulacjach prawnych MOP i projekcie dyrektywy cechuje duży stopień ogólności. Państwa dysponują znaczną swobodą w dostosowywaniu tych kryteriów do krajowych warunków społeczno-gospodarczych, a także przyjmowaniu dodatkowych wskaźników. Mogą dążyć do osiągnięcia kompromisu pomiędzy potrzebami społecznymi pracobiorców i ich rodzin, a możliwościami finansowymi pracodawców oraz ogólnym rozwojem gospodarczym państw.

9. W rozdziale VII pt. „Mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” badam zobowiązania państw do utworzenia i utrzymania takiego mechanizmu, w tym zakres autonomii państw w wyborze rodzaju mechanizmu, zaangażowanie przedstawicieli pracodawców i przedstawicieli pracobiorców, a także włączenie w jego działania osób reprezentujących ogólne interesy kraju.

Międzynarodowy standard dotyczący mechanizmu ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia cechuje stopniowy rozwój. Najpełniejszy wyraz osiągnął on w Konwencji MOP nr 131. Konwencja ta wymaga zaangażowania przedstawicieli pracodawców i przedstawicieli pracobiorców, zarówno na etapie tworzenia, jak i funkcjonowania krajowego mechanizmu ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Współdziałanie z partnerami społecznym postrzegam jako gwarancję odpowiedniego wyważenia podmiotów interesów

bezpośrednio nim dotkniętych oraz warunków, aby przyjęty mechanizm był skuteczny w praktyce. Z przeprowadzonej analizy wynika, że współdziałanie takie może przybrać formę konsultacji lub ich bezpośredniego udziału w podejmowaniu decyzji organu ustalającego wynagrodzenie minimalne. Na etapie funkcjonowania mechanizmu preferowaną formą współdziałania jest bezpośrednio uczestnictwo partnerów społecznych w procesie decyzyjnym. Taki model sprzyja bowiem większej skuteczności przestrzegania ustalonej stawki lub stawek wynagrodzenia. Zwracam również uwagę, że Konwencja nr 131 wymaga zaangażowania osób reprezentujących ogólne interesy kraju, co ma zapewnić wszechstronne rozważenie w procesie decyzyjnym krajowych uwarunkowań społecznych i gospodarczych, które wykraczają poza perspektywę przyjmowaną przez partnerów społecznych.

Na gruncie EKS stwierdzam, że minimalne wynagrodzenie może być ustalone na drodze swobodnie zawartych układów zbiorowych pracy bądź prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń albo w inny sposób odpowiedni dla warunków krajowych. Wybór między tymi wariantami nie jest podporządkowany wyrażonej hierarchii, ani wymogowi udziału w mechanizmie określonych podmiotów. Zauważam jednak, że wyrażone w treści EKS ogólne poparcie dla rozwiązań zbiorowych pośrednio wskazuje na preferencję dla układowej metody ustalania wynagrodzenia minimalnego.

Odnosząc się do projektu unijnej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych zauważam, że nie ma tam wskazanego jednego mechanizmu realizacji przez państwa członkowskie celów dyrektywy. Co do zasady państwa mogą wprowadzić mechanizm ustawowy lub mogą wspierać dostęp do ochrony wynagrodzenia minimalnego uregulowanego w układach zbiorowych. Unia szanuje różnorodność systemów krajowych, a także nie narusza autonomii partnerów społecznych. Dyrektywa w żadnym wypadku nie wymaga przyjęcia mechanizmu ustawowego w państwach, w których taki mechanizm nie istnieje, ani powszechnego stosowania układów zbiorowych. Jednocześnie projekt wymaga ustanowienia ram dla negocjacji zbiorowych oraz wspierania takich negocjacji. Elementem mechanizmu ustawowego powinno być ustanowienie organów doradczych, które wspomagają władze publiczne. Projekt nie określa składu tych organów. Na tym tle wyrażam pogląd, że nie ma przeszkód, aby w pracach tych organów uczestniczyli niezależni eksperci lub osoby reprezentujące interesy państwa.

10. Część III monografii rozpoczyna się od rozdziału VIII pt. „Podstawy prawne minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych”. W rozdziale tym analizuję unormowanie minimalnego wynagrodzenia w Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce, Portugalii, Rosji, Rumunii, Wielkiej Brytanii oraz Włoszech. Wskazuję na najważniejsze przepisy krajowe, będące podstawą dla dalszych rozważań prawnoporównawczych. Biorę pod uwagę regulacje konstytucyjne, ustawowe oraz układowe w poszczególnych państwach.

Analizowane systemy prawne cechuje oparcie na prawnonaturalnej idei przyrodzonej godności człowieka, którą uznają one za fundamentalną kategorię prawną. W różnym stopniu odnoszą się do wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia minimalnego. Wyjątkowo szeroką regulację zawiera konstytucja Portugalii, która nie tylko gwarantuje minimalne wynagrodzenie, ale określa także kryteria ustalania jego wysokości. Konstytucje Rumunii, Rosji oraz Polski formułują gwarancje minimalnego wynagrodzenia, pozostawiając ich doprecyzowanie aktom niższej rangi. Konstytucje Włoch i Hiszpanii nie odnoszą się bezpośrednio do minimalnego wynagrodzenia, ale nawiązują do koncepcji godziwej płacy. Konstytucje pozostałych państw

nie odnoszą się wprost do minimalnego wynagrodzenia, ale jego uzasadnienia można pośrednio upatrywać w ideach, na których opierają się państwo i prawo. Do tej grupy zaliczam Austrię, Niemcy i Francję, a także – biorąc pod uwagę specyfikę systemu *common law* – Wielką Brytanię.

Moim zdaniem rozbieżności w konstytucyjnych regulacjach kwestii społecznych korespondują z aktualnym w chwili ich przyjmowania poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego państwa oraz rozwoju międzynarodowego i europejskiego systemu społecznych praw człowieka. W tym kontekście szczególne znaczenie przyznaję uchwaleniu Europejskiej Karty Społecznej oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, a także w odniesieniu do państw Europy Środkowo-Wschodniej zmianom społeczno-gospodarczym wynikającym z transformacji ustrojowej po 1989 r. Jednocześnie badania prawno-porównawcze doprowadziły do wniosku, że nie ma bezpośredniego związku pomiędzy uregulowaniem minimalnego wynagrodzenia w konstytucjach krajowych a ratyfikacją poszczególnych aktów prawa międzynarodowego i europejskiego.

W dalszej kolejności wyróżniam ustawowe oraz układowe podstawy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Metodę ustawową przyjęto w Niemczech, Francji, Portugalii, Hiszpanii, Rumunii, Rosji, Wielkiej Brytanii i Polsce, a więc zarówno w państwach, w których ustawy zasadnicze szczegółowo regulacją minimalne wynagrodzenia, jak też w takich, gdzie konstytucje nie odnoszą się wprost do tego zagadnienia. Spośród badanych przeze mnie państw metodę układową zastosowano w Austrii oraz we Włoszech.

Przeprowadzona w tym rozdziale analiza doprowadziła do wniosku, że uzasadnienie krajowych regulacji minimalnego wynagrodzenia wynika ze wspólnych, prawnonaturalnych podstaw prawa pozytywnego na poziomie międzynarodowym, europejskim i krajowym. Niezależnie od tego czy w konstytucji wynagrodzenie jest uregulowane *expressis verbis*, stanowi ono przedmiot ustaw i aktów wykonawczych lub układów zbiorowych pracy. Moim zdaniem co do zasady sposób regulacji minimalnego wynagrodzenia na płaszczyźnie konstytucyjnej nie ma wpływu na przyjęcie metody ustawowej lub układowej. Rolą konstytucyjnej regulacji minimalnego wynagrodzenia jest przede wszystkim doprecyzowanie wartości leżących u podstaw krajowych porządków prawnych. Tylko w niektórych przypadkach konstytucje krajowe przesądzają o sposobie urzeczywistnienia prawa pracobiorcy do minimalnego wynagrodzenia. Chodzi o sytuacje, gdy regulacje konstytucyjne precyzują kryteria lub metodę ustalania jego wysokości, jak np. w Polsce, gdzie Konstytucja RP przesądza o uregulowaniu minimalnego wynagrodzenia w drodze ustawy.

11. W rozdziale IX pt. „Zakres podmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” dokonuję jego oceny w świetle standardu międzynarodowego i europejskiego, skonstruowanego w rozdziale IV monografii. Rozważam kwestię powszechności systemów krajowych pod kątem mechanizmów ustawowych i układowych. Badam dopuszczalność dyferencjacji oraz kryteria zróżnicowania zakresu podmiotowego minimalnego wynagrodzenia w poszczególnych państwach.

Z przeprowadzonych badań prawno-porównawczych wynika, że krajowe systemy minimalnego wynagrodzenia na ogół mają powszechny charakter. Obejmują osoby, które wykonują pracę zależną, co w krajowych porządkach prawnych z reguły przybiera formę pracy podporządkowanej. Krajowi prawodawcy różnie jednak zapatrują się na dopuszczalność wykonywania pracy podporządkowanej poza stosunkiem pracy, a rozwiązania tej kwestii

wpływają na zakres podmiotowy krajowych regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym obszarze w ramach systemów ustawowych wyodrębniam dwa modele. Do pierwszego z nich zaliczam państwa, które nie regulują świadczenia pracy podporządkowanej poza stosunkiem pracy (Rosja, Rumunia, Niemcy, Francja). Do drugiego modelu zaliczam państwa, w których dopuszczalne jest wykonywanie pracy podporządkowanej poza stosunkiem pracy, a w konsekwencji minimalne wynagrodzenie znajduje zastosowanie do pracobiorców wykonujących pracę poza zatrudnieniem pracowniczym (Wielka Brytania, Portugalia, Hiszpania). Podział ten nie ma charakteru rozłącznego, gdyż na poziomie krajowym mogą istnieć szczególne rozwiązania dla niektórych grup pracobiorców.

Szczególną uwagę poświęcam polskiej regulacji prawnej, która moim zdaniem jest specyficzna. Artykuł 65 ust. 4 Konstytucji RP gwarantuje prawo do minimalnego wynagrodzenia, ale nie precyzuje jego zakresu podmiotowego. Na gruncie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu pierwotnie prawo to było zapewnione pracownikom w rozumieniu art. 2 k.p. Od dnia 1 stycznia 2017 r. prawo to przyznano również przyjmującym zlecenie oraz wykonującym usługi w rozumieniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu. W rezultacie obecnie polska regulacja odnosi się do szerokiego kręgu podmiotów. Obejmuje pracowników oraz osoby fizyczne, które – niezależnie od formalnego statusu przedsiębiorcy – osobiście wykonują pracę lub świadczą usługi na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Moim zdaniem rozszerzenie kręgu uprawnionych do minimalnego wynagrodzenia poza osoby posiadające status pracownika stanowi krok we właściwym kierunku. Jednocześnie krytycznie oceniam ograniczenie stosowania omawianej regulacji ze względu na podstawę prawną działalności zarobkowej, sposób wykonywania pracy lub świadczenia usług, przedmiot umowy i metodę ustalania wynagrodzenia. Moim zdaniem, z punktu widzenia funkcji społecznej minimalnego wynagrodzenia jako instrumentu zapewniającego środki utrzymania, kryteria takie jak sposób świadczenia pracy czy formalnoprawny status pracobiorcy są przypadkowe.

W odniesieniu do systemów układowych na gruncie prawa austriackiego zauważam, że posiadanie formalnego statusu pracownika nie stanowi elementu niezbędnego do przyznania mu minimalnego wynagrodzenia. Obejmuje ono również osoby działające na podstawie umowy o świadczenie usług, jeśli wykonują usługi w osobistym podporządkowaniu, zaś stosowane do nich porozumienie zbiorowe przewiduje objęcie ich taką regulacją. W prawie włoskim zakres podmiotowy prawa do minimalnego wynagrodzenia obejmuje pracowników podporządkowanych, a więc osoby, które zobowiązują się do wykonywania pracy umysłowej lub fizycznej za wynagrodzeniem pod kierownictwem pracodawcy. Zwracam uwagę na ich odróżnienie od pracowników autonomicznych, czyli takich, którzy zobowiązują się do realizacji dzieła lub usługi za wynagrodzeniem, na ogół osobiście i przy braku podporządkowania zleceniodawcy.

Następnie badam zróżnicowanie krajowych regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę ze względu na kryterium geograficzne, kryterium sektorowe, wiek oraz nabywanie kwalifikacji. W tym fragmencie książki zwracam uwagę na ewolucję różnicowania minimalnego wynagrodzenia ze względu na nabywanie kwalifikacji zawodowych w Polsce. Początkowo takie zróżnicowanie było dopuszczalne, ale w 2017 r. zostało zlikwidowane.

Podsumowując rozważania zawarte w tym rozdziale stwierdzam, że w każdym państwie regulacja minimalnego wynagrodzenia za pracę obejmuje pracowników. Natomiast w wielu z nich wynagrodzenie to dotyczy również pracobiorców wykonujących pracę w różnie rozumianej organizacyjnej i ekonomicznej zależności od pracodawcy. Moim zdaniem szeroka

interpretacja zakresu podmiotowego minimalnego wynagrodzenia wyznacza kierunek zmian we wszystkich analizowanych państwach. Jednocześnie dostrzegam wspólne dla nich wyłączenie z zakresu omawianej regulacji niezależnych wykonawców pracy, którzy działają na własny rachunek. Co do zasady pozytywnie oceniam różnicowanie stawek minimalnego wynagrodzenia w krajowych porządkach prawnych oparte na kryterium geograficznym czy sektorowym. Takie rozwiązania umożliwiają dostosowanie regulacji minimalnego wynagrodzenia do lokalnych warunków społeczno-gospodarczych, bądź do specyfiki zatrudnienia w danym sektorze. Natomiast różnicowanie stawki ze względu na wiek lub nabywanie kwalifikacji oznacza, że minimalne wynagrodzenie jest traktowane nie tylko jako instrument redystrybucji dochodu, ale także jako narzędzie osiągnięcia celów polityki społecznej państwa. Ze względu na potencjalnie dyskryminujący charakter, a także z uwagi na konieczność spełnienia wymogów zasadności i proporcjonalności uważam, że odwołanie do tych kryteriów powinno następować tylko w niezbędnym zakresie.

12. W rozdziale X pt. „Zakres przedmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” analizuję strukturę tego wynagrodzenia, w tym znaczenie wynagrodzenia zasadniczego i innych składników. Charakteryzuję składniki minimalnego wynagrodzenia pod kątem ich ekwiwalentności za wykonaną pracę, regularności i stałego charakteru oraz związku z normalnym wymiarem czasu pracy. Odnoszę się także do możliwości jego wypłaty w formie innej niż pieniężna.

Analiza prawnoporównawcza doprowadziła do wniosku, że krajowi prawodawcy na ogół przyjmują złożoną strukturę wynagrodzenia minimalnego, obejmując jej zakresem wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki, co ma miejsce m.in. w Polsce. Złożona struktura minimalnego wynagrodzenia jest przez nich regulowana z różnym stopniem precyzji. Niektórzy szczegółowo normują kwestię składników (np. w Wielkiej Brytanii), podczas gdy inni przewidują dużą rolę orzecznictwa (np. Niemcy). Na tym tle uznaję, że polska technika legislacyjna, która zakłada odwołanie do zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych, jest wyjątkowo nieczytelna.

Ekwiwalentność za wykonaną pracę stanowi uniwersalne kryterium wliczania składników do minimalnego wynagrodzenia. Jednak rozumienie tego kryterium w poszczególnych państwach nie jest jednolite. Różnice wynikają przede wszystkim z odmiennej oceny związku z wykonywaną pracą świadczeń wypłacanych ze względu na indywidualną sytuację pracobiorcy (np. dodatek stażowy), z powodu warunków świadczenia pracy (np. dodatek za pracę w porze nocnej) i ze względu na wyniki pracy (np. premia). W niektórych państwach do minimalnego wynagrodzenia wlicza się wszystkie wypłaty pracodawcy za pracę wykonaną w danym czasie (np. w Portugalii). W innych państwach kwoty ogranicza się do składników należnych za pracę niewymagającą kwalifikacji, wykonywaną w zwykłych warunkach (np. w Niemczech, Rosji). Pośredni model dopuszcza częściowe uwzględnienie w kwocie minimalnego wynagrodzenia niektórych świadczeń wykraczających poza ścisłą relację wynagrodzenia oraz prostej pracy świadczonej w zwykłych warunkach (np. we Francji). Uważam, że takie pośrednie rozwiązanie cechuje także polską regulację prawną. Aktualna struktura minimalnego wynagrodzenia za pracę w Polsce nie zawiera przemyślanej koncepcji jego obliczania. *De lege ferenda* pożądana jest spójna i precyzyjna regulacja składników minimalnego wynagrodzenia, skonstruowana wokół przesłanki ich ściśle rozumianej ekwiwalentności z wykonaną pracą.

Regularność i stały charakter składników wynagrodzenia nie stanowią bezwzględnie warunku uwzględnienia danego składnika. Fakt, że minimalne wynagrodzenie jest wypłacane

periodycznie, w ustalonej z góry wysokości, nie przesądza o regularności i stałości jego elementów składowych. Minimalne wynagrodzenie na ogół łączy się z pełnym wymiarem czasu pracy. Powinno umożliwiać realizację potrzeb pracobiorcy i jego rodziny bez konieczności podejmowania pracy w godzinach nadliczbowych. Krajowi prawodawcy precyzują okres wykonywania pracy, za który przysługuje minimalne wynagrodzenia na dwa zasadnicze sposoby, tj. w oparciu o stawkę miesięczną lub godzinową. Modele te nie mają charakteru rozłącznego, np. w Polsce.

W odniesieniu do kwalifikacji świadczeń wypłacanych w formie innej niż pieniężna zauważam, że chodzi o należności o charakterze deputatowym (np. deputat węglowy) oraz inne świadczenia od pracodawcy, np. zapewnienie zakwaterowania. Niektóre krajowe regulacje prawne wskazują wprost, że minimalne wynagrodzenie obejmuje wyłącznie świadczenia pieniężne (np. w Hiszpanii). Odmienna perspektywa uznaje świadczenia niepieniężne za element minimalnego wynagrodzenia (np. we Francji oraz w Niemczech). Na gruncie prawa polskiego nie ma szczególnej regulacji wprost dotyczącej omawianej kwestii. Moim zdaniem art. 86 § 2 k.p., który dopuszcza częściową wypłatę wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy, ma zastosowanie do wynagrodzenia minimalnego. *De lege ferenda* pożądane jest bezpośrednie uregulowanie tej kwestii i zagwarantowanie wypłaty odpowiedniej części minimalnego wynagrodzenia w formie pieniężnej.

Całościowa analiza doprowadziła do wniosku, że nie można wyróżnić dominującego krajowego modelu kształtowania zakresu przedmiotowego minimalnego wynagrodzenia. Moim zdaniem różnorodność przyjmowanych w poszczególnych państwach rozwiązań w pewnej mierze wynika z dostosowania składników minimalnego wynagrodzenia do krajowych warunków społeczno-gospodarczych. Przede wszystkim stanowi jednak konsekwencję określenia struktury minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem całokształtu krajowych regulacji prawnych.

13. W rozdziale XI pt. „Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” analizuję krajowe regulacje prawne pod kątem zapewnienia pracobiorcom minimalnego wynagrodzenia umożliwiającego im oraz ich rodzinom życie na godziwym poziomie. Badam również szczegółowe kryteria ustalania minimalnego wynagrodzenia oraz relacje między nimi.

W pierwszej kolejności analizuję godziwy standard życia jako kryterium ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Standard ten różni się w poszczególnych państwach w zależności od panujących w nich warunków społeczno-gospodarczych. Dlatego prawnoporównaczą analizę znaczenia minimalnego wynagrodzenia dla zapewnienia tego standardu oparłam na uniwersalnym wskaźniku statystycznym Kaitza (ang. *Kaitz index*), odnoszącym się do relacji wynagrodzenia minimalnego i średniego (ang. *medium wage*). W literaturze przyjmuje się, że minimalne wynagrodzenie na poziomie 50-60% mediany wynagrodzeń wiąże się z wysokim ryzykiem ubóstwa, natomiast minimalne wynagrodzenie ustalone na poziomie co najmniej 60% średniego wynagrodzenia pozwala na uniknięcie ubóstwa. Wartości te korespondują z tzw. progiem godziwości, który został sformułowany przez Europejski Komitet Praw Społecznych na gruncie art. 4 ust. 1 EKS.

Prawodawcy krajowi przewidują ustalanie minimalnych wynagrodzeń z uwzględnieniem zarówno czynników społecznych, jak i gospodarczych. Przyjęte rozwiązania cechuje duża

różnorodność oraz brak jednoznacznej hierarchii pomiędzy wskaźnikami społecznymi i gospodarczymi. W odniesieniu do kryteriów społecznych zauważam, że kryterium potrzeb pracobiorcy i jego rodziny jest uwzględniane w badanych państwach na trzy różne sposoby. Po pierwsze, ustalenie minimalnego wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia przeciętnego lub średniego. Wariant ten co do zasady nie występuje samodzielnie. Pojawia się w kontekście waloryzacji minimalnego wynagrodzenia pozwalającej na zachowanie jego siły nabywczej (np. we Francji, w Wielkiej Brytanii). Po drugie, określenie wysokości minimalnego wynagrodzenia przez odwołanie do minimum socjalnego lub minimum egzystencji w danym państwie (np. w Rosji). Takie rozwiązanie nie ma charakteru abstrakcyjnego, ale odnosi się do dóbr i usług ujętych w koszyku konsumpcyjnym. Po trzecie, ustalenie minimalnego wynagrodzenia na podstawie kompromisu między oczekiwaniami pracobiorców a możliwościami pracodawców. Wariant ten uwzględnia założenia polityki danego państwa. Model ten występuje wszędzie tam, gdzie partnerzy społeczni w drodze trójstronnych negocjacji biorą udział w ustalaniu poziomu wynagrodzenia minimalnego. Tego rodzaju kompromis cechuje również państwa, w których wyspecjalizowany podmiot bierze udział w ustaleniu minimalnego wynagrodzenia, np. w Niemczech. Na tle przedstawionych modeli zauważam, że w praktyce w Polsce społeczny aspekt minimalnego wynagrodzenia ma ograniczone znaczenie. Dominuje perspektywa ekonomiczna, która traktuje minimalne wynagrodzenie jako koszt pracy, czyli kategorię, której wzrost jest szkodliwy dla przedsiębiorców i gospodarki. Zgadzam się ze stanowiskiem Arkadiusza Sobczyka, że całkowite oderwanie minimalnego wynagrodzenia od kosztów życia w imię konkurencyjności rynku i kreowania miejsc pracy niweczy jego istotę.

Analizując kryteria ekonomiczne zauważam, że w wielu państwach prawodawcy odwołują się do ogólnej sytuacji gospodarczej państwa, np. w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii i we Francji. Wśród bardziej szczegółowych kryteriów należy wskazać rozwój gospodarczy, wydajność pracy i konieczność utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia, np. w Portugalii.

Przeprowadzone badania prawno-porównawcze doprowadziły do wniosku, że dążenie do zagwarantowania odpowiednich środków utrzymania najmniej zarabiającym pracobiorcom jest charakterystyczne nawet dla państw, które nie wskazują *expressis verbis* kryteriów społecznych jako normatywnych przesłanek ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (np. w Niemczech i Wielkiej Brytanii). Jednocześnie realizacja celów wynagrodzenia minimalnego nie jest możliwa w oderwaniu od uwarunkowań gospodarczych, które determinują możliwości finansowe państwa oraz pracodawców. Dlatego czynniki gospodarcze zawsze są uwzględniane w procesie ustalania minimalnego wynagrodzenia.

14. W rozdziale XII pt. „Mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” badam konstrukcję mechanizmów ustawowych i układowych, a także formy i zasady zaangażowania partnerów społecznych, osób reprezentujących ogólne interesy kraju oraz niezależnych ekspertów. Dokonuję oceny tych kwestii z perspektywy skuteczności omawianych mechanizmów.

Przeprowadzona analiza prawno-porównawcza doprowadziła do wniosku, że krajowe mechanizmy ustawowe różnią się zwłaszcza formą zaangażowania partnerów społecznych. Pierwszy wariant zakłada, że minimalne wynagrodzenie ustala władza publiczna po konsultacji z partnerami społecznymi w ramach stałych trójstronnych podmiotów, np. rad do spraw społeczno-gospodarczych, których mandat nie jest ograniczony do kwestii związanych z wynagrodzeniem (np. w Portugalii, Rumunii i Francji). Odmienna regulacja zakłada mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia, w którym uczestniczą podmioty,

przygotowujące dla rządu niewiązącą rekomendację. W Wielkiej Brytanii jest to Komisja ds. niskich wynagrodzeń (ang. *Low Pay Commission*), a w Niemczech – Komisja ds. minimalnego wynagrodzenia (niem. *Mindestlohnkommission*). Drugi wariant - oparty na współdecydowaniu władzy publicznej z partnerami społecznymi - zakłada ustalanie minimalnego wynagrodzenia przez podmioty trójstronne albo przez specjalne komisje. Omawiany model tym różni się od poprzedniego, że rząd jest związany decyzją takiego podmiotu i ustala minimalne wynagrodzenie zgodnie z jego konkluzjami. Dopiero w przypadku nieosiągnięcia porozumienia w ramach takiego podmiotu, wynagrodzenie to ustala rząd. Moim zdaniem do tego modelu należy zakwalifikować Polskę, gdzie wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jeżeli nie dojdzie do porozumienia, minimalne wynagrodzenia ustala Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Uważam, że polska regulacja jest bardzo postępową w świetle standardów międzynarodowych, które w art. 4 ust. 3 Konwencji MOP nr 131 wymagają aby tam, gdzie to możliwe, partnerzy społeczni współdecydowali o minimalnym wynagrodzeniu. Trudności w osiągnięciu porozumienia powodują jednak, że w praktyce zasadą stało się ustalanie minimalnego wynagrodzenia przez rząd. W takiej sytuacji wbrew literalnemu brzmieniu ustawy partnerzy społeczni odgrywają rolę opiniotwórczą w kształtowaniu wynagrodzenia minimalnego.

W odniesieniu do mechanizmów układowych analizuję porządki prawne Włoch i Austrii. Wyodrębnienie ustawowego i układowego mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia nie ma charakteru rozłącznego. Mechanizm układowy może być uzupełniony przez ustalenie minimalnego wynagrodzenia dla pracobiorców nieobjętych układem zbiorowym pracy (np. w Austrii). Natomiast przyjęcie w danym państwie mechanizmu ustawowego nie stoi na przeszkodzie korzystniejszej regulacji warunków płacowych w drodze układu zbiorowego pracy (zwłaszcza we Francji oraz Hiszpanii).

W dalszej kolejności badam zaangażowanie w mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia partnerów społecznych oraz osób reprezentujących ogólne interesy państwa i niezależnych ekspertów. Moim zdaniem w analizowanych państwach najistotniejsza różnica dotyczy oparcia ich działania na zasadzie trójstronności albo na zasadzie dwustronności. Częściej przyjmowany jest model podmiotów trójstronnych (np. w Polsce, Portugalii, Rumunii, Rosji, we Francji, w Austrii). W badanych państwach podmioty trójstronne mają podobną strukturę, w skład której wchodzi przedstawiciele rządu, a także przedstawiciele pracodawców i przedstawiciele pracobiorców na równych zasadach. W ich skład wchodzi również inne osoby (np. przedstawiciel narodowego banku), których udział w pracach jest istotny ze względu na realizację polityki społecznej i gospodarczej państwa. Udział niezależnych ekspertów ma charakter fakultatywny i wiąże się z inicjatywą stron. Organizacja i funkcjonowanie podmiotów trójstronnych są zbliżone niezależnie od formy zaangażowania partnerów społecznych (konsultacja albo współdecydowanie).

Model podmiotów dwustronnych (specjalnych komisji) występuje rzadziej. W skład takich podmiotów wchodzi przedstawiciele pracodawców i przedstawiciele pracobiorców. Zarazem właściwe regulacje przewidują *expressis verbis* obligatoryjny udział niezależnych ekspertów. Wariant ten występuje w Niemczech oraz w Wielkiej Brytanii.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że w żadnym z badanych państw rządy nie podejmują decyzji w sposób całkowicie uznaniowy. Pracodawcy krajowi wymagają co najmniej konsultacji z partnerami społecznymi, w niektórych przypadkach przewidują również udział osób posiadających wiedzę ekspercką. Współpraca między rządem i partnerami społecznymi pozwala uwzględnić potrzeby i priorytety podmiotów, na które polityka minimalnego

wynagrodzenia za pracę oddziałuje najbardziej, co stanowi kluczowy warunek prawidłowego funkcjonowania mechanizmu. Natomiast zaangażowanie niezależnych ekspertów oraz osób reprezentujących ogólne interesy państwa przyczynia się do uwzględniania szerszej perspektywy społeczno-gospodarczej oraz pogodzenia interesów stron uczestniczących w omawianym procesie. Moim zdaniem zastrzeżenia budzą nie tyle przyjęte krajowe rozwiązania prawne, co praktyczne aspekty ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wątpliwości dotyczą zwłaszcza rzeczywistego charakteru konsultacji z przedstawicielami pracodawców i przedstawicielami pracobiorców (np. w Hiszpanii) oraz efektywności mechanizmu współdecydowania władzy publicznej i partnerów społecznych (np. w Polsce).

15. W „Zakończeniu” odniosłam się do sformułowanych we wstępie problemów badawczych oraz sformułowałam przekrojowe wnioski.

W ramach pierwszego obszaru badawczego, tj. zbadania istoty oraz celów minimalnego wynagrodzenia za pracę zauważyłam, że ma ono złożoną konstrukcję prawną. Fundamentalne znaczenie ma okoliczność, że pracodawca jest zobowiązany do wypłaty minimalnego wynagrodzenia nawet gdy wartość rynkowa pracy jest niższa od ustalonej kwoty. Na tym polega szczególna ranga minimalnego wynagrodzenia, która z teoretycznego punktu widzenia pozwala na jego odróżnienie od „zwykłego” wynagrodzenia za pracę. Moim zdaniem wynagrodzenie minimalne stanowi element koncepcji sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę oraz instrument urzeczywistnienia wynagrodzenia godziwego.

Minimalne wynagrodzenie za pracę może realizować wiele różnorodnych celów społecznych i gospodarczych. Przede wszystkim stanowi jednak narzędzie zapewnienia minimum bezpieczeństwa socjalnego jednostkom utrzymującym się z pracy najemnej. Wpływa na możliwość korzystania przez pracobiorcę i jego rodzinę z praw społecznych, a pośrednio także z praw obywatelskich i politycznych, a więc umożliwia pełne włączenie człowieka pracującego w życie wspólnoty. Dostrzeżenie w minimalnym wynagrodzeniu tego potencjału przyczyniło się do włączenia go w międzynarodowe i europejskie działania na rzecz godnej pracy oraz zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, a więc takiego, w którym wszyscy korzystają z wyników postępu (np. przyjęta w 2019 r. przez MOP Deklaracja stulecia na rzecz przyszłości pracy). Wynagrodzenie to stanowi również zasadniczy element unijnego modelu społecznej gospodarki rynkowej.

W ramach drugiego obszaru badawczego, tj. zdefiniowania wartości leżących u podstaw prawnej regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, wykazałam, że znajduje ona wszechstronne uzasadnienie. W ujęciu ekonomicznym szczególne znaczenie ma nurt postkeynesowski, który omawianą koncepcję łączy z redystrybucją dóbr na rzecz pracobiorców mało zarabiających. Za istotny uważam również wyrażony w najnowszej literaturze ekonomicznej pogląd, zgodnie z którym wzrost minimalnego wynagrodzenia nie tylko nie zwiększa bezrobocia, ale sprzyja ożywieniu gospodarczemu i wzrostowi zamożności całego społeczeństwa.

Aksjologiczne uzasadnienie minimalnego wynagrodzenia sięga do wartości leżących u podstaw regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego, a także konstytucji krajowych. Minimalne wynagrodzenie służy realizacji zasady dobra wspólnego, która wymaga stworzenia wszystkim ludziom odpowiednich warunków życia. Znajduje także oparcie w zasadzie społecznej gospodarki rynkowej. Zapewnia bezpieczeństwo socjalne stanowiące warunek sprawiedliwego

zorganizowania wspólnoty. Na aktualnym poziomie rozwoju społecznych praw człowieka celowość istnienia minimalnego wynagrodzenia nie jest kwestionowana.

Przeprowadzona analiza doprowadziła do wniosku, że dla uzasadnienia prawnej regulacji minimalnego wynagrodzenia największe znaczenia ma filozofia praw człowieka, której założenia stanowią fundament prawa pozytywnego oraz sprawiedliwej organizacji państwa. W świetle tej teorii podstawą sprawiedliwie zorganizowanego państwa jest poszanowanie przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka. Fundamentalne znaczenie ma zapewnienie pracy odpowiedniej jakości, a więc takiej, która dostarcza środki godziwego utrzymania. Wypłacając minimalne wynagrodzenie, pracodawcy realizują zadania państwa w sferze zapewnienia pracownicy i jego rodzinie materialnych podstaw godziwego życia. Z tej perspektywy wynagrodzenie minimalne jawi się jako transfer społeczny w ramach wspólnoty. Konstrukcje i funkcje minimalnego wynagrodzenia odzwierciedlają także idee właściwe dla innych koncepcji filozoficznych poddanych analizie. Należy zauważyć, że na ogół nie odnoszą się one wprost do minimalnego wynagrodzenia, niemniej odwołują się do takich wartości jak poszanowanie godności, równość, solidaryzm jednostek, a więc pośrednio wskazują na celowość ustanowienia tego wynagrodzenia. Współczesna debata w sprawie minimalnego wynagrodzenia nie kwestionuje jego istoty jako instrumentu zapewniającego środki utrzymania, ale koncentruje się na problemie w jaki sposób należy to wynagrodzenie unormować.

Przekrojowe badanie założeń aksjologicznych międzynarodowych, europejskich oraz krajowych unormowań pozwoliło na stwierdzenie, że postrzegają one minimalne wynagrodzenie w szerszym kontekście praw człowieka. Instrumenty prawa międzynarodowego i europejskiego wyznaczają odpowiedni standard w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia i wpływają na kierunki rozwoju krajowych systemów prawnych. Obowiązek zapewnienia tego standardu na poziomie krajowym jest niezależny od ratyfikacji międzynarodowych i europejskich aktów prawnych. We wszystkich badanych państwach prawodawcy odwołują się do godności człowieka i solidarności jednostek jako wartości leżących u podstaw zorganizowania państwa, chociaż czynią to z różnym stopniem szczególności. Wynika to ze wspólnych wartości aksjologicznych leżących u podstaw prawa pozytywnego.

Analiza trzeciego i czwartego obszaru badawczego pozwoliła na sformułowanie przekrojowych wniosków dotyczących odpowiednio skonstruowania standardu minimalnego wynagrodzenia w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka oraz zbadania sposobu urzeczywistnienia tego standardu na poziomie krajowym.

W ujęciu problemowym zakresu podmiotowego prawa do minimalnego wynagrodzenia w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego systemu praw człowieka doszłam do wniosku, że wykracza on poza klasycznie rozumianego pracownika. Obejmuje również innych ludzi osobiście wykonujących zależną pracę zarobkową, którzy nie są zdolni do samodzielnego wynegocjowania odpowiednich warunków wynagradzania. Nie uwzględnia natomiast niezależnych wykonawców pracy, czyli osób wykonujących pracę zarobkową na własny rachunek. W poszczególnych państwach fundamentalne znaczenie ma kryterium zależności pomiędzy stronami, która na ogół przybiera formę osobistego podporządkowania pracownicy względem pracodawcy. Jednocześnie prawodawcy krajowi starają się przezwyciężyć problem istnienia różnych form pracy zarobkowej, wykazując zarazem tendencję do rozszerzania kręgu osób uprawnionych do minimalnego wynagrodzenia poza tradycyjnie rozumiany stosunek pracy. Moim zdaniem taki kierunek zmian jest bardzo pożądany. Mógłby uwzględnić fakt

zależności ekonomicznej danego pracobiorcy od innego podmiotu. W każdym jednak przypadku odróżnienie pracobiorców od niezależnych wykonawców pracy powinno pozostać kluczowe dla ustalenia podmiotowych granic minimalnego wynagrodzenia.

Prawo międzynarodowe dopuszcza zróżnicowanie podmiotowe minimalnego wynagrodzenia pod warunkiem, że jest to uzasadnione i proporcjonalne względem zakładanego celu. Z projektu dyrektywy unijnej dodatkowo wynika, że różnicowanie stawek powinno być ograniczone do minimum. W badanych państwach kryteria zróżnicowania, tj. sektorowe, wieku, nabywania kwalifikacji zawodowych i geograficzne są stosowane, a nawet współwystępują. Należy zarazem podkreślić tendencję w kierunku ujednoczenia stawek minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich grup pracobiorców, czego przykładem jest zniesienie w ostatnich latach zróżnicowania ze względu na wiek w Austrii i Hiszpanii, zaś ze względu na staż pracy w Polsce.

W ujęciu problemowym zakresu przedmiotowego minimalnego wynagrodzenia za pracę doszłam do wniosku, że w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka struktura składników tego wynagrodzenia nie jest precyzyjnie określona. Prawodawcy krajowi różnią się w uwzględnianiu składników dodatkowych w kwocie minimalnego wynagrodzenia. Odmienności dotyczą na ogół kwalifikacji świadczeń związanych z indywidualną sytuacją pracobiorcy, warunkami wykonywania lub wynikami pracy, regularnością i stałością wypłaty, sposobem odwołania do pełnego wymiaru czasu pracy oraz dopuszczalnością wliczania świadczeń niepieniężnych. Moim zdaniem pożądanym stanem jest, aby wynagrodzenie minimalne opierało się na tych składnikach, które - co do zasady - stanowią ekwiwalent za pracę wykonaną w normalnym czasie pracy. Taki model jest najkorzystniejszy dla pracobiorcy. Możliwość uwzględnienia składników dodatkowych (np. dodatku za staż pracy lub dodatku za pracę w warunkach szkodliwych) faworyzuje interesy pracodawcy. Ze względu na rozbieżne interesy stron ważne jest, aby w każdym przypadku regulacja dotycząca struktury wynagrodzenia minimalnego była precyzyjna i przewidywalna.

Na tle analizowanych krajowych rozwiązań prawnych polska regulacja struktury minimalnego wynagrodzenia jest wyjątkowo nieczytelna. Moim zdaniem struktura składników minimalnego wynagrodzenia nie uwzględnia jego istoty jako najniższego prawnie dopuszczalnego wynagrodzenia za pracę w warunkach standardowych. Analiza zmian legislacyjnych w ostatnich latach, polegających na wyłączeniu z minimalnego wynagrodzenia dodatku za pracę w porze nocnej oraz dodatku stażowego, skłania do wniosku, że ustawodawca zmierza do urzeczywistnienia w Polsce struktury minimalnego wynagrodzenia opartej na ścisłym rozumieniu ekwiwalentności za wykonaną pracę, a więc takiej, która pomija dodatki związane z indywidualną sytuacją pracownika, warunkami wykonywanej przez niego pracy oraz jej wynikami. Uważam, że obrany kierunek zmian jest prawidłowy i odpowiada rozwiązaniom przyjmowanym w innych państwach. Urzeczywistnienie takiej koncepcji *de lege ferenda* wymaga jednak wprowadzenia kolejnych nowelizacji dotyczących struktury minimalnego wynagrodzenia opartych na przemyślanej i spójnej strategii.

W ujęciu problemowym kryteriów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę z teoretycznego punktu widzenia w prawie międzynarodowym i europejskim, jak również w prawie krajowym sformułowałam wniosek, że nadrzędne znaczenie ma metakryterium godziwego standardu życia. Standard ten wykracza poza zaspokojenie podstawowych potrzeb człowieka i obejmuje także potrzeby związane z życiem społecznym i kulturalnym, a więc – w szerszym kontekście – korzystania w pełni z praw człowieka. Analiza krajowych porządków prawnych pod kątem odzwierciedlenia wyrażonych w prawie międzynarodowym i europejskim szczegółowych kryteriów społecznych i gospodarczych, doprowadziła do wniosku, że

prawodawcy odwołują się do nich w różnym stopniu, co wynika z przyjętych priorytetów. Centralną rolę wśród tych kryteriów odgrywają czynniki społeczne. Takie założenie odpowiada unormowaniom międzynarodowym i europejskim, które uwzględniają istotę minimalnego wynagrodzenia jako instrumentu ochrony godności pracobiorców. Przepisy krajowe na ogół jednak odnoszą się do kryterium potrzeb w sposób pośredni poprzez odwołanie do kosztów niezbędnych dla ich zaspokojenia. Utrzymanie wartości nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę z odwołaniem do wskaźnika cen konsumpcyjnych nie oznacza, moim zdaniem, zgodności ze standardem międzynarodowym i europejskim. Ten ostatni wymaga uwzględnienia kryterium potrzeb zarówno przy ustalaniu kwoty wyjściowej, jak też jej późniejszych waloryzacji. W większości badanych państw kwota minimalnego wynagrodzenia oscyluje między 50 a 60% średniego wynagrodzenia, a więc jest ustalona poniżej tzw. progu godziwości określonego przez Radę Europy na poziomie 60% przeciętnego wynagrodzenia brutto.

W ramach systemu społecznych praw człowieka uwzględniona jest społeczna natura praw człowieka jako istoty żyjącej w rodzinie. W tym świetle nie można skutecznie zapewnić pracobiorcy godziwego standardu życia bez uwzględnienia w kwocie minimalnego wynagrodzenia potrzeb jego rodziny. Standard minimalnego wynagrodzenia obejmuje zatem swoim zakresem nie tylko pracobiorców, ale także członków ich rodzin. W konkretnych uwarunkowaniach zaspokojenie potrzeb pracobiorcy i jego rodziny może wymagać uzupełnienia minimalnego wynagrodzenia przez instrumenty polityki społecznej, np. poprzez świadczenia z zabezpieczenia społecznego. W żadnym jednak przypadku nie jest dopuszczalne ustalenie minimalnego wynagrodzenia poniżej progu ubóstwa, ustalonego przez Radę Europy na poziomie 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto. Państwa powinny zarazem zapewnić zachowanie siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia. Z tej perspektywy obowiązki państw w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia mają charakter dynamiczny. Ich realizacji służą mechanizmy dostosowywania wysokości minimalnego wynagrodzenia do zmieniających się uwarunkowań społecznych i gospodarczych.

Na gruncie prawa polskiego, moim zdaniem, należy postulować *de lege ferenda* zastąpienie dotychczasowej metody określania wysokości minimalnego wynagrodzenia poprzez ustalenie jego wysokości w sztywnej relacji do wynagrodzenia średniego lub przeciętnego. Tak ustalone wynagrodzenie nadałoby za rozwojem społecznym i gospodarczym, a także uwzględniało ogólną sytuację gospodarczą państwa i możliwości płatnicze pracodawców. Ponadto w ramach Rady Dialogu Społecznego należy pozostawić stronie rządowej, organizacjom pracodawców oraz związkom zawodowym swobodę w kwestii ustalania minimalnego wynagrodzenia na wyższym poziomie niż wynikałoby to z relacji względem średniego lub przeciętnego wynagrodzenia, jeśli byłoby to uzasadnione czynnikami społecznymi i gospodarczymi.

W ujęciu problemowym mechanizmów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę doszłam do wniosku, że regulacje międzynarodowe i europejskie nie preferują mechanizmu ustawowego ani układowego. Ważne jest, aby w każdym przypadku wynagrodzenie minimalne miało prawnie wiążący charakter. Wymóg kompleksowego zaangażowania partnerów społecznych ma kluczowe znaczenie dla optymalnego ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem warunków krajowych. Na poziomie krajowym minimalne wynagrodzenie częściej jest ustalane przez ustawę i akty wykonawcze. Rzadziej stosowany jest mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia w drodze układów zbiorowych pracy. Jak się wydaje, może zaobserwować tendencję odchodzenia od mechanizmów układowych i przyjmowania mechanizmów ustawowych. W większości państw centralną rolę pełnią podmioty trójstronne, obejmujące stronę rządową, organizacje pracodawców oraz związki

zawodowe. Rzadziej mechanizm opiera się na współdziałaniu partnerów społecznych w ramach podmiotów dwustronnych. Prawodawcy krajowi na ogół zakładają, że rola partnerów społecznych przybiera formę konsultacji, rzadziej przyjmują model współdecydowania partnerów społecznych ze stroną rządową. Co do zasady, regulacje w analizowanych państwach odpowiadają wymogom sformułowanym w prawie międzynarodowym i europejskim, choć wątpliwości dotyczą sposobu ich stosowania w praktyce. W odniesieniu do prawa polskiego uznałam, że przyjęty ustawowy mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia wymaga usprawnienia. Zaproponowana powyżej nowa metoda obliczania minimalnego wynagrodzenia w sztywnej relacji do wynagrodzenia średniego lub przeciętnego oznacza możliwą zmianę funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego. Mechanizm automatycznego uaktualniania powinien zapewnić, że minimalne wynagrodzenie będzie zwiększane wraz ze wzrostem poziomu wynagrodzeń w gospodarce, co zagwarantuje udział najmniej zarabiających w postępie społecznym i gospodarczym. Zarazem partnerom społecznym powinna przysługiwać kompetencja do ustalania wyższej stawki minimalnego wynagrodzenia, niż to wynika z relacji względem przeciętnego lub średniego wynagrodzenia, jeśli byłoby to uzasadnione warunkami społeczno-gospodarczymi.

Podsumowując stwierdzam, że koncepcja minimalnego wynagrodzenia za pracę znajduje silne uzasadnienie w godności istoty ludzkiej jako aksjologicznej wartości, na której opierają się społeczne prawa człowieka. Wynagrodzenie to jest jednym z podstawowych elementów sprawiedliwego państwa, opartego na nadrzędnej zasadzie poszanowania godności człowieka oraz solidarności społecznej. Minimalne wynagrodzenie za pracę przyczynia się do zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego, jednak nie zawsze gwarantuje godziwy standard życia. Jego ukształtowanie w warunkach konkretnego państwa wymaga bowiem osiągnięcia równowagi między potrzebami społecznymi i ograniczeniami gospodarczymi.

Idea minimalnego wynagrodzenia wpisuje się w realizowane obecnie na poziomie międzynarodowym i europejskim działania na rzecz zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego jako warunku godnej pracy i umożliwienia wszystkim pracownikom udziału w postępie społecznym i gospodarczym. Minimalne wynagrodzenie za pracę stanowi element Deklaracji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy na rzecz przyszłości pracy z 2019 r. oraz element Europejskiego Filaru Praw Socjalnych z 2017 r. Należy też podkreślić, że MOP w raporcie dotyczącym wynagrodzeń w okresie 2020-2021 uznała minimalne wynagrodzenie za kluczowy instrument przezwyciężenia kryzysu wywołanego pandemią i niezbędny element nowego, postpandemicznego ładu społeczno-gospodarczego. Z tej perspektywy odwołanie do ugruntowania minimalnego wynagrodzenia w godności istoty ludzkiej wyznacza płaszczyznę dla wypracowania rozwiązań legislacyjnych, które urzeczywistnią jego potencjał jako instrumentu realizacji społecznych praw człowieka.

16. Przedstawiona wyżej książka stanowi w polskim piśmiennictwie pierwszą monografię poświęconą zagadnieniu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zawiera rozważania prowadzone z nieczęsto przyjmowanej w polskiej doktrynie perspektywy społecznych praw człowieka. Przedstawia aksjologiczne uzasadnienie minimalnego wynagrodzenia na szerszym tle współczesnych koncepcji sprawiedliwości społecznej. Badania są wielopłaszczyznowe - uwzględniają aspekty prawa pracy, prawa konstytucyjnego, prawa międzynarodowego i prawa europejskiego. Monografia uwzględnia nie tylko dorobek polskiego piśmiennictwa i judykatury, ale została przygotowana również w oparciu o literaturę obcą (anglojęzyczną, francuskojęzyczną, hiszpańskojęzyczną i włoskojęzyczną). Zawiera analizę instrumentów prawa międzynarodowego, europejskiego oraz wybranych krajowych porządków prawnych.

Wartością książki jest skonstruowanie standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie aktów prawa międzynarodowego i europejskiego oraz analiza ich realizacji na poziomie krajowym. Na podstawie badań prawnoporównawczych zostały wskazane prawidłowości w dziedzinie minimalnego wynagrodzenia oraz sformułowane postulaty *de lege ferenda* pod adresem polskiego ustawodawcy. Z tych względów moim zdaniem przedstawiona monografia stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki prawne w rozumieniu art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

4.2. Monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020, stron 408, ISBN: 978-83-8187-114-3

1. Moim drugim osiągnięciem naukowym, o którym mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jest monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego* opublikowana przez Wydawnictwo Wolters Kluwer w 2020 r.

Wydawnictwo Wolters Kluwer w roku opublikowania monografii było ujęte w wykazie, o którym mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (120 punktów według wydawnictw MNiSW publikujących recenzowane monografie naukowe).

Recenzje wydawnicze:

Prof. dr hab. Zbigniew Góral

Prof. dr hab. Andrzej Marciniak

Do wyboru tematu skłoniła mnie zmiana sytuacji prawnej komornika jako piastuna organu wynikająca z wejścia w życie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (tekst pierwotny: Dz.U. z 2018 r., poz. 771; ostatni tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r., poz. 2224) oraz brak w piśmiennictwie jej całościowego rozważenia. Na gruncie poprzednio obowiązujących regulacji w ujęciu konstytucyjnym koncentrowano się na stosowaniu przepisów dotyczących władzy publicznej oraz tworzenia samorządów zawodowych przez osoby wykonujące zawód zaufania publicznego. Wprowadzenie nowego stanu prawnego skłoniło mnie do przeprowadzenia analizy pracy komornika sądowego z perspektywy Konstytucji RP w obszarze kształtowania warunków pracy oraz urzeczywistniania praw i wolności komornika. W monografii koncentruję się na sytuacji prawnej komornika jako tzw. piastuna organu władzy publicznej ze szczególnym uwzględnieniem jej zawodowo-socjalnych aspektów. Punktem wyjścia jest założenie, że praca komornika stanowi przedmiot szerokiej konstytucyjnej ochrony, co uzasadnia postrzeganie jej wykonawcy przez pryzmat konstytucyjnych praw i wolności związanych z pracą.

Powyższa perspektywa pozwoliła mi na sformułowanie czterech obszarów badawczych:

Po pierwsze, podejmuję próbę skonstruowania normatywnego modelu pracy komornika sądowego i określenia miejsca służby komorniczej w ramach szeroko rozumianego systemu zatrudnienia.

Po drugie, badam istotę pracy komornika sądowego wykonywanej w ramach służby komorniczej z uwzględnieniem jego obowiązków w ramach publicznoprawnej oraz prywatnoprawnej sfery działania przez pryzmat cech stosunku służbowego komornika sądowego.

Po trzecie, analizuję konstytucyjną ochronę warunków pracy komornika sądowego jako piastuna organu, ze szczególnym uwzględnieniem minimalnego wynagrodzenia, czasu pracy oraz wypoczynku rocznego.

Po czwarte, rozważam konstytucyjną ochronę praw i wolności komornika jako piastuna organu, zwłaszcza w kontekście zasady równości wobec prawa, wolności pracy, wolności zrzeszania się, wolności gospodarczej oraz prawa własności.

Monografia zawiera sześć rozdziałów. Badania nad tytułową problematyką wymagały w pierwszej kolejności określenia płaszczyzn analizy statusu prawnego komornika sądowego oraz ich wzajemnych relacji (rozdział I). Następnie podejmuję próbę ustalenia statusu zawodowo-socjalnego komornika sądowego i zdefiniowania właściwych dla niego ram prawnych (rozdział II). Rozdziały te mają charakter wprowadzenia do dalszych rozdziałów szczegółowych. W dalszej kolejności przechodzę do charakterystyki konstytucyjnych uwarunkowań pracy komornika sądowego, którą rozpoczynam od teoretycznoprawnych rozważań dotyczących roli ustawodawcy zwykłego w urzeczywistnianiu konstytucyjnych praw i wolności oraz standardów oceny zgodności regulacji ustawowej z Konstytucją RP (rozdział III). Następnie charakteryzuję pracę komornika sądowego przez pryzmat cech stosunku pracy (rozdział IV), przedstawiam konstytucyjną ochronę warunków pracy komornika sądowego (rozdział V) oraz konstytucyjną ochronę praw i wolności komornika sądowego (rozdział VI). Podział materii między rozdział V oraz VI oparty jest na kryterium bezpośredniej stosowalności przepisów Konstytucji RP. Monografię kończy podsumowanie, w którym koncentruję się na propozycjach wykładni obowiązujących przepisów oraz postulatach zmiany regulacji ustawowej.

2. W rozdziale I pt. „Płaszczyzny analizy statusu prawnego komornika sądowego” badam pozycję prawnoustrojową komornika i jego miejsce w strukturze władz publicznych. Rozważam status prawny komornika jako funkcjonariusza publicznego, pracownika w ujęciu konstytucyjnym oraz podmiotu zatrudniającego. Analizuję także sytuację prawną komornika jako wykonawcy zawodu zaufania publicznego oraz członka samorządu zawodowego.

Na gruncie obowiązującej ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (dalej u.k.s.) komornik został wprost uznany za organ władzy publicznej w zakresie czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym (art. 3 ust. 1 u.k.s.). Moim zdaniem w ujęciu funkcjonalnym komornik posiada status organu władzy publicznej w zakresie czynności egzekucyjnych, jak i nieegzekucyjnych. Wynika to z analizy zasad odpowiedzialności organu władzy publicznej za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działania (art. 36 ust. 1 i 2 u.k.s. w związku z art. 77 ust. 1 Konstytucji RP). Odnosząc się do miejsca komornika jako organu władzy publicznej w trójdzielnej strukturze władz konstytucyjnych uznaję, że komornik wykonuje zadania państwa w ramach szeroko rozumianej władzy sądowniczej (wykonuje orzeczenia sądowe oraz inne zadania i czynności wskazane w ustawie – art. 3 ust. 3 i 4 u.k.s.). Uważam, że pełni on funkcję organu państwa w odniesieniu do całokształtu działań podejmowanych w sferze publicznej.

Krytycznie odnoszę się do zawartych w uzasadnieniu projektu ustawy twierdzeń, że przyznanie komornikowi statusu funkcjonariusza publicznego w art. 2 ust. 1 u.k.s. zwiększa ochronę

komornika na gruncie Kodeksu karnego i służy ustaleniu systemowo jednolitych zasad odpowiedzialności funkcjonariuszy publicznych. Uważam, że przyznanie komornikowi tego statusu ma znaczenie wyłącznie funkcjonalne, umożliwiając stosowanie przymusu państwowego, którego z racji obowiązywania zasady państwa prawnego sami wierzyciele nie mogą stosować. Ma to szczególne znaczenie dla legitymizacji przymusu stosowanego w trakcie czynności nieegzekucyjnych. Status funkcjonariusza publicznego legitymizuje przymus stosowany przez komornika w trakcie wykonywania czynności wskazanych w ustawie niezależnie od posiadanego przez komornika statusu organu władzy publicznej.

W dalszej kolejności przechodzę do analizy sytuacji komornika sądowego jako pracownika w ujęciu konstytucyjnym. Wymaga to odróżnienia statusu komornika jako piastuna organu władzy publicznej oraz statusu komornika jako organu władzy publicznej. Na tle poglądów Trybunału Konstytucyjnego wyrażonych w wyroku z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09 oraz wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, przyjmuję, że istotne dla uznania komornika za pracownika konstytucyjnego jest żeby wykonywana przez niego praca na rzecz innego podmiotu miała charakter zarobkowy i stanowiła główne źródło dochodu, a także charakteryzowała się ograniczoną swobodą kształtowania warunków jej świadczenia. Istotne znaczenie ma również odróżnienie komorników sądowych jako pracowników w ujęciu konstytucyjnym od przedsiębiorców. W tym kontekście zauważam, że komornik nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia (z wyjątkami wskazanymi w ustawie), a także innego zajęcia ani sposobu zarabkowania, które przeszkadzałyby w pełnieniu obowiązków, mogło osłabiać zaufanie do jego bezstronności lub przynieść ujmę godności urzędu komornika (art. 34 u.k.s.). Nie może również prowadzić działalności gospodarczej.

Czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym oraz inne ustawowe zadania komornik na ogół realizuje osobiście. Wykonuje on działalność egzekucyjną w imieniu państwa i, co do zasady, na korzyść państwa, ponieważ opłata egzekucyjna stanowi należność Skarbu Państwa. W zamian za pełnioną służbę komornik otrzymuje wynagrodzenie prowizyjne. Ustawa reguluje czas pracy komornika i jego prawo do wypoczynku oraz nakłada na niego obowiązki *quasi*-pracownicze, wynikające z podległości służbowej względem prezesa sądu rejonowego. Moim zdaniem, z powyższych regulacji wynika prymat pełnienia obowiązków komornika sądowego nad podejmowaniem przez niego innej aktywności zarobkowej. Przejawia się to w prawnym i faktycznym ograniczeniu możliwości uzyskiwania przez niego zarobku z innych źródeł. Swoboda komornika sądowego w ustalaniu warunków wykonywanej przez niego pracy jest ograniczona przez ustawę. Powyższe uwarunkowania czynią zadość sprecyzowanym przez Trybunał Konstytucyjny kryteriom uznania komornika za pracownika w ujęciu konstytucyjnym.

W dalszej kolejności analizuję sytuację prawną komornika sądowego jako podmiotu zatrudniającego. Komornik, co do zasady, wykonuje ustawowe zadania osobiście. Może jednak we własnym imieniu zawrzeć z osobami niezbędnymi do obsługi kancelarii, a także podmiotami niezbędnymi do ochrony mienia i pomocy w czynnościach terenowych, umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (art. 153 ust. 1 u.k.s.). Do zawarcia tych umów dochodzi w ramach działalności wykonywanej w sferze publicznoprawnej. Moim zdaniem państwo jest faktycznym beneficjentem pracy tych osób, ponieważ komornik nie realizuje swoich własnych interesów, ale wykonuje obowiązki państwa w zakresie urzeczywistniania konstytucyjnego prawa do sądu (art. 45 Konstytucji RP). Zatrudnienie w ramach kancelarii komorniczej jest zbliżone funkcjonalnie do zatrudnienia w sektorze publicznym.

Podzielam pogląd Arkadiusza Sobczyka, który wskazuje, że w sektorze publicznym pracownik urzędu pracuje dla państwa, a nie dla zatrudniającej go jednostki organizacyjnej. Za pracę płaci podmiot korzystający z pracy (państwo), a nie pracodawca. Ten ostatni dokonuje jedynie czynności technicznej w postaci wypłaty. Wobec powyższego należy wyodrębnić pracodawcę od podmiotu faktycznie korzystającego z pracy człowieka, jednocześnie uznając, iż podmioty te mogą, ale nie muszą być tożsame. Moim zdaniem na gruncie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. pozwala to na odróżnienie komornika jako pracodawcy i państwa jako beneficjenta zatrudnionych przez komornika pracowników. Rozróżnienie to prowadzi do budzącej wątpliwości sytuacji, iż za pracę nie płaci podmiot z niej korzystający (państwo), ale komornik jako pracodawca z własnych środków.

Następnie rozważam status prawny komornika sądowego jako zawodu zaufania publicznego. Ustawodawca nie uznaje jednoznacznie komornika sądowego za zawód zaufania publicznego. Przeprowadzona analiza umożliwiła stwierdzenie, że komornik sądowy wykonuje określony w ustawie zespół czynności o dużej doniosłości społecznej, a jego działania wiążą się z ingerencją w sferę konstytucyjnie chronionych wolności i praw obywatelskich. Uprawnienie komornika sądowego do uzyskiwania informacji jest równoważone ciężącym na nim obowiązkiem zachowania ich w tajemnicy. Ustawodawca określa warunki dostępu do zawodu, jego wykonywania i eliminowania z zawodu osób, które utraciły zaufanie społeczne. Powyższe elementy skłaniają mnie do uznania komornika za zawód zaufania publicznego. Ze statusem tym wiąże się obligatoryjna przynależność do samorządu komorniczego, będącego samorządem zawodowym w rozumieniu art. 17 ust. 1 Konstytucji RP. Komornik podlega kodeksowi etyki zawodowej, realizuje zadania nałożone przez ustawę oraz uchwały organów samorządu, podlega nadzorowi wewnętrznemu samorządu komorniczego i sądownictwu dyscyplinarnemu, ponosi obciążenia finansowe na rzecz samorządu. W rezultacie sytuacja komornika jest ukształtowana przez przynależność do samorządu komorniczego i wynikające stąd obowiązki.

Wskazane w omawianym rozdziale płaszczyzny analizy statusu prawnego komornika sądowego determinują jego sytuację prawną związaną z pracą. Status prawnoustrojowy komornika sądowego jako organu władzy publicznej i organu państwa wpływa na publicznoprawny charakter relacji komornika zarówno względem państwa, w imieniu którego działa, jak również wobec uczestników prowadzonych postępowań. Oddziałuje również na zakres zadań komornika, zdeterminowany zakresem zadań państwa. Wiąże się także z nałożeniem wielu ograniczeń na komornika jako piastuna organu dotyczących osoby komornika i sposobu wykonywania przez niego pracy, a także jego statusu jako podmiotu zatrudniającego. Z kolei sytuacja funkcjonariusza publicznego warunkuje jego wzmoczoną ochronę i odpowiedzialność na gruncie prawa karnego oraz uzasadnia stosowanie przez komornika władztwa państwowego, niezależnie od posiadanego statusu organu władzy publicznej. Także członkostwo w samorządzie komorniczym kształtuje sytuację prawną komornika związaną z jego pracą. Wobec powyższego uwarunkowania pracy komornika wymagają wielopłaszczyznowej analizy łączącej w sobie odmienne role przypisane komornikowi sądowemu.

3. W rozdziale II pt. „Teoretycznoprawne założenia modelu pracy komornika sądowego” wskazuję właściwe ramy prawne oraz podejmuję próbę ustalenia statusu zawodowo-socjalnego komornika sądowego.

W pierwszej kolejności analizuję konstrukcję prawną służby komorniczej. Ustawa z dnia 22 marca 2018 r. nie rozstrzyga *expressis verbis* jaka jest prawna forma pełnienia tej służby. W szczególności nie przesądza o zespoleniu organizacyjnoprawnego stosunku służby komornika (stosunku służbowego *sensu largo*) ze stosunkiem pracy lub stosunkiem służbowym (stosunkiem służbowym *sensu stricto*). Przeprowadzone badania prowadzą do wniosku, że model pracy (służby) komornika sądowego jest niejednorodny.

Z jednej strony, służbę komorniczą cechuje sformalizowany tryb jej rozpoczęcia, realizacji i zakończenia, właściwy dla zatrudnienia administracyjnoprawnego i zatrudnienia pracowniczego o cechach służby (zatrudnienie w administracji publicznej, zatrudnienie sędziów i prokuratorów). Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia (przedmiotowo ograniczonego) oraz innych zajęć i sposobów zarobkowania może odbywać się wyłącznie na warunkach wskazanych w ustawie, jeśli nie przeszkadza pełnieniu obowiązków komornika sądowego i nie wywołuje sprzeciwu prezesa sądu rejonowego. Ustawodawca stawia przed komornikiem wysokie wymagania etyczne przy powołaniu na stanowisko, a także w odniesieniu do sposobu pełnienia służby oraz sfery życia prywatnego komornika.

Z drugiej strony, ustawowe ograniczenie samodzielności komornika poprzez rozbudowanie modelu nadzoru nad warunkami wykonywania przez niego pracy zbliża jego status do pracownika. Ustawodawca nakłada na prezesa sądu rejonowego szczególny obowiązek dbałości o należyte pełnienie służby komorniczej w ramach bieżącego i stałego nadzoru odpowiedzialnego. Nadzór ten obejmuje m.in. realizację prawa do wypoczynku i usprawiedliwianie nieobecności, co *de facto* czyni komornika podporządkowanym prezesowi sądu rejonowego co do czasu pracy (art. 41 ust. 1 i 2 u.k.s.). Z podporządkowaniem tym wiąże się obowiązek pozostawiania komornika w dyspozycji do pełnienia służby, który znajduje wyraz zwłaszcza w ograniczeniach związanych z dodatkową aktywnością zarobkową (art. 34 u.k.s.).

Quasi-pracowniczy charakter ma również regulacja przewidująca obowiązek osobistego świadczenia pracy przez komornika (art. 3 ust. 2 u.k.s.). Pozostaje on w związku z przyznaniem komornikowi prawa do wypoczynku rocznego w wymiarze odpowiadającym urlopowi wypoczynkowemu właściwemu dla stosunku pracy (art. 39 u.k.s.), a także odpowiednim stosowaniem przepisów dotyczących sposobu i przyczyn usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracowników (art. 41 ust. 3 u.k.s.). Komornik jest podporządkowany co do miejsca pełnienia służby, które co do zasady jest określone przez wyznaczenie obszaru właściwości sądu rejonowego (rewir – art. 8 u.k.s.). Zauważam, że element podporządkowania co do miejsca wykonywania pracy jest typowy dla zatrudnienia pracowniczego.

Konstrukcja służby komorniczej obejmuje również elementy obce stosunkowi pracy i stosunkowi służbowemu *sensu stricto*. Chodzi w szczególności o obciążenie komornika ryzykiem socjalnym i gospodarczym związanym z pełnioną służbą oraz odpowiedzialnością własnym majątkiem w pełnej wysokości niezależnie od winy za szkody wyrządzone przy wykonywaniu władzy publicznej. W rezultacie doszłam do wniosku o niezespoleniu służby komorniczej z zatrudnieniem pracowniczym ani z zatrudnieniem administracyjnym, pomimo iż w jej strukturze można odnaleźć elementy charakterystyczne dla obydwu wskazanych reżimów. Za pełnioną służbę komornik otrzymuje wynagrodzenie prowizyjne, uzależnione od efektów jego pracy (art. 150 ust. 1 u.k.s.). Poności też ryzyko gospodarcze oraz stosuje się do niego przepisy prawa ubezpieczeń społecznych dotyczące osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Sposób ukształtowania wynagrodzenia komornika oraz obciążenie go ryzykiem socjalnym i gospodarczym (związanym zwłaszcza z prowadzeniem kancelarii)

zbliżają służbę komorniczą do prowadzenia działalności gospodarczej. Ustawodawca wprost jednak przesądza, że komornik nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów regulujących podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej oraz nie może prowadzić działalności gospodarczej (art. 33 ust. 1 i 2 u.k.s.). Na tym tle dochodzę do wniosku, że w ten sposób ukształtowane warunki realizacji służby komorniczej przemawiają za uznaniem samodzielności organizacyjnoprawnego stosunku służby *sensu largo*, leżącego u jej podstaw.

W dalszej kolejności odnoszę się do miejsca służby komorniczej w systemie zatrudnienia. Podzielałam pogląd Jakuba Steliny, zgodnie z którym warunki kwalifikacji stosunku prawnego do stosunków zatrudnienia obejmują wykonywanie działania ukierunkowanego na osiągnięcie określonych wyników, transferowanych na rzecz innego podmiotu (podmiotów), podejmowanego w celu zaspokojenia potrzeb życiowych, stanowiących jedyne lub główne źródło utrzymania. Moim zdaniem samodzielny charakter organizacyjnoprawnego stosunku służby wynikający z jego niezspolenia ze stosunkiem pracy ani stosunkiem służbowym *sensu stricto* nie wyklucza go z systemu zatrudnienia. W dotychczasowej literaturze taki stosunek prawny na ogół był wiązany z zatrudnieniem ustrojowym. Do stosunków zatrudnienia ustrojowoprawnego zalicza się stosunki służbowe *sensu largo* osób pełniących funkcje organów państwa w sposób ciągły i zarobkowy, niepozostających z tego powodu w innym stosunku prawnym. Uznaję, że kluczowe dla zakwalifikowania organizacyjnoprawnego stosunku służbowego komornika do systemu zatrudnienia jest stwierdzenie „transferowania wyników pracy na rzecz innego podmiotu (podmiotów)”, a więc ustalenie beneficjenta wykonywanej przez niego pracy.

Następnie odwołuję się do koncepcji Arkadiusza Sobczyka dotyczącej idei „wewnętrzności” pracy i „zewnętrzności” usług. Według tej koncepcji człowiek jest zatrudniony tam, gdzie praca skutkuje wykonaniem usługi (produktu) dzięki możliwościom, jakie daje jednostka organizacyjna, w której pracuje. Ważna jest okoliczność, że świadczenie tej pracy nie byłoby możliwe poza zatrudnieniem, w którym pozostaje świadczący pracę. Mniej istotna jest natomiast kwestia wykonywania pracy w podporządkowaniu. Z kolei usługi wykonywane są przez przedsiębiorców. Na tym tle zauważam, że komornik sądowy podejmuje działania w imieniu państwa oraz w imieniu własnym. Okoliczność ta skłoniła mnie do rozważenia charakteru pracy komornika na dwóch płaszczyznach: interesów i dochodów. Na płaszczyźnie interesów zauważam, że komornik przy wykonywaniu zadań kieruje się dobrem wymiaru sprawiedliwości oraz interesem publicznym (art. 2 ust. 3 u.k.s.). Również działania określone w ustawie podejmowane przez komornika w imieniu własnym, takie jak utworzenie indywidualnej kancelarii komorniczej, cechuje nakierowanie na realizację interesu publicznego. Ostatecznym beneficjentem pracy komornika są strony postępowania, których prawo do sądu zostaje zrealizowane, jednak bezpośrednio komornik wykonuje w sposób ciągły zadania na rzecz państwa. W ten sposób przyczynia się do realizacji konstytucyjnego obowiązku państwa urzeczywistnienia praw i wolności konstytucyjnych. Z kolei na płaszczyźnie dochodów zauważam, że opłaty egzekucyjne stanowią należność Skarbu Państwa (art. 149 ust. 1 u.k.s.). W rezultacie uznaję, że beneficjentem pracy komornika sądowego jest przede wszystkim państwo. Powyższa perspektywa wiąże służbę komorniczą z pracą na rzecz państwa (nie zaś „usługami” na rzecz stron postępowania), co sytuuje ją w systemie stosunków zatrudnienia.

Podjęmę próbę konstrukcji modelu pracy komornika sądowego. Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że ustawa z dnia 22 marca 2018 r. przewiduje powołanie, w wyniku którego dochodzi do powierzenia stanowiska i nawiązania organizacyjnoprawnego stosunku

służbowego opartego na więzi publicznoprawnej, a nie powołanie będące podstawą stosunku pracy. Pełnienie funkcji publicznej przez komornika następuje wyłącznie w oparciu o organizacyjnoprawny stosunek służbowy, bez jednoczesnego nawiązania stosunku obligacyjnego. Organizacyjnoprawny stosunek służbowy komornika sądowego sprowadza się przede wszystkim do uprawnień władczych. Tylko w niewielkim stopniu reguluje warunki pracy, w tym prawo do wynagrodzenia prowizyjnego, prawo do wypoczynku, prawo do usprawiedliwionych nieobecności. *De lege lata* funkcję stosunku obligacyjnego, zabezpieczającego zawodowo-socjalny byt komornika, przejmuje do realizacji sam komornik w ramach utworzonego na potrzeby pełnionej służby *quasi*-przedsiębiorstwa. Jego uosobieniem jest kancelaria komornicza prowadzona we własnym imieniu i na własne ryzyko gospodarcze. Wyrazem takiego podejścia jest regulacja statusu zawodowo-socjalnego komornika jako piastuna organu z odesłaniem do przepisów ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pozarolniczą działalność gospodarczą. Zawodowo-socjalny status komornika zawiera niektóre elementy konstrukcji tzw. samozatrudnienia, w szczególności transferowanie wyników pracy na rzecz państwa, ubezpieczenie społeczne osób prowadzących pozarolniczą działalność, a także ponoszenie ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością. Przeciwnie tzw. samozatrudnieniu komornika przemawia brak statusu przedsiębiorcy, konstrukcja wynagrodzenia prowizyjnego proporcjonalnie zmniejszającego się wraz ze wzrostem osiąganych przychodów (co przeczy zasadzie maksymalizacji zysku typowej dla prowadzenia działalności gospodarczej), a także dopuszczalność zatrudniania pracowników i innych osób wykonujących pracę.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że na gruncie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. ustawodawca posłużył się konstrukcją zatrudnienia ustrojowego w nieznanym dotąd kształcie. Zapewnienie zawodowo-socjalnego bytu komornika jako zatrudnionego przejął do realizacji sam komornik w ramach utworzonej we własnym imieniu kancelarii komorniczej. Model pracy komornika sądowego ma złożony charakter. Łączy w sobie zatrudnienie ustrojowe z elementami ochrony socjalnej i ryzyka gospodarczego cechującego sytuację prawną przedsiębiorcy.

4. W rozdziale III pt. „Konstytucja RP jako wyznacznik standardów pracy komornika sądowego” rozważam mechanizmy oddziaływania ustawy zasadniczej na sytuację prawną komornika z odwołaniem do zasady bezpośredniego stosowania norm konstytucyjnych i jej ograniczeń.

Na tej płaszczyźnie wyodrębniam dwa mechanizmy oddziaływania norm konstytucyjnych na sytuację prawną komornika sądowego: bezpośrednio oddziaływanie norm konstytucyjnych oraz inne formy oddziaływania przepisów Konstytucji RP pozbawione cechy bezpośredniej stosowalności. Najbardziej typową formą bezpośredniego stosowania jest współstosowanie przepisów Konstytucji RP i ustawy, co ma miejsce w sytuacji, gdy dana materia jest uregulowana tak na poziomie konstytucyjnym, jak i ustawowym. W tym ujęciu przepis konstytucyjny może być zarówno elementem konstrukcji normy prawnej, jak również stanowić instrument służący właściwej (prokonstytucyjnej) wykładni prawa. W procesie współstosowania Konstytucji RP i ustawy należy uwzględniać przede wszystkim normy konstytucyjne. Prawodawca nie dopuszcza obniżenia standardów konstytucyjnych ze względu na niedostatki regulacji ustawowej. To Konstytucja RP wyznacza standard postępowania w danej sprawie, zaś ustawa powinna odzwierciedlać jej normy. Bezpośrednio stosowalne są przepisy dotyczące m.in. równości wobec prawa, wolności pracy, wolności zrzeszania się, ale również ochrona wolności gospodarczej i prawa własności.

Nie wszystkie normy Konstytucji RP nadają się do bezpośredniego stosowania. Taki przymiot mają normy wystarczająco precyzyjne i konkretne. Przepis niespełniający takiego kryterium, może natomiast spełniać rolę wzorca konstytucyjnego. Podzielam stanowisko Andrzeja Mączyńskiego, że do przepisów pozbawionych cechy bezpośredniej stosowalności należą te, które przewidują wydanie ustawy, chyba że przepis Konstytucji RP wyraża zasadę, zaś wzmianka o wydaniu ustawy odnosi się do formy prawnej formułowania od niej wyjątków (np. w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP). W tym ujęciu przepisy konstytucyjne pozbawione cechy bezpośredniej stosowalności wymagają wydania ustawy zwykłej. Taki przypadek jest przedmiotem art. 81 Konstytucji RP, zgodnie z którym praw określonych w art. 65 ust. 4 i 5, art. 66, art. 69, art. 71 i art. 74-76 można dochodzić w granicach określonych w ustawie. Prawa socjalne wymienione w tym przepisie odnoszą się wprost do warunków pracy, tj. wynagrodzenia za pracę, czasu pracy oraz prawa do wypoczynku. Ich zastosowanie wymaga doprecyzowania w drodze ustawy zwykłej.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że wpływ Konstytucji RP na uwarunkowania pracy komornika sądowego jest zróżnicowany w zależności od tego, czy chodzi o normy bezpośrednio stosowalne czy pozbawione tej cechy. W przypadku wolności i praw uregulowanych w przepisach Konstytucji RP stosowanych bezpośrednio, normy konstytucyjne wpływają na sposób urzeczywistnienia wolności i praw w ustawie, nie ograniczając się do wskazania minimalnych standardów, wyznaczonych przez ich istotę. W odniesieniu do norm pozbawionych bezpośredniej stosowalności, prawodawca konstytucyjny nie określa w art. 81 Konstytucji RP kryteriów czy minimalnych wymogów, które powinna spełniać regulacja ustawowa. W ten sposób pozostawia ustawodawcy zwykłemu dużą swobodę w ustalaniu gwarancji urzeczywistniania praw tam wskazanych. Swoboda ustawodawcy nie oznacza jednak arbitralności przyjmowanych rozwiązań. Regulacja ustawowa nie może bowiem naruszać minimalnych standardów ochrony tych praw wyznaczonych potrzebą zachowania ich istoty. Na tym tle stwierdzam, że wpływ przepisów konstytucyjnych bezpośrednio stosowalnych na sytuację komornika sądowego jest mocniejszy.

5. W rozdziale IV pt. „Charakterystyka prawna pracy komornika sądowego” zostały zawarte szczegółowe rozważania nad tematem istoty pracy komornika sądowego oraz podległości służbowej i nadzoru. Rozdział obejmuje również analizę cech pracy komornika sądowego, tj. osobistego świadczenia pracy, jej trwałości i zarobkowego charakteru pracy, a także ryzyka gospodarczego i zasad odpowiedzialności majątkowej za szkody.

Na gruncie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. działalność komornika sądowego jest służbą, która obejmuje całokształt czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym oraz inne ustawowe zadania. Jednocześnie wykracza poza publicznoprawną sferę działania komornika i obejmuje prowadzenie indywidualnej kancelarii komorniczej w imieniu własnym, choć dla urzeczywistnienia celów publicznych.

W odniesieniu do systemu nadzoru nad komornikiem sądowym zwracam uwagę na trójdzielną strukturę nadzoru, obejmującą nadzór judykacyjny, administracyjny i samorządowy oraz ich wzajemne relacje. Na gruncie badanej ustawy zauważam, że doszło do zwiększenia nadzoru administracyjnego nad komornikiem sądowym poprzez rozbudowanie katalogu organów sprawujących ten nadzór i przypisanych im narzędzi nadzorczych. Moim zdaniem model pieczy nad właściwym wykonywaniem zawodu komornika sądowego cechuje niepotrzebne powtarzanie tych samych czynności przez różne podmioty w ramach nadzoru

administracyjnego i samorządowego, co wywołuje zastrzeżenia w świetle zasady samodzielności oraz niezależności samorządu komorniczego.

Szczególną uwagę zwracam na charakter podległości służbowej pomiędzy prezesem właściwego sądu rejonowego a komornikiem w ramach nadzoru odpowiedzialnego, który jest szczególną formą nadzoru administracyjnego. Ustawodawca nie rozstrzyga *expressis verbis* o prawnym charakterze tej relacji. Z przeprowadzonej analizy wynika, że wyrażenie „podległość służbowa” należy wiązać z relacją wzajemnej nadrzędności i podległości, mogącą wystąpić w różnego rodzaju stosunkach prawnych. Stosunek podległości służbowej komornika jest ściśle związany z prowadzeniem przez prezesa właściwego sądu rejonowego wykazu służbowego, w którym odnotowywane są nieobecności komornika ze wskazaniem ich przyczyn (art. 41 ust. 1 u.k.s.). Zgodnie z art. 30 ust. 1 u.k.s. czas pracy komornika jest określony wymiarem jego zadań. Zakres i cele podporządkowania pracownika wykonującego pracę w zadaniowym czasie pracy oraz komornika pełniącego służbę są zbliżone, choć źródłem tego pierwszego jest stosunek pracy o charakterze zobowiązaniowym, zaś źródłem drugiego – relacja o charakterze publicznoprawnym. Relacja prezesa sądu rejonowego i komornika nie nosi cech sprawowania kierownictwa w znaczeniu właściwym dla stosunku pracy. Prowadzenie przez prezesa sądu rejonowego wykazu służbowego komornika, moim zdaniem, stanowi przejaw nadzoru nad warunkami wykonywania przez niego pracy w zakresie realizacji prawa do wypoczynku i korzystania z innych usprawiedliwionych nieobecności.

Model wykonywania zawodu komornika jest oparty na jego osobistym wykonywaniu pracy. Asesorzy, aplikanci i pracownicy biurowi wykonują jedynie czynności pomocnicze oraz organizacyjno-techniczne adekwatne do posiadanych uprawnień oraz stopnia przygotowania zawodowego. Szczególną uwagę zwracam na zatrudnianie asesorów i aplikantów komorniczych, którzy mają ustawowo zagwarantowaną pracowniczą formę zatrudnienia (art. 153 ust. 2 u.k.s.). Komornik może zlecić asesorowi komorniczemu określone w ustawie czynności jedynie w celu przygotowania do wykonywania zawodu komornika (art. 3 ust. 2 u.k.s.). Moim zdaniem, chodzi o realizację celów szkoleniowych asesora, a nie zaspokajanie potrzeb wynikających z przyjętej organizacji pracy w kancelarii komorniczej. W relacji komornika z asesorem lub aplikantem należy odróżnić więź pracowniczą oraz więź samorządową, która wynika z kształcenia kadr komorniczych. W pierwszym przypadku komornik występuje w roli pracodawcy w ramach prywatnoprawnego stosunku pracy. W drugim obszarze działa jako członek samorządu komorniczego, realizujący nałożony na niego ustawowy obowiązek praktycznego przygotowania aplikantów i asesorów do wykonywania zawodu komornika sądowego. Zespoleń relacji pracowniczej i samorządowej nie oznacza ich równej doniosłości. Więż pracownicza jest podporządkowana funkcji edukacyjnej. *De lege lata* komornik wykonuje czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym osobiście i nie może zlecić zastępstwa asesorowi lub aplikantowi, chyba że jest to uzasadnione celem praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu komornika (art. 98 ust. 1 oraz art. 138 ust. 1 u.k.s.).

W dalszym fragmencie książki zauważam, że obowiązek pracy komornika sądowego wynikający z organizacyjnoprawnego stosunku służbowego *sensu largo* nie wyczerpuje się w jednostkowych czynnościach dokonywanych w konkretnych sprawach. Obejmuje „określony rodzaj rozciągniętej w czasie działalności”. W tych słowach Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę w wyroku z dnia 3 grudnia 2003 r., K. 5/02, na ciągły charakter pracy komornika sądowego. Chodzi o obowiązek komornika pozostawania w dyspozycji do wykonywania zadań państwa związanych ze sprawowaniem władzy publicznej, w szczególności z urzeczywistnieniem konstytucyjnego prawa do sądu na etapie postępowania egzekucyjnego.

Działalność komornika sądowego jako piastuna organu władzy publicznej ma charakter zarobkowy i odgrywa pierwszoplanową rolę w uzyskiwaniu przez niego utrzymania. Znajduje to odzwierciedlenie w przepisach ograniczających swobodę komornika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia, innych zajęć oraz sposobów zarobkowania, jak również wyłączających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej i członkostwa w organach spółek prawa handlowego, spółdzielniach oraz fundacjach, a także posiadania określonych w ustawie praw majątkowych (art. 33 oraz 34 u.k.s.). Dochodem komornika jest kwota, która pozostaje z wynagrodzenia prowizyjnego i opłat nieegzekucyjnych po pokryciu w pierwszej kolejności kosztów działalności egzekucyjnej (art. 152 ust. 2 u.k.s.). Ustawodawca nie zapewnia komornikowi wynagrodzenia gwarantowanego, uzależniając wysokość przychodu od efektów jego pracy. Kluczowe jest zatem określenie poziomu opłat komorniczych. Poziom tych opłat powinien nie tylko uwzględniać koszty działalności egzekucyjnej, lecz także zapewniać komornikowi właściwy (godziwy) poziom dochodu.

Poziom opłat i mechanizm ustalania dochodu komornika w oparciu o wynagrodzenie prowizyjne oraz opłaty komornicze niebędące opłatami egzekucyjnymi budzi wiele zastrzeżeń. Po pierwsze, ustawodawca arbitralnie ustalił wysokość opłat egzekucyjnych, bez oparcia na analizie kosztów prowadzenia działalności egzekucyjnej oraz kosztów utrzymania komornika jako zatrudnionego. Po drugie, aktualna regulacja przewiduje rozwiązania wpływające na wysokość opłat, tj. miarkowanie opłaty stosunkowej umożliwiające obniżenie wysokości tej opłaty oraz opłatę końcową uiszczaną przez wierzyciela w przypadkach postępowań umorzonych ze względu na ich bezskuteczność. Wprowadzone przez ustawodawcę rozwiązania sprowadzają się *de facto* do zapewnienia komornikowi środków na pokrycie kosztów, nie zaś minimalnego dochodu w zamian za wykonaną pracę. Po trzecie, ustawodawca przewidział jednolitą strukturę wynagrodzenia prowizyjnego, bez wyodrębnienia środków stanowiących gwarantowany dochód komornika oraz środków przeznaczonych na pokrycie kosztów jego działalności. Zgodnie z art. 152 ust. 1 u.k.s. przychód komornika służy w pierwszej kolejności pokryciu kosztów działalności egzekucyjnej. Nie ma gwarancji, że pozostała nadwyżka wystarczy na zapewnienie komornikowi środków utrzymania.

Dalsze rozważania poświęcam ryzyku gospodarczemu komornika sądowego. W poprzednim stanie prawnym ustawodawca przewidział zasadę prowadzenia przez komornika czynności egzekucyjnych na własny rachunek. Całość zysków z prowadzonej działalności przypadła komornikowi i całość strat z tego tytułu jego obciążała. Taki model Trybunał Konstytucyjny uznał za słuszny w wyroku z dnia 20 stycznia 2003 r., SK 26/03. Ustawa z dnia 22 marca 2018 r. zmieniła obowiązującą wcześniej formułę, zgodnie z którą komornik prowadził działalność na własny rachunek, odchodząc od wcześniej obowiązującej zasady „czyj zysk – tego ryzyko”. Konsekwencje tej zmiany rozważam na płaszczyźnie zasad finansowania kosztów działalności egzekucyjnej oraz wynagrodzenia komornika za pełnioną służbę.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że komornik jako piastun organu nadal w całości ponosi ryzyko gospodarcze prowadzonej działalności. Wiąże się ono przede wszystkim z funkcjonowaniem kancelarii komorniczej, którą komornik organizuje we własnym imieniu. Ustawa nakłada obowiązek utrzymania kancelarii na poziomie odpowiednim do godności urzędu i posiadanych środków. Model samofinansowania przez komornika kosztów działalności egzekucyjnej jest realizowany w warunkach prawnie ograniczonej swobody prowadzenia działalności. Na tle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 grudnia 2011 r., SK 44/09, zwracam uwagę, że komornikowi nie przysługuje prawo profilowania działalności i podejmowania egzekucji stosowanie do prognozowanych szans jej powodzenia. Jednocześnie

zmianie uległy zasady wynagradzania komornika. W zakresie czynności egzekucyjnych i zabezpieczających komornik pobiera lub ściągą opłaty egzekucyjne, które są należnością budżetową. Na ich podstawie obliczane jest należne mu wynagrodzenie prowizyjne. Z wykonywaniem innych czynności wiąże się uzyskiwanie opłat komorniczych niebędących opłatami egzekucyjnymi, które bezpośrednio i w całości stanowią przychód komornika. Krytycznie oceniam obciążenie komornika całością ryzyka gospodarczego w sytuacji, gdy część uzyskiwanego przychodu stanowi należność budżetową. *De lege ferenda* należy wprowadzić dodatkowy mechanizm zabezpieczający możliwość pokrycia podstawowych kosztów działalności komornika uniezależniony od uzyskiwanych przez komornika opłat komorniczych.

Następnie odnoszę się do zasad odpowiedzialności majątkowej komornika za szkody wyrządzone przez niezgodne z prawem działania lub zaniechania przy wykonywaniu czynności. W obowiązującej ustawie została powtórzona konstrukcja odpowiedzialności komornika obok Skarbu Państwa, na równych zasadach. Odpowiedzialność uregulowana w art. 36 u.k.s. obejmuje wszelkie czynności i zadania wykonywane przez komornika sądowego w sferze publicznoprawnej, w tym czynności nieegzekucyjne. Wynika to z faktu, że komornik jest funkcjonariuszem publicznym w odniesieniu do całokształtu działalności, a nie tylko w zakresie czynności egzekucyjnych i zabezpieczających. Zasady odpowiedzialności komornika zostały oparte na przesłance niezgodności z prawem, niezależnie od winy. Chodzi o odpowiedzialność co do zasady w pełnej wysokości, którą solidarnie z komornikiem ponosi Skarb Państwa. Moim zdaniem reguły odpowiedzialności majątkowej komornika w pełni zabezpieczają interesy podmiotów, które mogą doznać szkody w wyniku działania lub zaniechania przy wykonywaniu przez niego władzy publicznej.

Podsumowując, uwarunkowania pracy komornika sądowego odpowiadają publicznoprawnemu charakterowi relacji państwa i komornika jako piastuna organu władzy publicznej, wynikającej z nawiązania organizacyjnoprawnego stosunku służbowego *sensu largo*.

Pracę komornika cechuje podporządkowanie przepisom ustawy (legalizm), osobisty, trwały i zarobkowy charakter. Organizacyjnoprawny stosunek służbowy komornika jest zespolony z jego *quasi*-samozatrudnieniem, co znajduje wyraz w obciążeniu komornika jako piastuna organu ryzykiem socjalnym i gospodarczym związanym ze świadczoną pracą, a także odpowiedzialnością majątkową za szkody wyrządzone przy wykonywaniu czynności. Model pracy komornika sądowego zasługuje na krytyczną ocenę. Przyjęty mechanizm ustalania przychodu bardziej koncentruje się na zapewnieniu środków na pokrycie kosztów działalności egzekucyjnej, aniżeli realizacji zarobkowej funkcji pracy komornika. Zastrzeżenia budzi również model samofinansowania przez komornika kosztów działalności egzekucyjnej oraz zrównanie odpowiedzialności komornika jako organu władzy publicznej z odpowiedzialnością komornika jako piastuna tego organu.

6. W rozdziale V pt. „Konstytucyjna ochrona warunków pracy komornika sądowego” rozważam warunki pracy komornika przez pryzmat przepisów Konstytucji RP dotyczących praw socjalnych, które nie mają waloru bezpośredniej stosowalności.

W pierwszej kolejności odnoszę się do problematyki minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zauważam, że art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, który formułuje obowiązek ustawodawcy ustanowienia w drodze ustawy minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien być interpretowany z uwzględnieniem pozostałych jednostek redakcyjnych tego przepisu. Prawo

do minimalnego wynagrodzenia za pracę jest ściśle związane z szeroko rozumianym prawem do pracy. Chodzi o pracę odpowiedniej jakości, która zapewnia pracującemu odpowiednie środki utrzymania. Zauważam, że komornik co do zasady świadczy pracę osobiście na korzyść Skarbu Państwa, w imieniu państwa i dla realizacji jego zadań, w faktycznym podporządkowaniu prezesowi sądu rejonowego co do czasu pracy, które nadaje służbie komorniczej cechy obowiązku starannego działania. Jednocześnie nie ma gwarancji uzyskania minimalnego dochodu zapewniającego mu utrzymanie. Uważam, że służba komornicza jest podobna w swojej ciągłości, roli społecznej i czasochłonności do umów o pracę. Ustawodawca nakłada na komornika obowiązek pozostawania w dyspozycji do pełnienia służby. Świadczy o tym wykonywanie pracy w zadaniowym czasie pracy bez ustalenia jego maksymalnych norm, brak możliwości odmowy wykonania zadań, do których realizacji komornik jest właściwy, a także wymóg osobistego świadczenia pracy oraz ustawowe ograniczenie podejmowania dodatkowej aktywności zarobkowej. Przemawia to za uznaniem pełnionej przez komornika służby za jego jedyne lub główne źródło utrzymania. Moim zdaniem regulacja dotycząca wynagrodzenia prowizyjnego komornika sądowego (art. 150 ust. 1 u.k.s.) w zakresie, w jakim nie przewiduje minimalnego dochodu zapewniającego utrzymanie z tytułu pełnionej służby komorniczej jest niezgodna z art. 65 ust.1 i 4 Konstytucji (gwarantującym minimalne wynagrodzenie z tytułu podjęcia pracy zarobkowej), art. 24 Konstytucji RP (wyrażającym zasadę ochrony pracy) oraz art. 2 *in fine* Konstytucji RP (stanowiącym o zasadzie sprawiedliwości społecznej). Zaznaczam, że Trybunał Konstytucyjny wypowiedział się o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jako o konkretyzacji ogólnej zasady sprawiedliwości społecznej. W rezultacie nie można oceniać standardu ochrony tego prawa na gruncie art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, ale jedynie przez pryzmat zachowania jego istoty.

Artykuł 66 ust. 2 Konstytucji RP przewiduje prawo podmiotowe do wypoczynku od pracy, które obejmuje pracownika w ujęciu konstytucyjnym, definiowanego autonomicznie względem kodeksu pracy. Zgodnie z art. 81 Konstytucji RP, realizacja tego prawa następuje w drodze ustawy. Moim zdaniem na gruncie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. przyjęto rodzaj zadaniowo-wynikowej formuły świadczenia pracy przez komornika. Ustawodawca sprecyzował przedmiot pracy komornika sądowego i zdecydował, że jego czas pracy jest określony wymiarem zadań (art. 30 ust. 1 u.k.s.). Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że nie znajduje zastosowania art. 129 k.p., a na komornika został nałożony obowiązek pracy bez ustawowo określonego maksymalnego wymiaru zadań, a więc bez zagwarantowania dobowego i tygodniowego odpoczynku. Uważam, że prowadzi to do ryzyka przeciążenia komornika pracą. Moim zdaniem regulacja ustawowa jest niezgodna z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, w myśl którego maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Przeprowadzona analiza przepisów o czasie pracy komornika prowadzi do wniosku o braku realizacji funkcji ochronnej oraz skoncentrowaniu się ustawodawcy na funkcji organizacyjnej. Praca komornika ze względu na jej trwałą i osobisty charakter nie może być wykonywana nieprzerwanie, bez zrównoważenia ubytku sił ich regeneracją w czasie wolnym od pracy. To warunek zachowania komornika w niepogorszonej kondycji zdrowotnej i realizacji jego człowieczeństwa.

Zgodnie z art. 39 ust. 1 u.k.s. komornikowi przysługuje uprawnienie do wypoczynku w wymiarze 26 dni w roku. W przepisie tym upatruję realizacji konstytucyjnego obowiązku zapewnienia corocznego urlopu wypoczynkowego (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP). Jednak krytycznie oceniam kwestię odpłatności prawa komornika do wypoczynku. Wynagrodzenie komornika w tym okresie ulega pomniejszeniu o wynagrodzenie jego zastępcy. Jednocześnie ustawodawca nie zagwarantował komornikowi minimalnego dochodu za okres korzystania z tego prawa, ani nie dopuścił możliwości wykorzystania urlopu w roku następnym. Odwołuję się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r., K 1/08, w którym wskazano

na bezwarunkowy charakter prawa do rocznego płatnego wypoczynku (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP). W świetle przeprowadzonych badań stwierdzam, że regulacja prawa do wypoczynku w części, w jakiej nie gwarantuje komornikowi wynagrodzenia za okres korzystania z tego prawa ani ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu jest niezgodna z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP.

Podsumowując, Konstytucja RP wymaga przyjęcia regulacji ustawowych dotyczących praw socjalnych, a także nie dopuszcza do naruszenia ich istoty. Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że ustawa z dnia 22 marca 2018 r. nie w pełni realizuje normy zawarte w art. 65 ust. 4 i art. 66 ust. 2 Konstytucji RP. Nie zapewnia komornikowi minimalnego dochodu z tytułu wykonywanej pracy zarobkowej, maksymalnych norm czasu pracy oraz odpłatności prawa do rocznego wypoczynku. W rezultacie niedostatecznie odzwierciedla istotę tych praw konstytucyjnych. Wobec braku bezpośredniej stosowalności art. 65 ust. 4 i art. 66 ust. 2 w zw. z art. 81 Konstytucji RP wskazane „pominięcie ustawodawcze” może być zaskarżone w drodze skargi konstytucyjnej jedynie wraz z właściwymi przepisami ustawy, regulującymi dane prawo lub wolność. W treści rozdziału sformułowałam także postulaty *de lege ferenda* dotyczące wskazanych praw socjalnych.

7. W rozdziale VI pt. „Konstytucyjna ochrona praw i wolności komornika sądowego” koncentruję się na przepisach ustawy zasadniczej posiadających przymiot bezpośredniej stosowalności.

Przeprowadzam analizę statusu komornika z perspektywy konstytucyjnej zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Zauważam, że ustawodawca zaliczył komorników do grupy podmiotów podobnych (art. 1 ust. 1 u.k.s.). Jednocześnie wyodrębnił podkategorię komorników w pierwszym roku działalności oraz podkategorię komorników, do których kancelarii w poprzednim roku kalendarzowym wpłynęło nie więcej niż 1000 spraw (art. 38 ust. 2 u.k.s.). Grupy te potraktował w sposób uprzywilejowany, obniżając wysokość składek na samorząd komorniczy. Komornicy w pierwszym roku funkcjonowania kancelarii korzystają z uprzywilejowania, nawet jeśli ich sytuacja finansowa tego nie uzasadnia. Komornicy prowadzący kancelarię dłużej niż rok, których wpływ spraw jest większy niż 1000, ale znajdują się w trudnej sytuacji finansowej, nie korzystają z preferencyjnego traktowania. Przyjęte kryterium rozróżnienia nie spełnia zatem warunku racjonalności, proporcjonalności oraz zgodności z regułami sprawiedliwości społecznej.

Następnie odnoszę się do wieku emerytalnego komornika sądowego, który badam z perspektywy zachowania konstytucyjnej zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Ustawodawca przewiduje, że ukończenie 65 roku życia stanowi podstawę do obligatoryjnego odwołania komornika z zajmowanego stanowiska (art. 19 ust. 1 pkt 2 u.k.s.). Ustanowienie sztywnej granicy wieku wykonywania zawodu komornika uzasadnia m.in. pogorszeniem wraz z wiekiem kondycji psychofizycznej oraz nabyciem uprawnień emerytalnych. Do komorników stosuje się przepisy o ubezpieczeniach społecznych osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą (art. 33 ust. 3 u.k.s.). Moim zdaniem regulacja dotycząca odwołania komornika ze względu na ukończenie 65 roku życia narusza konstytucyjną zasadę równości, ponieważ na gruncie przepisów o ubezpieczeniach społecznych przedsiębiorcy nie są zobligowani do zakończenia działalności wraz z osiągnięciem określonego wieku. Odnoszę się również do zróżnicowanego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet wykonujących zawód komornika sądowego (65 lat i 60 lat). Kobieta-komornik po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego może nadal wykonywać zawód, natomiast mężczyzna-komornik po osiągnięciu

powszechnego wieku emerytalnego jest pozbawiony takiej możliwości. Wynika to z obligatoryjnego odwołania komornika ze stanowiska wraz z ukończeniem przez niego 65 roku życia. Regulacja ta prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej komornika ze względu na płeć i moim zdaniem narusza konstytucyjną zasadę równości. Przywołaną regulację uznaję też za sprzeczną z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP z powodu bezwarunkowego uniemożliwienia komornikowi kontynuowania działalności po osiągnięciu tego wieku.

Wolność pracy komornika rozważam także w ujęciu negatywnym. Przeprowadzona analiza pozwoliła na stwierdzenie, że nałożenie na komornika obowiązku wykonywania określonych czynności i zadań nie prowadzi do naruszenia art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, który przewiduje ochronę przed pracą przymusową. Podzielam stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyroku z dnia 3 grudnia 2003 r., K 5/02, zgodnie z którym powołanie na stanowisko komornika odbywa się, w razie spełnienia przesłanek ustawowych, na wniosek zainteresowanego, który dokonuje wyboru zawodu o określonej specyfice.

W dalszej kolejności rozważam wolność pracy komornika w kontekście ustawowych ograniczeń podejmowania dodatkowego zatrudnienia oraz innych zajęć i sposobów zarobkowania (art. 34 u.k.s.). W przywołanej regulacji upatruję dążenia do zapewnienia prawidłowości realizacji zadań państwa w sposób bezstronny i z poszanowaniem godności zawodu. Ograniczenie dotyczy pracy zarobkowej o nieincydentalnym charakterze. Spod tej regulacji moim zdaniem wyłączone są incydentalne aktywności, nawet jeśli mają charakter zarobkowy, np. opublikowanie artykułu, wygłoszenie wykładu podczas konferencji naukowej. Wyłączona jest również dodatkowa aktywność komornika realizowana nieodpłatnie. Do oceny ograniczenia swobody podejmowania przez komornika innej działalności zarobkowej ma art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Moim zdaniem ograniczenie ustawowe nie spełnia warunku proporcjonalności ze względu na brak zagwarantowania komornikowi minimalnego dochodu.

Następnie rozważam status prawny komornika w kontekście wolności zrzeszania się i jej ograniczeń. Wolność zrzeszania się znajduje oparcie przede wszystkim w art. 58 Konstytucji RP, który zapewnia każdemu swobodę zrzeszania się, a także w art. 59 Konstytucji RP dotyczącym swobody zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. Zakres podmiotowy wolności zrzeszania się osób wykonujących pracę zarobkową został uregulowany w art. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Odwołując się poglądów Trybunału Konstytucyjnego wyrażonych w wyroku z dnia 2 czerwca 2013 r., K 1/13 zauważam, że podstawa prawna świadczenia pracy pozostaje irrelevantna dla uprawnienia jednostki do zrzeszania się w związkach zawodowych. Decydujące znaczenie ma osobiste wykonywanie pracy zarobkowej oraz posiadanie praw i interesów, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Moim zdaniem na zakwalifikowanie komornika do kategorii osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych pozwala nałożenie na niego obowiązku co do zasady osobistego wykonywania czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym oraz innych zadań wskazanych w ustawie (art. 3 ust. 2 u.k.s.). Na tę kwalifikację nie wpływa zatrudnianie pracowników i innych osób, ponieważ dotyczy ono wykonywania czynności pomocniczo-technicznych oraz w celach szkoleniowych. W rezultacie stwierdzam, że komornik sądowy może być uznany za osobę wykonującą pracę zarobkową w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wolność zrzeszania się komornika sądowego analizuję również w kontekście jego obligatoryjnej przynależności do samorządu komorniczego. Na tym tle zwracam uwagę na niejednorodny charakter prawny samorządu komorniczego, który powstaje z mocy prawa, a nie

w wyniku oddolnej inicjatywy członków. Samorząd wykonuje powierzone mu zadania publiczne, w tym nadzoru nad komornikami. Elementy te przemawiają za jego publicznoprawnym charakterem. Natomiast finansowanie samorządu głównie ze składek członkowskich oraz charakter prawny realizowanych przez niego zadań w ramach tzw. samorządu, czyli samodzielnego zarządzania sprawami komorników jako grupy zawodowej i reprezentowania jej na zewnątrz przybliży samorząd komorniczy do dobrowolnych zrzeszeń.

Następnie analizuję status prawny komornika w kontekście wolności gospodarczej. Artykuł 22 Konstytucji RP dopuszcza jej ograniczenie „tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny”. Zgodnie z art. 33 ust. 1 i 2 u.k.s. komornik sądowy nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu właściwych przepisów i nie może prowadzić działalności gospodarczej. Działalność komornika oparto na zasadzie legalizmu (art. 7 Konstytucji RP). Postuluję *de lege ferenda* ograniczenie restrykcji dotyczących wolności gospodarczej do działalności o charakterze podobnym do komorniczej, oraz takich, których podejmowanie przeszkadzałoby w pełnieniu obowiązków komornika, mogło osłabiać zaufanie do jego bezstronności lub przynieść ujmę godności urzędu komornika.

Kolejne rozważania poświęcam ochronie prawa własności. Z perspektywy art. 64 Konstytucji RP krytycznie oceniam przyjęty w ustawie z dnia 22 marca 2018 r. model finansowania działalności egzekucyjnej. Zobowiązanie komornika do pokrywania kosztów działalności egzekucyjnej można uzasadniać w kontekście zasady proporcjonalności (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) jedynie przy zachowaniu reguły „czyj zysk – tego ryzyko”. Na gruncie obowiązującej ustawy przyznanie opłacie egzekucyjnej charakteru należności budżetowej oznacza, że w sferze działalności egzekucyjnej komornik działa przede wszystkim na korzyść państwa. Ustawodawca przyjął model samofinansowania się komornika, ponieważ zobowiązał go do pokrywania kosztów działalności egzekucyjnej z wynagrodzenia prowizyjnego (art. 152 ust. 2 u.k.s.). Normatywna konstrukcja wynagrodzenia prowizyjnego nie przewiduje wyodrębnienia należności z tytułu pełnionej służby oraz środków na pokrycie kosztów działalności egzekucyjnej. W ten sposób ustawodawca *a priori* dopuszcza sytuację, że komornik nie uzyska środków utrzymania, gdyż w pierwszej kolejności musi pokryć koszty działalności egzekucyjnej. Przyjęte rozwiązanie oceniam krytycznie. Moim zdaniem obciążenie komornika całkowitym ryzykiem gospodarczym nie znajduje podstawy w art. 64 ust. 3 Konstytucji RP.

Z obligatoryjną przynależnością komornika sądowego do samorządu komorniczego wiąże się opłacanie przez niego składek (art. 38 ust. 1 i 2 u.k.s.). Moim zdaniem finansowanie powierzonych samorządowi zadań publicznych wywołuje wątpliwości z perspektywy ochrony własności samorządu komorniczego jako korporacji zawodowej oraz komorników jako jego członków. Zauważam, że obowiązująca ustawa zmieniła zasady finansowania samorządu komorniczego. Wprowadziła zakaz prowadzenia przez samorząd działalności gospodarczej, ograniczyła posiadanie praw majątkowych, zmieniła przeznaczenie kar pieniężnych. Moim zdaniem obciążenie samorządu komorniczego, a w ostatecznym rozliczeniu - komorników sądowych, całkowitym kosztem realizacji powierzonych mu zadań jest niezgodne z art. 64 ust. 2 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. *De lege ferenda* państwo powinno zapewnić środki finansowe na realizację zadań publicznych powierzonych samorządowi komorniczemu. Zagadnienie ochrony prawa własności rozważam także przez pryzmat kosztów związanych z obligatoryjnym zatrudnieniem aplikantów i asesorów komorniczych. Zobowiązanie komornika do zatrudnienia we własnym imieniu na podstawie umowy o pracę w okresie 3 lat co najmniej jednego aplikanta oraz asesora (art. 96 ust. 2 oraz art. 134 ust. 1 u.k.s.) prowadzi do ograniczenia

jego swobody w podjęciu decyzji o zatrudnieniu, wyboru kontrahenta oraz wyboru prawnej podstawy.

Ogranicza również prawo własności komornika jako piastuna organu (osoby fizycznej), nakładając na niego obciążenia finansowe wynikające z zatrudnienia. Organizacja aplikacji komorniczej jest zadaniem państwa przekazany do realizacji samorządu komorniczego. Samorząd przenosi ciężar organizacyjny związany z praktycznym nauczaniem zawodu na swoich członków. Nałożenie na komornika jako członka samorządu obowiązków o charakterze organizacyjnym oceniam jako zasadne. Krytycznie odnoszę się jednak do obligatoryjnego zawarcia umowy o pracę, ponieważ praktyczna nauka zawodu nie musi odbywać się w ramach zatrudnienia pracowniczego. Moim zdaniem nie ma uzasadnienia dla obciążenia komornika kosztami zatrudnienia i praktycznego kształcenia aplikantów i asesorów, którzy w przyszłości będą pełnić funkcję organu władzy publicznej.

W dalszej kolejności rozważam art. 45 ust. 2 ustawy o kosztach komorniczych, zgodnie z którym Skarb Państwa nie uiszcza opłat egzekucyjnych. Komornikowi przysługuje wynagrodzenie prowizyjne proporcjonalne do uzyskanych opłat egzekucyjnych (art. 150 ust. 1 u.k.s.), ale nie przysługuje mu rekompensata odpowiadająca opłatom egzekucyjnym nieuiszczonym przez Skarb Państwa. Uszczuplenie wynagrodzenia prowizyjnego obciąża komornika. Ocena tej regulacji przez pryzmat konstytucyjnej ochrony prawa własności wypada negatywnie (art. 64 ust. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP).

Następnie zwracam uwagę, że komornik jest obowiązany do naprawienia szkody wyrządzonej przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu czynności (art. 36 ust. 1 u.k.s.). Na gruncie obowiązującej ustawy komornik za wyrządzone szkody odpowiada swoim prywatnym majątkiem, solidarnie ze Skarbem Państwa. Moim zdaniem odpowiedzialność komornika jako organu władzy publicznej powinna być oddzielona od statusu osobistego i majątkowego osoby fizycznej, która jest piastunem tego organu. *De lege ferenda* należy wyłączyć możliwość kierowania roszczeń odszkodowawczych za działania niezgodne z prawem bezpośrednio do prywatnego majątku komornika i ukształtować jego odpowiedzialność majątkowej na zasadzie regresu względem Skarbu Państwa. Podsumowując, doprecyzowanie konstytucyjnych praw i wolności w ustawie z dnia 22 marca 2018 r. budzi wiele zastrzeżeń i zasługuje na ocenę krytyczną.

8. W Zakończeniu pt. „Uwarunkowania pracy komornika sądowego w świetle Konstytucji RP – uwagi *de lege lata* i postulaty *de lege ferenda*” przedstawiam przekrojowe wnioski oraz formułuję propozycje zmian ustawodawczych.

W pierwszej kolejności zauważam, że model pracy komornika sądowego koncentruje się przede wszystkim na realizacji interesu publicznego. Nie zawiera gwarancji socjalnych z tytułu pełnionej służby. Przenosi ciężar ich zapewniania na komornika, którego w tym obszarze traktuje się jako *quasi*-przedsiębiorcę. Zakłada osobiste pełnienie przez komornika służby w ramach indywidualnej kancelarii prowadzonej we własnym imieniu i na własne ryzyko gospodarczej w warunkach licznych ograniczeń co do organizacji procesu pracy. Uważam, że ustawa z dnia 22 marca 2018 r. nie realizuje funkcji ochronnej zapewniającej realizację praw i wolności konstytucyjnych komornika jako piastuna organu. Ustanawia standardy pracy komornika zbliżone do formy pracy prekaryjnej, pozbawionej minimalnych norm ochronnych, determinujących poczucie bezpieczeństwa i stabilności osób ją wykonujących.

Moim zdaniem status prawny komornika nie może być zdeterminowany wyłącznie przez jego wymiar prawnoustrojowy. Obowiązująca regulacja ustawowa nie spełnia standardów konstytucyjnych, unormowanych w art. 65 ust. 4 (minimalne wynagrodzenie za pracę) i art. 66 ust. 2 Konstytucji RP (prawo do dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, maksymalne normy czasu pracy). *De lege ferenda* postuluję wprowadzenie mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia z tytułu pełnionej służby, który uwzględni zadaniowo-wynikową formułę wykonywania pracy. Ponadto postuluję ustalenie maksymalnych norm czasu pracy komornika mierzonego wymiarem jego zadań w celu rozgraniczenia czasu służby i czasu poza służbą. Uważam, że cel ten można byłoby osiągnąć poprzez wprowadzenie mechanizmu czasowego zawieszenia wpływu spraw do kancelarii na wniosek komornika, za zgodą prezesa właściwego sądu rejonowego jako organu nadzoru administracyjnego. W kontekście realizacji prawa komornika do wypoczynku zaznaczam, że *de lege ferenda* należy zagwarantować jego odpłatność.

W odniesieniu do sposobu urzeczywistniania zasady równości uważam, że przychód kancelarii stanowiłby bardziej miarodajne kryterium wyodrębniania komorników pozostających w trudnej sytuacji finansowej, niż obecnie obowiązujące kryteria wpływu spraw oraz stażu pracy komornika. Formułuję postulat zmiany ustawodawczej w zakresie ukończenia 65 roku życia jako obligatoryjnej przesłanki odwołania komornika ze stanowiska. W kontekście zasady wolności pracy zaznaczam, że ograniczenie swobody komornika podejmowania dodatkowego zatrudnienia oraz innych zajęć i sposobów zarobkowania powinno obejmować tylko działalność podobną do komorniczej.

Z perspektywy ochrony prawa własności krytycznie oceniam przyjęty model samofinansowania działalności przez komornika z wynagrodzenia prowizyjnego. *De lege ferenda* należy wprowadzić dodatkowy mechanizm zabezpieczający możliwość pokrycia podstawowych kosztów. Proponuję powrót do obowiązującej dawniej instytucji ryczałtu kancelaryjnego, przewidującej odrębną opłatę od wskazanych w ustawie czynności służącej pokryciu kosztów utrzymania kancelarii. Postuluję *de lege ferenda* zapewnienie środków publicznych na finansowanie zadań powierzonych przez państwo samorządowi komorniczemu. Moim zdaniem należy także zmienić formę udziału komornika w przygotowaniu kadr komorniczych poprzez zniesienie obowiązku zatrudniania aplikanta i asesora oraz wprowadzenie stypendium ze środków publicznych w trakcie aplikacji i asesury. Dla zapewnienia konstytucyjnej ochrony prawa własności należy zmodyfikować zasady ustalania wynagrodzenia prowizyjnego oraz zasady odpowiedzialności majątkowej komornika sądowego.

Przeprowadzona analiza doprowadziła do wniosku, że ustawowa regulacja statusu prawnego komornika sądowego jako piastuna organu nie w pełni odzwierciedla konstytucyjny standard pracy zarobkowej. Wynika to przede wszystkim z pominięcia czynnika ludzkiego w regulacji warunków pracy komornika. Nie uwzględnia konieczności regeneracji przez niego sił do dalszej pracy oraz funkcji alimentacyjnej wynagrodzenia za pełnioną służbę. Pomija prawa i wolności komornika wynikające z przyrodzonej i niezbywalnej godności każdego człowieka. Zawód komornika nie jest związany wyłącznie z realizacją interesu publicznego, ale ma także wymiar ludzki, związany z osobą komornika. *De lege ferenda* zmiana konstrukcji zatrudnienia komornika wiąże się z jego upodmiotowieniem w sferze konstytucyjnych praw i wolności.

9. Monografia pt. „Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego” stanowi pierwszą w polskim piśmiennictwie kompleksową analizę statusu komornika sądowego w

stanie prawnym ukształtowanym ustawą z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych. Rozważania mają charakter wielopłaszczyznowy. W książce przyjmuję perspektywę prawa konstytucyjnego, prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Przeprowadzam pogłębioną analizę uwarunkowań prawnych służby komorniczej oraz jej miejsca w systemie zatrudnienia. Na tej podstawie konstruję teoretycznoprawny model pracy komornika sądowego. Formułuję konstytucyjny standard ochrony pracy zarobkowej i z tej perspektywy oceniam ustawowe warunki pracy komornika sądowego. Dokonuję krytycznej oceny obowiązujących przepisów ustawowych i formułuję szereg postulatów *de lege ferenda*. Przedstawiona monografia została dostrzeżona w doktrynie (szerzej zob. pkt 8.3. autoreferatu). Z tych względów wskazane osiągnięcie stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk prawnych. Spełnia zatem przesłanki określone w art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a wymienionej ustawy.

5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

5.1. Publikacje

W okresie poprzedzającym uzyskanie stopnia doktora nauk prawnych opublikowałam rozdział pt. *Skutki zawarcia umowy o pracę z nieistniejącą spółką z o.o.*, (w:) Krzysztof Stefański (red.), „Prawo Pracy”, Seria: Biblioteka Studenckich Poradni Prawnych, C.H. Beck 2008, s. 50-63, w której odniosłam się do problemów na styku prawa pracy oraz prawa handlowego. Tekst został przedrukowany pod tym samym tytułem w: Izabela Kraśnicka (red.), „Metodologia pracy w Studenckiej Poradni Prawnej”, C.H. Beck 2009, s. 352-363.

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych opublikowałam omówione wyżej 2 monografie naukowe: *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka* oraz *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, a także 21 artykułów naukowych w czasopismach recenzowanych (w tym 3 glosy do orzeczeń Sądu Najwyższego), 28 rozdziałów w recenzowanych monografiach naukowych, w tym w „Systemie Prawa Pracy. Zawody prawnicze. Tom XIII” oraz jeden referat konferencyjny. W ramach wskazanego dorobku znajduje się 15 opracowań w języku angielskim oraz 2 publikacje w języku hiszpańskim.

Po uzyskaniu stopnia doktora moje zainteresowania koncentrowały się wokół siedmiu głównych obszarów badawczych: (I) wynagrodzenia za pracę, ze szczególnym uwzględnieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę; (II) statusu prawnego komornika sądowego; (III) sądowego postępowania egzekucyjnego, zwłaszcza egzekucji z wynagrodzenia za pracę; (IV) roszczeń pracownika w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy; (V) statusu prawnego i perspektyw rozwoju związków zawodowych; (VI) odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy; oraz (VII) problematyki wykluczenia społecznego w kontekście bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Ponadto zajmowałam się zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu, czasem pracy, ochroną prywatności pracownika w miejscu pracy, wypadkami przy pracy oraz zatrudnieniem w administracji publicznej.

I. Wynagrodzenie za pracę, ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzenia minimalnego

Oprócz przedstawionej wyżej monografii pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022 (szerzej zob. pkt 4.1. autoreferatu) moja aktywność naukowa w ramach pierwszego obszaru badawczego znalazła wyraz w 12 innych opracowaniach naukowych (artykułach i rozdziałach w monografiach) oraz w ekspertyzie badawczej wykonanej na zlecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W rozdziale pt. *International labour standards on wages*, (w:) Magdalena Sitek, Michał Łęski (red.), „Opportunities for cooperation between Europe and Asia”, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide de Gasperi (dalej jako Wydawnictwo WSGE) 2015, s. 141-156, charakteryzuję standardy MOP dotyczące prawnej ochrony wynagrodzenia za pracę, minimalnego wynagrodzenia za pracę, ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, a także warunków pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne. W rozdziale pt. *Employment standards on the minimum wage in Poland in the light of the human right to respectful remuneration*, (w:) Magdalena Sitek, Peter Terem, Marta Wójcik (red.), „Collective human rights in the first half of the 21st century”, Wydawnictwo WSGE 2015, s. 485-494, postuluję interpretację prawa do minimalnego wynagrodzenia wykraczającą poza wąskie ramy podmiotowe prawa pracy, uwzględniającą również wykonywanie pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

W rozdziale pt. *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia - kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę*, (w:) Zbigniew Góral, Marcin Mielczarek (red.), „40 lat Kodeksu pracy”, C.H. Beck 2015, s. 203-216, identyfikuję dwie płaszczyzny zachodzących zmian. Na płaszczyźnie przedmiotowej wskazuję na ewolucję koncepcji wynagrodzenia od świadczenia odzwierciedlającego prostą relację płacy i pracy w kierunku płacy rodzinnej. Na płaszczyźnie podmiotowej odnoszę się do ewolucji omawianej koncepcji od wynagrodzenia jako instytucji prawa pracy do świadczenia przysługującego z tytułu wykonywania pracy zarobkowej również na innych niż pracownicze podstawach prawnych.

Dopełnieniem tego ujęcia jest rozdział pt. *Uprawnienie inspektora pracy do wydania nakazu zapłaty wynagrodzenia za pracę*, (w:) Anna Musiała (red.), „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Inspekcja Pracy - wyzwania przyszłości”, Wydawnictwo Naukowe UAM 2017, Seria Prawo Nr 200, s. 87-102. W opracowaniu tym zauważam, że inspektorzy pracy otrzymali uprawnienie do wydawania nakazów płatniczych bez jasno sformułowanych przesłanek jego zastosowania, co stwarza realne zagrożenie wkraczania inspektorów pracy w kompetencje sądów powszechnych i rozstrzygania o uprawnieniach pracowników. Postuluję stosowanie nakazu płatniczego tylko w odniesieniu do świadczeń należnych, które są wymagalne i bezsporne co do stanu prawnego i faktycznego.

Kolejne analizy w omawianym obszarze koncentrowały się *stricto* na minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W rozdziale pt. *Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę*, (w:) Marzena Szablowska-Juckiewicz, Beata Rutkowska, Anna Napiórkowska (red.), „Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy”, TNOiK Dom Organizatora 2017, s. 241-257, proponuję zastąpienie unormowanej w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207) metody ustalania wysokości wynagrodzenia minimalnego opartej na wskaźnikach ekonomicznych poprzez jego

określanie w relacji do przeciętnego wynagrodzenia z ewentualną korektą w dół lub w górę w trakcie negocjacji w Radzie Dialogu Społecznego lub przez Radę Ministrów w zależności od aktualnych czynników społecznych i gospodarczych.

Zainteresowania kryteriami minimalnego wynagrodzenia za pracę zaowocowały przygotowaniem w 2017 r. na zlecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy raportu pt. *Legal criteria for minimum wage fixing in selected countries around the world* (szerzej zob. pkt 7.2.2. autoreferatu).

Dalsze badania w obszarze minimalnego wynagrodzenia za pracę prowadziłam w ramach wspomnianego wcześniej projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki pt. *Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika* (szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu). Oprócz monografii pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka* jestem autorką sześciu artykułów, w których zaprezentowałam cząstkowe wyniki badań przeprowadzonych w ramach tego projektu, w tym czterech anglojęzycznych. Kolejny artykuł został przygotowany i przesłany do publikacji.

W artykule pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021/10, s. 14-21, zwracam uwagę na zmieniającą się funkcję minimalnego wynagrodzenia, które początkowo stanowiło instrument zmniejszania ubóstwa w wybranych sektorach gospodarki, a z czasem stało się jednym z narzędzi realizacji globalnej strategii na rzecz godnej pracy i zrównoważonego rozwoju. Za szczególną wartość tego tekstu uważam ugruntowanie koncepcji minimalnego wynagrodzenia w społecznym wymiarze idei zrównoważonego rozwoju.

W artykule pt. *Instrumenty prawa międzynarodowego kształtujące standard minimalnego wynagrodzenia za pracę*, (w:) Maciej Borski, Bolesław Maciej Cwiertniak, Mariusz Lekston (red.), „Roczniki Administracji i Prawa. Rok XXI. Zeszyt specjalny: In labore virtus et vita. Księżka jubileuszowej Prof. Marka Pliszkiwicza”, Oficyna Wydawnicza „Humanitas” 2021, s. 269-279, zaznaczam, że skonstruowanie międzynarodowego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę wymaga wykroczenia poza konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 26, 99 i 131, które bezpośrednio dotyczą tego zagadnienia i odwołania się do innych unormowań prawnomiędzynarodowych tj. aktów prawnych w dziedzinie rokowań zbiorowych, zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, konsultacji trójstronnych, inspekcji pracy, a także ochrony wynagrodzenia.

W artykule pt. *Minimum Wage as an Instrument to Provide Dignity at Work*, “E-Journal of International and Comparative Labour Studies”, Joint Issue, Vol 10 No. 03/2021 - Vol. 11 No. 01/2022, s. 24-38, podejmuję próbę odpowiedzi na pytanie czy minimalne wynagrodzenie stanowi wystarczający instrument zapewnienia godziwego standardu życia. Na tle unormowań międzynarodowych i europejskich zwracam uwagę, że ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia następuje z uwzględnieniem zarówno czynników społecznych, jak i gospodarczych.

W artykule pt. *Collective voice in fixing minimum wages: social partners' participation from the ILO and EU perspectives*, “Italian Labour Law e-Journal”, Issue 1 Vol. 15 (2022), s. 117-132, rozważam zaangażowanie partnerów społecznych w mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę na tle Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 131 dotyczącej ustalania wynagrodzeń minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się oraz projektu Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych

w Unii Europejskiej. Zauważam, że w obydwóch przypadkach mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia służy zapewnieniu odpowiednich warunków płacowych i godnej pracy w ramach paradygmatu zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego.

Dopełnieniem tej tematyki jest artykuł pt. *Minimum Wage Fixing Mechanisms in the EU Member States: A Comparative Overview in the Light of the Draft Directive on Adequate Minimum Wages*, „Journal of the University of Latvia” No. 15, 2022, s. 137-153, w którym zwracam uwagę na niejednorodność krajowych mechanizmów ustalania minimalnego wynagrodzenia przyjętych w wybranych państwach unijnych (Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce, Portugalii, Rumunii oraz Włoszech). Oceniam, że wejście w życie projektu dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej nie pociągnie za sobą gruntownych zmian w systemach prawnych poszczególnych państw.

W rozdziale pt. *Role of the minimum wage in promoting decent work and reducing inequality in a cohesive society*, (w:) Iwona Florek, Ildiko Laki, Schottner Krisztina (red.), „Human Rights as a Guarantee of Smart, Sustainable and Inclusive Growth”, Milton Friedman University, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy 2022, s. 93-103, zwracam uwagę na różnorodne społeczne i gospodarcze cele minimalnego wynagrodzenia.

Ponadto w ramach projektu badawczego dotyczącego minimalnego wynagrodzenia za pracę przygotowałam i przesłałam do publikacji następujący artykuł (przyjęty do druku):

Charakter prawny minimalnego wynagrodzenia za pracę, przesłany do publikacji w materiałach z XXIII Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych „Zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne w czasach kryzysów”, zorganizowanego przez Wyższą Szkołę Humanitas, Zawiercie, 12-14 maja 2022 r. W przywołanym artykule minimalne wynagrodzenie postrzegam jako element szerszego pod względem przedmiotowym pojęcia wynagrodzenia sprawiedliwego, które oprócz odniesień do jego wysokości uwzględnia również takie elementy jak równe traktowanie, ilość i jakość wykonanej pracy, terminowość wypłaty oraz ograniczenia dopuszczalności potrąceń.

II. Status prawny komornika sądowego

W ramach drugiego obszaru badawczego oprócz przywołanej w pkt 4.2. autoreferatu monografii pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020, jestem autorką poniższych opracowań.

W artykule pt. *Konstytucyjne uwarunkowania ochrony pracy komornika sądowego – zarys problematyki*, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2019/4, s. 5-37, zwracam uwagę na niejednolity status komornika jako piastuna organu władzy publicznej na gruncie obowiązującej ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych.

Efektem dalszych prac badawczych w omawianym obszarze jest współautorstwo „Systemu Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), Wolters Kluwer 2022. W ramach przywołanej publikacji przygotowałam:

Część I, Rozdział 2 pt. „Geneza i ewolucja regulacji prawnych dotyczących wykonywania zawodów prawniczych”, pkt 2.1.5. pt. *Komornicy* (s. 140-158). Fragment mojego autorstwa

dotyczy statusu prawnego komornika sądowego w ujęciu historycznym od 1918 r. do 2019 r. Zauważam, że polski ustawodawca konsekwentnie opowiada się za komorniczym, a nie sądowym systemem organów egzekucyjnych. Wykonywanie zawodu komornika na przestrzeni czasu podlegało jednak licznym zmianom organizacyjnym i finansowym. W tym kontekście wyodrębniam trzy zasadnicze następujące po sobie modele: pracowniczy, quasi-przedsiębiorczy i quasi-służbowy. Podejmowane przez ustawodawcę próby wypracowania kompromisu między tymi wartościami prowadzą do zestawienia ze sobą elementów wzajemnie obcych, co implikuje złożony charakter prawny zawodu komornika sądowego.

Część III, Rozdział 3. pt. *Komornicy sądowi jako przedstawiciele zawodu prawniczego* (s. 729-863). Ze względu na walor nowości w moich dorobku naukowym w porównaniu do monografii w Rozdziale 3 za szczególnie istotne uważam następujące fragmenty:

Pkt 3.1. pt. *Perspektywy analizy statusu prawnego komornika* (s. 729-735), gdzie wyodrębniam trzy zasadnicze perspektywy rozważań dotyczących komornika sądowego: jako organu władzy publicznej, jako osoby fizycznej będącej piastunem organu władzy publicznej oraz jako członka samorządu zawodowego (komorniczego).

Pkt 3.3. pt. *Powołanie i odwołanie komornika sądowego* (s. 752-785). W tym fragmencie zauważam, że powołanie komornika sądowego nie prowadzi do nawiązania stosunku pracy, ale stanowi akt powierzenia stanowiska i nawiązania organizacyjnoprawnego stosunku służbowego (powołanie *sensu largo*), opartego na więzi publicznoprawnej. Szczególnie dużo miejsca poświęcam krytycznej analizie ukończenia 65. roku życia jako obligatoryjnej przesłanki odwołania komornika sądowego ze stanowiska.

Pkt 3.4.1. pt. *Utworzenie lub objęcie kancelarii komorniczej* (s. 785-786), w którym zwracam uwagę, że wykonanie przez komornika obowiązku utworzenia kancelarii, która umożliwia samodzielne i prawidłowe wykonywanie obowiązków lub przejęcia funkcjonującej kancelarii po innym komorniku, stanowi niezbędny warunek odebrania ślubowania i uzyskania prawa do wykonywania ustawowych zadań.

Pkt 3.5.1 pt. *Prawa i obowiązki komornika sądowego związane z wykonywaniem ustawowych zadań* (s. 798-807), w którym zauważam, że sytuację prawną komornika kształtują nie tylko obowiązki bezpośrednio związane z wykonywaniem zadań ustawowych, ale także powinności, których spełnienie ma walor kontrolny, np. obowiązek złożenia oświadczenia majątkowego, obowiązek zawarcia umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone w związku z wykonywaniem powierzonych mu czynności.

Pkt 3.5.2.2. pt. *Prawo do usprawiedliwionej nieobecności* (s. 810-811). W tym fragmencie opracowania zwracam uwagę, że w zakresie sposobu i przyczyn usprawiedliwiania nieobecności komornika odpowiednio stosuje się przepisy rozporządzenia z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności pracownika w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632), co oznacza, że na komorniku spoczywa obowiązek uprzedzenia prezesa właściwego sądu rejonowego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma i możliwa do przewidzenia.

Pkt 3.6. pt. *Odpowiedzialność dyscyplinarna komornika sądowego* (s. 828-849, bez punktu 3.6.6.), w którym krytycznie odnoszę się do zachowania na gruncie obecnie obowiązującej ustawy otwartego charakteru prawnego katalogu przesłanek odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Pozostałe elementy Rozdziału 3 (tj. pkt 3.2., pkt 3.4.2. oraz 3.4.3., pkt 3.5. bez pkt 3.5.2.2.), pkt 3.6.6, pkt 3.7.) przygotowałam w oparciu o fragmenty monografii mojego autorstwa pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, jednakże z uwzględnieniem zmian ustawodawstwa, orzecznictwa oraz rozwoju poglądów doktryny już po wydaniu monografii.

Oprócz udziału w „Systemie Prawa Pracy” zajmowałam się statusem prawnym asesora komorniczego. W rozdziale pt. *Stosunek pracy asesora komorniczego*, (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Pozycja prawna asesora komorniczego”, Wydawnictwo Currenda 2022, s. 71-89, analizuję sytuację prawną asesora komorniczego z perspektywy prawa pracy. Podkreślam szczególną funkcję stosunku pracy asesora komorniczego, którą jest jego przygotowanie do wykonywania zawodu komornika. Zwracam uwagę na ścisły związek powołania asesora w określonej kancelarii z zatrudnieniem go przez komornika na podstawie umowy o pracę. Krytycznie oceniam brak automatyzmu pomiędzy zawieszeniem lub utratą uprawnień asesora a trwałością stosunku pracy łączącego asesora z komornikiem.

III. Sądowe postępowanie egzekucyjne, ze szczególnym uwzględnieniem egzekucji z wynagrodzenia za pracę

W ramach trzeciego obszaru badawczego moje zainteresowania koncentrują się wokół egzekucji z wynagrodzenia za pracę, a także egzekucji z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług oraz egzekucji z rachunku bankowego pracodawcy, będącego dłużnikiem.

W rozdziale pt. *Egzekucja sądowa ze świadczeń ze stosunku pracy a ochrona wynagrodzenia za pracę*, (w:) Zbigniew Szczurek, Grzegorz Sikorski (red.), „Cechą sprawiedliwości jest nie krzywdzić ludzi. Księga pamiątkowa ku czci Zenona Knypla” Wydawnictwo Currenda 2017, s. 107-120, krytycznie odnoszę się do praktyki rozszerzania takiej wykładni na zakres przedmiotowy art. 87 kodeksu pracy, który wyznacza granice dopuszczalnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę w toku egzekucji sądowej. Wskazuję na odmienną funkcję przepisów kodeksowych o zakazie zrzeczenia się wynagrodzenia oraz ograniczeniach w dopuszczalności potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

W artykule pt. *Egzekucja sądowa z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług po nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 22 lipca 2016 roku*, „Państwo i Prawo” 2018/6, s. 90-106, zauważam, że wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej zbliżyło sytuację przyjmujących zlecenie oraz świadczących usługi w zakresie metody obliczania płacy minimalnej do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego wynagrodzenie jest obliczane proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin w danym miesiącu. Wskazuję na wynikającą z tej zmiany legislacyjnej konieczność odmiennego obliczania kwoty wolnej od zajęcia wynagrodzenia z umowy zlecenia lub umowy o świadczenia usług w toku egzekucji sądowej z innych wierzytelności.

W artykule pt. *Ochrona wynagrodzenia za pracę w toku egzekucji sądowej z rachunku bankowego pracodawcy*, „Państwo i Prawo” 2020/4, s. 106-124, ustosunkowałam się do problemu zwolnienia z zajętego rachunku bankowego pracodawcy środków pieniężnych na bieżące wypłaty na wynagrodzenia za pracę. Postuluję *de lege ferenda* uzależnienie wypłaty środków z zajętego rachunku bankowego na bieżące wynagrodzenia pracowników od sytuacji

materialnej dłużnika, będącego pracodawcą, a także określenie limitu wypłaty z zajętego rachunku bankowego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ponadto w opracowaniu poruszam problem dopuszczalności zastosowania mechanizmu zwolnienia kwot z zajętego rachunku bankowego pracodawcy na wypłaty bieżących wynagrodzeń z umów cywilnoprawnych objętych regulacją minimalnej stawki godzinowej.

W rozdziale pt. *Skuteczność zajęcia wynagrodzenia za pracę w razie zawieszenia postępowania egzekucyjnego*, (w:) Radosław Flejszar (red.), „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe rozwiązania prawne”, Wydawnictwo Currenda 2020, s. 109-130, podnoszę, że na gruncie postępowania egzekucyjnego przepisy o procesie cywilnym, które zakazują sądowi dokonywania w okresie zawieszenia jakichkolwiek czynności powinny być interpretowane mniej restrykcyjnie. Krytycznie oceniam mechanizm łagodzenia skutków zajęcia wynagrodzenia za pracę w okresie zawieszenia postępowania egzekucyjnego, dopuszczający odmienne ustalenie w danej sprawie dopuszczalnych potrąceń z niektórych składników majątku dłużnika, w tym z wynagrodzenia za pracę. Postuluję *de lege ferenda* jego całkowite uchylenie bądź zmianę zasad stosowania (rozszerzenie na wszystkie tryby egzekucji sądowej oraz dopuszczenie stosowania w sytuacji, gdy postępowanie egzekucyjne nie jest zawieszona).

IV. Roszczenia pracownika w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy

W ramach czwartego obszaru badawczego koncentruję się na problematyce wadliwego rozwiązania stosunku pracy oraz roszczeń pracowniczych z tym związanych.

W artykule pt. *Procedural obstacles in the vindication of claims related to labour relations under the Polish special procedure covering labour law cases*, „Journal of Modern Science” 2014/1, s. 327-346, przedstawiam ułatwienia o charakterze proceduralnym, które przyczyniają się do szybkości postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, jego odformalizowania i aktywnego zaangażowania sądu.

W rozdziale pt. *"Inne ważne przyczyny" jako przesłanka rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim*, (w:) Anna Musiała, Aleksandra Bocheńska (red.), „Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia”, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza 2016, s. 147-166, wskazuję, że klauzula generalna „innych ważnych przyczyn”, miała na gruncie ustawy z dnia 27 lipca 2005 Prawo o szkolnictwie wyższym (uchylonej z dniem 1 października 2018 r.) charakter nadmiernie elastyczny. Moim zdaniem regulacje ustawowe nie gwarantowały stabilizacji zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego.

Rozważania dotyczące wadliwego rozwiązania stosunku pracy zawarłam również w trzech glosach do orzeczeń Sądu Najwyższego, opublikowanych w „Orzecznictwie Sądów Polskich”:

Glosa do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2017/6, s. 169-176, ma charakter krytyczny i dotyczy wpływu niezdolności pracownika do pracy na obliczanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zawiera także rozważania teoretyczne dotyczące charakteru prawnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 marca 2018 r., II PK 8/17. Roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika w wieku przedemerytalnym jako nadużycie prawa podmiotowego, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2019/1, s. 118-124. Glosa ma charakter częściowo aprobujący i dotyczy

stosowania klauzul generalnych tj. społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz zasad współżycia społecznego, przy rozpoznawaniu roszczenia pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Glosa zawiera rozważania teoretyczne dotyczące charakteru prawnego klauzul generalnych oraz ich stosowania w prawie pracy.

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2019 r., I PK 242/17. Restytucja stosunku pracy w razie błędnego przekonania pracodawcy, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2020/5, s. 89-99, dotyczy wzajemnej relacji roszczenia o przywrócenie do pracy oraz żądania dopuszczenia do pracy pracownicy podlegającej szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy z tytułu macierzyństwa. W glosie zawarłam rozważania teoretyczne dotyczące wykładni oświadczenia woli stron o zakończeniu łączącego ich stosunku pracy. Glosa ma charakter krytyczny.

V. Status prawny i perspektywy rozwoju związków zawodowych

Podejmowane przeze mnie badania dotyczyły również zbiorowego prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pozycji prawnej związków zawodowych wobec wyzwań zmieniającego się rynku pracy.

W artykułach pt. *Sindicalismo en el este y en el centro de Europa, el ejemplo de Polonia*, „Revista Internacionales y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo”, ADAPT University Press 2014, vol. 2, nr 2, s. 533-556 oraz pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe on the example of Poland*, “Special Issue of the Wrocław Review of Law, Administration and Economics” 2016/6, No. 2, s. 121-138 zauważam, że charakterystyczna dla państw Europy Środkowo-Wschodniej jest decentralizacja związków zawodowych, niski poziom uzwiązkowienia i wynikająca z tego słabość ruchu związkowego. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy wyróżniam przede wszystkim przyjęcie zakładowego modelu negocjacji zbiorowych i związany w tym deficyt aktywności związkowej na poziomie sektorowym, a także skoncentrowanie kompetencji związków zawodowych na poziomie zakładowym, co wymaga zmian ustawodawczych.

W rozdziale pt. *The role of collective bargaining in the global economy*, (w:) Magdalena Sitek, Michał Łęski (red.), „Socio-economic relations between Europe and Asia in the 21st century”, Wydawnictwo WSGE 2014, s. 143-154, zwracam uwagę, że wpływ procesu globalizacji na krajowe negocjacje zbiorowe ma charakter wielowymiarowy. Zauważam, że korporacje międzynarodowe, biorące udział w krajowych negocjacjach zbiorowych, dążą do ujednoczenia między różnymi państwami rozwiązań w zakresie kosztów pracy, uelastyczenia zatrudnienia, co może negatywnie oddziaływać na warunki zatrudnienia uprzednio ustalone w wyniku krajowych rokowań zbiorowych.

W rozdziale pt. *Przyszłość związków zawodowych w obliczu globalizacji gospodarki*, (w:) Magdalena Sitek, Małgorzata Such-Pyrgiel (red.), “Jednostka - zbiorowość - państwo w dobie społeczeństwa ponowoczesnego”, Wydawnictwo WSGE 2016, s. 111-126, postuluję *de lege ferenda* obniżenie progu dziesięciu osób potrzebnych do utworzenia zakładowej organizacji związkowej, rozszerzenie kręgu podmiotów uprawnionych do zrzeszania się w związki zawodowe oraz podniesienie progów związkowej reprezentatywności w celu konsolidacji rozdrobnionego ruchu związkowego.

W omawianym obszarze badawczym pragnę także zwrócić uwagę na artykuł pt. *The future of labour law in Poland - selected issues*, Rocznik “Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2016, s. 313-332. Publikacja została przygotowana we współautorstwie z Profesorem Zbigniewem Góralem. Zająłam się częścią dotyczącą zbiorowego prawa pracy (swój udział szacuję na 50%). W opracowaniu zauważam, że w obliczu postępującej liberalizacji stosunków społecznych i gospodarczych, związki zawodowe oraz inne formy reprezentacji ludzi pracy mogą odegrać istotną rolę w zapewnieniu minimalnych warunków pracy i płacy wszystkim osobom świadczącym pracę niezależnie od podstawy prawnej ich zatrudnienia.

VI. Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy

Badania podejmowane w ramach piątego obszaru badawczego koncentrowały się przede wszystkim wokół kwestii nieważności czynności prawnej oraz odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli do stosunków pracy. Ich wyniki zostały opublikowane w następujących opracowaniach:

W artykule pt. *Pozorność w stosunkach pracy*, “Journal of Modern Science” 2015/2, s. 127-153, zauważam, że zagadnienie pozorności występuje w wypowiedziach judykatury najczęściej w kontekście zawierania umów o pracę bez zamiaru wypełniania obowiązków stron, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (pozorność zwykła). Rozpoznawane sprawy rzadziej dotyczą przypadków dokonywania pozornych czynności prawnych dla ukrycia umów cywilnoprawnych czy praktyki zawierania pozornej umowy o pracę w celu ukrycia umowy o pracę o odmiennych warunkach pracy i płacy (pozorność kwalifikowana).

W artykule pt. *Błąd co do treści czynności prawnej w stosunkach pracy*, “Journal of Modern Science” 2015/4, s. 165-192, zwracam uwagę, że skutki zastosowania przepisów o błędzie do stosunków pracy różnią się w zależności do tego czy strony przystąpiły do realizacji zobowiązań wynikających z wadliwej umowy o pracę. Postuluję *de lege ferenda* odrębne uregulowanie dla stosunków pracy krótszego terminu na uchylene się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli.

W artykule pt. *Podstęp w stosunkach pracy*, “Journal of Modern Science” 1/28/2016, s. 195-216, zauważam, że omawiany problem występuje w stosunkach pracy rzadko, na ogół w kontekście podstępnego wprowadzenia w błąd podmiotu zatrudniającego przez kandydata na pracownika. Zwracam uwagę, że stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o podstępie do stosunków pracy, w ramach których praca była faktycznie świadczona, może nastąpić tylko z modyfikacjami uwzględniającymi ich szczególny charakter.

W artykule pt. *Konwersja nieważnej czynności prawnej*, (w:) Dorota Fleszer, Anna Rogacka-Łukasik (red.), “Studia Administracyjne i Cywilne, Księga pamiątkowa profesora Stanisława Malarskiego”, Oficyna Wydawnicza ‘Humanitas’ 2016, s. 359-379, przyjmuję, że tytułowy instrument prawny umożliwia realizację celu społeczno- gospodarczego zamierzonego przez strony, dokonujące pierwotnej czynności prawnej. Zauważam, że pomimo niewielkiej częstotliwości występowania w obrocie prawnym, konwersja nieważnej czynności prawnej jest instytucją ciągle żywą, umożliwiającą elastyczne stosowanie sankcji nieważności tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne ze względu na chronione prawnie interesy.

VII. Problematyka wykluczenia społecznego w kontekście bezpieczeństwa socjalnego pracowników

Moje zainteresowania badawcze dotyczyły również problematyki szeroko rozumianego wykluczenia społecznego i zatrudnienia prekaryjnego.

W rozdziale pt. *The method of international law in providing labour rights as human rights in the perspective of cultural relativism*, (w:) Bronisław Sitek, Aleksandra Ukleja (red.), “National security – definition, character and determinants. Studies on the quality of security”, Wydawnictwo WSGE 2012, s. 257-267, wyrażam pogląd, iż prawa człowieka, jakkolwiek są uniwersalne i oparte na prawie natury, wymagają ochrony z uwzględnieniem tradycji, kultury oraz religii państw. Zwracam uwagę na małą efektywność mechanizmu ochrony praw człowieka przyjętego na poziomie międzynarodowym. Podkreślam istotne znaczenie w tym obszarze regionalnych systemów ochrony praw człowieka.

W rozdziale pt. *Wykluczenie z rynku pracy jako rodzaj wykluczenia społecznego*, (w:) Zbigniew Góral (red.), „Bezrobocie i polityka zatrudnienia”, Wolters Kluwer 2013, s. 262-272, zwracam uwagę, że rozwiązanie problemu wykluczenia społecznego bezrobotnych wymaga kompleksowej polityki, która zapewni osobom bezrobotnym nie tylko włączenie w rynek pracy, ale także zatrudnienie odpowiedniej jakości, umożliwiające udział w szeroko rozumianym życiu społecznym.

W referacie konferencyjnym pt. *Unpaid internships as a form of precarious work*, opublikowanym w: Zbigniew Majkut, Piotr Starzyński, Grzegorz Majkut (red.), „Unpaid work. Section of the law. Vol. II”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2014, s. 67-75, zauważam, że celem stażu jest zapewnienie doświadczenia zawodowego, które ułatwia stażystom wejście na rynek pracy. Podnoszę, że dla osiągnięcia tego celu, staże muszą zawierać silny komponent szkoleniowy. Zwracam uwagę na ryzyko wykluczenia społecznego tych, którzy nie mogą sobie pozwolić na długie okresy nieodpłatnego stażu.

W rozdziale pt. *Social dumping in the light of the European labour standards - selected issues*, (w:) Magdalena Sitek, Gaetano Dammacco, Marta Wójcicka (red.), „Human rights between war and peace, Volume II”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2014, s. 227-240, wskazuję, że zjawisko dumpingu socjalnego ma charakter wielowymiarowy, a jego zwalczanie wymaga wdrożenia szeroko rozumianej koncepcji godnej pracy z uwzględnieniem poziomu rozwoju społecznego i gospodarczego poszczególnych państw. W tym ujęciu instytucja minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi jedno z narzędzi urzeczywistnienia godnej pracy i sprzyja ograniczaniu ubóstwa.

VIII. Publikacje dotyczące innych obszarów badawczych

Moje zainteresowania badawcze obejmowały także kwestię ochrony prywatności pracownika w miejscu pracy, zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, czasu pracy, wypadków przy pracy oraz zatrudnienia w administracji publicznej.

W artykule pt. *Employee monitoring in the workplace and the protection of privacy and personal data in employment law - selected issues*, “Journal of Modern Science”, 2014/23/4, s. 141-156, w poprzednim stanie prawnym krytycznie oceniam zgodność polskich przepisów dotyczących ochrony prywatności pracownika w miejscu pracy z normami międzynarodowymi i europejskimi. Postuluję wprowadzenie do prawa polskiego przepisów wprost określających

uprawnienia pracodawcy do stosowania nowoczesnych metod kontroli pracowników w miejscu pracy, takich jak monitoring. Podnoszę też potrzebę doprecyzowania sankcji za naruszenie przez pracodawcę prawa pracownika do prywatności. Postulaty *de lege ferenda* zgłoszone w opracowaniu pozostają zbieżne z art. 22² k.p. dodanym z dniem 25 maja 2018 r. W rozdziale pt. *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy w świetle prawa polskiego i europejskiego*, (w:) Magdalena Sitek, Iwona Niedziółka, Aleksandra Ukleja (red.), „Wymiary ochrony informacji i polityki bezpieczeństwa państwo - prawo – społeczeństwo”, Wydawnictwo WSGE 2014, s. 105-118, formułuję postulat *de lege ferenda* dopuszczalności pozyskiwania i przetwarzania za zgodą pracownika innych danych, niż wskazane w kodeksie pracy.

W artykule pt. *The principle of non-discrimination against part-time workers in the light of the Council Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time work*, „Journal of Modern Science” 2014/20/1, s. 221-244, zwracam uwagę, że prawo polskie w wielu przypadkach jest bardziej restrykcyjne niż tytułowa dyrektywa, m.in. w zakresie obowiązku pracodawcy, w miarę możliwości, uwzględnienia wniosku pracownika o zmianę wymiaru czasu pracy. Postuluję *de lege ferenda* podjęcie działań sprzyjających podejmowaniu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zachęcających pracowników niepełnoetatowych do wstępowania do związków zawodowych dla zapewnienia lepszej ochrony przysługujących im praw.

W rozdziale pt. *Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy*, (w:) Joseph Carby Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), „Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu”, Wolters Kluwer 2021, s. 361-384, wskazuję, że badanie przestrzegania omawianego zakazu powinno następować z zastosowaniem testu równości oraz odwołaniem do sytuacji prawnej porównywalnego pracownika. Zauważam, że o ile w odniesieniu do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, zapewnienie równego traktowania i niedyskryminacji jest środkiem to urzeczywistniania celów w obszarze polityki zatrudnienia to w przypadku zatrudnienia na czas określony ostatecznym celem jest równość i niedyskryminacja.

Problematykę czasu pracy poruszyłam w rozdziale pt. *Dodatkowe zatrudnienie w świetle ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy*, (w:) Teresa Wyka, Marcin Mielczarek (red.), „Prawo ochrony pracy - współczesność i perspektywy rozwoju”, Wolters Kluwer 2017, s. 195-211, zwracam uwagę, że kwalifikacja pracy wykonywanej w ramach dodatkowego zatrudnienia z dotychczasowym pracodawcą jako pracy nadliczbowej dopuszczalnej tylko w ramach limitów kodeksowych może stanowić nieuprawnioną ingerencję w wolność pracy pracownika. Podkreślam, że kwalifikacja prawna dodatkowego zatrudnienia wymaga wszechstronnego rozważenia okoliczności zawarcia oraz sposobu realizacji umowy o to zatrudnienie.

Pragnę również zwrócić uwagę na rozdział pt. *Uszczerbek na zdrowiu pracownika spowodowany czynnikiem samoistnym a wypadek przy pracy*, (w:) Małgorzata Czuryk, Kamila Naumowicz (red.), „Prawo ubezpieczeń społecznych. Wybrane problemy”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2016, s. 145-156, w którym koncentruję się na problemie obciążeń psychicznych w miejscu pracy jako przyczynie zewnętrznej wypadku przy pracy w odniesieniu do pracowników dotkniętych schorzeniem samoistnym. Zauważam, że specyfika pracy wykonywanej przez osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych jest nieodłącznie związana z silnym napięciem emocjonalnym. Na tym tle rozróżniam szerszą ochronę wypadkową dla pracowników szeregowych oraz węższą dla pracowników zarządzających zakładem pracy, których odporność psychiczna na stres w miejscu pracy powinna być większa.

W artykule pt. *El régimen de empleo en el servicio público en los países de Europa. El caso de Polonia*, „Revista Derecho del Trabajo”, Oscar Hernández Álvarez (red.), Fundación Universitas 2012/13, s. 533-557, zauważam, że reformy przeprowadzone w polskim prawie urzędniczym na przestrzeni lat wpisują się w obecną w krajach europejskich tendencję, którą cechuje stopniowe odchodzenie od modelu kariery na rzecz modelu pozycyjnego przy jednoczesnym zapewnieniu wąskiego korpusu urzędniczego cechującego się wzmożoną ochroną stosunku pracy. Zwracam uwagę na symptomy postępujących zmian w polskim prawie urzędniczym dotyczące podstawy prawnej zatrudnienia urzędniczego oraz przebiegu tego zatrudnienia. Dochodzę do wniosku, że na gruncie prawa polskiego występuje mieszany model zatrudnienia w administracji publicznej.

5.2. Udział w międzynarodowych i krajowych wydarzeniach naukowych

5.2.1. Przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych

Przed uzyskaniem stopnia doktora wygłosiłam jeden referat podczas zagranicznego seminarium naukowego, jeden referat podczas międzynarodowej konferencji naukowej oraz wzięłam udział bez referatu w 11 innych wydarzeniach naukowych (debaty i odczyty naukowe, zjazdy katedr). Ponadto, wzięłam udział w dwóch zagranicznych seminariach naukowych oraz otrzymałam dwa stypendia zagranicznych instytucji naukowych i uczelni.

W tamtym okresie moja aktywność naukowa była w dużej mierze związana z przygotowaniem rozprawy doktorskiej pt. *Wykluczenie społeczne i cele Unii Europejskiej w zakresie jego zwalczania* w Katedrze Doktryn Polityczno-Prawnych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (szerzej zob. pkt 2.3. autoreferatu) oraz działalnością badawczą Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, stanowiącym integralną część Wydziału Prawa i Administracji UŁ.

Udział w wydarzeniach naukowych z referatem:

- 1) Referat pt. *The working poor as the socially excluded: A theoretical outline*, Seminaire international de droit comparé du travail, des relations industrielles et de la sécurité sociale „Droit social et travailleurs pauvres”, COMPTRASEC (Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale) - Université Montesquieu, Bordeaux IV, 29 czerwca - 10 lipca 2009 r. Koszty udziału w seminarium sfinansowane ze stypendium International Society for Labour Law and Social Security.
- 2) Referat pt. *Part-time work under the Polish Labour Law – selected issues*, International Student’s Conference on Atypical Employment, Katedra Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Towarzystwo Biblioteki Słuchaczy Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, maj 2008.

Udział w wydarzeniach naukowych bez referatu:

- 1) Seminaire international de droit comparé du travail, des relations industrielles et de la sécurité sociale „Les transformations des modes de représentation collective des travailleurs: le rôle du droit. Analyses comparatives”, Institut d’études du travail de Lyon - Université Lumière Lyon 2, 27 czerwca – 8 lipca 2011 r. Koszty udziału w

seminarium sfinansowane ze stypendium Institut d'études du travail de Lyon - Université Lumière Lyon 2.

- 2) Ogólnopolska Konferencja Naukowa pt. „Kontrola pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 3 – 4 kwietnia 2008 r.
- 3) Konferencja pt. „50-lecie Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego”, Polska Sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, 28 października 2008 r.
- 4) II Debata Tocqueville’owska pt. „Autorytet państwa – tradycja czy wola obywateli?”, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 25 października 2008 r.
- 5) Odczyt prof. Andrzeja K. Koźmińskiego pt. „Patriotyzm gospodarczy”, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 4 marca 2009 r.
- 6) Odczyt prof. Williama R. Stevensona Jr. pt. „The current state of American law and policy in the area of public tolerance and religious exercise”, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 24 marca 2009 r.
- 7) III Debata Tocqueville’owska pt. „Sąd czy ustawodawca. Legitymizacja sądownictwa konstytucyjnego we współczesnej Europie”, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 29 kwietnia 2009 r.
- 8) VIII Ogólnopolski Zjazd Katedr Doktryn Polityczno-Prawnych „Moralność i władza jako kategorie myśli politycznej”, Katedra Historii Doktryn Polityczno-Prawnych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, 24 – 26 września 2009 r.
- 9) Odczyt dr Ringo Ossewaarde pt. „Tocqueville and civic participation” w ramach Międzynarodowego Cyklu Odczytów poświęconych recepcji myśli polityczno-prawnej Alexisa de Tocqueville’a, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 4 listopada 2009 r.
- 10) Odczyt dr Ewy Atanassow pt. „Democracy and patriotism: Tocqueville’s view” w ramach Międzynarodowego Cyklu Odczytów poświęconych recepcji myśli polityczno-prawnej Alexisa de Tocqueville’a, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 6 stycznia 2010 r.
- 11) Odczyt prof. Cengiz Çağla pt. „Tocqueville: a thinker of freedom” w ramach Międzynarodowego Cyklu Odczytów poświęconych recepcji myśli polityczno-prawnej Alexisa de Tocqueville’a, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de

Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 10 marca 2010 r.

- 12) Odczyt dr Melvina Schuta pt. „Tocqueville on virtue”, w ramach Międzynarodowego Cyklu Odczytów poświęconych recepcji myśli polityczno-prawnej Alexisa de Tocqueville’a, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 5 maja 2010 r.

5.2.2. Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

Po uzyskaniu stopnia doktora wygłosiłam 25 referatów naukowych, w tym 10 referatów podczas zagranicznych konferencji naukowych oraz 15 referatów podczas konferencji zorganizowanych w Polsce. Uczestniczyłam bez referatu w dwóch konferencjach zagranicznych oraz 12 konferencjach krajowych. Wśród wskazanych aktywności za szczególnie istotny uważam udział w światowych kongresach prawa pracy w Kapsztadzie (z referatem) oraz w Turynie. Wzięłam również udział w zagranicznym 3-tygodniowym stażu naukowo-dydaktycznym w Leuven (Belgia). Odbyłam także 5 innych zagranicznych pobytów badawczych, w tym 3 pobyty jako kierownik projektu badawczego finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki oraz 2 pobyty w związku z ekspertyzą badawczą przygotowaną przeze mnie dla Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie (zob. niżej).

Referaty wygłoszone za granicą:

- 1) Referat pt. *El régimen de empleo en el servicio público en los países de Europa*, 6to Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Fundación Universitas, 2 – 5 maja 2012 r., Margarita (Wenezuela).
- 2) Referat pt. *The right to information of trade unions and other employees’ representatives as an example of the fundamental right to information*, 12th International Conference on Human Rights “Communication as a Measure of Protection and Limitation of Human Rights. Information in Relation to Human Rights”, Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulteta, 1 – 2 czerwca 2012 r., Bratysława
- 3) Referat pt. *The European social policy from perspective of combating the social exclusion*, the 25th Helsinki Summer Seminar in International Law on International Law and Capitalism: Exploring the Legal Architecture of the Global Political Economy, University of Helsinki, 21 – 31 sierpnia 2012 r., Helsinki
- 4) Referat pt. *The social exclusion of the working poor*, International conference “Vulnerable Workers and Precarious Work in a Changing World”, Middlesex University, 10 – 11 września 2012 r., Londyn
- 5) Referat pt. *Procedural obstacles arising in vindication of employee's claim from labour relations*, International symposium „Access to Social Justice in International and Comparative Law”, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 6 – 7 czerwca 2013 r., Bordeaux
- 6) Referat pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe on the example of Poland*, International Conference "Social Justice in the Next Century", London School of Economics, 1 – 3 sierpnia 2014 r., Londyn

- 7) Referat pt. *The future of labour law in Poland - selected issues* (wystąpienie przygotowane wspólnie z prof. Zbigniewem Góralem, mój wkład oceniam na 50%, zajęłam się częścią referatu dotyczącą zbiorowego prawa pracy), XXI World Congress on Labour Law and Social Security, International Society for Labour and Social Security Law, 15 – 18 września 2015 r., Kapsztad (RPA)
- 8) Referat pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe*, International Legal Conference "25 Years After Transformation. Law, Legal Culture and Society in Central and Eastern Europe Between Continuity and Discontinuity", Masaryk University, 16 – 17 kwietnia 2015 r., Brno (Czechy)
- 9) Referat pt. *The Minimum Wage as an Instrument to Provide the Dignity at Work*, International Conference „Work and its value. Interdisciplinary reflections upon an ever-changing concept”, ADAPT, International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations, 24 – 26 listopada 2021 r., Bergamo (Włochy), (w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika”, na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)
- 10) Referat pt. *The role of minimum wage in promoting decent work and reducing inequality in a cohesive society*, VII International Conference on Human Rights "Smart Development as a Guarantee of Smart Sustainable and Inclusive Growth", Milton Friedman University in Budapest oraz Wyższą Szkołę Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi w Józefowie, 24 czerwca 2022 r., Budapeszt (w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika”, na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)

Udział w zagranicznych konferencjach bez referatu:

- 1) XXII World Congress on “Transformations of Work: Challenges for the National Systems of Labour Law and Social Security”, International Society for Labour and Social Security Law, 4 – 7 września 2018 r., Turyn (Włochy)
- 2) Seminarium "AI for Fundamental Rights at Work: Is the EC's Proposal on a European Approach to AI Up to It?", Labour Law Community, 10 czerwca 2021 r., wydarzenie on-line (platforma Zoom)

Zagraniczne pobyty badawcze:

1. Katholieke Universiteit Leuven (Belgia), 25 listopada – 13 grudnia 2013 r., staż naukowo-dydaktyczny pod opieką prof. Francka Hendrickxa w ramach projektu "Wzmocnienie potencjału dydaktycznego UWM w Olsztynie" („Strengthening the teaching capacity of the UWM in Olsztyn”), współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej. W trakcie stażu konsultowałam z prof. Franckiem Hendricksem założenia badawcze opracowań naukowych dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz metodologię przygotowywania prac naukowych. Ponadto zapoznałam się z metodologią prowadzenia zajęć dydaktycznych z zakresu prawa według podejścia do kształcenia nazwanego „Guided Independent Learning”. Taka polityka kształcenia na nowo formułuje relację student-nauczyciel. To student jest odpowiedzialny za proces

kształcenia, z kolei rolą wykładowcy jest zapewnienie mu optymalnego wsparcia merytorycznego. Zobowiązuje również wykładowcę do prowadzenia zajęć dydaktycznych z uwzględnieniem najnowszych trendów w dziedzinie nauczania - wykorzystania interdyscyplinarnych programów nauczania, najnowszych wyników badań naukowych oraz nowoczesnych technologii. Podczas stażu hospitowałam zajęcia dydaktyczne prowadzone w języku angielskim przez pracowników Instituut voor Arbeidsrecht Katholieke Universiteit Leuven. Odbycie stażu w Leuven pozwoliło mi na zdobycie cennych doświadczeń w zakresie nowoczesnej metodologii prowadzenia zajęć dydaktycznych.

2. Międzynarodowa Organizacja Pracy, siedziba główna w Genewie (Szwajcaria), 1 – 10 marca 2017 r., konsultacja założeń badawczych opracowań naukowych dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę z Patrickiem Belserem, kierownikiem zespołu „Wage Group” działającego w ramach MOP, kwerenda biblioteczna (pobyt umożliwił nawiązanie współpracy, której wynikiem jest przygotowanie ekspertyzy dla Międzynarodowej Organizacji Pracy, szerzej zob. pkt 7.2.2. autoreferatu).
3. Międzynarodowa Organizacja Pracy, siedziba główna w Genewie (Szwajcaria), 12 – 15 czerwca 2017 r., konsultacja z Patrickiem Belserem, kierownikiem zespołu „Wage Group” szczegółowych założeń badawczych ekspertyzy przygotowanej dla MOP, kwerenda biblioteczna – zapoznanie się z niepublikowanymi raportami krajowymi w sprawie stosowania Konwencji MOP nr 131 dotyczącej ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, i towarzyszącego jej Zalecenia nr 135 (na temat ekspertyzy dla Międzynarodowej Organizacji Pracy szerzej zob. pkt 7.2.2. autoreferatu).
4. Université Paris 1, Panthéon Sorbonne (Francja) Bibliothèque de droit social et études sociales, (18 – 30 listopada 2018 r.), kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu).
5. Université Paris 1, Panthéon Sorbonne, (Francja) Bibliothèque de droit social et études sociales, 20 – 25 maja 2019 r., kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)
6. Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid (Hiszpania), 13 – 19 października 2019 r., kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu).

Referaty wygłoszone w kraju:

- 1) Referat pt. *The role of human rights in providing labour law standards in globalizing labour law markets on the example of employee's right to information*, Międzynarodowa Konferencja Naukowa “East-Central Europe and Asia – challenges of the XXI-st century”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 18 – 19 czerwca 2012 r., Józefów
- 2) Referat pt. *Przyszłość związków zawodowych w obliczu globalizacji gospodarki*, VII

Ogólnopolska Konferencja Naukowa "Bezpieczeństwo a rozwój gospodarczy i jakość życia w świetle zagrożeń wewnętrznych i zewnętrznych", Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 20 kwietnia 2014 r., Warszawa

- 3) Referat pt. *Unpaid internships as a form of precarious work*, Międzynarodowa Konferencja Naukowa "Nieodpłatna praca", Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, 29 – 30 maja 2014 r., Gierłoż
- 4) Referat pt. *Social dumping in Europe in the light of human right to minimum wage*, 14th International Conference on Human Rights „Human rights between war and peace” zorganizowanej przez Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Aldo Moro University of Bari (Włochy), Comenius University in Bratislava (Słowacja), University of Valencia (Hiszpania), 13 – 14 czerwca 2014 r., Ostróda
- 5) Referat pt. *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy w świetle prawa polskiego i europejskiego*, III Międzynarodowa Konferencja Naukowa z cyklu Innow@cja – Administracja „Bezpieczeństwo informacji – wyzwania dla gospodarki i administracji”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 5 września 2014 r., Otwock
- 6) Referat pt. *The role of collective bargaining in the global economy*, III Konferencja Międzynarodowa "Europe and Asia challenges of the 21st century – Socio-economic relations”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 28 października 2014 r., Józefów
- 7) Referat pt. *Employment standards on the minimum wage in Poland in the light of the human right to respectful remuneration*, XV Międzynarodowa Konferencja Praw Człowieka "Współczesne problemy z realizacją kolektywnych praw człowieka", Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 1 – 2 czerwca 2015 r., Józefów
- 8) Referat pt. *International labour standards on wages*, IV Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Europe and Asia challenges of the 21st century – Opportunities for cooperation between Poland and Asia”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 2 czerwca 2015 r., Józefów
- 9) Referat pt. *The impact of the minimum wage regulation on precarious work in Poland*, International Seminar - Precarious Work. Current reality and perspectives, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 23 – 24 marca 2017 r., Łódź
- 10) Referat pt. *Skuteczność zajęcia wynagrodzenia za pracę w razie zawieszenia postępowania egzekucyjnego*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe rozwiązania prawne”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Izba Komornicza w Krakowie, 29 listopada 2019 r., Kraków
- 11) Referat pt. *Stosunek pracy asesora komorniczego*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Forum Asesorów Komorniczych”, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Rada Izby Komorniczej we Wrocławiu, 10 września 2021 r., Szklarska Poręba

- 12) Referat pt. *Szczególne kompetencje pracodawcy dotyczące czasu pracy na podstawie ustawy antykryzysowej*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Stosunki pracy w dobie pandemii”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Studenckie Koło Naukowe Prawa Pracy UMK w Toruniu, 25 marca 2021 r., wydarzenie on-line (MS Teams)
- 13) Referat pt. *Świadczenie postojowe w dobie pandemii*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Spotkania nauki i praktyki. Ubezpieczenia społeczne po roku pandemii Covid-19”, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Olsztynie, 22 kwietnia 2021 r., wydarzenie on-line (Webex meeting)
- 14) Referat pt. *Zakres podmiotowy prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę w świetle regulacji międzynarodowych i europejskich*, II Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Wokół pojęcia pracownika i pracodawcy”, Instytut Nauk Prawnych Kolegium Nauk Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego, Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk oraz Instytut Prawa Pracy i Polityki Społecznej, 5 października – 6 października 2021 r., Rzeszów (udział on-line) (w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” - na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)
- 15) Referat pt. *Charakter prawny minimalnego wynagrodzenia za pracę*, XIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy „Zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne w czasach kryzysów”, Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu, 12 – 14 maja 2022 r., Zawiercie (w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” - na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)

Udział bez referatu w krajowych konferencjach i seminariach naukowych:

- 1) II. Seminarium Szubertowskie poświęcone upamiętnieniu życia i twórczości naukowej Profesora Waclawa Szuberta, Katedra Prawa Pracy oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 1 marca 2012 r., Łódź
- 2) V. Seminarium Szubertowskie „40 lat Kodeksu pracy”, Katedra Prawa Pracy, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 28 listopada 2014 r., Łódź
- 3) VI. Seminarium Szubertowskie pt. „Przyszłość prawa pracy”, w ramach którego odbyła się międzynarodowa konferencja z okazji 50-lecia pracy naukowej prof. dr hab. Michała Seweryńskiego, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Katedra Prawa Pracy, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego oraz Instytut Francuski, 16 października 2015 r., Łódź
- 4) Konferencja ku czci Profesora dr hab. Tadeusza Zielińskiego „Prawo pracy w obliczu kodyfikacji i nowelizacji ustawy o związkach zawodowych”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, 24 – 25 maja 2018 r., Kraków

- 5) IX. Seminarium Szubertowskie „Indywidualne Prawo Pracy – Propozycje i Tendencje Zmian”, Katedra Prawa Pracy, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 19 października 2018 r., Łódź
- 6) Ogólnopolska Konferencja Naukowa "Komornicy sądowi i koszty egzekucji - nowe rozwiązania prawne", Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Izba Komornicza w Krakowie, 7 grudnia 2018 r., Kraków
- 7) Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe wyzwania i perspektywy”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Izba Komornicza w Warszawie, 29 maja 2019 r., Warszawa
- 8) Ogólnopolski Zjazd Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego „Dostęp do ochrony prawnej w sądowym postępowaniu cywilnym”, Zakład Postępowania Cywilnego Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, Zakład Postępowania Cywilnego Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Katedra Postępowania Cywilnego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego, Towarzystwo Naukowe Procesualistów Cywilnych, 19 – 22 września 2019 r., Muszyna
- 9) Ogólnopolska konferencja naukowa „KPC 2019. Nowy kształt polskiego procesu cywilnego”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Beck Akademia, 6 grudnia 2019 r., Łódź
- 10) Konferencja "Prawo a praca w warunkach dystansu społecznego – dylematy wykładnicze", Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, 7 maja 2020 r. wydarzenie on-line (platforma WEBEX)
- 11) Deuxièmes Assises Franco-Polonaises de Droit, Séminaire avec le Prof Alain Supiot, authour du thème la gouvernance par les nombres, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz l'Institut d'Étudees Avancées de Nantes, 22 października 2020 r., wydarzenie on-line
- 12) Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Kobiety na rynku pracy i w ubezpieczeniach społecznych”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 9 czerwca 2021 r., wydarzenie on-line (MS Teams)

5.3. Recenzowanie prac naukowych w czasopismach punktowanych.

W okresie po uzyskaniu stopnia doktora sprawowałam funkcję recenzenta prac naukowych z zakresu prawa pracy w dwóch czasopismach:

- 1) „Gdańsko – Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, recenzje w numerze 7/2017 następujących opracowań :

- „Macierzyństwo i obowiązki rodzicielskie a sytuacja prawna bezrobotnego w świetle przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”
 - “Prawo “innych dzieci” do renty rodzinnej”
 - “Wynalazek pracowniczy – pojęcie”
 - “Pojęcie wypadku przy pracy – analiza prawna”
- 2) „Pracownik i Pracodawca”, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, stały recenzent od września 2020 r. Recenzje następujących opracowań:
- “Pojęcie wypadku przy pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego”, (w:) “Pracodawca i Pracownik” 2021/1 (vol. 6)
 - “Odpowiedzialność odszkodowawcza za naruszenie dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem”, (w:) “Pracodawca i Pracownik”, recenzja negatywna, 2020 r.

5.4. Członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach, sieciach i stowarzyszeniach naukowych.

Od 2008 r. członek Polskiej Sekcji Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Od 2021 r. członek Towarzystwa Naukowego Procesualistów Cywilnych

Od 2022 r. członek Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE

6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę.

6.1. Przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych

Osiągnięcia dydaktyczne:

2009/2010 zajęcia dydaktyczne (ćwiczenia), przedmiot „Doktryny polityczno-prawne”
(6 grup po 10 godzin)

Osiągnięcia organizacyjne oraz popularyzujące naukę:

W okresie 2008 – 2011 działałam w ramach Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, które jest programową jednostką badawczą, stanowiącą integralną część Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Do moich zadań należała koordynacja działalności Centrum na płaszczyźnie organizacyjnej, w tym prowadzenie kalendarza zadań i wydarzeń, prowadzenie strony internetowej, pomoc w pozyskiwaniu środków finansowych na działalność statutową.

Uczestniczyłam w organizacji przez Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville'a wydarzeń naukowych wskazanych w pkt 5.2.1. autoreferatu. Do moich obowiązków należała promocja wydarzeń (przygotowanie i rozpowszechnienie materiałów promocyjnych i zaproszeń, kwestie związane z patronatem medialnym oraz obsługą wizualną wydarzenia, publikacja tekstu wystąpień prelegentów na stronie internetowej Centrum). W przypadku II. oraz III. Debaty Tocqueville'owskiej (szerzej zob. pkt 5.2.1. autoreferatu) dodatkowo również przygotowałam od strony organizacyjnej do wydania tekst debat (wstępna redakcja tekstu, zapewnienie korekty edytorskiej tekstu, kontakt z prelegentami i pozostałymi uczestnikami debaty, współpraca z wydawnictwem).

6.2. Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

Osiągnięcia dydaktyczne:

1. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Od 2012 r. prowadzę zajęcia ze studentami prawa, administracji oraz bezpieczeństwa wewnętrznego, w szczególności z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy, w tym prawa ubezpieczeń społecznych, a także polityki społecznej i zatrudnienia niepracowniczego.

W okresie 2014-2017 prowadziłam zajęcia z przedmiotu „Labour law” dla studentów programu Erasmus, zajęcia w języku angielskim.

W okresie 2013/2014 pełniłam funkcję opiekuna naukowego Studenckiej Poradni Prawnej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie w zakresie prawa pracy.

W roku akademickim 2021/2022 prowadziłam zajęcia z zakresu prawa pracy w Filii Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z siedzibą w Ełku.

Ponadto pełniłam funkcję promotora 104 prac licencjackich oraz 15 prac magisterskich. Aktualnie w ramach prowadzonego przeze mnie seminarium magisterskiego przygotowujących jest kolejnych 7 prac magisterskich.

2. Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie

W okresie 2012 - 2013 (3 semestry) prowadziłam zajęcia w zakresie szeroko rozumianego prawa pracy, w tym prawa urzędniczego i prawa ubezpieczeń społecznych, a także polityki społecznej.

Ponadto prowadziłam zajęcia w języku angielskim z przedmiotów:

- Legal aspects of safe business, 30 godzin (semestr letni 2011/2012)
- Quality management in the institutions responsible for internal security, 30 godzin (semestr zimowy 2012/2013).

3. Universitat de València, Hiszpania

Warsztaty „Terminología jurídica polaca”, IV Jornadas sobre Estudios de Derecho en Europa y Cursos de Terminología Jurídica (IV Conference on Law Studies in Europe and Legal Terminology Workshlops), Facultat de Dret, Universitat de València, 17 - 20 kwietnia 2012 r., prowadzenie zajęć w języku angielskim.

4. Università degli Studi di Bari Aldo Moro, Włochy

Wykład „Labour law” w ramach programu Erasmus+, 8 godzin, wrzesień 2013 r., prowadzenie zajęć w języku angielskim.

Wykład „Labour law” w ramach programu Erasmus+, 8 godzin, 15 – 18 marca 2016 r., prowadzenie zajęć w języku angielskim.

5. Washington College of Law, American University

Pełnienie funkcji sędziego w 20th Inter-American Human Rights Moot Court Competition, Academy on Human Rights and Humanitarian Law, Washington College of Law, American University, 18 – 22 maja 2015 r., Waszyngton. Aktywność tę uważam za szczególnie istotną ze względu na współpracę w międzynarodowym środowisku specjalistów w dziedzinie praw człowieka oraz zajmowanie się w jej ramach problematyką ochrony praw człowieka na kontynentach amerykańskich.

6. Izba Komornicza w Łodzi

Nieprzerwanie od 2020 r. prowadzę zajęcia z aplikantami komorniczymi w zakresie prawa pracy, egzekucji sądowej z wynagrodzenia za pracę oraz egzekucji sądowej z rachunku bankowego w ramach aplikacji zorganizowanej przez Izbę Komorniczą w Łodzi, wspólnej dla aplikantów z Izb Komorniczych w Łodzi, Gdańsku, Szczecinie oraz Poznaniu.

Przeprowadziłam szkolenie pt. *Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem kancelarii* dla komorników sądowych i asesorów komorniczych Izby Komorniczej w Łodzi, 2 października 2019 r., Jastrzębia Góra.

Osiągnięcia organizacyjne:

Nieprzerwanie od października 2018 r. jestem członkiem Uczelnianej Komisji Inwentaryzacyjnej Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Do moich zadań należy opiniowanie projektów rozstrzygnięć Komisji dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników oraz odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone.

W okresie 2019 – 2022 aktywnie działałam w strukturach samorządu zawodowego komorników sądowych. Byłam członkiem Krajowej Rady Komorniczej VI oraz VII kadencji

(2019, 2020 – 2022) oraz Przewodniczącą IV Komisji ds. naukowych i międzynarodowych Krajowej Rady Komorniczej VII kadencji (2020 – 2022) (szerzej zob. pkt 7.2.4. autoreferatu).

Osiągnięcia popularyzujące naukę:

- 1) Referat pt. *What can I study and research at the European Universities? Poland*, IV Jornadas sobre Estudios de Derecho en Europa y Cursos de Terminología Jurídica (IV Conference on Law Studies in Europe and Legal Terminology Workshops), Facultat de Dret, Universitat de València, 17 – 20 kwietnia 2012 r., Hiszpania
- 2) Wykład z prawa pracy dla dzieci i młodzieży pt. *Na jakiej podstawie są zatrudniani Polacy?*, 14. Olsztyńskie Dni Nauki Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, 23 września 2016 r., Olsztyn
- 3) Wpis na blog naukowy Cooperante pt. „Kolejny krok w kierunku dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE”, 13 czerwca 2022 r.: <https://cooperante.uni.lodz.pl/2022/06/13/kolejny-krok-w-kierunku-dyrektywy-w-sprawie-adekwatnych-wynagrodzen-minimalnych-w-ue/>
- 4) Członek w Sądzie Konkursowym w VIII oraz IX edycji Konkursu na najlepszą pracę magisterską z zakresu sądowego postępowania egzekucyjnego oraz ustroju organów egzekucyjnych organizowanego przez Krajową Radę Komorniczą w Warszawie (2021 r. oraz 2022 r.)

7. Oprócz kwestii wymienionych w pkt. 1-6, wnioskodawca może podać inne informacje, ważne z jego punktu widzenia, dotyczące jego kariery zawodowej.

7.1. Przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych

W trakcie studiów (2005 – 2007) odbywałam praktyki w Studenckim Punkcie Informacji Prawnej „Klinika Prawa – Klinika Praw Dziecka” UŁ, w ramach których ukończyłam podstawowy kurs z zakresu mediacji.

W okresie studiów doktoranckich otrzymałam dwa stypendia od zagranicznych instytucji naukowych i uczelni:

- 1) International Society for Labour Law and Social Security (2009 r.)
- 2) Institut d'études du travail de Lyon - Université Lumière Lyon 2. (2011 r.)

Stypendia służyły sfinansowaniu udziału w zagranicznych seminariach naukowych (szerzej zob. pkt 5.2.1).

W trakcie studiów doktoranckich otrzymałam trzy listy gratulacyjne od Rektora Uniwersytetu Łódzkiego za bardzo dobre wyniki w nauce (dotyczą roku akademickiego 2006/2007, 2007/2008 oraz 2008/2009).

Studia doktoranckie ukończyłam w gronie 5% najlepszych absolwentów studiów doktoranckich w roku akademickim 2010/2011 (wg zaświadczenia Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 18 września 2012 r.).

7.2. Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

7.2.1. Projekt badawczy Narodowego Centrum Nauki

Za szczególnie istotny przejaw aktywności naukowej po uzyskaniu stopnia doktora uważam uzyskanie w procedurze konkursowej grantu na realizację indywidualnego projektu badawczego nr 2017/26/D/HS5/01050 pt. *Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika* sfinansowanego przez Narodowe Centrum Nauki w wysokości 128 940,00 zł (konkurs „Sonata”, data rozpoczęcia realizacji projektu: 15 marca 2018 r., termin zakończenia realizacji projektu: 14 marca 2021 r.).

Przedmiotem projektu jest teoretycznoprawna analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przeprowadzone badania uwzględniają perspektywę interdyscyplinarną, wskazującą na godność jako aksjologiczną wartość leżącą u podstaw regulacji dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę. Odwołują się do założeń ustalania minimalnego wynagrodzenia, w tym m.in. potrzeb pracobiorcy i jego rodziny, kosztów utrzymania, uwarunkowań społecznych oraz ekonomicznych, a także ich pogodzenia w kontekście polityki zrównoważonego rozwoju. Opierają się na analizie instrumentów Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy i Unii Europejskiej, a także na badaniach prawnoporównawczych dziesięciu wybranych państw europejskich.

W ramach projektu konstruuje normatywny standard minimalnego wynagrodzenia za pracę na gruncie międzynarodowego i europejskiego systemu praw człowieka oraz wskazuję jego wpływ na krajowe porządki prawne. Na tym tle analizuję zakres podmiotowy prawa do minimalnego wynagrodzenia oraz jego zróżnicowanie ze względu na kryteria geograficzne, sektorowe, wiek i nabywanie kwalifikacji. Przedstawiam i analizuję strukturę minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz jego składników. Badam kryteria ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym świetle zwracam uwagę na nadrzędne kryterium godziwego standardu życia pracobiorcy oraz ustalam relację między kryteriami społecznymi i gospodarczymi. Przedstawiam mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia ze szczególnym uwzględnieniem roli właściwej władzy publicznej i partnerów społecznych oraz zwróceniem uwagi na wyodrębnienie na poziomie krajowym modeli ustawowych i układowych.

W ramach projektu opracowałam pierwszą w polskim piśmiennictwie prawniczym monografię dotyczącą minimalnego wynagrodzenia za pracę. Książka pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, została opublikowana przez Wydawnictwo C.H. Beck w 2022 r. (szerzej zob. pkt 4.1. autoreferatu). Częstkowe wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu zaprezentowałam w sześciu innych publikacjach, w tym w trzech artykułach opublikowanych w zagranicznych czasopismach naukowych. Ponadto kolejne opracowanie zostało przesłane do publikacji (zob. szczegóły pkt 5.1. cz. I autoreferatu).

W ramach projektu przeprowadziłam kwerendy biblioteczne w Bibliothèque de droit social et études sociales, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne (listopad 2018 r., maj 2019 r.) oraz

kwerendę biblioteczną w Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid (listopad 2019 r.). W czasie realizacji projektu miałam obniżone o połowę pensum na uczelni. W okresie 19 listopada 2018 r. – 31 grudnia 2020 r. nie wykonywałam czynnie zawodu komornika sądowego - przebywałam na urlopie naukowym związanym z realizacją projektu NCN.

7.2.2. Przygotowanie ekspertyz i innych opracowań na zlecenie różnych podmiotów

1) Międzynarodowa Organizacja Pracy

Przygotowanie ekspertyzy pt. *National models of determination of the minimum wage and their importance in providing for the needs of workers and their families*, współpraca z Międzynarodową Organizacją Pracy w charakterze zewnętrznego eksperta na podstawie External Collaboration Contract No. 41190382/0 z dnia 12 czerwca 2017 r., International Labour Office, Geneva, okres realizacji umowy: 12 czerwca 2017 r. – 30 września 2017 r. Na podstawie tej umowy przygotowałam raport badawczy pt. *Legal criteria for minimum wage fixing in selected countries around the world*, w którym opracowałam typologię państw z uwzględnieniem stosowanych w krajowych porządkach prawnych kryteriów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Punktem wyjścia dla przeprowadzonej analizy było wyodrębnienie czterech głównych krajowych modeli, tj. modelu opartego na kryterium potrzeb (Rosja, Bułgaria, Portugalia, Brazylia, Argentyna, Indonezja, Tajlandia, Republika Południowej Afryki oraz Kongo); modelu opartego na innych kryteriach społecznych (Francja, Polska, Hiszpania, Stany Zjednoczone, Chiny, Japonia, Egipt, Algieria); modelu opartego na kryteriach ekonomicznych (Wielka Brytania, Niemcy oraz Kanada, w tym Kolumbia Brytyjska, Manitoba, Saskatchewan, Nowa Funlandia i Labrador) oraz modelu niezawierającego ustawowych kryteriów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę (Kanada, w tym Ontario, a także Malezja, Afganistan, Gabon, Nigeria, Kamerun, Republika Środkowoafrykańska, Zambia, Zimbabwe i Sudan). Analizę przeprowadziłam na podstawie krajowych regulacji prawnych oraz dostępnego orzecznictwa i literatury, ze szczególnym uwzględnieniem krajowych raportów przesłanych do MOP w celu przygotowania badania dotyczącego zgodności krajowych rozwiązań prawnych z Konwencją nr 131 dotyczącą ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się oraz towarzyszącym jej Zaleceniem nr 135. W ramach analizy dokonałam oceny krajowych rozwiązań prawnych z perspektywy ich zgodności z kryteriami ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę określonymi w Konwencji nr 131 oraz Zaleceniu nr 135. Raport został przygotowany na wewnętrzne potrzeby MOP (niepublikowany).

2) Krajowa Rada Komornicza

Przygotowanie merytoryczne wniosku Krajowej Rady Komorniczej do Trybunału Konstytucyjnego wraz z uzasadnieniem o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przepisów ustawy z 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych oraz ustawy z 28 lutego 2018 r. o kosztach komorniczych w następującym zakresie:

1. Uznania ograniczenia dodatkowej aktywności zarobkowej komornika wobec braku gwarantowanego dochodu z tytułu służby komorniczej za nieproporcjonalne ograniczenie wolności pracy, tj. niezgodności art. 34 ust. 1 i 2 w zw. z art. 150 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych z art. 65 ust. 1 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji

RP.

2. Uznania przeniesienia ciężaru finansowego realizacji zadań publicznych na samorząd komorniczy, co ostatecznie obciąża komorników sądowych, za nieproporcjonalne ograniczenie ich prawa własności i innych praw majątkowych oraz naruszenie zasady demokratycznego państwa prawnego, tj. niezgodności art. 202 ust. 1 pkt 19 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych z art. 64 ust. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 i art. 2 Konstytucji RP.
3. Uznania zwolnienia Skarbu Państwa od uiszczania opłat egzekucyjnych, co negatywnie wpływa na wysokość wynagrodzenia komornika za pełnioną służbę, za nieproporcjonalne ograniczenie jego praw własności i innych praw majątkowych oraz nieuzasadnione uprzywilejowanie państwowych jednostek organizacyjnych względem innych podmiotów życia gospodarczego, tj. niezgodności art. 45 ust. 2 ustawy z dnia 28 lutego 2018 r. o kosztach komorniczych z art. 64 ust. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 oraz art. 20 Konstytucji RP.

Wniosek Krajowej Rady Komorniczej został uzupełniony o powyższe elementy na podstawie uchwały KRK nr 2196/VI z dnia 10 września 2019 r.

- 3) Światowa Unia Komorników Sądowych (International Union of Judicial Officers, dalej UIHJ)

Kontakty z UIHJ w ramach członkostwa w KRK (zob. szerzej pkt 7.2.4. autoreferatu). Przygotowywanie raportów dla UIHJ na temat zmian w prawie polskim w zakresie postępowania egzekucyjnego.

7.2.3. Wykonywanie zawodu komornika sądowego

2012 – 2013 – powołanie na stanowisko asesora komorniczego w obszarze Sądu Apelacyjnego w Łodzi, decyzja Prezesa Sądu Apelacyjnego z dnia 5 kwietnia 2012 r. nr W.IV47-105/12/E

2013 – nadal - komornik sądowy przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, decyzja Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 lipca 2013 r. nr DSO-VIII-634-295/13, DSO-VIII-634-296/13/10 (od 19 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. - urlop naukowy poświęcony realizacji projektu badawczego NCN, szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu).

7.2.4. Aktywność w ramach samorządu zawodowego komorników sądowych

2019 – 2022 członek Krajowej Rady Komorniczej jako delegat Izby Komorniczej w Łodzi (VI i VII kadencja)

2020 - 2022 przewodnicząca IV Komisji ds. naukowych i międzynarodowych Krajowej Rady Komorniczej (komisja stała), na podstawie uchwały nr 2426/VII Krajowej Rady Komorniczej z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie powołania przewodniczących i wiceprzewodniczących komisji stałych Krajowej Rady Komorniczej VII kadencji.

Do moich obowiązków należała współpraca ze środowiskiem naukowym, w tym z Ośrodkiem

Naukowo-Szkoleniowym przy Krajowej Radzie Komorniczej, organizacja ogólnopolskich szkoleń komorników sądowych oraz przygotowanie ich programu, współpraca ze Światową Unią Komorników Sądowych z siedzibą w Paryżu (UIHJ) oraz organizacjami komorników z innych krajów.

Za szczególnie istotne uważam działania podjęte przeze mnie w celu wytworzenia i udostępnienia nośnika (platformy) umożliwiającej przeprowadzanie szkoleń e-learningowych dla aplikantów, asesorów i komorników sądowych. W ramach Komisji kierowałam 2-etapową procedurą konkursową dotyczącą wyboru oferty w przedmiocie wytworzenia i udostępnienia dla samorządu komorniczego platformy e-learningowej do przeprowadzania zdalnych szkoleń zawodowych.

Ponadto jako przewodnicząca Komisji reprezentowałam Krajową Radę Komorniczą podczas posiedzenia Rady Stałej Światowej Unii Komorników Sądowych (UIHJ) w dniu 20 maja 2022 r. w Glasgow (Szkocja). Sprawozdanie z posiedzenia zostało opublikowane w: „Nowa Currenda” 2022/8, s. 73-78 (współautorstwo z Małgorzatą Pędziszczak).

Od 20 kwietnia 2020 r. współpracuję z Zespołem ds. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka przy Ministerstwie Spraw Zagranicznych z ramienia Krajowej Rady Komorniczej.

8. Informacje naukometryczne

8.1. Zestawienie punktacyjne całego dorobku publikacyjnego

	Łączna liczba prac	Liczba prac z IF	Liczba prac z punktacją MNSiW	Łączna wartość z IF	Łączna wartość punktacji MSNiW
Ogółem	53	0	50	0,00	1076
Artykuł w czasopiśmie polskim	13	0	13	0,00	334
Artykuł w czasopiśmie zagranicznym	5	0	5	0,00	38
Głosa	3	0	3	0,00	91
Referat konferencyjny	1	0	1	0,00	5
Monografia	2	0	2	0,00	240
Rozdział (fragment) w monografii naukowej	28	0	26	0,00	368
Sprawozdanie	1	0	0	0,00	0

8.2. Analiza cytowań

Lp.	Rok	Tytuł publikacji	Ilość cytowań w bazie Web of Science Core Collection	Ilość cytowań w bazie Google Scholar	Ilość cytowań w bazie Scopus
1.	2021	Minimalne wynagrodzenie za pracę w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy <i>Praca i Zabezpieczenie Społeczne</i>	-	1	-
2.	2020	Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego <i>Monografia</i>	-	1	-
3.	2016	Podstęp w stosunkach pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	1	-
4.	2015	Pozorność w stosunkach pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
5.	2014	Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w świetle Dyrektywy Rady 97/81/WE zawierającej Ramowe Porozumienie dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
6.	2014	Employee monitoring in the workplace and the protection of privacy and personal data in employment law – selected issues <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
Suma cytowań:			0	9	0

Podsumowanie cytowań w bazie Web of Science Core Collection wg stanu 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 0	liczba cytowań = 0	Index Hirscha (Index h) = 0
----------------------------	--------------------	-----------------------------

Podsumowanie cytowań w bazie Google Scholar wg stanu na dzień 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 6	liczba cytowań = 9	Index Hirscha (Index h) = 2
----------------------------	--------------------	-----------------------------

Podsumowanie cytowań w bazie Scopus wg stanu na dzień 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 0	liczba cytowań = 0	Index Hirscha (Index h) = 0
----------------------------	--------------------	-----------------------------

8.3. Informacje dodatkowe (cytowania nieuwzględnione w bazie Google Scholar)

1) Monografia pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, została zacytowana w:

- J. Wratny, „Wybrane problemy polityki prawa w zakresie płac. Między sprawiedliwością a rynkiem”, (w:) K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga (red.), „Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf”, Wolters Kluwer 2022, przypis nr 11, 18 na s. 766 i n.

2) Monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020 (oprócz jednego cytatu uwzględnionego w bazie Google Scholar) została zacytowana w:

- M. Rylski, „Stosunek zatrudnienia komornika sądowego. Zagadnienia konstrukcyjna i wybrane uprawnienia quasi-pracownicze”, *Currenda* 2020, stron 222, piętnaście cytatów, na stronach 29, 36, 39, 44, 49, 50, 54, 55, 59, 68, 70, 88, 89, 105 oraz 106.
- P. Jadłowski, „Ocena regulacji właściwości sądu w sprawach ze skargi na czynności komornika po dniu 1 stycznia 2019 r.”, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2021/1, przypis nr 4 na s. 80.
- M. Pawłowska, „Odwołanie komornika z zajmowanego stanowiska – praktyczne aspekty”, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2022/7, przypisy nr 25, 27, 31, 33 na s. 32 i n.

3) Rozdział pt. *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia - kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę*, (w:) Zbigniew Góral, Marcin Mielczarek (red.), „40 lat Kodeksu pracy”, C.H. Beck 2015, został zacytowany w:

- M. Seweryński, „Nowe tendencje w dziedzinie wynagrodzenia za pracę”, (w:) A. J. Witosz (red.), „Kapitał, praca, człowiek. Księga jubileuszowa Profesora Jana Wojtyły”, C.H. Beck 2016, s. 117 i n. (Legalis).

- K. Walczak, „Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy”, C.H. Beck 2018, przypisy nr 40, 54 na s. 155 i n.
 - A. Marciniak, „Sądowe postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych”, Wolters Kluwer 2019, przypis nr 1 na s. 351.
 - M. Mędrala, „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy”, Wolters Kluwer 2019, przypis nr 60 na s. 102.
 - A. Miętek, „Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy”, C.H. Beck 2019, przypis nr 238 na s. 326.
 - A. J. Szereda, Komentarz do Działu II. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę. Wprowadzenie (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz do art. 730–1095¹”, C.H. Beck 2020, Legalis, pkt 2.
- 4) Artykuł pt. *Błąd co do treści czynności prawnej w stosunkach pracy*, „Journal of Modern Science” 2015/4, został zacytowany w:
- J. Jaskulska, „Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 Kodeksu pracy”, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 2021, przypis nr 149 na s. 193.
- 5) Rozdział pt. *Egzekucja sądowa ze świadczeń ze stosunku pracy a ochrona wynagrodzenia za pracę*, w: Z. Szczurek, G. Sikorski (red.), „Cechą sprawiedliwości jest nie krzywdzić ludzi. Księga pamiątkowa ku czci Zenona Knypla”, Currenda 2017, został zacytowany w:
- A. J. Szereda, Komentarz do Działu II. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę. Wprowadzenie (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz do art. 730–1095¹”, C.H. Beck 2020, Legalis (w wykazie literatury do Działu II Kpc)
- 6) Rozdział pt. *Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę*, (w:) M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), „Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy”, TNOiK Dom Organizatora 2017, został zacytowany w:
- K. Walczak, „Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy”, C.H. Beck 2018, przypis nr 39 na s. 155.
 - D. Minich, A. Moskwa, „Wynagrodzenie za pracę. Czy wynagrodzenie minimalne oraz wynagrodzenie godziwe odpowiadają zasadzie sprawiedliwości społecznej? (preliminaria)”, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018/3, przypis nr 17 na s. 28 i n. (Lex).

- 7) Rozdział pt. *Dodatkowe zatrudnienie w świetle ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy*, (w:) Teresa Wyka, Marcin Mielczarek (red.), „Prawo ochrony pracy - współczesność i perspektywy rozwoju”, Wolters Kluwer 2017, został zacytowany w:
- H. Szewczyk, „Ewolucja regulacji prawnej w zakresie dodatkowego zatrudnienia pracowników”, (w:) A. Lityński, A. Matan, M. Mikołajczyk, D. Nawrot, G. Nancka (red. nauk.), „Verus amicus rara avis est: studia poświęcone pamięci Wojciecha Organiściaka”, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego 2020, przypis nr 24 na s. 764.
- 8) Artykuł pt. *Egzekucja sądowa z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług po nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 22.07.2016 r.*, „Państwo i Prawo” 2018/6, s. 90-106, został zacytowany w:
- A. Marciniak, „Sądowe postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych”, Wolters Kluwer 2019, przypis nr 1 na s. 351.
 - A. J. Szereda, Komentarz do Działu II pt. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę, art. 880 i n. k.p.c., (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz do art. 730–1095¹”, C.H. Beck 2020, Legalis (w wykazie literatury do Działu II Kpc)
 - J. Szachta, „Problem ograniczenia egzekucji ze świadczenia otrzymywanego przez zleceniobiorcę z tytułu umowy zlecenia”, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2021/9, przypis nr 18 na s. 62.
 - J. Misztal-Konecka, „Kilka uwag o ochronie wynagrodzenia za pracę”, (w:) J. Jagieła, R. Kulski (red.), „Symbolae Andreae Marciniak Dedicatae”, C.H. Beck 2022, przypis 9 na s. 679.
- 9) *Roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika w wieku przedemerytalnym jako nadużycie prawa podmiotowego. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 marca 2018 r., II PK 8/17*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2019/1, został zacytowany w:
- J. Iwulski, Komentarz do art. 477¹ k.p.c., (w:) Tadeusz Wiśniewski (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom. II. Artykuły 367–505³⁹”, Wolters Kluwer 2021, LEX teza nr 3.
- 10) Artykuł pt. *Konstytucyjne uwarunkowania ochrony pracy komornika sądowego – zarys problematyki*, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2019/4, został zacytowany w:
- M. Rylski, „Stosunek zatrudnienia komornika sądowego. Zagadnienia konstrukcyjne i wybrane uprawnienia quasi-pracownicze”, Currenda 2020, przypis 9 na s. 17.

11) Artykuł pt. *Ochrona wynagrodzenia za pracę w toku egzekucji sądowej z rachunku bankowego pracodawcy*, „Państwo i Prawo” 2020/4, został zacytowany w:

- T. Żyznowski, Komentarz do art. 890 k.p.c., (w:) T. Wiśniewski (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom IV. Artykuły 730–1088”, Wolters Kluwer 2021, LEX teza nr 2.

12) Artykuł pt. *Skuteczność zajęcia wynagrodzenia za pracę w razie zawieszenia postępowania egzekucyjnego* (w:) R. Flejszar (red.), „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe rozwiązania prawne”, Currenda 2020, został zacytowany w:

- J. Gudowski, Komentarz do art. 833 k.p.c., (w:) J. Gudowski, „Kodeks postępowania cywilnego. Orzecznictwo. Piśmiennictwo. Tom V”, Wolters Kluwer 2020, LEX (w wykazie literatury do art. 833 k.p.c.).

.....
(podpis wnioskodawcy)

Autoreferat

1. Imię i nazwisko

Katarzyna Bomba

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

2.1. Dyplom magistra administracji

2002-2007 jednolite studia magisterskie na kierunku administracja na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, seminarium w Katedrze Prawa Pracy; 12 lipca 2007 r. - uzyskanie tytułu zawodowego magistra administracji.

2.2. Dyplom magistra prawa

2004-2009 jednolite studia magisterskie na kierunku prawo na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, seminarium w Katedrze Prawa Cywilnego; 11 lutego 2009 r. – uzyskanie tytułu zawodowego magistra prawa.

2.3. Dyplom doktora nauk prawnych w zakresie prawa

2007-2011 stacjonarne studia doktoranckie w zakresie prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Katedra Prawa Pracy (2007-2008), Katedra Doktryn Polityczno-Prawnych (2008-2011), średnia ocen ze wszystkich egzaminów w toku studiów doktoranckich i egzaminów doktorskich: 5,0. Ukończenie studiów doktoranckich w gronie 5% najlepszych absolwentów studiów doktoranckich w roku akademickim 2010/2011.

Rozprawa doktorska pt. „Wykluczenie społeczne i cele Unii Europejskiej w zakresie jego zwalczania”. Promotor: prof. UŁ dr hab. Maciej Chmieliński; recenzenci: prof. dr hab. Mirosław Sadowski i prof. UŁ dr hab. Tomasz Tulejski. Uchwała Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego o nadaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych w zakresie prawa z dnia 18 listopada 2011 r.

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych.

3.1. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

2012 – nadal adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego (wcześniejsza nazwa: Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego), Wydział Prawa i Administracji UWM w Olsztynie, zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy; w roku akademickim 2021/2022 prowadzenie również zajęć w Filii UWM w Ełku

2014/2015 wykładowca, Podyplomowe Studium Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji UWM w Olsztynie, zajęcia pt. „Prawa i obowiązki stron stosunku pracy”, 12 godzin

3.2. Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide de Gasperi w Józefowie

2011-2013 wykładowca, WSGE im. Alcide de Gasperi w Józefowie, umowa cywilnoprawna

3.3. Inne informacje istotne dla przebiegu drogi zawodowej

2012-2013 Asesor komorniczy w obszarze Sądu Apelacyjnego w Łodzi

2013 – nadal Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (od 19 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. urlop naukowy poświęcony realizacji projektu badawczego NCN, szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)

2019 – 2022 członek Krajowej Rady Komorniczej

2020 – 2022 Przewodnicząca IV Komisji ds. naukowych i międzynarodowych Krajowej Rady Komorniczej

4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.). Omówienie to winno dotyczyć merytorycznego ujęcia przedmiotowych osiągnięć, jak i w sposób precyzyjny określać indywidualny wkład w ich powstanie, w przypadku, gdy dane osiągnięcie jest dziełem współautorskim, z uwzględnieniem możliwości wskazywania dorobku z okresu całej kariery zawodowej.

4.1. Monografia pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, stron LI + 331, ISBN 978-83-8235-321-1

1. Moim najważniejszym osiągnięciem naukowym po uzyskaniu stopnia doktora jest autorstwo monografii pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, stron LI + 331.

Wydawnictwo C.H. Beck w roku opublikowania monografii jest ujęte w wykazie, o którym mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (120 punktów według wykazu wydawnictw MNiSW publikujących recenzowane monografie naukowe).

Recenzje wydawnicze:

Prof. dr hab. Zbigniew Góral

Prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak

Monografia jest efektem indywidualnego projektu badawczego pt. *Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika*, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki, konkurs „Sonata”, nr 2017/26/D/HS5/01050, zob. szerzej pkt 7.2.1. autoreferatu). Przygotowując książkę przeprowadziłam kwerendy biblioteczne w Bibliothèque de droit social et études sociales, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne (listopad 2018 r., maj 2019 r.) oraz kwerendę biblioteczną w Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid (listopad 2019 r.). Przygotowanie książki stanowi również kontynuację moich wcześniejszych zainteresowań badawczych problematyką minimalnego wynagrodzenia za pracę, czego wyrazem była działalność w charakterze zewnętrznego eksperta Międzynarodowej Organizacji Pracy (zob. pkt 7.2.2. autoreferatu), a także publikacje na ten temat (zob. pkt 5.1. autoreferatu). Książka jest przedmiotem recenzji prof. dr hab. Jerzego Wratnego opublikowanej w „Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym” 2022/7.

2. Do wyboru tematu skłoniły mnie brak całościowego rozważenia minimalnego wynagrodzenia w doktrynie, duża doniosłość społeczna, ekonomiczna i prawna problematyki. O aktualności zagadnienia świadczy m.in. uwzględnienie minimalnego wynagrodzenia za pracę w działaniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym Deklaracji stulecia na rzecz przyszłości pracy z 2019 r., a także projekt Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej z 2019 r. Już po opublikowaniu książki dyrektywa ta została przyjęta: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U.UE.L.2022.275.33). Cechą charakterystyczną monografii jest przyjęcie perspektywy społecznych praw człowieka oraz międzynarodowych i europejskich standardów w tym zakresie. Przyjęta płaszczyzna badawcza stanowi punkt odniesienia dla rozważań nad krajowymi rozwiązaniami prawnymi przedstawionymi w ujęciu prawnoporównawczym.

W monografii koncentruję się wokół czterech obszarów badawczych.

Po pierwsze, staram się ustalić istotę minimalnego wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia sprawiedliwego i wynagrodzenia godziwego. Określam cechy charakterystyczne minimalnego wynagrodzenia, a także podejmuję próbę wyodrębnienia jego celów. Badam społeczno-ekonomiczne znaczenie minimalnego wynagrodzenia, zwłaszcza w kontekście ubóstwa i jego wpływu na poziom zatrudnienia.

Po drugie, analizuję wartości legitymizujące ideę minimalnego wynagrodzenia w świetle aksjologicznych założeń prawa międzynarodowego, prawa europejskiego i krajowych porządków prawnych. Omawiane zagadnienie rozważam na tle teorii ekonomii oraz współczesnych koncepcji sprawiedliwości społecznej. W monografii odwołuję się także do filozofii praw człowieka i sformułowanej tam wizji sprawiedliwie ukształtowanego państwa.

Po trzecie, konstruuje międzynarodowy i europejski standard minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pod pojęciem standardu rozumiem „normy określające podstawowe wymagania”, które w świetle społecznych praw człowieka wyznaczają zakres zobowiązań państw. W badaniach uwzględniam instrumenty prawne Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy i Unii Europejskiej.

Po czwarte, w perspektywie prawnoporównawczej analizuję sposób realizacji międzynarodowego i europejskiego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę w

wybranych krajowych systemach prawnych. Uwzględniam porządki prawne Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Polski, Portugalii, Rosji, Rumunii, Wielkiej Brytanii oraz Włoch. W krajach tych minimalne wynagrodzenie ustalane jest metodą ustawową lub układową, z uwzględnieniem różnego rodzaju kryteriów. Dodatkowym kryterium wyboru państw poddanych analizie jest ich położenie geograficzne w Europie. Na tym tle podejmuję próbę sformułowania prawidłowości oraz wskazania różnic pomiędzy poszczególnymi porządkami prawnymi. Pragnę podkreślić, że trzeci i czwarty problem badawczy są ze sobą ściśle związane.

W monografii posługuję się terminem „pracobiorca” na wskazanie osób uprawnionych do minimalnego wynagrodzenia w świetle standardu prawnomiędzynarodowego i prawnoeuropejskiego. Pojęciem tym określam zróżnicowaną wewnątrznie kategorię ludzi wykonujących pracę zarobkową na czyjąś rzecz, czyli zależną pracę zarobkową. Moim zdaniem termin ten uwzględnia istotę prawa międzynarodowego i europejskiego lepiej niż pojęcie „pracownik” w rozumieniu Kodeksu pracy. Takie ujęcie uwzględnia również fakt, że w angielskich i francuskich wersjach aktów prawa międzynarodowego i prawa europejskiego odróżnia się pojęcie pracownika (ang. *employee*, fr. *salarié*) od szerszej kategorii osób wykonujących pracę zarobkową (ang. *worker*, fr. *travailleur*).

W aktach prawa międzynarodowego stosowane są pojęcia „płaca” (ang. *remuneration*, fr. *remuneration*) oraz „wynagrodzenie” (ang. *wage*, fr. *salairé*). W polskich wersjach językowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej MOP) termin „wage” jest tłumaczony jako „płaca”, natomiast w projekcie dyrektywy Unii Europejskiej jako „wynagrodzenie”. Dla zachowania spójności rozważań w książce konsekwentnie stosuję termin „wynagrodzenie minimalne” a nie „płaca minimalna”, co jest zgodne z brzmieniem ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Książka została podzielona na trzy części. Część I pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę – zagadnienia ogólne” (rozdziały 1-2) koncentruje się na minimalnym wynagrodzeniu jako pojęciu prawnym, jego podstawach teoretycznych, a także uwarunkowaniach społecznych i ekonomicznych tej instytucji. Część II pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” (rozdziały 3-7) jest poświęcona regulacji minimalnego wynagrodzenia na poziomie międzynarodowym i europejskim. Część III pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” (rozdziały 8-12) zawiera pogłębioną analizę prawnoporównawczą. Struktury części II i III odwołują się do tych samych zagadnień. Jest to zabieg, który zapewnia klarowność wyводу i umożliwia porównanie rozwiązań przyjętych na poziomie międzynarodowym, europejskim oraz krajowym. W „Zakończeniu” formułuję przekrojowe wnioski wynikające z analizy przeprowadzonej w poszczególnych częściach książki.

3. W rozdziale I pt. „Minimalne wynagrodzenie za pracę – istota, cele i uwarunkowania społeczno-ekonomiczne” przedstawiam koncepcje teoretyczne wynagrodzenia sprawiedliwego, wynagrodzenia godziwego i wynagrodzenia minimalnego. Analizuję cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przybliżam jego cele społeczne i gospodarcze. Punktem wyjścia przeprowadzonej analizy jest założenie, że praca nie jest towarem. Zasada ta została sformułowana w preambule Konstytucji MOP oraz Deklaracji filadelfijskiej dotyczącej celów oraz zamierzeń MOP. Reguła ta jest szeroko podkreślana w literaturze, m.in. przez Alaina Supiot, a w piśmiennictwie polskim m.in. przez Arkadiusza Sobczyka, Teresę Liszcz, Andrzeja Świątkowskiego i Annę Musiałę.

Analizując na gruncie prawa międzynarodowego i prawa europejskiego relację pomiędzy wynagrodzeniem sprawiedliwym, wynagrodzeniem godziwym a wynagrodzeniem minimalnym doszłam do wniosku o nadrzędnym charakterze wynagrodzenia sprawiedliwego. Ma ono najszerszy zakres przedmiotowy bowiem oprócz odniesień do jego wysokości uwzględnia również m.in. równe traktowanie, różnice w ilości i jakości wykonanej pracy, terminowość wypłaty oraz ograniczenia w dokonywaniu potrąceń. Wynagrodzenie godziwe koncentruje się wokół zapewnienia pracobiorcy i jego rodzinie odpowiedniego (godziwego) standardu życia. Koncepcja wynagrodzenia godziwego bliska jest idei wynagrodzenia zapewniającego utrzymanie (ang. *living wage*), wyrażonej m.in. w preambule Konstytucji MOP. Z kolei Komitet Ekspertów do spraw stosowania konwencji i zaleceń MOP wiąże sedno minimalnego wynagrodzenia z ustaleniem najniższej kwoty wypłacanej przez pracodawcę w zamian za pracę wykonaną w danym okresie, obliczaną w oparciu o czas pracy lub jej wyniki, która nie może zostać obniżona w drodze porozumienia indywidualnego lub zbiorowego, jest prawnie gwarantowana i określana w taki sposób, aby zapewnić środki na pokrycie niezbędnych potrzeb pracobiorcy i jego rodziny odpowiadających krajowym warunkom społeczno-gospodarczym.

Na gruncie prawa polskiego uwzględniłam Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej, w tym art. 2, art. 20, art. 24, a zwłaszcza art. 65 ust. 4. Krytycznie oceniam stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyroku z dnia 7 maja 2001 r., K 19/00, w którym Trybunał utożsamiał sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę z wynagrodzeniem godziwym czyli takim, które wystarcza na zaspokojenie uzasadnionych potrzeb jednostki. Tak rozumiane sprawiedliwe (godziwe) wynagrodzenie TK powiązał z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Na gruncie art. 13 kodeksu pracy (dalej k.p.) odwołuję się do koncepcji godności człowieka w znaczeniu konstytucyjnym, która jest realizowana przez wynagrodzenia minimalne. Taka perspektywa koresponduje z motywami leżącymi u podstaw ukształtowania treści art. 13 k.p., w których godziwość wynagrodzenia jest łączona przede wszystkim z zapewnieniem pracobiorcy i jego rodzinie odpowiedniego poziomu życia, zaś w mniejszym stopniu z zachowaniem ekonomicznej ekwiwalentności wynagrodzenia i wykonanej pracy. Rozważając cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę dochodzę do wniosku, że co do zasady odpowiada ono standardowym cechom wynagrodzenia za pracę. Jego szczególny charakter przejawia się w metodzie ustalania jego wysokości. W tym procesie kryterium ilości i jakości pracy ustępuje przed wymogiem zapewnienia pracobiorcy i jego rodzinie środków utrzymania. Minimalne wynagrodzenie koncentruje się na realizacji funkcji alimentacyjnej, a nie zachowaniu ekonomicznej równoważności wynagrodzenia i pracy. W rezultacie, minimalne wynagrodzenie jest świadczeniem wzajemnym w sensie prawnym względem wykonanej pracy, ale nie zawsze ekwiwalentnym w ujęciu ekonomicznym.

Wśród celów minimalnego wynagrodzenia wyróżniam te o charakterze gospodarczym i te o charakterze społecznym. Moim zdaniem priorytetowo należy traktować cele społeczne, a szczególnie istotne znaczenie ma fakt, że minimalne wynagrodzenie jest instrumentem transferów społecznych, przyczyniając się do redystrybucji dochodu. W ujęciu historycznym początkowo minimalne wynagrodzenie służyło zmniejszaniu zjawiska ubóstwa wśród osób najbardziej narażonych na wyzysk czyli kobiet, dzieci i robotników niewykwalifikowanych. Stopniowo omawiany instrument prawny łączono z coraz szerszą stosowaną polityką państw w obszarze zwalczania ubóstwa, a na gruncie prawa międzynarodowego - z urzeczywistnieniem idei należnego pracobiorcom udziału w korzyściach wynikających z postępu gospodarczego. Analizując wpływ minimalnego wynagrodzenia na poziom zatrudnienia zwracam uwagę, że w piśmiennictwie jest on oceniany niejednolicie. Przedmiotem krytyki jest nie tyle fakt wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia co jego ustalania na zbyt wysokim poziomie.

Negatywne skutki w postaci zwiększonego bezrobocia mogą być szczególnie dotkliwe dla pracobiorców najmniej zarabiających, a więc tych, których minimalne wynagrodzenie miało chronić, prowadząc do zwiększenia ubóstwa i nierówności. Realizacja celów społecznych powinna zatem odbywać się przy jak najmniejszym negatywnym wpływie na sytuację gospodarczą.

4. W rozdziale II pt. „Ekonomiczne i filozoficzne podstawy idei minimalnego wynagrodzenia za pracę” koncentruję się na uzasadnieniu minimalnego wynagrodzenia w świetle wybranych teorii ekonomii oraz na gruncie współczesnych koncepcji sprawiedliwości społecznej. Punktem wyjścia dla rozważań w tym fragmencie monografii jest uznanie minimalnego wynagrodzenia za przejaw ingerencji państwa w działanie rynku dla realizacji określonych celów społecznych i gospodarczych.

Ekonomiczne podstawy idei minimalnego wynagrodzenia za pracę są w piśmiennictwie rozpatrywane przede wszystkim pod kątem ingerencji państwa w mechanizmy popytu i podaży oraz jej skutków dla poziomu zatrudnienia lub konsumpcji dóbr i usług. W ujęciu ekonomii klasycznej (Adam Smith, David Ricardo) zauważono, że pracownicy powinni być wynagradzani tak, aby ich płaca wystarczała na życie oraz założenie i utrzymanie rodziny. Z kolei w nurcie ekonomii neoklasycznej, przedstawiciel monetarystów Milton Friedman uważa, że o wysokości płac powinien decydować wyłącznie mechanizm rynkowy. Opowiada się za zapewnieniem rodzinie minimalnego standardu życia, twierdzi jednak, że minimalne wynagrodzenie nie stanowi odpowiedniego instrumentu do osiągnięcia tego celu. Odmienną perspektywę przyjmują przedstawiciele ekonomii postkeynesowskiej, którzy nawiązują do teorii całkowitego popytu sformułowanej przez Johna M. Keynesa. W tym ujęciu to popyt, a nie płaca kształtuje poziom zatrudnienia i produkcji. Wzrost płac realnych prowadzi do wzrostu konsumpcji, co z kolei zwiększa popyt na pracę i zmniejsza bezrobocie. Minimalne wynagrodzenie prowadzi do redystrybucji dochodu od pracobiorców wysoko zarabiających do tych nisko zarabiających, natomiast zwiększony popyt na pracę wynika z faktu, że gospodarstwa domowe o niskich dochodach przeznaczają więcej na konsumpcję. W teorii ekonomii można zatem zaobserwować ewolucję poglądów na temat wprowadzania i podwyższania minimalnego wynagrodzenia. Za szczególnie ciekawy uważam fakt, że w najnowszym piśmiennictwie jednoznacznie stwierdza się pozytywny wpływ minimalnego wynagrodzenia na popyt i poziom zatrudnienia. Pavlina R. Tcherneva podkreśla, że badania dotyczące płacy minimalnej przynoszą jednoznaczne wyniki: podnoszenie stawki płacowej nie sprawia, że miejsca pracy znikają.

Na gruncie myśli filozoficznej genezy idei minimalnego wynagrodzenia należy upatrywać w postulatach marksizmu i socjaldemokracji zgłaszanych od XIX wieku w reakcji na trudne położenie robotników. Przeciwwagą dla socjalizmu były idee Kościoła katolickiego zawarte w encyklice *Rerum Novarum* (1891 r.). W świetle katolickiej nauki społecznej wynagrodzenie minimalne realizuje postulat płacy słusznej, który urzeczywistnia godność pracy ludzkiej. Perspektywa ta nie ma charakteru jedynie indywidualnego. Odwołuje się do zasad sprawiedliwości społecznej nakierowanych na realizację dobra wspólnego, które zakładają istnienie w ramach wspólnoty warunków do dobrego życia i rozwoju wszystkich ludzi. Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* zauważył, że „za sprawiedliwą zapłatę, gdy chodzi o dorosłego pracownika obarczonego odpowiedzialnością za rodzinę, przyjmuje się taką, która wystarcza na założenie i godziwe utrzymanie rodziny oraz zabezpieczenie jej przyszłości”. Moim zdaniem na gruncie katolickiej nauki społecznej minimalne wynagrodzenie za pracę

realizuje postulat płacy słusznej i znajduje podstawę w zasadach sprawiedliwości społecznej ukształtowanych w taki sposób, aby urzeczywistniać osobowe dobro wspólne.

W rozważaniach nad marksistowską koncepcją wyrównywania dostępu do środków produkcji, rozwiniętą w odpowiedzi na powstanie społeczeństwa przemysłowego, odwołuję się do poglądów Karola Marksa oraz przedstawiciela współczesnego marksizmu analitycznego Johna Roemera. W tym świetle wynagrodzenie minimalne jawi się jako transfer od pracodawcy do pracownika części wartości produktu wytworzonego przez tego ostatniego. Taki transfer można postrzegać jako sposób zmniejszenia pierwotnych nierówności w dostępie do środków produkcji. Minimalne wynagrodzenie stanowi instrument wyrównywania dostępu do środków produkcji, chroniąc jednostkę wykonującą pracę najemną (wyalienowaną) przed wyzyskiem.

Następnie odwołuję się do socjaldemokratycznej koncepcji równości społecznej, reprezentowanej m.in. przez Davida Millera, Michaela Walzera oraz Anthony'ego Giddensa. Koncepcja ta dopuszcza dysproporcje w dochodach pod warunkiem, że szanse i pozycja jednostki w społeczeństwie nie są uzależnione od jej statusu materialnego. W tym ujęciu minimalne wynagrodzenie jest instrumentem zapewniającym pracobiorcy środki na zaspokojenie potrzeb, zmierzającym do urzeczywistniania równości w życiu społecznym. Jego celem nie jest redukcja wszystkich różnic majątkowych między ludźmi, ale tylko tych, które wpływają na równość społeczną.

Analizując liberalną koncepcję równości dystrybutywnej koncentruję się na doktrynie liberalizmu społecznego najlepiej wyrażonej przez Johna Rawlsa. Koncentruję się na teorii sprawiedliwości i wyodrębnionej w jej ramach zasadzie dyferencji, odnoszącej się do dystrybucji dóbr ekonomicznych. Zakłada ona, że nierówności społeczne i ekonomiczne mają być tak ułożone, aby były z największą korzyścią dla najbardziej upośledzonych i tworzyły warunki autentycznej równości szans. W tym świetle minimalne wynagrodzenie stanowi instrument korekty rozdziału dóbr ekonomicznych pomiędzy jednostkami bardziej i mniej utalentowanymi, zapewniając tym ostatnim właściwy udział w tych dobrach.

Na gruncie utylitarnej koncepcji maksymalizacji użyteczności uzasadnienie minimalnego wynagrodzenia jest niejednoznaczne, o czym świadczą m.in. poglądy Richarda M. Hare'a oraz Johna L. Mackiego. Kluczową rolę w utylitarystyce odgrywa dążenie do przyjmowania rozwiązań korzystnych dla jak największej liczby ludzi. Ocena zasadności minimalnego wynagrodzenia zależy od uwzględnienia w rachunku użyteczności założenia, zgodnie z którym jednostce przysługują zasoby niepodlegające uszczupleniu, nawet jeśli byłoby to korzystne dla większości. W razie wprowadzenia do kalkulacji takiego zastrzeżenia, uzasadnienia minimalnego wynagrodzenia można upatrywać w konieczności zapewnieniu każdej jednostce gwarantowanego udziału w zasobach.

Natomiast na tle filozofii praw człowieka zauważam, że wolność człowieka jest ograniczona przez powinność działania na zasadzie solidarności z innymi. Dochodzę do wniosku, że minimalne wynagrodzenie wpisuje się w wizję sprawiedliwie urządzonego społeczeństwa, w którym ludzie na zasadzie braterstwa przyczyniają się do realizacji dobra innych osób. Wymaga to m.in. zapewnienia jednostkom minimum bezpieczeństwa socjalnego, co umożliwia wszystkim członkom społeczeństwa osiągnięcie pełni rozwoju osobistego. Uznaję, że minimalne wynagrodzenie służy zapewnieniu pracobiorcy i jego rodzinie bezpieczeństwa materialnego, które jest niezbędne dla korzystania ze społecznych praw człowieka, a także warunkuje realizację praw gospodarczych, kulturalnych, obywatelskich i politycznych. W tym

sensie minimalne wynagrodzenie przyczynia się do pełnego urzeczywistnienia przyrodzonej godności człowieka.

Przeprowadzona analiza doprowadziła mnie do wniosku, że zasadność istnienia minimalnego wynagrodzenia może być łączona z urzeczywistnianiem godności człowieka pracującego, z zapewnieniem równego dostępu do środków produkcji, dostępu do należnych zasobów ekonomicznych, urzeczywistnieniem równości społecznej albo równości dystrybucyjnej. Każde z tych ujęć odwołuje się do istoty minimalnego wynagrodzenia jako instrumentu zapewnienia środków utrzymania osobom znajdującym się w najmniej korzystnej sytuacji na rynku pracy.

5. Część II monografii rozpoczyna się od rozdziału III pt. „Koncepcja minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka”. W tym fragmencie książki analizuję ugruntowanie minimalnego wynagrodzenia w regulacjach prawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych (Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), jak również Międzynarodowej Organizacji Pracy (w szczególności Konwencji nr 26 dotyczącej ustanowienia metod ustalania płac minimalnych, Konwencji nr 99 dotyczącej metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie oraz Konwencji nr 131 dotyczącej ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się wraz z towarzyszącymi im zaleceniami). Odnoszę się też do Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy i jej zrewidowanej wersji. Uwzględniam także prawo Unii Europejskiej, zwłaszcza Europejski Filar Praw Społecznych z 2017 r. oraz inicjatywę Komisji Europejskiej związaną z projektem dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych.

Przeprowadzona analiza doprowadziła mnie do wniosku, że instrumenty prawa międzynarodowego i prawa europejskiego wprost odwołują się do godności człowieka jako koncepcji bazowej dla ukształtowania sprawiedliwie zorganizowanego społeczeństwa. W tym ujęciu minimalne wynagrodzenie jest traktowane jako instrument realizacji prawa do godziwej płacy, przyczynia się również do urzeczywistniania innych praw człowieka uznanych w prawie międzynarodowym i europejskim.

Badania instrumentów prawnych MOP dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę pozwalają na przedstawienie ewolucji funkcji minimalnego wynagrodzenia począwszy od narzędzia łagodzenia zjawiska ubóstwa aż do instrumentu zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. Powyższą perspektywę wiąże z przekonaniem, że nie można zapewnić człowiekowi warunków do rozwoju osobistego bez jednoczesnego zagwarantowania mu materialnych podstaw utrzymania. Dostrzegam podobieństwo unijnej perspektywy z aktywnością ONZ, MOP i Rady Europy, dla których zapewnienie rozwoju społeczno-gospodarczego stanowi jeden z priorytetów.

6. W rozdziale IV pt. „Zakres podmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” rozważam kto jest uprawniony do minimalnego wynagrodzenia za pracę i badam poszczególne instrumenty prawne pod kątem tendencji zmian w tym zakresie. Analizuję także dopuszczalność zróżnicowania stawek minimalnego wynagrodzenia pomiędzy odmiennymi kategoriami pracobiorców oraz w ramach tych kategorii, jak i warunki takiego zróżnicowania.

Przeprowadzona analiza regulacji ONZ oraz Rady Europy dotyczących słusznej i zadowalającej (sprawiedliwej) płacy doprowadziła mnie do wniosku, że zakres podmiotowy minimalnego wynagrodzenia jest szeroki. Obejmuje każdego człowieka świadczącego pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu, bez względu na jej podstawę prawną, z wyłączeniem niezależnych wykonawców pracy, a więc jednostek wykonujących pracę na własny rachunek. Realizacja praw pracobiorcy do płacy słusznej i zadowalającej, która umożliwi pracobiorcy i jego rodzinie godziwe życie, następuje z odwołaniem do konstrukcji minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym sensie rodzina pracobiorcy jest pochodnym beneficjentem prawa do słusznej i sprawiedliwej płacy i pośrednio korzysta z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W kwestii różnicowania zakresu podmiotowego minimalnego wynagrodzenia wyróżniam na gruncie prawa międzynarodowego i prawa europejskiego dwa podejścia. Pierwsze zakłada przejściowe zróżnicowanie minimalnego wynagrodzenia, a jego celem jest stopniowe zapewnienia pełnej realizacji prawa do słusznej i zadowalającej płacy. Według drugiego podejścia dyferencjacja podmiotowa może mieć charakter trwały, jeśli jej zastosowanie jest merytorycznie uzasadnione. W tym kontekście zauważam, że regulacje MOP wprost dopuszczają geograficzne zróżnicowanie stawek minimalnego wynagrodzenia, aby dostosować je do kosztów utrzymania w danych warunkach społecznych i gospodarczych. Z kolei projekt dyrektywy unijnej wskazuje na dopuszczalność różnicowania stawek ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla określonych grup pracobiorców, zaznaczając, że państwa członkowie powinny ograniczyć takie zróżnicowanie do minimum.

Przeprowadzona analiza doprowadziła do wniosku, że państwa zachowują znaczną swobodę w różnicowaniu podmiotowym wynagrodzenia minimalnego. Zdaniem Komitetu Ekspertów MOP przypadki wykraczania przez państwa poza kryteria dyferencjacji wymienione w regulacjach MOP i różnicowania minimalnego wynagrodzenia np. ze względu na wiek lub nabywanie kwalifikacji wymagają oceny w świetle zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Z kolei z wypowiedzi komitetów monitorujących przestrzeganie art. 7 lit. a Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej (dalej EKS) wynika, że różnicowanie minimalnego wynagrodzenia zawsze musi służyć uzasadnionemu celowi oraz być proporcjonalne do jego osiągnięcia.

7. W rozdziale V pt. „Zakres przedmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” badam składniki tego wynagrodzenia, w tym dopuszczalność obliczania minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem jego dodatkowych składników, wypłacanych obok wynagrodzenia zasadniczego. Odnoszę się także do przyjętego na gruncie prawa międzynarodowego i europejskiego rozróżnienia pojęcia wynagrodzenia za pracę (ang. *wage*) oraz pojęcia płacy (ang. *remuneration*).

Analizując akty prawa międzynarodowego i prawa europejskiego zauważam, że nie regulują one wprost zakresu przedmiotowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. W szczególności nie odpowiadają na pytanie, które świadczenia wypłacane przez pracodawcę powinny być uwzględnione przy ocenie, czy ich suma odpowiada kwocie wynagrodzenia minimalnego. Dochodzę jednak do wniosku, że wskazówkę w tym obszarze można znaleźć w przyjętych na ich gruncie znaczeniach pojęć płacy (ang. *remuneration*) oraz wynagrodzenia za pracę (ang. *wage*). Na tym tle stwierdzam, że regulacje prawne ONZ, MOP i Rady Europy nie traktują tych

terminów synonimicznie. „Płaca” ma szersze znaczenie niż „wynagrodzenie” i obejmuje swoim zakresem również świadczenia od pracodawcy niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą. W najszerszym ujęciu uwzględnia także transfery społeczne nie pochodzące wprost od pracodawcy. Tak rozumiana „płaca” wiąże się z urzeczywistnianiem innych społecznych praw człowieka, w tym prawa do odpowiedniego poziomu życia.

8. W rozdziale VI pt. „Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” przedstawiam ewolucję tych kryteriów i wzajemne relacje między nimi.

Badania międzynarodowych i europejskich regulacji prawnych prowadzą do wniosku, że godziwy standard życia można uznać za metakryterium ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Chodzi o zapewnienie egzystencji na poziomie umożliwiającym zaspokojenie potrzeb podstawowych, takich jak żywność czy mieszkanie, a także potrzeb związanych z udziałem w życiu społecznym i kulturalnym. Zauważam, że konieczność zapewnienia godziwego standardu życia nie stanowi wyłącznie obowiązku pracodawcy, ale jest wyzwaniem dla całego społeczeństwa zorganizowanego w oparciu o prawa człowieka i zasadę solidaryzmu społecznego. Dlatego uznaję, że minimalne wynagrodzenie może być uzupełnione w realizacji tego celu przez transfery społeczne, zwłaszcza przez świadczenia z zabezpieczenia społecznego.

W dalszej kolejności koncentruję się na kryteriach ustalania minimalnego wynagrodzenia wprost sformułowanych w konwencjach MOP nr 26, nr 99 oraz nr 131 i dostrzegam ewolucję w ich rozwoju. Pierwsze prawnie wiążące regulacje w tym zakresie zawarto w Konwencji MOP nr 131, która formułuje szereg kryteriów społecznych i gospodarczych, bez wprowadzania hierarchii między tymi dwoma grupami. Uważam, że pierwszoplanowy charakter można jednak przyznać wymogom społecznym, co wynika z faktu, że u podstaw ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę leży metakryterium godziwego poziomu życia. Przeprowadzone w tym rozdziale rozważania prowadzą do wniosku, że kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę zawarte w regulacjach prawnych MOP i projekcie dyrektywy cechuje duży stopień ogólności. Państwa dysponują znaczną swobodą w dostosowywaniu tych kryteriów do krajowych warunków społeczno-gospodarczych, a także przyjmowaniu dodatkowych wskaźników. Mogą dążyć do osiągnięcia kompromisu pomiędzy potrzebami społecznymi pracobiorców i ich rodzin, a możliwościami finansowymi pracodawców oraz ogólnym rozwojem gospodarczym państw.

9. W rozdziale VII pt. „Mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka” badam zobowiązania państw do utworzenia i utrzymania takiego mechanizmu, w tym zakres autonomii państw w wyborze rodzaju mechanizmu, zaangażowanie przedstawicieli pracodawców i przedstawicieli pracobiorców, a także włączenie w jego działania osób reprezentujących ogólne interesy kraju.

Międzynarodowy standard dotyczący mechanizmu ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia cechuje stopniowy rozwój. Najpełniejszy wyraz osiągnął on w Konwencji MOP nr 131. Konwencja ta wymaga zaangażowania przedstawicieli pracodawców i przedstawicieli pracobiorców, zarówno na etapie tworzenia, jak i funkcjonowania krajowego mechanizmu ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Współdziałanie z partnerami społecznym postrzegam jako gwarancję odpowiedniego wyważenia podmiotów interesów

bezpośrednio nim dotkniętych oraz warunków, aby przyjęty mechanizm był skuteczny w praktyce. Z przeprowadzonej analizy wynika, że współdziałanie takie może przybrać formę konsultacji lub ich bezpośredniego udziału w podejmowaniu decyzji organu ustalającego wynagrodzenie minimalne. Na etapie funkcjonowania mechanizmu preferowaną formą współdziałania jest bezpośrednio uczestnictwo partnerów społecznych w procesie decyzyjnym. Taki model sprzyja bowiem większej skuteczności przestrzegania ustalonej stawki lub stawek wynagrodzenia. Zwracam również uwagę, że Konwencja nr 131 wymaga zaangażowania osób reprezentujących ogólne interesy kraju, co ma zapewnić wszechstronne rozważenie w procesie decyzyjnym krajowych uwarunkowań społecznych i gospodarczych, które wykraczają poza perspektywę przyjmowaną przez partnerów społecznych.

Na gruncie EKS stwierdzam, że minimalne wynagrodzenie może być ustalone na drodze swobodnie zawartych układów zbiorowych pracy bądź prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń albo w inny sposób odpowiedni dla warunków krajowych. Wybór między tymi wariantami nie jest podporządkowany wyrażonej hierarchii, ani wymogowi udziału w mechanizmie określonych podmiotów. Zauważam jednak, że wyrażone w treści EKS ogólne poparcie dla rozwiązań zbiorowych pośrednio wskazuje na preferencję dla układowej metody ustalania wynagrodzenia minimalnego.

Odnosząc się do projektu unijnej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych zauważam, że nie ma tam wskazanego jednego mechanizmu realizacji przez państwa członkowskie celów dyrektywy. Co do zasady państwa mogą wprowadzić mechanizm ustawowy lub mogą wspierać dostęp do ochrony wynagrodzenia minimalnego uregulowanego w układach zbiorowych. Unia szanuje różnorodność systemów krajowych, a także nie narusza autonomii partnerów społecznych. Dyrektywa w żadnym wypadku nie wymaga przyjęcia mechanizmu ustawowego w państwach, w których taki mechanizm nie istnieje, ani powszechnego stosowania układów zbiorowych. Jednocześnie projekt wymaga ustanowienia ram dla negocjacji zbiorowych oraz wspierania takich negocjacji. Elementem mechanizmu ustawowego powinno być ustanowienie organów doradczych, które wspomagają władze publiczne. Projekt nie określa składu tych organów. Na tym tle wyrażam pogląd, że nie ma przeszkód, aby w pracach tych organów uczestniczyli niezależni eksperci lub osoby reprezentujące interesy państwa.

10. Część III monografii rozpoczyna się od rozdziału VIII pt. „Podstawy prawne minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych”. W rozdziale tym analizuję unormowanie minimalnego wynagrodzenia w Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce, Portugalii, Rosji, Rumunii, Wielkiej Brytanii oraz Włoszech. Wskazuję na najważniejsze przepisy krajowe, będące podstawą dla dalszych rozważań prawnoporównawczych. Biorę pod uwagę regulacje konstytucyjne, ustawowe oraz układowe w poszczególnych państwach.

Analizowane systemy prawne cechuje oparcie na prawnonaturalnej idei przyrodzonej godności człowieka, którą uznają one za fundamentalną kategorię prawną. W różnym stopniu odnoszą się do wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia minimalnego. Wyjątkowo szeroką regulację zawiera konstytucja Portugalii, która nie tylko gwarantuje minimalne wynagrodzenie, ale określa także kryteria ustalania jego wysokości. Konstytucje Rumunii, Rosji oraz Polski formułują gwarancje minimalnego wynagrodzenia, pozostawiając ich doprecyzowanie aktom niższej rangi. Konstytucje Włoch i Hiszpanii nie odnoszą się bezpośrednio do minimalnego wynagrodzenia, ale nawiązują do koncepcji godziwej płacy. Konstytucje pozostałych państw

nie odnoszą się wprost do minimalnego wynagrodzenia, ale jego uzasadnienia można pośrednio upatrywać w ideach, na których opierają się państwo i prawo. Do tej grupy zaliczam Austrię, Niemcy i Francję, a także – biorąc pod uwagę specyfikę systemu *common law* – Wielką Brytanię.

Moim zdaniem rozbieżności w konstytucyjnych regulacjach kwestii społecznych korespondują z aktualnym w chwili ich przyjmowania poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego państwa oraz rozwoju międzynarodowego i europejskiego systemu społecznych praw człowieka. W tym kontekście szczególne znaczenie przyznaję uchwaleniu Europejskiej Karty Społecznej oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, a także w odniesieniu do państw Europy Środkowo-Wschodniej zmianom społeczno-gospodarczym wynikającym z transformacji ustrojowej po 1989 r. Jednocześnie badania prawoporównawcze doprowadziły do wniosku, że nie ma bezpośredniego związku pomiędzy uregulowaniem minimalnego wynagrodzenia w konstytucjach krajowych a ratyfikacją poszczególnych aktów prawa międzynarodowego i europejskiego.

W dalszej kolejności wyróżniam ustawowe oraz układowe podstawy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Metodę ustawową przyjęto w Niemczech, Francji, Portugalii, Hiszpanii, Rumunii, Rosji, Wielkiej Brytanii i Polsce, a więc zarówno w państwach, w których ustawy zasadnicze szczegółowo regulacją minimalne wynagrodzenia, jak też w takich, gdzie konstytucje nie odnoszą się wprost do tego zagadnienia. Spośród badanych przeze mnie państw metodę układową zastosowano w Austrii oraz we Włoszech.

Przeprowadzona w tym rozdziale analiza doprowadziła do wniosku, że uzasadnienie krajowych regulacji minimalnego wynagrodzenia wynika ze wspólnych, prawnonaturalnych podstaw prawa pozytywnego na poziomie międzynarodowym, europejskim i krajowym. Niezależnie od tego czy w konstytucji wynagrodzenie jest uregulowane *expressis verbis*, stanowi ono przedmiot ustaw i aktów wykonawczych lub układów zbiorowych pracy. Moim zdaniem co do zasady sposób regulacji minimalnego wynagrodzenia na płaszczyźnie konstytucyjnej nie ma wpływu na przyjęcie metody ustawowej lub układowej. Rolą konstytucyjnej regulacji minimalnego wynagrodzenia jest przede wszystkim doprecyzowanie wartości leżących u podstaw krajowych porządków prawnych. Tylko w niektórych przypadkach konstytucje krajowe przesądzają o sposobie urzeczywistnienia prawa pracobiorcy do minimalnego wynagrodzenia. Chodzi o sytuacje, gdy regulacje konstytucyjne precyzują kryteria lub metodę ustalania jego wysokości, jak np. w Polsce, gdzie Konstytucja RP przesądza o uregulowaniu minimalnego wynagrodzenia w drodze ustawy.

11. W rozdziale IX pt. „Zakres podmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” dokonuję jego oceny w świetle standardu międzynarodowego i europejskiego, skonstruowanego w rozdziale IV monografii. Rozważam kwestię powszechności systemów krajowych pod kątem mechanizmów ustawowych i układowych. Badam dopuszczalność dyferencjacji oraz kryteria zróżnicowania zakresu podmiotowego minimalnego wynagrodzenia w poszczególnych państwach.

Z przeprowadzonych badań prawoporównawczych wynika, że krajowe systemy minimalnego wynagrodzenia na ogół mają powszechny charakter. Obejmują osoby, które wykonują pracę zależną, co w krajowych porządkach prawnych z reguły przybiera formę pracy podporządkowanej. Krajowi prawodawcy różnie jednak zapatrują się na dopuszczalność wykonywania pracy podporządkowanej poza stosunkiem pracy, a rozwiązania tej kwestii

wpływają na zakres podmiotowy krajowych regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym obszarze w ramach systemów ustawowych wyodrębniam dwa modele. Do pierwszego z nich zaliczam państwa, które nie regulują świadczenia pracy podporządkowanej poza stosunkiem pracy (Rosja, Rumunia, Niemcy, Francja). Do drugiego modelu zaliczam państwa, w których dopuszczalne jest wykonywanie pracy podporządkowanej poza stosunkiem pracy, a w konsekwencji minimalne wynagrodzenie znajduje zastosowanie do pracobiorców wykonujących pracę poza zatrudnieniem pracowniczym (Wielka Brytania, Portugalia, Hiszpania). Podział ten nie ma charakteru rozłącznego, gdyż na poziomie krajowym mogą istnieć szczególne rozwiązania dla niektórych grup pracobiorców.

Szczególną uwagę poświęcam polskiej regulacji prawnej, która moim zdaniem jest specyficzna. Artykuł 65 ust. 4 Konstytucji RP gwarantuje prawo do minimalnego wynagrodzenia, ale nie precyzuje jego zakresu podmiotowego. Na gruncie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu pierwotnie prawo to było zapewnione pracownikom w rozumieniu art. 2 k.p. Od dnia 1 stycznia 2017 r. prawo to przyznano również przyjmującym zlecenie oraz wykonującym usługi w rozumieniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu. W rezultacie obecnie polska regulacja odnosi się do szerokiego kręgu podmiotów. Obejmuje pracowników oraz osoby fizyczne, które – niezależnie od formalnego statusu przedsiębiorcy – osobiście wykonują pracę lub świadczą usługi na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Moim zdaniem rozszerzenie kręgu uprawnionych do minimalnego wynagrodzenia poza osoby posiadające status pracownika stanowi krok we właściwym kierunku. Jednocześnie krytycznie oceniam ograniczenie stosowania omawianej regulacji ze względu na podstawę prawną działalności zarobkowej, sposób wykonywania pracy lub świadczenia usług, przedmiot umowy i metodę ustalania wynagrodzenia. Moim zdaniem, z punktu widzenia funkcji społecznej minimalnego wynagrodzenia jako instrumentu zapewniającego środki utrzymania, kryteria takie jak sposób świadczenia pracy czy formalnoprawny status pracobiorcy są przypadkowe.

W odniesieniu do systemów układowych na gruncie prawa austriackiego zauważam, że posiadanie formalnego statusu pracownika nie stanowi elementu niezbędnego do przyznania mu minimalnego wynagrodzenia. Obejmuje ono również osoby działające na podstawie umowy o świadczenie usług, jeśli wykonują usługi w osobistym podporządkowaniu, zaś stosowane do nich porozumienie zbiorowe przewiduje objęcie ich taką regulacją. W prawie włoskim zakres podmiotowy prawa do minimalnego wynagrodzenia obejmuje pracowników podporządkowanych, a więc osoby, które zobowiązują się do wykonywania pracy umysłowej lub fizycznej za wynagrodzeniem pod kierownictwem pracodawcy. Zwracam uwagę na ich odróżnienie od pracowników autonomicznych, czyli takich, którzy zobowiązują się do realizacji dzieła lub usługi za wynagrodzeniem, na ogół osobiście i przy braku podporządkowania zleceniodawcy.

Następnie badam zróżnicowanie krajowych regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę ze względu na kryterium geograficzne, kryterium sektorowe, wiek oraz nabywanie kwalifikacji. W tym fragmencie książki zwracam uwagę na ewolucję różnicowania minimalnego wynagrodzenia ze względu na nabywanie kwalifikacji zawodowych w Polsce. Początkowo takie zróżnicowanie było dopuszczalne, ale w 2017 r. zostało zlikwidowane.

Podsumowując rozważania zawarte w tym rozdziale stwierdzam, że w każdym państwie regulacja minimalnego wynagrodzenia za pracę obejmuje pracowników. Natomiast w wielu z nich wynagrodzenie to dotyczy również pracobiorców wykonujących pracę w różnie rozumianej organizacyjnej i ekonomicznej zależności od pracodawcy. Moim zdaniem szeroka

interpretacja zakresu podmiotowego minimalnego wynagrodzenia wyznacza kierunek zmian we wszystkich analizowanych państwach. Jednocześnie dostrzegam wspólne dla nich wyłączenie z zakresu omawianej regulacji niezależnych wykonawców pracy, którzy działają na własny rachunek. Co do zasady pozytywnie oceniam różnicowanie stawek minimalnego wynagrodzenia w krajowych porządkach prawnych oparte na kryterium geograficznym czy sektorowym. Takie rozwiązania umożliwiają dostosowanie regulacji minimalnego wynagrodzenia do lokalnych warunków społeczno-gospodarczych, bądź do specyfiki zatrudnienia w danym sektorze. Natomiast różnicowanie stawki ze względu na wiek lub nabywanie kwalifikacji oznacza, że minimalne wynagrodzenie jest traktowane nie tylko jako instrument redystrybucji dochodu, ale także jako narzędzie osiągnięcia celów polityki społecznej państwa. Ze względu na potencjalnie dyskryminujący charakter, a także z uwagi na konieczność spełnienia wymogów zasadności i proporcjonalności uważam, że odwołanie do tych kryteriów powinno następować tylko w niezbędnym zakresie.

12. W rozdziale X pt. „Zakres przedmiotowy minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” analizuję strukturę tego wynagrodzenia, w tym znaczenie wynagrodzenia zasadniczego i innych składników. Charakteryzuję składniki minimalnego wynagrodzenia pod kątem ich ekwiwalentności za wykonaną pracę, regularności i stałego charakteru oraz związku z normalnym wymiarem czasu pracy. Odnoszę się także do możliwości jego wypłaty w formie innej niż pieniężna.

Analiza prawnoporównawcza doprowadziła do wniosku, że krajowi prawodawcy na ogół przyjmują złożoną strukturę wynagrodzenia minimalnego, obejmując jej zakresem wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki, co ma miejsce m.in. w Polsce. Złożona struktura minimalnego wynagrodzenia jest przez nich regulowana z różnym stopniem precyzji. Niektórzy szczegółowo normują kwestię składników (np. w Wielkiej Brytanii), podczas gdy inni przewidują dużą rolę orzecznictwa (np. Niemcy). Na tym tle uznaję, że polska technika legislacyjna, która zakłada odwołanie do zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych, jest wyjątkowo nieczytelna.

Ekwiwalentność za wykonaną pracę stanowi uniwersalne kryterium wliczania składników do minimalnego wynagrodzenia. Jednak rozumienie tego kryterium w poszczególnych państwach nie jest jednolite. Różnice wynikają przede wszystkim z odmiennej oceny związku z wykonywaną pracą świadczeń wypłacanych ze względu na indywidualną sytuację pracobiorcy (np. dodatek stażowy), z powodu warunków świadczenia pracy (np. dodatek za pracę w porze nocnej) i ze względu na wyniki pracy (np. premia). W niektórych państwach do minimalnego wynagrodzenia wlicza się wszystkie wypłaty pracodawcy za pracę wykonaną w danym czasie (np. w Portugalii). W innych państwach kwoty ogranicza się do składników należnych za pracę niewymagającą kwalifikacji, wykonywaną w zwykłych warunkach (np. w Niemczech, Rosji). Pośredni model dopuszcza częściowe uwzględnienie w kwocie minimalnego wynagrodzenia niektórych świadczeń wykraczających poza ścisłą relację wynagrodzenia oraz prostej pracy świadczonej w zwykłych warunkach (np. we Francji). Uważam, że takie pośrednie rozwiązanie cechuje także polską regulację prawną. Aktualna struktura minimalnego wynagrodzenia za pracę w Polsce nie zawiera przemyślanej koncepcji jego obliczania. *De lege ferenda* pożądana jest spójna i precyzyjna regulacja składników minimalnego wynagrodzenia, skonstruowana wokół przesłanki ich ściśle rozumianej ekwiwalentności z wykonaną pracą.

Regularność i stały charakter składników wynagrodzenia nie stanowią bezwzględnego warunku uwzględnienia danego składnika. Fakt, że minimalne wynagrodzenie jest wypłacane

periodycznie, w ustalonej z góry wysokości, nie przesądza o regularności i stałości jego elementów składowych. Minimalne wynagrodzenie na ogół łączy się z pełnym wymiarem czasu pracy. Powinno umożliwiać realizację potrzeb pracobiorcy i jego rodziny bez konieczności podejmowania pracy w godzinach nadliczbowych. Krajowi prawodawcy precyzują okres wykonywania pracy, za który przysługuje minimalne wynagrodzenia na dwa zasadnicze sposoby, tj. w oparciu o stawkę miesięczną lub godzinową. Modele te nie mają charakteru rozłącznego, np. w Polsce.

W odniesieniu do kwalifikacji świadczeń wypłacanych w formie innej niż pieniężna zauważam, że chodzi o należności o charakterze deputatowym (np. deputat węglowy) oraz inne świadczenia od pracodawcy, np. zapewnienie zakwaterowania. Niektóre krajowe regulacje prawne wskazują wprost, że minimalne wynagrodzenie obejmuje wyłącznie świadczenia pieniężne (np. w Hiszpanii). Odmienna perspektywa uznaje świadczenia niepieniężne za element minimalnego wynagrodzenia (np. we Francji oraz w Niemczech). Na gruncie prawa polskiego nie ma szczególnej regulacji wprost dotyczącej omawianej kwestii. Moim zdaniem art. 86 § 2 k.p., który dopuszcza częściową wypłatę wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy, ma zastosowanie do wynagrodzenia minimalnego. *De lege ferenda* pożądane jest bezpośrednie uregulowanie tej kwestii i zagwarantowanie wypłaty odpowiedniej części minimalnego wynagrodzenia w formie pieniężnej.

Całościowa analiza doprowadziła do wniosku, że nie można wyróżnić dominującego krajowego modelu kształtowania zakresu przedmiotowego minimalnego wynagrodzenia. Moim zdaniem różnorodność przyjmowanych w poszczególnych państwach rozwiązań w pewnej mierze wynika z dostosowania składników minimalnego wynagrodzenia do krajowych warunków społeczno-gospodarczych. Przede wszystkim stanowi jednak konsekwencję określenia struktury minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem całokształtu krajowych regulacji prawnych.

13. W rozdziale XI pt. „Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” analizuję krajowe regulacje prawne pod kątem zapewnienia pracobiorcom minimalnego wynagrodzenia umożliwiającego im oraz ich rodzinom życie na godziwym poziomie. Badam również szczegółowe kryteria ustalania minimalnego wynagrodzenia oraz relacje między nimi.

W pierwszej kolejności analizuję godziwy standard życia jako kryterium ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Standard ten różni się w poszczególnych państwach w zależności od panujących w nich warunków społeczno-gospodarczych. Dlatego prawnoporównaczą analizę znaczenia minimalnego wynagrodzenia dla zapewnienia tego standardu oparłam na uniwersalnym wskaźniku statystycznym Kaitza (ang. *Kaitz index*), odnoszącym się do relacji wynagrodzenia minimalnego i średniego (ang. *medium wage*). W literaturze przyjmuje się, że minimalne wynagrodzenie na poziomie 50-60% mediany wynagrodzeń wiąże się z wysokim ryzykiem ubóstwa, natomiast minimalne wynagrodzenie ustalone na poziomie co najmniej 60% średniego wynagrodzenia pozwala na uniknięcie ubóstwa. Wartości te korespondują z tzw. progiem godziwości, który został sformułowany przez Europejski Komitet Praw Społecznych na gruncie art. 4 ust. 1 EKS.

Prawodawcy krajowi przewidują ustalanie minimalnych wynagrodzeń z uwzględnieniem zarówno czynników społecznych, jak i gospodarczych. Przyjęte rozwiązania cechuje duża

różnorodność oraz brak jednoznacznej hierarchii pomiędzy wskaźnikami społecznymi i gospodarczymi. W odniesieniu do kryteriów społecznych zauważam, że kryterium potrzeb pracobiorcy i jego rodziny jest uwzględniane w badanych państwach na trzy różne sposoby. Po pierwsze, ustalenie minimalnego wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia przeciętnego lub średniego. Wariant ten co do zasady nie występuje samodzielnie. Pojawia się w kontekście waloryzacji minimalnego wynagrodzenia pozwalającej na zachowanie jego siły nabywczej (np. we Francji, w Wielkiej Brytanii). Po drugie, określenie wysokości minimalnego wynagrodzenia przez odwołanie do minimum socjalnego lub minimum egzystencji w danym państwie (np. w Rosji). Takie rozwiązanie nie ma charakteru abstrakcyjnego, ale odnosi się do dóbr i usług ujętych w koszyku konsumpcyjnym. Po trzecie, ustalenie minimalnego wynagrodzenia na podstawie kompromisu między oczekiwaniami pracobiorców a możliwościami pracodawców. Wariant ten uwzględnia założenia polityki danego państwa. Model ten występuje wszędzie tam, gdzie partnerzy społeczni w drodze trójstronnych negocjacji biorą udział w ustalaniu poziomu wynagrodzenia minimalnego. Tego rodzaju kompromis cechuje również państwa, w których wyspecjalizowany podmiot bierze udział w ustaleniu minimalnego wynagrodzenia, np. w Niemczech. Na tle przedstawionych modeli zauważam, że w praktyce w Polsce społeczny aspekt minimalnego wynagrodzenia ma ograniczone znaczenie. Dominuje perspektywa ekonomiczna, która traktuje minimalne wynagrodzenie jako koszt pracy, czyli kategorię, której wzrost jest szkodliwy dla przedsiębiorców i gospodarki. Zgadzam się ze stanowiskiem Arkadiusza Sobczyka, że całkowite oderwanie minimalnego wynagrodzenia od kosztów życia w imię konkurencyjności rynku i kreowania miejsc pracy niweczy jego istotę.

Analizując kryteria ekonomiczne zauważam, że w wielu państwach prawodawcy odwołują się do ogólnej sytuacji gospodarczej państwa, np. w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii i we Francji. Wśród bardziej szczegółowych kryteriów należy wskazać rozwój gospodarczy, wydajność pracy i konieczność utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia, np. w Portugalii.

Przeprowadzone badania prawno-porównawcze doprowadziły do wniosku, że dążenie do zagwarantowania odpowiednich środków utrzymania najmniej zarabiającym pracobiorcom jest charakterystyczne nawet dla państw, które nie wskazują *expressis verbis* kryteriów społecznych jako normatywnych przesłanek ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (np. w Niemczech i Wielkiej Brytanii). Jednocześnie realizacja celów wynagrodzenia minimalnego nie jest możliwa w oderwaniu od uwarunkowań gospodarczych, które determinują możliwości finansowe państwa oraz pracodawców. Dlatego czynniki gospodarcze zawsze są uwzględniane w procesie ustalania minimalnego wynagrodzenia.

14. W rozdziale XII pt. „Mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w wybranych krajowych systemach prawnych” badam konstrukcję mechanizmów ustawowych i układowych, a także formy i zasady zaangażowania partnerów społecznych, osób reprezentujących ogólne interesy kraju oraz niezależnych ekspertów. Dokonuję oceny tych kwestii z perspektywy skuteczności omawianych mechanizmów.

Przeprowadzona analiza prawno-porównawcza doprowadziła do wniosku, że krajowe mechanizmy ustawowe różnią się zwłaszcza formą zaangażowania partnerów społecznych. Pierwszy wariant zakłada, że minimalne wynagrodzenie ustala władza publiczna po konsultacji z partnerami społecznymi w ramach stałych trójstronnych podmiotów, np. rad do spraw społeczno-gospodarczych, których mandat nie jest ograniczony do kwestii związanych z wynagrodzeniem (np. w Portugalii, Rumunii i Francji). Odmienna regulacja zakłada mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia, w którym uczestniczą podmioty,

przygotowujące dla rządu niewiążącą rekomendację. W Wielkiej Brytanii jest to Komisja ds. niskich wynagrodzeń (ang. *Low Pay Commission*), a w Niemczech – Komisja ds. minimalnego wynagrodzenia (niem. *Mindestlohnkommission*). Drugi wariant - oparty na współdecydowaniu władzy publicznej z partnerami społecznymi - zakłada ustalanie minimalnego wynagrodzenia przez podmioty trójstronne albo przez specjalne komisje. Omawiany model tym różni się od poprzedniego, że rząd jest związany decyzją takiego podmiotu i ustala minimalne wynagrodzenie zgodnie z jego konkluzjami. Dopiero w przypadku nieosiągnięcia porozumienia w ramach takiego podmiotu, wynagrodzenie to ustala rząd. Moim zdaniem do tego modelu należy zakwalifikować Polskę, gdzie wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jeżeli nie dojdzie do porozumienia, minimalne wynagrodzenia ustala Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Uważam, że polska regulacja jest bardzo postępową w świetle standardów międzynarodowych, które w art. 4 ust. 3 Konwencji MOP nr 131 wymagają aby tam, gdzie to możliwe, partnerzy społeczni współdecydowali o minimalnym wynagrodzeniu. Trudności w osiągnięciu porozumienia powodują jednak, że w praktyce zasadą stało się ustalanie minimalnego wynagrodzenia przez rząd. W takiej sytuacji wbrew literalnemu brzmieniu ustawy partnerzy społeczni odgrywają rolę opiniotwórczą w kształtowaniu wynagrodzenia minimalnego.

W odniesieniu do mechanizmów układowych analizuję porządki prawne Włoch i Austrii. Wyodrębnienie ustawowego i układowego mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia nie ma charakteru rozłącznego. Mechanizm układowy może być uzupełniony przez ustalenie minimalnego wynagrodzenia dla pracobiorców nieobjętych układem zbiorowym pracy (np. w Austrii). Natomiast przyjęcie w danym państwie mechanizmu ustawowego nie stoi na przeszkodzie korzystniejszej regulacji warunków płacowych w drodze układu zbiorowego pracy (zwłaszcza we Francji oraz Hiszpanii).

W dalszej kolejności badam zaangażowanie w mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia partnerów społecznych oraz osób reprezentujących ogólne interesy państwa i niezależnych ekspertów. Moim zdaniem w analizowanych państwach najistotniejsza różnica dotyczy oparcia ich działania na zasadzie trójstronności albo na zasadzie dwustronności. Częściej przyjmowany jest model podmiotów trójstronnych (np. w Polsce, Portugalii, Rumunii, Rosji, we Francji, w Austrii). W badanych państwach podmioty trójstronne mają podobną strukturę, w skład której wchodzi przedstawiciele rządu, a także przedstawiciele pracodawców i przedstawiciele pracobiorców na równych zasadach. W ich skład wchodzi również inne osoby (np. przedstawiciel narodowego banku), których udział w pracach jest istotny ze względu na realizację polityki społecznej i gospodarczej państwa. Udział niezależnych ekspertów ma charakter fakultatywny i wiąże się z inicjatywą stron. Organizacja i funkcjonowanie podmiotów trójstronnych są zbliżone niezależnie od formy zaangażowania partnerów społecznych (konsultacja albo współdecydowanie).

Model podmiotów dwustronnych (specjalnych komisji) występuje rzadziej. W skład takich podmiotów wchodzi przedstawiciele pracodawców i przedstawiciele pracobiorców. Zarazem właściwe regulacje przewidują *expressis verbis* obligatoryjny udział niezależnych ekspertów. Wariant ten występuje w Niemczech oraz w Wielkiej Brytanii.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że w żadnym z badanych państw rządy nie podejmują decyzji w sposób całkowicie uznaniowy. Pracodawcy krajowi wymagają co najmniej konsultacji z partnerami społecznymi, w niektórych przypadkach przewidują również udział osób posiadających wiedzę ekspercką. Współpraca między rządem i partnerami społecznymi pozwala uwzględnić potrzeby i priorytety podmiotów, na które polityka minimalnego

wynagrodzenia za pracę oddziałuje najbardziej, co stanowi kluczowy warunek prawidłowego funkcjonowania mechanizmu. Natomiast zaangażowanie niezależnych ekspertów oraz osób reprezentujących ogólne interesy państwa przyczynia się do uwzględniania szerszej perspektywy społeczno-gospodarczej oraz pogodzenia interesów stron uczestniczących w omawianym procesie. Moim zdaniem zastrzeżenia budzą nie tyle przyjęte krajowe rozwiązania prawne, co praktyczne aspekty ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wątpliwości dotyczą zwłaszcza rzeczywistego charakteru konsultacji z przedstawicielami pracodawców i przedstawicielami pracobiorców (np. w Hiszpanii) oraz efektywności mechanizmu współdecydowania władzy publicznej i partnerów społecznych (np. w Polsce).

15. W „Zakończeniu” odniosłam się do sformułowanych we wstępie problemów badawczych oraz sformułowałam przekrojowe wnioski.

W ramach pierwszego obszaru badawczego, tj. zbadania istoty oraz celów minimalnego wynagrodzenia za pracę zauważyłam, że ma ono złożoną konstrukcję prawną. Fundamentalne znaczenie ma okoliczność, że pracodawca jest zobowiązany do wypłaty minimalnego wynagrodzenia nawet gdy wartość rynkowa pracy jest niższa od ustalonej kwoty. Na tym polega szczególna ranga minimalnego wynagrodzenia, która z teoretycznego punktu widzenia pozwala na jego odróżnienie od „zwykłego” wynagrodzenia za pracę. Moim zdaniem wynagrodzenie minimalne stanowi element koncepcji sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę oraz instrument urzeczywistnienia wynagrodzenia godziwego.

Minimalne wynagrodzenie za pracę może realizować wiele różnorodnych celów społecznych i gospodarczych. Przede wszystkim stanowi jednak narzędzie zapewnienia minimum bezpieczeństwa socjalnego jednostkom utrzymującym się z pracy najemnej. Wpływa na możliwość korzystania przez pracobiorcę i jego rodzinę z praw społecznych, a pośrednio także z praw obywatelskich i politycznych, a więc umożliwia pełne włączenie człowieka pracującego w życie wspólnoty. Dostrzeżenie w minimalnym wynagrodzeniu tego potencjału przyczyniło się do włączenia go w międzynarodowe i europejskie działania na rzecz godnej pracy oraz zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, a więc takiego, w którym wszyscy korzystają z wyników postępu (np. przyjęta w 2019 r. przez MOP Deklaracja stulecia na rzecz przyszłości pracy). Wynagrodzenie to stanowi również zasadniczy element unijnego modelu społecznej gospodarki rynkowej.

W ramach drugiego obszaru badawczego, tj. zdefiniowania wartości leżących u podstaw prawnej regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, wykazałam, że znajduje ona wszechstronne uzasadnienie. W ujęciu ekonomicznym szczególne znaczenie ma nurt postkeynesowski, który omawianą koncepcję łączy z redystrybucją dóbr na rzecz pracobiorców mało zarabiających. Za istotny uważam również wyrażony w najnowszej literaturze ekonomicznej pogląd, zgodnie z którym wzrost minimalnego wynagrodzenia nie tylko nie zwiększa bezrobocia, ale sprzyja ożywieniu gospodarczemu i wzrostowi zamożności całego społeczeństwa.

Aksjologiczne uzasadnienie minimalnego wynagrodzenia sięga do wartości leżących u podstaw regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego, a także konstytucji krajowych. Minimalne wynagrodzenie służy realizacji zasady dobra wspólnego, która wymaga stworzenia wszystkim ludziom odpowiednich warunków życia. Znajduje także oparcie w zasadzie społecznej gospodarki rynkowej. Zapewnia bezpieczeństwo socjalne stanowiące warunek sprawiedliwego

zorganizowania wspólnoty. Na aktualnym poziomie rozwoju społecznych praw człowieka celowość istnienia minimalnego wynagrodzenia nie jest kwestionowana.

Przeprowadzona analiza doprowadziła do wniosku, że dla uzasadnienia prawnej regulacji minimalnego wynagrodzenia największe znaczenia ma filozofia praw człowieka, której założenia stanowią fundament prawa pozytywnego oraz sprawiedliwej organizacji państwa. W świetle tej teorii podstawą sprawiedliwie zorganizowanego państwa jest poszanowanie przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka. Fundamentalne znaczenie ma zapewnienie pracy odpowiedniej jakości, a więc takiej, która dostarcza środki godziwego utrzymania. Wypłacając minimalne wynagrodzenie, pracodawcy realizują zadania państwa w sferze zapewnienia pracobiorcy i jego rodzinie materialnych podstaw godziwego życia. Z tej perspektywy wynagrodzenie minimalne jawi się jako transfer społeczny w ramach wspólnoty. Konstrukcje i funkcje minimalnego wynagrodzenia odzwierciedlają także idee właściwe dla innych koncepcji filozoficznych poddanych analizie. Należy zauważyć, że na ogół nie odnoszą się one wprost do minimalnego wynagrodzenia, niemniej odwołują się do takich wartości jak poszanowanie godności, równość, solidaryzm jednostek, a więc pośrednio wskazują na celowość ustanowienia tego wynagrodzenia. Współczesna debata w sprawie minimalnego wynagrodzenia nie kwestionuje jego istoty jako instrumentu zapewniającego środki utrzymania, ale koncentruje się na problemie w jaki sposób należy to wynagrodzenie unormować.

Przekrojowe badanie założeń aksjologicznych międzynarodowych, europejskich oraz krajowych unormowań pozwoliło na stwierdzenie, że postrzegają one minimalne wynagrodzenie w szerszym kontekście praw człowieka. Instrumenty prawa międzynarodowego i europejskiego wyznaczają odpowiedni standard w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia i wpływają na kierunki rozwoju krajowych systemów prawnych. Obowiązek zapewnienia tego standardu na poziomie krajowym jest niezależny od ratyfikacji międzynarodowych i europejskich aktów prawnych. We wszystkich badanych państwach prawodawcy odwołują się do godności człowieka i solidarności jednostek jako wartości leżących u podstaw zorganizowania państwa, chociaż czynią to z różnym stopniem szczególności. Wynika to ze wspólnych wartości aksjologicznych leżących u podstaw prawa pozytywnego.

Analiza trzeciego i czwartego obszaru badawczego pozwoliła na sformułowanie przekrojowych wniosków dotyczących odpowiednio skonstruowania standardu minimalnego wynagrodzenia w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka oraz zbadania sposobu urzeczywistnienia tego standardu na poziomie krajowym.

W ujęciu problemowym zakresu podmiotowego prawa do minimalnego wynagrodzenia w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego systemu praw człowieka doszłam do wniosku, że wykracza on poza klasycznie rozumianego pracownika. Obejmuje również innych ludzi osobiście wykonujących zależną pracę zarobkową, którzy nie są zdolni do samodzielnego wynegocjowania odpowiednich warunków wynagradzania. Nie uwzględnia natomiast niezależnych wykonawców pracy, czyli osób wykonujących pracę zarobkową na własny rachunek. W poszczególnych państwach fundamentalne znaczenie ma kryterium zależności pomiędzy stronami, która na ogół przybiera formę osobistego podporządkowania pracobiorcy względem pracodawcy. Jednocześnie prawodawcy krajowi starają się przezwyciężyć problem istnienia różnych form pracy zarobkowej, wykazując zarazem tendencję do rozszerzania kręgu osób uprawnionych do minimalnego wynagrodzenia poza tradycyjnie rozumiany stosunek pracy. Moim zdaniem taki kierunek zmian jest bardzo pożądany. Mógłby uwzględnić fakt

zależności ekonomicznej danego pracobiorcy od innego podmiotu. W każdym jednak przypadku odróżnienie pracobiorców od niezależnych wykonawców pracy powinno pozostać kluczowe dla ustalenia podmiotowych granic minimalnego wynagrodzenia.

Prawo międzynarodowe dopuszcza zróżnicowanie podmiotowe minimalnego wynagrodzenia pod warunkiem, że jest to uzasadnione i proporcjonalne względem zakładanego celu. Z projektu dyrektywy unijnej dodatkowo wynika, że różnicowanie stawek powinno być ograniczone do minimum. W badanych państwach kryteria zróżnicowania, tj. sektorowe, wieku, nabywania kwalifikacji zawodowych i geograficzne są stosowane, a nawet współwystępują. Należy zarazem podkreślić tendencję w kierunku ujednoczenia stawek minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich grup pracobiorców, czego przykładem jest zniesienie w ostatnich latach zróżnicowania ze względu na wiek w Austrii i Hiszpanii, zaś ze względu na staż pracy w Polsce.

W ujęciu problemowym zakresu przedmiotowego minimalnego wynagrodzenia za pracę doszłam do wniosku, że w międzynarodowym i europejskim systemie społecznych praw człowieka struktura składników tego wynagrodzenia nie jest precyzyjnie określona. Prawodawcy krajowi różnią się w uwzględnianiu składników dodatkowych w kwocie minimalnego wynagrodzenia. Odmienności dotyczą na ogół kwalifikacji świadczeń związanych z indywidualną sytuacją pracobiorcy, warunkami wykonywania lub wynikami pracy, regularnością i stałością wypłaty, sposobem odwołania do pełnego wymiaru czasu pracy oraz dopuszczalnością wliczania świadczeń niepieniężnych. Moim zdaniem pożądanym stanem jest, aby wynagrodzenie minimalne opierało się na tych składnikach, które - co do zasady - stanowią ekwiwalent za pracę wykonaną w normalnym czasie pracy. Taki model jest najkorzystniejszy dla pracobiorcy. Możliwość uwzględnienia składników dodatkowych (np. dodatku za staż pracy lub dodatku za pracę w warunkach szkodliwych) faworyzuje interesy pracodawcy. Ze względu na rozbieżne interesy stron ważne jest, aby w każdym przypadku regulacja dotycząca struktury wynagrodzenia minimalnego była precyzyjna i przewidywalna.

Na tle analizowanych krajowych rozwiązań prawnych polska regulacja struktury minimalnego wynagrodzenia jest wyjątkowo nieczytelna. Moim zdaniem struktura składników minimalnego wynagrodzenia nie uwzględnia jego istoty jako najniższego prawnie dopuszczalnego wynagrodzenia za pracę w warunkach standardowych. Analiza zmian legislacyjnych w ostatnich latach, polegających na wyłączeniu z minimalnego wynagrodzenia dodatku za pracę w porze nocnej oraz dodatku stażowego, skłania do wniosku, że ustawodawca zmierza do urzeczywistnienia w Polsce struktury minimalnego wynagrodzenia opartej na ścisłym rozumieniu ekwiwalentności za wykonaną pracę, a więc takiej, która pomija dodatki związane z indywidualną sytuacją pracownika, warunkami wykonywanej przez niego pracy oraz jej wynikami. Uważam, że obrany kierunek zmian jest prawidłowy i odpowiada rozwiązaniom przyjmowanym w innych państwach. Urzeczywistnienie takiej koncepcji *de lege ferenda* wymaga jednak wprowadzenia kolejnych nowelizacji dotyczących struktury minimalnego wynagrodzenia opartych na przemyślanej i spójnej strategii.

W ujęciu problemowym kryteriów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę z teoretycznego punktu widzenia w prawie międzynarodowym i europejskim, jak również w prawie krajowym sformułowałam wniosek, że nadrzędne znaczenie ma metakryterium godziwego standardu życia. Standard ten wykracza poza zaspokojenie podstawowych potrzeb człowieka i obejmuje także potrzeby związane z życiem społecznym i kulturalnym, a więc – w szerszym kontekście – korzystania w pełni z praw człowieka. Analiza krajowych porządków prawnych pod kątem odzwierciedlenia wyrażonych w prawie międzynarodowym i europejskim szczegółowych kryteriów społecznych i gospodarczych, doprowadziła do wniosku, że

prawodawcy odwołują się do nich w różnym stopniu, co wynika z przyjętych priorytetów. Centralną rolę wśród tych kryteriów odgrywiają czynniki społeczne. Takie założenie odpowiada unormowaniom międzynarodowym i europejskim, które uwzględniają istotę minimalnego wynagrodzenia jako instrumentu ochrony godności pracobiorców. Przepisy krajowe na ogół jednak odnoszą się do kryterium potrzeb w sposób pośredni poprzez odwołanie do kosztów niezbędnych dla ich zaspokojenia. Utrzymanie wartości nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę z odwołaniem do wskaźnika cen konsumpcyjnych nie oznacza, moim zdaniem, zgodności ze standardem międzynarodowym i europejskim. Ten ostatni wymaga uwzględnienia kryterium potrzeb zarówno przy ustalaniu kwoty wyjściowej, jak też jej późniejszych waloryzacji. W większości badanych państw kwota minimalnego wynagrodzenia oscyluje między 50 a 60% średniego wynagrodzenia, a więc jest ustalona poniżej tzw. progu godziwości określonego przez Radę Europy na poziomie 60% przeciętnego wynagrodzenia brutto.

W ramach systemu społecznych praw człowieka uwzględniona jest społeczna natura praw człowieka jako istoty żyjącej w rodzinie. W tym świetle nie można skutecznie zapewnić pracobiorcy godziwego standardu życia bez uwzględnienia w kwocie minimalnego wynagrodzenia potrzeb jego rodziny. Standard minimalnego wynagrodzenia obejmuje zatem swoim zakresem nie tylko pracobiorców, ale także członków ich rodzin. W konkretnych uwarunkowaniach zaspokojenie potrzeb pracobiorcy i jego rodziny może wymagać uzupełnienia minimalnego wynagrodzenia przez instrumenty polityki społecznej, np. poprzez świadczenia z zabezpieczenia społecznego. W żadnym jednak przypadku nie jest dopuszczalne ustalenie minimalnego wynagrodzenia poniżej progu ubóstwa, ustalonego przez Radę Europy na poziomie 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto. Państwa powinny zarazem zapewnić zachowanie siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia. Z tej perspektywy obowiązki państw w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia mają charakter dynamiczny. Ich realizacji służą mechanizmy dostosowywania wysokości minimalnego wynagrodzenia do zmieniających się uwarunkowań społecznych i gospodarczych.

Na gruncie prawa polskiego, moim zdaniem, należy postulować *de lege ferenda* zastąpienie dotychczasowej metody określania wysokości minimalnego wynagrodzenia poprzez ustalenie jego wysokości w sztywnej relacji do wynagrodzenia średniego lub przeciętnego. Tak ustalone wynagrodzenie nadałoby za rozwojem społecznym i gospodarczym, a także uwzględniało ogólną sytuację gospodarczą państwa i możliwości płatnicze pracodawców. Ponadto w ramach Rady Dialogu Społecznego należy pozostawić stronie rządowej, organizacjom pracodawców oraz związkom zawodowym swobodę w kwestii ustalania minimalnego wynagrodzenia na wyższym poziomie niż wynikałoby to z relacji względem średniego lub przeciętnego wynagrodzenia, jeśli byłoby to uzasadnione czynnikami społecznymi i gospodarczymi.

W ujęciu problemowym mechanizmów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę doszłam do wniosku, że regulacje międzynarodowe i europejskie nie preferują mechanizmu ustawowego ani układowego. Ważne jest, aby w każdym przypadku wynagrodzenie minimalne miało prawnie wiążący charakter. Wymóg kompleksowego zaangażowania partnerów społecznych ma kluczowe znaczenie dla optymalnego ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem warunków krajowych. Na poziomie krajowym minimalne wynagrodzenie częściej jest ustalane przez ustawę i akty wykonawcze. Rzadziej stosowany jest mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia w drodze układów zbiorowych pracy. Jak się wydaje, może zaobserwować tendencję odchodzenia od mechanizmów układowych i przyjmowania mechanizmów ustawowych. W większości państw centralną rolę pełnią podmioty trójstronne, obejmujące stronę rządową, organizacje pracodawców oraz związki

zawodowe. Rzadziej mechanizm opiera się na współdziałaniu partnerów społecznych w ramach podmiotów dwustronnych. Prawodawcy krajowi na ogół zakładają, że rola partnerów społecznych przybiera formę konsultacji, rzadziej przyjmują model współdecydowania partnerów społecznych ze stroną rządową. Co do zasady, regulacje w analizowanych państwach odpowiadają wymogom sformułowanym w prawie międzynarodowym i europejskim, choć wątpliwości dotyczą sposobu ich stosowania w praktyce. W odniesieniu do prawa polskiego uznałam, że przyjęty ustawowy mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia wymaga usprawnienia. Zaproponowana powyżej nowa metoda obliczania minimalnego wynagrodzenia w sztywnej relacji do wynagrodzenia średniego lub przeciętnego oznacza możliwą zmianę funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego. Mechanizm automatycznego uaktualniania powinien zapewnić, że minimalne wynagrodzenie będzie zwiększane wraz ze wzrostem poziomu wynagrodzeń w gospodarce, co zagwarantuje udział najmniej zarabiających w postępie społecznym i gospodarczym. Zarazem partnerom społecznym powinna przysługiwać kompetencja do ustalania wyższej stawki minimalnego wynagrodzenia, niż to wynika z relacji względem przeciętnego lub średniego wynagrodzenia, jeśli byłoby to uzasadnione warunkami społeczno-gospodarczymi.

Podsumowując stwierdzam, że koncepcja minimalnego wynagrodzenia za pracę znajduje silne uzasadnienie w godności istoty ludzkiej jako aksjologicznej wartości, na której opierają się społeczne prawa człowieka. Wynagrodzenie to jest jednym z podstawowych elementów sprawiedliwego państwa, opartego na nadrzędnej zasadzie poszanowania godności człowieka oraz solidarności społecznej. Minimalne wynagrodzenie za pracę przyczynia się do zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego, jednak nie zawsze gwarantuje godziwy standard życia. Jego ukształtowanie w warunkach konkretnego państwa wymaga bowiem osiągnięcia równowagi między potrzebami społecznymi i ograniczeniami gospodarczymi.

Idea minimalnego wynagrodzenia wpisuje się w realizowane obecnie na poziomie międzynarodowym i europejskim działania na rzecz zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego jako warunku godnej pracy i umożliwienia wszystkim pracownikom udziału w postępie społecznym i gospodarczym. Minimalne wynagrodzenie za pracę stanowi element Deklaracji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy na rzecz przyszłości pracy z 2019 r. oraz element Europejskiego Filaru Praw Socjalnych z 2017 r. Należy też podkreślić, że MOP w raporcie dotyczącym wynagrodzeń w okresie 2020-2021 uznała minimalne wynagrodzenie za kluczowy instrument przezwyciężenia kryzysu wywołanego pandemią i niezbędny element nowego, postpandemicznego ładu społeczno-gospodarczego. Z tej perspektywy odwołanie do ugruntowania minimalnego wynagrodzenia w godności istoty ludzkiej wyznacza płaszczyznę dla wypracowania rozwiązań legislacyjnych, które urzeczywistnią jego potencjał jako instrumentu realizacji społecznych praw człowieka.

16. Przedstawiona wyżej książka stanowi w polskim piśmiennictwie pierwszą monografię poświęconą zagadnieniu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zawiera rozważania prowadzone z nieczęsto przyjmowanej w polskiej doktrynie perspektywy społecznych praw człowieka. Przedstawia aksjologiczne uzasadnienie minimalnego wynagrodzenia na szerszym tle współczesnych koncepcji sprawiedliwości społecznej. Badania są wielopłaszczyznowe - uwzględniają aspekty prawa pracy, prawa konstytucyjnego, prawa międzynarodowego i prawa europejskiego. Monografia uwzględnia nie tylko dorobek polskiego piśmiennictwa i judykatury, ale została przygotowana również w oparciu o literaturę obcą (anglojęzyczną, francuskojęzyczną, hiszpańskojęzyczną i włoskojęzyczną). Zawiera analizę instrumentów prawa międzynarodowego, europejskiego oraz wybranych krajowych porządków prawnych.

Wartością książki jest skonstruowanie standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie aktów prawa międzynarodowego i europejskiego oraz analiza ich realizacji na poziomie krajowym. Na podstawie badań prawnoporównawczych zostały wskazane prawidłowości w dziedzinie minimalnego wynagrodzenia oraz sformułowane postulaty *de lege ferenda* pod adresem polskiego ustawodawcy. Z tych względów moim zdaniem przedstawiona monografia stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki prawne w rozumieniu art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

4.2. Monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020, stron 408, ISBN: 978-83-8187-114-3

1. Moim drugim osiągnięciem naukowym, o którym mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jest monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego* opublikowana przez Wydawnictwo Wolters Kluwer w 2020 r.

Wydawnictwo Wolters Kluwer w roku opublikowania monografii było ujęte w wykazie, o którym mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (120 punktów według wydawnictw MNiSW publikujących recenzowane monografie naukowe).

Recenzje wydawnicze:

Prof. dr hab. Zbigniew Góral

Prof. dr hab. Andrzej Marciniak

Do wyboru tematu skłoniła mnie zmiana sytuacji prawnej komornika jako piastuna organu wynikająca z wejścia w życie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (tekst pierwotny: Dz.U. z 2018 r., poz. 771; ostatni tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r., poz. 2224) oraz brak w piśmiennictwie jej całościowego rozważenia. Na gruncie poprzednio obowiązujących regulacji w ujęciu konstytucyjnym koncentrowano się na stosowaniu przepisów dotyczących władzy publicznej oraz tworzenia samorządów zawodowych przez osoby wykonujące zawód zaufania publicznego. Wprowadzenie nowego stanu prawnego skłoniło mnie do przeprowadzenia analizy pracy komornika sądowego z perspektywy Konstytucji RP w obszarze kształtowania warunków pracy oraz urzeczywistniania praw i wolności komornika. W monografii koncentruję się na sytuacji prawnej komornika jako tzw. piastuna organu władzy publicznej ze szczególnym uwzględnieniem jej zawodowo-socjalnych aspektów. Punktem wyjścia jest założenie, że praca komornika stanowi przedmiot szerokiej konstytucyjnej ochrony, co uzasadnia postrzeganie jej wykonawcy przez pryzmat konstytucyjnych praw i wolności związanych z pracą.

Powyższa perspektywa pozwoliła mi na sformułowanie czterech obszarów badawczych:

Po pierwsze, podejmuję próbę skonstruowania normatywnego modelu pracy komornika sądowego i określenia miejsca służby komorniczej w ramach szeroko rozumianego systemu zatrudnienia.

Po drugie, badam istotę pracy komornika sądowego wykonywanej w ramach służby komorniczej z uwzględnieniem jego obowiązków w ramach publicznoprawnej oraz prywatnoprawnej sfery działania przez pryzmat cech stosunku służbowego komornika sądowego.

Po trzecie, analizuję konstytucyjną ochronę warunków pracy komornika sądowego jako piastuna organu, ze szczególnym uwzględnieniem minimalnego wynagrodzenia, czasu pracy oraz wypoczynku rocznego.

Po czwarte, rozważam konstytucyjną ochronę praw i wolności komornika jako piastuna organu, zwłaszcza w kontekście zasady równości wobec prawa, wolności pracy, wolności zrzeszania się, wolności gospodarczej oraz prawa własności.

Monografia zawiera sześć rozdziałów. Badania nad tytułową problematyką wymagały w pierwszej kolejności określenia płaszczyzn analizy statusu prawnego komornika sądowego oraz ich wzajemnych relacji (rozdział I). Następnie podejmuję próbę ustalenia statusu zawodowo-socjalnego komornika sądowego i zdefiniowania właściwych dla niego ram prawnych (rozdział II). Rozdziały te mają charakter wprowadzenia do dalszych rozdziałów szczegółowych. W dalszej kolejności przechodzę do charakterystyki konstytucyjnych uwarunkowań pracy komornika sądowego, którą rozpoczynam od teoretycznoprawnych rozważań dotyczących roli ustawodawcy zwykłego w urzeczywistnianiu konstytucyjnych praw i wolności oraz standardów oceny zgodności regulacji ustawowej z Konstytucją RP (rozdział III). Następnie charakteryzuję pracę komornika sądowego przez pryzmat cech stosunku pracy (rozdział IV), przedstawiam konstytucyjną ochronę warunków pracy komornika sądowego (rozdział V) oraz konstytucyjną ochronę praw i wolności komornika sądowego (rozdział VI). Podział materii między rozdział V oraz VI oparty jest na kryterium bezpośredniej stosowalności przepisów Konstytucji RP. Monografię kończy podsumowanie, w którym koncentruję się na propozycjach wykładni obowiązujących przepisów oraz postulatach zmiany regulacji ustawowej.

2. W rozdziale I pt. „Płaszczyzny analizy statusu prawnego komornika sądowego” badam pozycję prawnoustrojową komornika i jego miejsce w strukturze władz publicznych. Rozważam status prawny komornika jako funkcjonariusza publicznego, pracownika w ujęciu konstytucyjnym oraz podmiotu zatrudniającego. Analizuję także sytuację prawną komornika jako wykonawcy zawodu zaufania publicznego oraz członka samorządu zawodowego.

Na gruncie obowiązującej ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (dalej u.k.s.) komornik został wprost uznany za organ władzy publicznej w zakresie czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym (art. 3 ust. 1 u.k.s.). Moim zdaniem w ujęciu funkcjonalnym komornik posiada status organu władzy publicznej w zakresie czynności egzekucyjnych, jak i nieegzekucyjnych. Wynika to z analizy zasad odpowiedzialności organu władzy publicznej za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działania (art. 36 ust. 1 i 2 u.k.s. w związku z art. 77 ust. 1 Konstytucji RP). Odnosząc się do miejsca komornika jako organu władzy publicznej w trójdzielnej strukturze władz konstytucyjnych uznaję, że komornik wykonuje zadania państwa w ramach szeroko rozumianej władzy sądowniczej (wykonuje orzeczenia sądowe oraz inne zadania i czynności wskazane w ustawie – art. 3 ust. 3 i 4 u.k.s.). Uważam, że pełni on funkcję organu państwa w odniesieniu do całokształtu działań podejmowanych w sferze publicznej.

Krytycznie odnoszę się do zawartych w uzasadnieniu projektu ustawy twierdzeń, że przyznanie komornikowi statusu funkcjonariusza publicznego w art. 2 ust. 1 u.k.s. zwiększa ochronę

komornika na gruncie Kodeksu karnego i służy ustaleniu systemowo jednolitych zasad odpowiedzialności funkcjonariuszy publicznych. Uważam, że przyznanie komornikowi tego statusu ma znaczenie wyłącznie funkcjonalne, umożliwiając stosowanie przymusu państwowego, którego z racji obowiązywania zasady państwa prawnego sami wierzyciele nie mogą stosować. Ma to szczególne znaczenie dla legitymizacji przymusu stosowanego w trakcie czynności nieegzekucyjnych. Status funkcjonariusza publicznego legitymizuje przymus stosowany przez komornika w trakcie wykonywania czynności wskazanych w ustawie niezależnie od posiadanego przez komornika statusu organu władzy publicznej.

W dalszej kolejności przechodzę do analizy sytuacji komornika sądowego jako pracownika w ujęciu konstytucyjnym. Wymaga to odróżnienia statusu komornika jako piastuna organu władzy publicznej oraz statusu komornika jako organu władzy publicznej. Na tle poglądów Trybunału Konstytucyjnego wyrażonych w wyroku z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09 oraz wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, przyjmuję, że istotne dla uznania komornika za pracownika konstytucyjnego jest żeby wykonywana przez niego praca na rzecz innego podmiotu miała charakter zarobkowy i stanowiła główne źródło dochodu, a także charakteryzowała się ograniczoną swobodą kształtowania warunków jej świadczenia. Istotne znaczenie ma również odróżnienie komorników sądowych jako pracowników w ujęciu konstytucyjnym od przedsiębiorców. W tym kontekście zauważam, że komornik nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia (z wyjątkami wskazanymi w ustawie), a także innego zajęcia ani sposobu zarabkowania, które przeszkadzałyby w pełnieniu obowiązków, mogło osłabiać zaufanie do jego bezstronności lub przynieść ujmę godności urzędu komornika (art. 34 u.k.s.). Nie może również prowadzić działalności gospodarczej.

Czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym oraz inne ustawowe zadania komornik na ogół realizuje osobiście. Wykonuje on działalność egzekucyjną w imieniu państwa i, co do zasady, na korzyść państwa, ponieważ opłata egzekucyjna stanowi należność Skarbu Państwa. W zamian za pełnioną służbę komornik otrzymuje wynagrodzenie prowizyjne. Ustawa reguluje czas pracy komornika i jego prawo do wypoczynku oraz nakłada na niego obowiązki *quasi*-pracownicze, wynikające z podległości służbowej względem prezesa sądu rejonowego. Moim zdaniem, z powyższych regulacji wynika prymat pełnienia obowiązków komornika sądowego nad podejmowaniem przez niego innej aktywności zarobkowej. Przejawia się to w prawnym i faktycznym ograniczeniu możliwości uzyskiwania przez niego zarobku z innych źródeł. Swoboda komornika sądowego w ustalaniu warunków wykonywanej przez niego pracy jest ograniczona przez ustawę. Powyższe uwarunkowania czynią zadość sprecyzowanym przez Trybunał Konstytucyjny kryteriom uznania komornika za pracownika w ujęciu konstytucyjnym.

W dalszej kolejności analizuję sytuację prawną komornika sądowego jako podmiotu zatrudniającego. Komornik, co do zasady, wykonuje ustawowe zadania osobiście. Może jednak we własnym imieniu zawrzeć z osobami niezbędnymi do obsługi kancelarii, a także podmiotami niezbędnymi do ochrony mienia i pomocy w czynnościach terenowych, umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (art. 153 ust. 1 u.k.s.). Do zawarcia tych umów dochodzi w ramach działalności wykonywanej w sferze publicznoprawnej. Moim zdaniem państwo jest faktycznym beneficjentem pracy tych osób, ponieważ komornik nie realizuje swoich własnych interesów, ale wykonuje obowiązki państwa w zakresie urzeczywistniania konstytucyjnego prawa do sądu (art. 45 Konstytucji RP). Zatrudnienie w ramach kancelarii komorniczej jest zbliżone funkcjonalnie do zatrudnienia w sektorze publicznym.

Podzielam pogląd Arkadiusza Sobczyka, który wskazuje, że w sektorze publicznym pracownik urzędu pracuje dla państwa, a nie dla zatrudniającej go jednostki organizacyjnej. Za pracę płaci podmiot korzystający z pracy (państwo), a nie pracodawca. Ten ostatni dokonuje jedynie czynności technicznej w postaci wypłaty. Wobec powyższego należy wyodrębnić pracodawcę od podmiotu faktycznie korzystającego z pracy człowieka, jednocześnie uznając, iż podmioty te mogą, ale nie muszą być tożsame. Moim zdaniem na gruncie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. pozwala to na odróżnienie komornika jako pracodawcy i państwa jako beneficjenta zatrudnionych przez komornika pracowników. Rozróżnienie to prowadzi do budzącej wątpliwości sytuacji, iż za pracę nie płaci podmiot z niej korzystający (państwo), ale komornik jako pracodawca z własnych środków.

Następnie rozważam status prawny komornika sądowego jako zawodu zaufania publicznego. Ustawodawca nie uznaje jednoznacznie komornika sądowego za zawód zaufania publicznego. Przeprowadzona analiza umożliwiła stwierdzenie, że komornik sądowy wykonuje określony w ustawie zespół czynności o dużej doniosłości społecznej, a jego działania wiążą się z ingerencją w sferę konstytucyjnie chronionych wolności i praw obywatelskich. Uprawnienie komornika sądowego do uzyskiwania informacji jest równoważone ciężącym na nim obowiązkiem zachowania ich w tajemnicy. Ustawodawca określa warunki dostępu do zawodu, jego wykonywania i eliminowania z zawodu osób, które utraciły zaufanie społeczne. Powyższe elementy skłaniają mnie do uznania komornika za zawód zaufania publicznego. Ze statusem tym wiąże się obligatoryjna przynależność do samorządu komorniczego, będącego samorządem zawodowym w rozumieniu art. 17 ust. 1 Konstytucji RP. Komornik podlega kodeksowi etyki zawodowej, realizuje zadania nałożone przez ustawę oraz uchwały organów samorządu, podlega nadzorowi wewnętrznemu samorządu komorniczego i sądownictwu dyscyplinarnemu, ponosi obciążenia finansowe na rzecz samorządu. W rezultacie sytuacja komornika jest ukształtowana przez przynależność do samorządu komorniczego i wynikające stąd obowiązki.

Wskazane w omawianym rozdziale płaszczyzny analizy statusu prawnego komornika sądowego determinują jego sytuację prawną związaną z pracą. Status prawnoustrojowy komornika sądowego jako organu władzy publicznej i organu państwa wpływa na publicznoprawny charakter relacji komornika zarówno względem państwa, w imieniu którego działa, jak również wobec uczestników prowadzonych postępowań. Oddziałuje również na zakres zadań komornika, zdeterminowany zakresem zadań państwa. Wiąże się także z nałożeniem wielu ograniczeń na komornika jako piastuna organu dotyczących osoby komornika i sposobu wykonywania przez niego pracy, a także jego statusu jako podmiotu zatrudniającego. Z kolei sytuacja funkcjonariusza publicznego warunkuje jego wzmoczoną ochronę i odpowiedzialność na gruncie prawa karnego oraz uzasadnia stosowanie przez komornika władztwa państwowego, niezależnie od posiadanego statusu organu władzy publicznej. Także członkostwo w samorządzie komorniczym kształtuje sytuację prawną komornika związaną z jego pracą. Wobec powyższego uwarunkowania pracy komornika wymagają wielopłaszczyznowej analizy łączącej w sobie odmienne role przypisane komornikowi sądowemu.

3. W rozdziale II pt. „Teoretycznoprawne założenia modelu pracy komornika sądowego” wskazuję właściwe ramy prawne oraz podejmuję próbę ustalenia statusu zawodowo-socjalnego komornika sądowego.

W pierwszej kolejności analizuję konstrukcję prawną służby komorniczej. Ustawa z dnia 22 marca 2018 r. nie rozstrzyga *expressis verbis* jaka jest prawna forma pełnienia tej służby. W szczególności nie przesądza o zespoleniu organizacyjnoprawnego stosunku służby komornika (stosunku służbowego *sensu largo*) ze stosunkiem pracy lub stosunkiem służbowym (stosunkiem służbowym *sensu stricto*). Przeprowadzone badania prowadzą do wniosku, że model pracy (służby) komornika sądowego jest niejednorodny.

Z jednej strony, służbę komorniczą cechuje sformalizowany tryb jej rozpoczęcia, realizacji i zakończenia, właściwy dla zatrudnienia administracyjnoprawnego i zatrudnienia pracowniczego o cechach służby (zatrudnienie w administracji publicznej, zatrudnienie sędziów i prokuratorów). Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia (przedmiotowo ograniczonego) oraz innych zajęć i sposobów zarobkowania może odbywać się wyłącznie na warunkach wskazanych w ustawie, jeśli nie przeszkadza pełnieniu obowiązków komornika sądowego i nie wywołuje sprzeciwu prezesa sądu rejonowego. Ustawodawca stawia przed komornikiem wysokie wymagania etyczne przy powołaniu na stanowisko, a także w odniesieniu do sposobu pełnienia służby oraz sfery życia prywatnego komornika.

Z drugiej strony, ustawowe ograniczenie samodzielności komornika poprzez rozbudowanie modelu nadzoru nad warunkami wykonywania przez niego pracy zbliża jego status do pracownika. Ustawodawca nakłada na prezesa sądu rejonowego szczególny obowiązek dbałości o należyte pełnienie służby komorniczej w ramach bieżącego i stałego nadzoru odpowiedzialnego. Nadzór ten obejmuje m.in. realizację prawa do wypoczynku i usprawiedliwianie nieobecności, co *de facto* czyni komornika podporządkowanym prezesowi sądu rejonowego co do czasu pracy (art. 41 ust. 1 i 2 u.k.s.). Z podporządkowaniem tym wiąże się obowiązek pozostawiania komornika w dyspozycji do pełnienia służby, który znajduje wyraz zwłaszcza w ograniczeniach związanych z dodatkową aktywnością zarobkową (art. 34 u.k.s.).

Quasi-pracowniczy charakter ma również regulacja przewidująca obowiązek osobistego świadczenia pracy przez komornika (art. 3 ust. 2 u.k.s.). Pozostaje on w związku z przyznaniem komornikowi prawa do wypoczynku rocznego w wymiarze odpowiadającym urlopowi wypoczynkowemu właściwemu dla stosunku pracy (art. 39 u.k.s.), a także odpowiednim stosowaniem przepisów dotyczących sposobu i przyczyn usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracowników (art. 41 ust. 3 u.k.s.). Komornik jest podporządkowany co do miejsca pełnienia służby, które co do zasady jest określone przez wyznaczenie obszaru właściwości sądu rejonowego (rewir – art. 8 u.k.s.). Zauważam, że element podporządkowania co do miejsca wykonywania pracy jest typowy dla zatrudnienia pracowniczego.

Konstrukcja służby komorniczej obejmuje również elementy obce stosunkowi pracy i stosunkowi służbowemu *sensu stricto*. Chodzi w szczególności o obciążenie komornika ryzykiem socjalnym i gospodarczym związanym z pełnioną służbą oraz odpowiedzialnością własnym majątkiem w pełnej wysokości niezależnie od winy za szkody wyrządzone przy wykonywaniu władzy publicznej. W rezultacie doszłam do wniosku o niezespoleniu służby komorniczej z zatrudnieniem pracowniczym ani z zatrudnieniem administracyjnym, pomimo iż w jej strukturze można odnaleźć elementy charakterystyczne dla obydwu wskazanych reżimów. Za pełnioną służbę komornik otrzymuje wynagrodzenie prowizyjne, uzależnione od efektów jego pracy (art. 150 ust. 1 u.k.s.). Ponośi też ryzyko gospodarcze oraz stosuje się do niego przepisy prawa ubezpieczeń społecznych dotyczące osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Sposób ukształtowania wynagrodzenia komornika oraz obciążenie go ryzykiem socjalnym i gospodarczym (związanym zwłaszcza z prowadzeniem kancelarii)

zbliżają służbę komorniczą do prowadzenia działalności gospodarczej. Ustawodawca wprost jednak przesądza, że komornik nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów regulujących podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej oraz nie może prowadzić działalności gospodarczej (art. 33 ust. 1 i 2 u.k.s.). Na tym tle dochodzę do wniosku, że w ten sposób ukształtowane warunki realizacji służby komorniczej przemawiają za uznaniem samodzielności organizacyjnoprawnego stosunku służby *sensu largo*, leżącego u jej podstaw.

W dalszej kolejności odnoszę się do miejsca służby komorniczej w systemie zatrudnienia. Podzielaam pogląd Jakuba Steliny, zgodnie z którym warunki kwalifikacji stosunku prawnego do stosunków zatrudnienia obejmują wykonywanie działania ukierunkowanego na osiągnięcie określonych wyników, transferowanych na rzecz innego podmiotu (podmiotów), podejmowanego w celu zaspokojenia potrzeb życiowych, stanowiących jedyne lub główne źródło utrzymania. Moim zdaniem samodzielny charakter organizacyjnoprawnego stosunku służby wynikający z jego niezspolenia ze stosunkiem pracy ani stosunkiem służbowym *sensu stricto* nie wyklucza go z systemu zatrudnienia. W dotychczasowej literaturze taki stosunek prawny na ogół był wiązany z zatrudnieniem ustrojowym. Do stosunków zatrudnienia ustrojowoprawnego zalicza się stosunki służbowe *sensu largo* osób pełniących funkcje organów państwa w sposób ciągły i zarobkowy, niepozostających z tego powodu w innym stosunku prawnym. Uznaję, że kluczowe dla zakwalifikowania organizacyjnoprawnego stosunku służbowego komornika do systemu zatrudnienia jest stwierdzenie „transferowania wyników pracy na rzecz innego podmiotu (podmiotów)”, a więc ustalenie beneficjenta wykonywanej przez niego pracy.

Następnie odwołuje się do koncepcji Arkadiusza Sobczyka dotyczącej idei „wewnętrzności” pracy i „zewnętrzności” usług. Według tej koncepcji człowiek jest zatrudniony tam, gdzie praca skutkuje wykonaniem usługi (produktu) dzięki możliwościom, jakie daje jednostka organizacyjna, w której pracuje. Ważna jest okoliczność, że świadczenie tej pracy nie byłoby możliwe poza zatrudnieniem, w którym pozostaje świadczący pracę. Mniej istotna jest natomiast kwestia wykonywania pracy w podporządkowaniu. Z kolei usługi wykonywane są przez przedsiębiorców. Na tym tle zauważam, że komornik sądowy podejmuje działania w imieniu państwa oraz w imieniu własnym. Okoliczność ta skłoniła mnie do rozważenia charakteru pracy komornika na dwóch płaszczyznach: interesów i dochodów. Na płaszczyźnie interesów zauważam, że komornik przy wykonywaniu zadań kieruje się dobrem wymiaru sprawiedliwości oraz interesem publicznym (art. 2 ust. 3 u.k.s.). Również działania określone w ustawie podejmowane przez komornika w imieniu własnym, takie jak utworzenie indywidualnej kancelarii komorniczej, cechuje nakierowanie na realizację interesu publicznego. Ostatecznym beneficjentem pracy komornika są strony postępowania, których prawo do sądu zostaje zrealizowane, jednak bezpośrednio komornik wykonuje w sposób ciągły zadania na rzecz państwa. W ten sposób przyczynia się do realizacji konstytucyjnego obowiązku państwa urzeczywistnienia praw i wolności konstytucyjnych. Z kolei na płaszczyźnie dochodów zauważam, że opłaty egzekucyjne stanowią należność Skarbu Państwa (art. 149 ust. 1 u.k.s.). W rezultacie uznaję, że beneficjentem pracy komornika sądowego jest przede wszystkim państwo. Powyższa perspektywa wiąże służbę komorniczą z pracą na rzecz państwa (nie zaś „usługami” na rzecz stron postępowania), co sytuuje ją w systemie stosunków zatrudnienia.

Podjęmę próbę konstrukcji modelu pracy komornika sądowego. Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że ustawa z dnia 22 marca 2018 r. przewiduje powołanie, w wyniku którego dochodzi do powierzenia stanowiska i nawiązania organizacyjnoprawnego stosunku

służbowego opartego na więzi publicznoprawnej, a nie powołanie będące podstawą stosunku pracy. Pełnienie funkcji publicznej przez komornika następuje wyłącznie w oparciu o organizacyjnoprawny stosunek służbowy, bez jednoczesnego nawiązania stosunku obligacyjnego. Organizacyjnoprawny stosunek służbowy komornika sądowego sprowadza się przede wszystkim do uprawnień władczych. Tylko w niewielkim stopniu reguluje warunki pracy, w tym prawo do wynagrodzenia prowizyjnego, prawo do wypoczynku, prawo do usprawiedliwionych nieobecności. *De lege lata* funkcję stosunku obligacyjnego, zabezpieczającego zawodowo-socjalny byt komornika, przejmuje do realizacji sam komornik w ramach utworzonego na potrzeby pełnionej służby *quasi*-przedsiębiorstwa. Jego uosobieniem jest kancelaria komornicza prowadzona we własnym imieniu i na własne ryzyko gospodarcze. Wyrazem takiego podejścia jest regulacja statusu zawodowo-socjalnego komornika jako piastuna organu z odesłaniem do przepisów ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pozarolniczą działalność gospodarczą. Zawodowo-socjalny status komornika zawiera niektóre elementy konstrukcji tzw. samozatrudnienia, w szczególności transferowanie wyników pracy na rzecz państwa, ubezpieczenie społeczne osób prowadzących pozarolniczą działalność, a także ponoszenie ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością. Przeciwnie tzw. samozatrudnieniu komornika przemawia brak statusu przedsiębiorcy, konstrukcja wynagrodzenia prowizyjnego proporcjonalnie zmniejszającego się wraz ze wzrostem osiąganych przychodów (co przeczy zasadzie maksymalizacji zysku typowej dla prowadzenia działalności gospodarczej), a także dopuszczalność zatrudniania pracowników i innych osób wykonujących pracę.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że na gruncie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. ustawodawca posłużył się konstrukcją zatrudnienia ustrojowego w nieznanym dotąd kształcie. Zapewnienie zawodowo-socjalnego bytu komornika jako zatrudnionego przejął do realizacji sam komornik w ramach utworzonej we własnym imieniu kancelarii komorniczej. Model pracy komornika sądowego ma złożony charakter. Łączy w sobie zatrudnienie ustrojowe z elementami ochrony socjalnej i ryzyka gospodarczego cechującego sytuację prawną przedsiębiorcy.

4. W rozdziale III pt. „Konstytucja RP jako wyznacznik standardów pracy komornika sądowego” rozważam mechanizmy oddziaływania ustawy zasadniczej na sytuację prawną komornika z odwołaniem do zasady bezpośredniego stosowania norm konstytucyjnych i jej ograniczeń.

Na tej płaszczyźnie wyodrębniam dwa mechanizmy oddziaływania norm konstytucyjnych na sytuację prawną komornika sądowego: bezpośrednio oddziaływanie norm konstytucyjnych oraz inne formy oddziaływania przepisów Konstytucji RP pozbawione cechy bezpośredniej stosowalności. Najbardziej typową formą bezpośredniego stosowania jest współstosowanie przepisów Konstytucji RP i ustawy, co ma miejsce w sytuacji, gdy dana materia jest uregulowana tak na poziomie konstytucyjnym, jak i ustawowym. W tym ujęciu przepis konstytucyjny może być zarówno elementem konstrukcji normy prawnej, jak również stanowić instrument służący właściwej (prokonstytucyjnej) wykładni prawa. W procesie współstosowania Konstytucji RP i ustawy należy uwzględniać przede wszystkim normy konstytucyjne. Prawodawca nie dopuszcza obniżenia standardów konstytucyjnych ze względu na niedostatki regulacji ustawowej. To Konstytucja RP wyznacza standard postępowania w danej sprawie, zaś ustawa powinna odzwierciedlać jej normy. Bezpośrednio stosowalne są przepisy dotyczące m.in. równości wobec prawa, wolności pracy, wolności zrzeszania się, ale również ochrona wolności gospodarczej i prawa własności.

Nie wszystkie normy Konstytucji RP nadają się do bezpośredniego stosowania. Taki przymiot mają normy wystarczająco precyzyjne i konkretne. Przepis niespełniający takiego kryterium, może natomiast spełniać rolę wzorca konstytucyjnego. Podzielam stanowisko Andrzeja Mączyńskiego, że do przepisów pozbawionych cechy bezpośredniej stosowalności należą te, które przewidują wydanie ustawy, chyba że przepis Konstytucji RP wyraża zasadę, zaś wzmianka o wydaniu ustawy odnosi się do formy prawnej formułowania od niej wyjątków (np. w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP). W tym ujęciu przepisy konstytucyjne pozbawione cechy bezpośredniej stosowalności wymagają wydania ustawy zwykłej. Taki przypadek jest przedmiotem art. 81 Konstytucji RP, zgodnie z którym praw określonych w art. 65 ust. 4 i 5, art. 66, art. 69, art. 71 i art. 74-76 można dochodzić w granicach określonych w ustawie. Prawa socjalne wymienione w tym przepisie odnoszą się wprost do warunków pracy, tj. wynagrodzenia za pracę, czasu pracy oraz prawa do wypoczynku. Ich zastosowanie wymaga doprecyzowania w drodze ustawy zwykłej.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że wpływ Konstytucji RP na uwarunkowania pracy komornika sądowego jest zróżnicowany w zależności od tego, czy chodzi o normy bezpośrednio stosowalne czy pozbawione tej cechy. W przypadku wolności i praw uregulowanych w przepisach Konstytucji RP stosowanych bezpośrednio, normy konstytucyjne wpływają na sposób urzeczywistnienia wolności i praw w ustawie, nie ograniczając się do wskazania minimalnych standardów, wyznaczonych przez ich istotę. W odniesieniu do norm pozbawionych bezpośredniej stosowalności, prawodawca konstytucyjny nie określa w art. 81 Konstytucji RP kryteriów czy minimalnych wymogów, które powinna spełniać regulacja ustawowa. W ten sposób pozostawia ustawodawcy zwykłemu dużą swobodę w ustalaniu gwarancji urzeczywistniania praw tam wskazanych. Swoboda ustawodawcy nie oznacza jednak arbitralności przyjmowanych rozwiązań. Regulacja ustawowa nie może bowiem naruszać minimalnych standardów ochrony tych praw wyznaczonych potrzebą zachowania ich istoty. Na tym tle stwierdzam, że wpływ przepisów konstytucyjnych bezpośrednio stosowalnych na sytuację komornika sądowego jest mocniejszy.

5. W rozdziale IV pt. „Charakterystyka prawna pracy komornika sądowego” zostały zawarte szczegółowe rozważania nad tematem istoty pracy komornika sądowego oraz podległości służbowej i nadzoru. Rozdział obejmuje również analizę cech pracy komornika sądowego, tj. osobistego świadczenia pracy, jej trwałości i zarobkowego charakteru pracy, a także ryzyka gospodarczego i zasad odpowiedzialności majątkowej za szkody.

Na gruncie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. działalność komornika sądowego jest służbą, która obejmuje całokształt czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym oraz inne ustawowe zadania. Jednocześnie wykracza poza publicznoprawną sferę działania komornika i obejmuje prowadzenie indywidualnej kancelarii komorniczej w imieniu własnym, choć dla urzeczywistnienia celów publicznych.

W odniesieniu do systemu nadzoru nad komornikiem sądowym zwracam uwagę na trójdzielną strukturę nadzoru, obejmującą nadzór judykacyjny, administracyjny i samorządowy oraz ich wzajemne relacje. Na gruncie badanej ustawy zauważam, że doszło do zwiększenia nadzoru administracyjnego nad komornikiem sądowym poprzez rozbudowanie katalogu organów sprawujących ten nadzór i przypisanych im narzędzi nadzorczych. Moim zdaniem model pieczy nad właściwym wykonywaniem zawodu komornika sądowego cechuje niepotrzebne powtarzanie tych samych czynności przez różne podmioty w ramach nadzoru

administracyjnego i samorządowego, co wywołuje zastrzeżenia w świetle zasady samodzielności oraz niezależności samorządu komorniczego.

Szczególną uwagę zwracam na charakter podległości służbowej pomiędzy prezesem właściwego sądu rejonowego a komornikiem w ramach nadzoru odpowiedzialnego, który jest szczególną formą nadzoru administracyjnego. Ustawodawca nie rozstrzyga *expressis verbis* o prawnym charakterze tej relacji. Z przeprowadzonej analizy wynika, że wyrażenie „podległość służbowa” należy wiązać z relacją wzajemnej nadrzędności i podległości, mogącą wystąpić w różnego rodzaju stosunkach prawnych. Stosunek podległości służbowej komornika jest ściśle związany z prowadzeniem przez prezesa właściwego sądu rejonowego wykazu służbowego, w którym odnotowywane są nieobecności komornika ze wskazaniem ich przyczyn (art. 41 ust. 1 u.k.s.). Zgodnie z art. 30 ust. 1 u.k.s. czas pracy komornika jest określony wymiarem jego zadań. Zakres i cele podporządkowania pracownika wykonującego pracę w zadaniowym czasie pracy oraz komornika pełniącego służbę są zbliżone, choć źródłem tego pierwszego jest stosunek pracy o charakterze zobowiązaniowym, zaś źródłem drugiego – relacja o charakterze publicznoprawnym. Relacja prezesa sądu rejonowego i komornika nie nosi cech sprawowania kierownictwa w znaczeniu właściwym dla stosunku pracy. Prowadzenie przez prezesa sądu rejonowego wykazu służbowego komornika, moim zdaniem, stanowi przejaw nadzoru nad warunkami wykonywania przez niego pracy w zakresie realizacji prawa do wypoczynku i korzystania z innych usprawiedliwionych nieobecności.

Model wykonywania zawodu komornika jest oparty na jego osobistym wykonywaniu pracy. Asesorzy, aplikanci i pracownicy biurowi wykonują jedynie czynności pomocnicze oraz organizacyjno-techniczne adekwatne do posiadanych uprawnień oraz stopnia przygotowania zawodowego. Szczególną uwagę zwracam na zatrudnianie asesorów i aplikantów komorniczych, którzy mają ustawowo zagwarantowaną pracowniczą formę zatrudnienia (art. 153 ust. 2 u.k.s.). Komornik może zlecić asesorowi komorniczemu określone w ustawie czynności jedynie w celu przygotowania do wykonywania zawodu komornika (art. 3 ust. 2 u.k.s.). Moim zdaniem, chodzi o realizację celów szkoleniowych asesora, a nie zaspokajanie potrzeb wynikających z przyjętej organizacji pracy w kancelarii komorniczej. W relacji komornika z asesorem lub aplikantem należy odróżnić więź pracowniczą oraz więź samorządową, która wynika z kształcenia kadr komorniczych. W pierwszym przypadku komornik występuje w roli pracodawcy w ramach prywatnoprawnego stosunku pracy. W drugim obszarze działa jako członek samorządu komorniczego, realizujący nałożony na niego ustawowy obowiązek praktycznego przygotowania aplikantów i asesorów do wykonywania zawodu komornika sądowego. Zespoleń relacji pracowniczej i samorządowej nie oznacza ich równej doniosłości. Więż pracownicza jest podporządkowana funkcji edukacyjnej. *De lege lata* komornik wykonuje czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym osobiście i nie może zlecić zastępstwa asesorowi lub aplikantowi, chyba że jest to uzasadnione celem praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu komornika (art. 98 ust. 1 oraz art. 138 ust. 1 u.k.s.).

W dalszym fragmencie książki zauważam, że obowiązek pracy komornika sądowego wynikający z organizacyjnoprawnego stosunku służbowego *sensu largo* nie wyczerpuje się w jednostkowych czynnościach dokonywanych w konkretnych sprawach. Obejmuje „określony rodzaj rozciągniętej w czasie działalności”. W tych słowach Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę w wyroku z dnia 3 grudnia 2003 r., K. 5/02, na ciągły charakter pracy komornika sądowego. Chodzi o obowiązek komornika pozostawania w dyspozycji do wykonywania zadań państwa związanych ze sprawowaniem władzy publicznej, w szczególności z urzeczywistnieniem konstytucyjnego prawa do sądu na etapie postępowania egzekucyjnego.

Działalność komornika sądowego jako piastuna organu władzy publicznej ma charakter zarobkowy i odgrywa pierwszoplanową rolę w uzyskiwaniu przez niego utrzymania. Znajduje to odzwierciedlenie w przepisach ograniczających swobodę komornika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia, innych zajęć oraz sposobów zarobkowania, jak również wyłączających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej i członkostwa w organach spółek prawa handlowego, spółdzielniach oraz fundacjach, a także posiadania określonych w ustawie praw majątkowych (art. 33 oraz 34 u.k.s.). Dochodem komornika jest kwota, która pozostaje z wynagrodzenia prowizyjnego i opłat nieegzekucyjnych po pokryciu w pierwszej kolejności kosztów działalności egzekucyjnej (art. 152 ust. 2 u.k.s.). Ustawodawca nie zapewnia komornikowi wynagrodzenia gwarantowanego, uzależniając wysokość przychodu od efektów jego pracy. Kluczowe jest zatem określenie poziomu opłat komorniczych. Poziom tych opłat powinien nie tylko uwzględniać koszty działalności egzekucyjnej, lecz także zapewniać komornikowi właściwy (godziwy) poziom dochodu.

Poziom opłat i mechanizm ustalania dochodu komornika w oparciu o wynagrodzenie prowizyjne oraz opłaty komornicze niebędące opłatami egzekucyjnymi budzi wiele zastrzeżeń. Po pierwsze, ustawodawca arbitralnie ustalił wysokość opłat egzekucyjnych, bez oparcia na analizie kosztów prowadzenia działalności egzekucyjnej oraz kosztów utrzymania komornika jako zatrudnionego. Po drugie, aktualna regulacja przewiduje rozwiązania wpływające na wysokość opłat, tj. miarkowanie opłaty stosunkowej umożliwiające obniżenie wysokości tej opłaty oraz opłatę końcową uiszczaną przez wierzyciela w przypadkach postępowań umorzonych ze względu na ich bezskuteczność. Wprowadzone przez ustawodawcę rozwiązania sprowadzają się *de facto* do zapewnienia komornikowi środków na pokrycie kosztów, nie zaś minimalnego dochodu w zamian za wykonaną pracę. Po trzecie, ustawodawca przewidział jednolitą strukturę wynagrodzenia prowizyjnego, bez wyodrębnienia środków stanowiących gwarantowany dochód komornika oraz środków przeznaczonych na pokrycie kosztów jego działalności. Zgodnie z art. 152 ust. 1 u.k.s. przychód komornika służy w pierwszej kolejności pokryciu kosztów działalności egzekucyjnej. Nie ma gwarancji, że pozostała nadwyżka wystarczy na zapewnienie komornikowi środków utrzymania.

Dalsze rozważania poświęcam ryzyku gospodarczemu komornika sądowego. W poprzednim stanie prawnym ustawodawca przewidział zasadę prowadzenia przez komornika czynności egzekucyjnych na własny rachunek. Całość zysków z prowadzonej działalności przypadła komornikowi i całość strat z tego tytułu jego obciążała. Taki model Trybunał Konstytucyjny uznał za słuszny w wyroku z dnia 20 stycznia 2003 r., SK 26/03. Ustawa z dnia 22 marca 2018 r. zmieniła obowiązującą wcześniej formułę, zgodnie z którą komornik prowadził działalność na własny rachunek, odchodząc od wcześniej obowiązującej zasady „czyj zysk – tego ryzyko”. Konsekwencje tej zmiany rozważam na płaszczyźnie zasad finansowania kosztów działalności egzekucyjnej oraz wynagrodzenia komornika za pełnioną służbę.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że komornik jako piastun organu nadal w całości ponosi ryzyko gospodarcze prowadzonej działalności. Wiąże się ono przede wszystkim z funkcjonowaniem kancelarii komorniczej, którą komornik organizuje we własnym imieniu. Ustawa nakłada obowiązek utrzymania kancelarii na poziomie odpowiednim do godności urzędu i posiadanych środków. Model samofinansowania przez komornika kosztów działalności egzekucyjnej jest realizowany w warunkach prawnie ograniczonej swobody prowadzenia działalności. Na tle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 grudnia 2011 r., SK 44/09, zwracam uwagę, że komornikowi nie przysługuje prawo profilowania działalności i podejmowania egzekucji stosowanie do prognozowanych szans jej powodzenia. Jednocześnie

zmianie uległy zasady wynagradzania komornika. W zakresie czynności egzekucyjnych i zabezpieczających komornik pobiera lub ściągą opłaty egzekucyjne, które są należnością budżetową. Na ich podstawie obliczane jest należne mu wynagrodzenie prowizyjne. Z wykonywaniem innych czynności wiąże się uzyskiwanie opłat komorniczych niebędących opłatami egzekucyjnymi, które bezpośrednio i w całości stanowią przychód komornika. Krytycznie oceniam obciążenie komornika całością ryzyka gospodarczego w sytuacji, gdy część uzyskiwanego przychodu stanowi należność budżetową. *De lege ferenda* należy wprowadzić dodatkowy mechanizm zabezpieczający możliwość pokrycia podstawowych kosztów działalności komornika uniezależniony od uzyskiwanych przez komornika opłat komorniczych.

Następnie odnoszę się do zasad odpowiedzialności majątkowej komornika za szkody wyrządzone przez niezgodne z prawem działania lub zaniechania przy wykonywaniu czynności. W obowiązującej ustawie została powtórzona konstrukcja odpowiedzialności komornika obok Skarbu Państwa, na równych zasadach. Odpowiedzialność uregulowana w art. 36 u.k.s. obejmuje wszelkie czynności i zadania wykonywane przez komornika sądowego w sferze publicznoprawnej, w tym czynności nieegzekucyjne. Wynika to z faktu, że komornik jest funkcjonariuszem publicznym w odniesieniu do całokształtu działalności, a nie tylko w zakresie czynności egzekucyjnych i zabezpieczających. Zasady odpowiedzialności komornika zostały oparte na przesłance niezgodności z prawem, niezależnie od winy. Chodzi o odpowiedzialność co do zasady w pełnej wysokości, którą solidarnie z komornikiem ponosi Skarb Państwa. Moim zdaniem reguły odpowiedzialności majątkowej komornika w pełni zabezpieczają interesy podmiotów, które mogą doznać szkody w wyniku działania lub zaniechania przy wykonywaniu przez niego władzy publicznej.

Podsumowując, uwarunkowania pracy komornika sądowego odpowiadają publicznoprawnemu charakterowi relacji państwa i komornika jako piastuna organu władzy publicznej, wynikającej z nawiązania organizacyjnoprawnego stosunku służbowego *sensu largo*.

Pracę komornika cechuje podporządkowanie przepisom ustawy (legalizm), osobisty, trwały i zarobkowy charakter. Organizacyjnoprawny stosunek służbowy komornika jest zespolony z jego *quasi*-samozatrudnieniem, co znajduje wyraz w obciążeniu komornika jako piastuna organu ryzykiem socjalnym i gospodarczym związanym ze świadczoną pracą, a także odpowiedzialnością majątkową za szkody wyrządzone przy wykonywaniu czynności. Model pracy komornika sądowego zasługuje na krytyczną ocenę. Przyjęty mechanizm ustalania przychodu bardziej koncentruje się na zapewnieniu środków na pokrycie kosztów działalności egzekucyjnej, aniżeli realizacji zarobkowej funkcji pracy komornika. Zastrzeżenia budzi również model samofinansowania przez komornika kosztów działalności egzekucyjnej oraz zrównanie odpowiedzialności komornika jako organu władzy publicznej z odpowiedzialnością komornika jako piastuna tego organu.

6. W rozdziale V pt. „Konstytucyjna ochrona warunków pracy komornika sądowego” rozważam warunki pracy komornika przez pryzmat przepisów Konstytucji RP dotyczących praw socjalnych, które nie mają waloru bezpośredniej stosowalności.

W pierwszej kolejności odnoszę się do problematyki minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zauważam, że art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, który formułuje obowiązek ustawodawcy ustanowienia w drodze ustawy minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien być interpretowany z uwzględnieniem pozostałych jednostek redakcyjnych tego przepisu. Prawo

do minimalnego wynagrodzenia za pracę jest ściśle związane z szeroko rozumianym prawem do pracy. Chodzi o pracę odpowiedniej jakości, która zapewnia pracującemu odpowiednie środki utrzymania. Zauważam, że komornik co do zasady świadczy pracę osobiście na korzyść Skarbu Państwa, w imieniu państwa i dla realizacji jego zadań, w faktycznym podporządkowaniu prezesowi sądu rejonowego co do czasu pracy, które nadaje służbie komorniczej cechy obowiązku starannego działania. Jednocześnie nie ma gwarancji uzyskania minimalnego dochodu zapewniającego mu utrzymanie. Uważam, że służba komornicza jest podobna w swojej ciągłości, roli społecznej i czasochłonności do umów o pracę. Ustawodawca nakłada na komornika obowiązek pozostawania w dyspozycji do pełnienia służby. Świadczy o tym wykonywanie pracy w zadaniowym czasie pracy bez ustalenia jego maksymalnych norm, brak możliwości odmowy wykonania zadań, do których realizacji komornik jest właściwy, a także wymóg osobistego świadczenia pracy oraz ustawowe ograniczenie podejmowania dodatkowej aktywności zarobkowej. Przemawia to za uznaniem pełnionej przez komornika służby za jego jedyne lub główne źródło utrzymania. Moim zdaniem regulacja dotycząca wynagrodzenia prowizyjnego komornika sądowego (art. 150 ust. 1 u.k.s.) w zakresie, w jakim nie przewiduje minimalnego dochodu zapewniającego utrzymanie z tytułu pełnionej służby komorniczej jest niezgodna z art. 65 ust.1 i 4 Konstytucji (gwarantującym minimalne wynagrodzenie z tytułu podjęcia pracy zarobkowej), art. 24 Konstytucji RP (wyrażającym zasadę ochrony pracy) oraz art. 2 *in fine* Konstytucji RP (stanowiącym o zasadzie sprawiedliwości społecznej). Zaznaczam, że Trybunał Konstytucyjny wypowiedział się o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jako o konkretyzacji ogólnej zasady sprawiedliwości społecznej. W rezultacie nie można oceniać standardu ochrony tego prawa na gruncie art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, ale jedynie przez pryzmat zachowania jego istoty.

Artykuł 66 ust. 2 Konstytucji RP przewiduje prawo podmiotowe do wypoczynku od pracy, które obejmuje pracownika w ujęciu konstytucyjnym, definiowanego autonomicznie względem kodeksu pracy. Zgodnie z art. 81 Konstytucji RP, realizacja tego prawa następuje w drodze ustawy. Moim zdaniem na gruncie ustawy z dnia 22 marca 2018 r. przyjęto rodzaj zadaniowo-wynikowej formuły świadczenia pracy przez komornika. Ustawodawca sprecyzował przedmiot pracy komornika sądowego i zdecydował, że jego czas pracy jest określony wymiarem zadań (art. 30 ust. 1 u.k.s.). Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że nie znajduje zastosowania art. 129 k.p., a na komornika został nałożony obowiązek pracy bez ustawowo określonego maksymalnego wymiaru zadań, a więc bez zagwarantowania dobowego i tygodniowego odpoczynku. Uważam, że prowadzi to do ryzyka przeciążenia komornika pracą. Moim zdaniem regulacja ustawowa jest niezgodna z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, w myśl którego maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Przeprowadzona analiza przepisów o czasie pracy komornika prowadzi do wniosku o braku realizacji funkcji ochronnej oraz skoncentrowaniu się ustawodawcy na funkcji organizacyjnej. Praca komornika ze względu na jej trwałą i osobisty charakter nie może być wykonywana nieprzerwanie, bez zrównoważenia ubytku sił ich regeneracją w czasie wolnym od pracy. To warunek zachowania komornika w niepogorszonej kondycji zdrowotnej i realizacji jego człowieczeństwa.

Zgodnie z art. 39 ust. 1 u.k.s. komornikowi przysługuje uprawnienie do wypoczynku w wymiarze 26 dni w roku. W przepisie tym upatruję realizacji konstytucyjnego obowiązku zapewnienia corocznego urlopu wypoczynkowego (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP). Jednak krytycznie oceniam kwestię odpłatności prawa komornika do wypoczynku. Wynagrodzenie komornika w tym okresie ulega pomniejszeniu o wynagrodzenie jego zastępcy. Jednocześnie ustawodawca nie zagwarantował komornikowi minimalnego dochodu za okres korzystania z tego prawa, ani nie dopuścił możliwości wykorzystania urlopu w roku następnym. Odwołuję się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r., K 1/08, w którym wskazano

na bezwarunkowy charakter prawa do rocznego płatnego wypoczynku (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP). W świetle przeprowadzonych badań stwierdzam, że regulacja prawa do wypoczynku w części, w jakiej nie gwarantuje komornikowi wynagrodzenia za okres korzystania z tego prawa ani ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu jest niezgodna z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP.

Podsumowując, Konstytucja RP wymaga przyjęcia regulacji ustawowych dotyczących praw socjalnych, a także nie dopuszcza do naruszenia ich istoty. Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że ustawa z dnia 22 marca 2018 r. nie w pełni realizuje normy zawarte w art. 65 ust. 4 i art. 66 ust. 2 Konstytucji RP. Nie zapewnia komornikowi minimalnego dochodu z tytułu wykonywanej pracy zarobkowej, maksymalnych norm czasu pracy oraz odpłatności prawa do rocznego wypoczynku. W rezultacie niedostatecznie odzwierciedla istotę tych praw konstytucyjnych. Wobec braku bezpośredniej stosowalności art. 65 ust. 4 i art. 66 ust. 2 w zw. z art. 81 Konstytucji RP wskazane „pominięcie ustawodawcze” może być zaskarżone w drodze skargi konstytucyjnej jedynie wraz z właściwymi przepisami ustawy, regulującymi dane prawo lub wolność. W treści rozdziału sformułowałam także postulaty *de lege ferenda* dotyczące wskazanych praw socjalnych.

7. W rozdziale VI pt. „Konstytucyjna ochrona praw i wolności komornika sądowego” koncentruję się na przepisach ustawy zasadniczej posiadających przymiot bezpośredniej stosowalności.

Przeprowadzam analizę statusu komornika z perspektywy konstytucyjnej zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Zauważam, że ustawodawca zaliczył komorników do grupy podmiotów podobnych (art. 1 ust. 1 u.k.s.). Jednocześnie wyodrębnił podkategorię komorników w pierwszym roku działalności oraz podkategorię komorników, do których kancelarii w poprzednim roku kalendarzowym wpłynęło nie więcej niż 1000 spraw (art. 38 ust. 2 u.k.s.). Grupy te potraktował w sposób uprzywilejowany, obniżając wysokość składek na samorząd komorniczy. Komornicy w pierwszym roku funkcjonowania kancelarii korzystają z uprzywilejowania, nawet jeśli ich sytuacja finansowa tego nie uzasadnia. Komornicy prowadzący kancelarię dłużej niż rok, których wpływ spraw jest większy niż 1000, ale znajdują się w trudnej sytuacji finansowej, nie korzystają z preferencyjnego traktowania. Przyjęte kryterium rozróżnienia nie spełnia zatem warunku racjonalności, proporcjonalności oraz zgodności z regułami sprawiedliwości społecznej.

Następnie odnoszę się do wieku emerytalnego komornika sądowego, który badam z perspektywy zachowania konstytucyjnej zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Ustawodawca przewiduje, że ukończenie 65 roku życia stanowi podstawę do obligatoryjnego odwołania komornika z zajmowanego stanowiska (art. 19 ust. 1 pkt 2 u.k.s.). Ustanowienie sztywnej granicy wieku wykonywania zawodu komornika uzasadnia m.in. pogorszeniem wraz z wiekiem kondycji psychofizycznej oraz nabyciem uprawnień emerytalnych. Do komorników stosuje się przepisy o ubezpieczeniach społecznych osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą (art. 33 ust. 3 u.k.s.). Moim zdaniem regulacja dotycząca odwołania komornika ze względu na ukończenie 65 roku życia narusza konstytucyjną zasadę równości, ponieważ na gruncie przepisów o ubezpieczeniach społecznych przedsiębiorcy nie są zobligowani do zakończenia działalności wraz z osiągnięciem określonego wieku. Odnoszę się również do zróżnicowanego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet wykonujących zawód komornika sądowego (65 lat i 60 lat). Kobieta-komornik po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego może nadal wykonywać zawód, natomiast mężczyzna-komornik po osiągnięciu

powszechnego wieku emerytalnego jest pozbawiony takiej możliwości. Wynika to z obligatoryjnego odwołania komornika ze stanowiska wraz z ukończeniem przez niego 65 roku życia. Regulacja ta prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej komornika ze względu na płeć i moim zdaniem narusza konstytucyjną zasadę równości. Przywołaną regulację uznaję też za sprzeczną z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP z powodu bezwarunkowego uniemożliwienia komornikowi kontynuowania działalności po osiągnięciu tego wieku.

Wolność pracy komornika rozważam także w ujęciu negatywnym. Przeprowadzona analiza pozwoliła na stwierdzenie, że nałożenie na komornika obowiązku wykonywania określonych czynności i zadań nie prowadzi do naruszenia art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, który przewiduje ochronę przed pracą przymusową. Podzielam stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyroku z dnia 3 grudnia 2003 r., K 5/02, zgodnie z którym powołanie na stanowisko komornika odbywa się, w razie spełnienia przesłanek ustawowych, na wniosek zainteresowanego, który dokonuje wyboru zawodu o określonej specyfice.

W dalszej kolejności rozważam wolność pracy komornika w kontekście ustawowych ograniczeń podejmowania dodatkowego zatrudnienia oraz innych zajęć i sposobów zarobkowania (art. 34 u.k.s.). W przywołanej regulacji upatruję dążenia do zapewnienia prawidłowości realizacji zadań państwa w sposób bezstronny i z poszanowaniem godności zawodu. Ograniczenie dotyczy pracy zarobkowej o nieincydentalnym charakterze. Spod tej regulacji moim zdaniem wyłączone są incydentalne aktywności, nawet jeśli mają charakter zarobkowy, np. opublikowanie artykułu, wygłoszenie wykładu podczas konferencji naukowej. Wyłączona jest również dodatkowa aktywność komornika realizowana nieodpłatnie. Do oceny ograniczenia swobody podejmowania przez komornika innej działalności zarobkowej ma art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Moim zdaniem ograniczenie ustawowe nie spełnia warunku proporcjonalności ze względu na brak zagwarantowania komornikowi minimalnego dochodu.

Następnie rozważam status prawny komornika w kontekście wolności zrzeszania się i jej ograniczeń. Wolność zrzeszania się znajduje oparcie przede wszystkim w art. 58 Konstytucji RP, który zapewnia każdemu swobodę zrzeszania się, a także w art. 59 Konstytucji RP dotyczącym swobody zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. Zakres podmiotowy wolności zrzeszania się osób wykonujących pracę zarobkową został uregulowany w art. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Odwołując się poglądów Trybunału Konstytucyjnego wyrażonych w wyroku z dnia 2 czerwca 2013 r., K 1/13 zauważam, że podstawa prawna świadczenia pracy pozostaje irrelevantna dla uprawnienia jednostki do zrzeszania się w związkach zawodowych. Decydujące znaczenie ma osobiste wykonywanie pracy zarobkowej oraz posiadanie praw i interesów, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Moim zdaniem na zakwalifikowanie komornika do kategorii osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych pozwala nałożenie na niego obowiązku co do zasady osobistego wykonywania czynności w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym oraz innych zadań wskazanych w ustawie (art. 3 ust. 2 u.k.s.). Na tę kwalifikację nie wpływa zatrudnianie pracowników i innych osób, ponieważ dotyczy ono wykonywania czynności pomocniczo-technicznych oraz w celach szkoleniowych. W rezultacie stwierdzam, że komornik sądowy może być uznany za osobę wykonującą pracę zarobkową w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wolność zrzeszania się komornika sądowego analizuję również w kontekście jego obligatoryjnej przynależności do samorządu komorniczego. Na tym tle zwracam uwagę na niejednorodny charakter prawny samorządu komorniczego, który powstaje z mocy prawa, a nie

w wyniku oddolnej inicjatywy członków. Samorząd wykonuje powierzone mu zadania publiczne, w tym nadzoru nad komornikami. Elementy te przemawiają za jego publicznoprawnym charakterem. Natomiast finansowanie samorządu głównie ze składek członkowskich oraz charakter prawny realizowanych przez niego zadań w ramach tzw. samorządu, czyli samodzielnego zarządzania sprawami komorników jako grupy zawodowej i reprezentowania jej na zewnątrz przybliża samorząd komorniczy do dobrowolnych zrzeszeń.

Następnie analizuję status prawny komornika w kontekście wolności gospodarczej. Artykuł 22 Konstytucji RP dopuszcza jej ograniczenie „tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny”. Zgodnie z art. 33 ust. 1 i 2 u.k.s. komornik sądowy nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu właściwych przepisów i nie może prowadzić działalności gospodarczej. Działalność komornika oparto na zasadzie legalizmu (art. 7 Konstytucji RP). Postuluję *de lege ferenda* ograniczenie restrykcji dotyczących wolności gospodarczej do działalności o charakterze podobnym do komorniczej, oraz takich, których podejmowanie przeszkadzałoby w pełnieniu obowiązków komornika, mogło osłabiać zaufanie do jego bezstronności lub przynieść ujmę godności urzędu komornika.

Kolejne rozważania poświęcam ochronie prawa własności. Z perspektywy art. 64 Konstytucji RP krytycznie oceniam przyjęty w ustawie z dnia 22 marca 2018 r. model finansowania działalności egzekucyjnej. Zobowiązanie komornika do pokrywania kosztów działalności egzekucyjnej można uzasadniać w kontekście zasady proporcjonalności (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) jedynie przy zachowaniu reguły „czyj zysk – tego ryzyko”. Na gruncie obowiązującej ustawy przyznanie opłacie egzekucyjnej charakteru należności budżetowej oznacza, że w sferze działalności egzekucyjnej komornik działa przede wszystkim na korzyść państwa. Ustawodawca przyjął model samofinansowania się komornika, ponieważ zobowiązał go do pokrywania kosztów działalności egzekucyjnej z wynagrodzenia prowizyjnego (art. 152 ust. 2 u.k.s.). Normatywna konstrukcja wynagrodzenia prowizyjnego nie przewiduje wyodrębnienia należności z tytułu pełnionej służby oraz środków na pokrycie kosztów działalności egzekucyjnej. W ten sposób ustawodawca *a priori* dopuszcza sytuację, że komornik nie uzyska środków utrzymania, gdyż w pierwszej kolejności musi pokryć koszty działalności egzekucyjnej. Przyjęte rozwiązanie oceniam krytycznie. Moim zdaniem obciążenie komornika całkowitym ryzykiem gospodarczym nie znajduje podstawy w art. 64 ust. 3 Konstytucji RP.

Z obligatoryjną przynależnością komornika sądowego do samorządu komorniczego wiąże się opłacanie przez niego składek (art. 38 ust. 1 i 2 u.k.s.). Moim zdaniem finansowanie powierzonych samorządowi zadań publicznych wywołuje wątpliwości z perspektywy ochrony własności samorządu komorniczego jako korporacji zawodowej oraz komorników jako jego członków. Zauważam, że obowiązująca ustawa zmieniła zasady finansowania samorządu komorniczego. Wprowadziła zakaz prowadzenia przez samorząd działalności gospodarczej, ograniczyła posiadanie praw majątkowych, zmieniła przeznaczenie kar pieniężnych. Moim zdaniem obciążenie samorządu komorniczego, a w ostatecznym rozliczeniu - komorników sądowych, całkowitym kosztem realizacji powierzonych mu zadań jest niezgodne z art. 64 ust. 2 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. *De lege ferenda* państwo powinno zapewnić środki finansowe na realizację zadań publicznych powierzonych samorządowi komorniczemu. Zagadnienie ochrony prawa własności rozważam także przez pryzmat kosztów związanych z obligatoryjnym zatrudnieniem aplikantów i asesorów komorniczych. Zobowiązanie komornika do zatrudnienia we własnym imieniu na podstawie umowy o pracę w okresie 3 lat co najmniej jednego aplikanta oraz asesora (art. 96 ust. 2 oraz art. 134 ust. 1 u.k.s.) prowadzi do ograniczenia

jego swobody w podjęciu decyzji o zatrudnieniu, wyboru kontrahenta oraz wyboru prawnej podstawy.

Ogranicza również prawo własności komornika jako piastuna organu (osoby fizycznej), nakładając na niego obciążenia finansowe wynikające z zatrudnienia. Organizacja aplikacji komorniczej jest zadaniem państwa przekazanym do realizacji samorządu komorniczego. Samorząd przenosi ciężar organizacyjny związany z praktycznym nauczaniem zawodu na swoich członków. Nałożenie na komornika jako członka samorządu obowiązków o charakterze organizacyjnym oceniam jako zasadne. Krytycznie odnoszę się jednak do obligatoryjnego zawarcia umowy o pracę, ponieważ praktyczna nauka zawodu nie musi odbywać się w ramach zatrudnienia pracowniczego. Moim zdaniem nie ma uzasadnienia dla obciążenia komornika kosztami zatrudnienia i praktycznego kształcenia aplikantów i asesorów, którzy w przyszłości będą pełnić funkcję organu władzy publicznej.

W dalszej kolejności rozważam art. 45 ust. 2 ustawy o kosztach komorniczych, zgodnie z którym Skarb Państwa nie uiszcza opłat egzekucyjnych. Komornikowi przysługuje wynagrodzenie prowizyjne proporcjonalne do uzyskanych opłat egzekucyjnych (art. 150 ust. 1 u.k.s.), ale nie przysługuje mu rekompensata odpowiadająca opłatom egzekucyjnym nieuiszczonym przez Skarb Państwa. Uszczuplenie wynagrodzenia prowizyjnego obciąża komornika. Ocena tej regulacji przez pryzmat konstytucyjnej ochrony prawa własności wypada negatywnie (art. 64 ust. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP).

Następnie zwracam uwagę, że komornik jest obowiązany do naprawienia szkody wyrządzonej przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu czynności (art. 36 ust. 1 u.k.s.). Na gruncie obowiązującej ustawy komornik za wyrządzone szkody odpowiada swoim prywatnym majątkiem, solidarnie ze Skarbem Państwa. Moim zdaniem odpowiedzialność komornika jako organu władzy publicznej powinna być oddzielona od statusu osobistego i majątkowego osoby fizycznej, która jest piastunem tego organu. *De lege ferenda* należy wyłączyć możliwość kierowania roszczeń odszkodowawczych za działania niezgodne z prawem bezpośrednio do prywatnego majątku komornika i ukształtować jego odpowiedzialność majątkowej na zasadzie regresu względem Skarbu Państwa. Podsumowując, doprecyzowanie konstytucyjnych praw i wolności w ustawie z dnia 22 marca 2018 r. budzi wiele zastrzeżeń i zasługuje na ocenę krytyczną.

8. W Zakończeniu pt. „Uwarunkowania pracy komornika sądowego w świetle Konstytucji RP – uwagi *de lege lata* i postulaty *de lege ferenda*” przedstawiam przekrojowe wnioski oraz formułuję propozycje zmian ustawodawczych.

W pierwszej kolejności zauważam, że model pracy komornika sądowego koncentruje się przede wszystkim na realizacji interesu publicznego. Nie zawiera gwarancji socjalnych z tytułu pełnionej służby. Przenosi ciężar ich zapewniania na komornika, którego w tym obszarze traktuje się jako *quasi*-przedsiębiorcę. Zakłada osobiste pełnienie przez komornika służby w ramach indywidualnej kancelarii prowadzonej we własnym imieniu i na własne ryzyko gospodarczej w warunkach licznych ograniczeń co do organizacji procesu pracy. Uważam, że ustawa z dnia 22 marca 2018 r. nie realizuje funkcji ochronnej zapewniającej realizację praw i wolności konstytucyjnych komornika jako piastuna organu. Ustanawia standardy pracy komornika zbliżone do formy pracy prekaryjnej, pozbawionej minimalnych norm ochronnych, determinujących poczucie bezpieczeństwa i stabilności osób ją wykonujących.

Moim zdaniem status prawny komornika nie może być zdeterminowany wyłącznie przez jego wymiar prawnoustrojowy. Obowiązująca regulacja ustawowa nie spełnia standardów konstytucyjnych, unormowanych w art. 65 ust. 4 (minimalne wynagrodzenie za pracę) i art. 66 ust. 2 Konstytucji RP (prawo do dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, maksymalne normy czasu pracy). *De lege ferenda* postuluję wprowadzenie mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia z tytułu pełnionej służby, który uwzględni zadaniowo-wynikową formułę wykonywania pracy. Ponadto postuluję ustalenie maksymalnych norm czasu pracy komornika mierzonego wymiarem jego zadań w celu rozgraniczenia czasu służby i czasu poza służbą. Uważam, że cel ten można byłoby osiągnąć poprzez wprowadzenie mechanizmu czasowego zawieszenia wpływu spraw do kancelarii na wniosek komornika, za zgodą prezesa właściwego sądu rejonowego jako organu nadzoru administracyjnego. W kontekście realizacji prawa komornika do wypoczynku zaznaczam, że *de lege ferenda* należy zagwarantować jego odpłatność.

W odniesieniu do sposobu urzeczywistniania zasady równości uważam, że przychód kancelarii stanowiłby bardziej miarodajne kryterium wyodrębniania komorników pozostających w trudnej sytuacji finansowej, niż obecnie obowiązujące kryteria wpływu spraw oraz stażu pracy komornika. Formułuję postulat zmiany ustawodawczej w zakresie ukończenia 65 roku życia jako obligatoryjnej przesłanki odwołania komornika ze stanowiska. W kontekście zasady wolności pracy zaznaczam, że ograniczenie swobody komornika podejmowania dodatkowego zatrudnienia oraz innych zajęć i sposobów zarobkowania powinno obejmować tylko działalność podobną do komorniczej.

Z perspektywy ochrony prawa własności krytycznie oceniam przyjęty model samofinansowania działalności przez komornika z wynagrodzenia prowizyjnego. *De lege ferenda* należy wprowadzić dodatkowy mechanizm zabezpieczający możliwość pokrycia podstawowych kosztów. Proponuję powrót do obowiązującej dawniej instytucji ryczałtu kancelaryjnego, przewidującej odrębną opłatę od wskazanych w ustawie czynności służącej pokryciu kosztów utrzymania kancelarii. Postuluję *de lege ferenda* zapewnienie środków publicznych na finansowanie zadań powierzonych przez państwo samorządowi komorniczemu. Moim zdaniem należy także zmienić formę udziału komornika w przygotowaniu kadr komorniczych poprzez zniesienie obowiązku zatrudniania aplikanta i asesora oraz wprowadzenie stypendium ze środków publicznych w trakcie aplikacji i asesury. Dla zapewnienia konstytucyjnej ochrony prawa własności należy zmodyfikować zasady ustalania wynagrodzenia prowizyjnego oraz zasady odpowiedzialności majątkowej komornika sądowego.

Przeprowadzona analiza doprowadziła do wniosku, że ustawowa regulacja statusu prawnego komornika sądowego jako piastuna organu nie w pełni odzwierciedla konstytucyjny standard pracy zarobkowej. Wynika to przede wszystkim z pominięcia czynnika ludzkiego w regulacji warunków pracy komornika. Nie uwzględnia konieczności regeneracji przez niego sił do dalszej pracy oraz funkcji alimentacyjnej wynagrodzenia za pełnioną służbę. Pomija prawa i wolności komornika wynikające z przyrodzonej i niezbywalnej godności każdego człowieka. Zawód komornika nie jest związany wyłącznie z realizacją interesu publicznego, ale ma także wymiar ludzki, związany z osobą komornika. *De lege ferenda* zmiana konstrukcji zatrudnienia komornika wiąże się z jego upodmiotowieniem w sferze konstytucyjnych praw i wolności.

9. Monografia pt. „Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego” stanowi pierwszą w polskim piśmiennictwie kompleksową analizę statusu komornika sądowego w

stanie prawnym ukształtowanym ustawą z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych. Rozważania mają charakter wielopłaszczyznowy. W książce przyjmuję perspektywę prawa konstytucyjnego, prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Przeprowadzam pogłębioną analizę uwarunkowań prawnych służby komorniczej oraz jej miejsca w systemie zatrudnienia. Na tej podstawie konstruję teoretycznoprawny model pracy komornika sądowego. Formułuję konstytucyjny standard ochrony pracy zarobkowej i z tej perspektywy oceniam ustawowe warunki pracy komornika sądowego. Dokonuję krytycznej oceny obowiązujących przepisów ustawowych i formułuję szereg postulatów *de lege ferenda*. Przedstawiona monografia została dostrzeżona w doktrynie (szerzej zob. pkt 8.3. autoreferatu). Z tych względów wskazane osiągnięcie stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk prawnych. Spełnia zatem przesłanki określone w art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a wymienionej ustawy.

5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

5.1. Publikacje

W okresie poprzedzającym uzyskanie stopnia doktora nauk prawnych opublikowałam rozdział pt. *Skutki zawarcia umowy o pracę z nieistniejącą spółką z o.o.*, (w:) Krzysztof Stefański (red.), „Prawo Pracy”, Seria: Biblioteka Studenckich Poradni Prawnych, C.H. Beck 2008, s. 50-63, w której odniosłam się do problemów na styku prawa pracy oraz prawa handlowego. Tekst został przedrukowany pod tym samym tytułem w: Izabela Kraśnicka (red.), „Metodologia pracy w Studenckiej Poradni Prawnej”, C.H. Beck 2009, s. 352-363.

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych opublikowałam omówione wyżej 2 monografie naukowe: *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka* oraz *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, a także 21 artykułów naukowych w czasopiśmie recenzowanych (w tym 3 glosy do orzeczeń Sądu Najwyższego), 28 rozdziałów w recenzowanych monografiach naukowych, w tym w „Systemie Prawa Pracy. Zawody prawnicze. Tom XIII” oraz jeden referat konferencyjny. W ramach wskazanego dorobku znajduje się 15 opracowań w języku angielskim oraz 2 publikacje w języku hiszpańskim.

Po uzyskaniu stopnia doktora moje zainteresowania koncentrowały się wokół siedmiu głównych obszarów badawczych: (I) wynagrodzenia za pracę, ze szczególnym uwzględnieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę; (II) statusu prawnego komornika sądowego; (III) sądowego postępowania egzekucyjnego, zwłaszcza egzekucji z wynagrodzenia za pracę; (IV) roszczeń pracownika w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy; (V) statusu prawnego i perspektyw rozwoju związków zawodowych; (VI) odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy; oraz (VII) problematyki wykluczenia społecznego w kontekście bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Ponadto zajmowałam się zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu, czasem pracy, ochroną prywatności pracownika w miejscu pracy, wypadkami przy pracy oraz zatrudnieniem w administracji publicznej.

I. Wynagrodzenie za pracę, ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzenia minimalnego

Oprócz przedstawionej wyżej monografii pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022 (szerzej zob. pkt 4.1. autoreferatu) moja aktywność naukowa w ramach pierwszego obszaru badawczego znalazła wyraz w 12 innych opracowaniach naukowych (artykułach i rozdziałach w monografiach) oraz w ekspertyzie badawczej wykonanej na zlecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W rozdziale pt. *International labour standards on wages*, (w:) Magdalena Sitek, Michał Łęski (red.), „Opportunities for cooperation between Europe and Asia”, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide de Gasperi (dalej jako Wydawnictwo WSGE) 2015, s. 141-156, charakteryzuję standardy MOP dotyczące prawnej ochrony wynagrodzenia za pracę, minimalnego wynagrodzenia za pracę, ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, a także warunków pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne. W rozdziale pt. *Employment standards on the minimum wage in Poland in the light of the human right to respectful remuneration*, (w:) Magdalena Sitek, Peter Terem, Marta Wójcik (red.), „Collective human rights in the first half of the 21st century”, Wydawnictwo WSGE 2015, s. 485-494, postuluję interpretację prawa do minimalnego wynagrodzenia wykraczającą poza wąskie ramy podmiotowe prawa pracy, uwzględniającą również wykonywanie pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

W rozdziale pt. *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia - kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę*, (w:) Zbigniew Góral, Marcin Mielczarek (red.), „40 lat Kodeksu pracy”, C.H. Beck 2015, s. 203-216, identyfikuję dwie płaszczyzny zachodzących zmian. Na płaszczyźnie przedmiotowej wskazuję na ewolucję koncepcji wynagrodzenia od świadczenia odzwierciedlającego prostą relację płacy i pracy w kierunku płacy rodzinnej. Na płaszczyźnie podmiotowej odnoszę się do ewolucji omawianej koncepcji od wynagrodzenia jako instytucji prawa pracy do świadczenia przysługującego z tytułu wykonywania pracy zarobkowej również na innych niż pracownicze podstawach prawnych.

Dopełnieniem tego ujęcia jest rozdział pt. *Uprawnienie inspektora pracy do wydania nakazu zapłaty wynagrodzenia za pracę*, (w:) Anna Musiała (red.), „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Inspekcja Pracy - wyzwania przyszłości”, Wydawnictwo Naukowe UAM 2017, Seria Prawo Nr 200, s. 87-102. W opracowaniu tym zauważam, że inspektorzy pracy otrzymali uprawnienie do wydawania nakazów płatniczych bez jasno sformułowanych przesłanek jego zastosowania, co stwarza realne zagrożenie wkraczania inspektorów pracy w kompetencje sądów powszechnych i rozstrzygania o uprawnieniach pracowników. Postuluję stosowanie nakazu płatniczego tylko w odniesieniu do świadczeń należnych, które są wymagalne i bezsporne co do stanu prawnego i faktycznego.

Kolejne analizy w omawianym obszarze koncentrowały się *stricto* na minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W rozdziale pt. *Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę*, (w:) Marzena Szablowska-Juckiewicz, Beata Rutkowska, Anna Napiórkowska (red.), „Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy”, TNOiK Dom Organizatora 2017, s. 241-257, proponuję zastąpienie unormowanej w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207) metody ustalania wysokości wynagrodzenia minimalnego opartej na wskaźnikach ekonomicznych poprzez jego

określanie w relacji do przeciętnego wynagrodzenia z ewentualną korektą w dół lub w górę w trakcie negocjacji w Radzie Dialogu Społecznego lub przez Radę Ministrów w zależności od aktualnych czynników społecznych i gospodarczych.

Zainteresowania kryteriami minimalnego wynagrodzenia za pracę zaowocowały przygotowaniem w 2017 r. na zlecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy raportu pt. *Legal criteria for minimum wage fixing in selected countries around the world* (szerzej zob. pkt 7.2.2. autoreferatu).

Dalsze badania w obszarze minimalnego wynagrodzenia za pracę prowadziłam w ramach wspomnianego wcześniej projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki pt. *Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika* (szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu). Oprócz monografii pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka* jestem autorką sześciu artykułów, w których zaprezentowałam cząstkowe wyniki badań przeprowadzonych w ramach tego projektu, w tym czterech anglojęzycznych. Kolejny artykuł został przygotowany i przesłany do publikacji.

W artykule pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021/10, s. 14-21, zwracam uwagę na zmieniającą się funkcję minimalnego wynagrodzenia, które początkowo stanowiło instrument zmniejszania ubóstwa w wybranych sektorach gospodarki, a z czasem stało się jednym z narzędzi realizacji globalnej strategii na rzecz godnej pracy i zrównoważonego rozwoju. Za szczególną wartość tego tekstu uważam ugruntowanie koncepcji minimalnego wynagrodzenia w społecznym wymiarze idei zrównoważonego rozwoju.

W artykule pt. *Instrumenty prawa międzynarodowego kształtujące standard minimalnego wynagrodzenia za pracę*, (w:) Maciej Borski, Bolesław Maciej Cwiertniak, Mariusz Lekston (red.), „Roczniki Administracji i Prawa. Rok XXI. Zeszyt specjalny: In labore virtus et vita. Księżdzę jubileuszowej Prof. Marka Pliszkiwicza”, Oficyna Wydawnicza „Humanitas” 2021, s. 269-279, zaznaczam, że skonstruowanie międzynarodowego standardu minimalnego wynagrodzenia za pracę wymaga wykroczenia poza konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 26, 99 i 131, które bezpośrednio dotyczą tego zagadnienia i odwołania się do innych unormowań prawnomiędzynarodowych tj. aktów prawnych w dziedzinie rokowań zbiorowych, zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, konsultacji trójstronnych, inspekcji pracy, a także ochrony wynagrodzenia.

W artykule pt. *Minimum Wage as an Instrument to Provide Dignity at Work*, “E-Journal of International and Comparative Labour Studies”, Joint Issue, Vol 10 No. 03/2021 - Vol. 11 No. 01/2022, s. 24-38, podejmuję próbę odpowiedzi na pytanie czy minimalne wynagrodzenie stanowi wystarczający instrument zapewnienia godziwego standardu życia. Na tle unormowań międzynarodowych i europejskich zwracam uwagę, że ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia następuje z uwzględnieniem zarówno czynników społecznych, jak i gospodarczych.

W artykule pt. *Collective voice in fixing minimum wages: social partners' participation from the ILO and EU perspectives*, “Italian Labour Law e-Journal”, Issue 1 Vol. 15 (2022), s. 117-132, rozważam zaangażowanie partnerów społecznych w mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę na tle Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 131 dotyczącej ustalania wynagrodzeń minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się oraz projektu Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych

w Unii Europejskiej. Zauważam, że w obydwóch przypadkach mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia służy zapewnieniu odpowiednich warunków płacowych i godnej pracy w ramach paradygmatu zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego.

Dopełnieniem tej tematyki jest artykuł pt. *Minimum Wage Fixing Mechanisms in the EU Member States: A Comparative Overview in the Light of the Draft Directive on Adequate Minimum Wages*, „Journal of the University of Latvia” No. 15, 2022, s. 137-153, w którym zwracam uwagę na niejednorodność krajowych mechanizmów ustalania minimalnego wynagrodzenia przyjętych w wybranych państwach unijnych (Austrii, Francji, Hiszpanii, Niemczech, Polsce, Portugalii, Rumunii oraz Włoszech). Oceniam, że wejście w życie projektu dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej nie pociągnie za sobą gruntownych zmian w systemach prawnych poszczególnych państw.

W rozdziale pt. *Role of the minimum wage in promoting decent work and reducing inequality in a cohesive society*, (w:) Iwona Florek, Ildiko Laki, Schottner Krisztina (red.), „Human Rights as a Guarantee of Smart, Sustainable and Inclusive Growth”, Milton Friedman University, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy 2022, s. 93-103, zwracam uwagę na różnorodne społeczne i gospodarcze cele minimalnego wynagrodzenia.

Ponadto w ramach projektu badawczego dotyczącego minimalnego wynagrodzenia za pracę przygotowałam i przesłałam do publikacji następujący artykuł (przyjęty do druku):

Charakter prawny minimalnego wynagrodzenia za pracę, przesłany do publikacji w materiałach z XXIII Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych „Zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne w czasach kryzysów”, zorganizowanego przez Wyższą Szkołę Humanitas, Zawiercie, 12-14 maja 2022 r. W przywołanym artykule minimalne wynagrodzenie postrzegam jako element szerszego pod względem przedmiotowym pojęcia wynagrodzenia sprawiedliwego, które oprócz odniesień do jego wysokości uwzględnia również takie elementy jak równe traktowanie, ilość i jakość wykonanej pracy, terminowość wypłaty oraz ograniczenia dopuszczalności potrąceń.

II. Status prawny komornika sądowego

W ramach drugiego obszaru badawczego oprócz przywołanej w pkt 4.2. autoreferatu monografii pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020, jestem autorką poniższych opracowań.

W artykule pt. *Konstytucyjne uwarunkowania ochrony pracy komornika sądowego – zarys problematyki*, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2019/4, s. 5-37, zwracam uwagę na niejednolity status komornika jako piastuna organu władzy publicznej na gruncie obowiązującej ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych.

Efektom dalszych prac badawczych w omawianym obszarze jest współautorstwo „Systemu Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), Wolters Kluwer 2022. W ramach przywołanej publikacji przygotowałam:

Część I, Rozdział 2 pt. „Geneza i ewolucja regulacji prawnych dotyczących wykonywania zawodów prawniczych”, pkt 2.1.5. pt. *Komornicy* (s. 140-158). Fragment mojego autorstwa

dotyczy statusu prawnego komornika sądowego w ujęciu historycznym od 1918 r. do 2019 r. Zauważam, że polski ustawodawca konsekwentnie opowiada się za komorniczym, a nie sądowym systemem organów egzekucyjnych. Wykonywanie zawodu komornika na przestrzeni czasu podlegało jednak licznym zmianom organizacyjnym i finansowym. W tym kontekście wyodrębniam trzy zasadnicze następujące po sobie modele: pracowniczy, quasi-przedsiębiorczy i quasi-służbowy. Podejmowane przez ustawodawcę próby wypracowania kompromisu między tymi wartościami prowadzą do zestawienia ze sobą elementów wzajemnie obcych, co implikuje złożony charakter prawny zawodu komornika sądowego.

Część III, Rozdział 3. pt. *Komornicy sądowi jako przedstawiciele zawodu prawniczego* (s. 729-863). Ze względu na walor nowości w moich dorobku naukowym w porównaniu do monografii w Rozdziale 3 za szczególnie istotne uważam następujące fragmenty:

Pkt 3.1. pt. *Perspektywy analizy statusu prawnego komornika* (s. 729-735), gdzie wyodrębniam trzy zasadnicze perspektywy rozważań dotyczących komornika sądowego: jako organu władzy publicznej, jako osoby fizycznej będącej piastunem organu władzy publicznej oraz jako członka samorządu zawodowego (komorniczego).

Pkt 3.3. pt. *Powołanie i odwołanie komornika sądowego* (s. 752-785). W tym fragmencie zauważam, że powołanie komornika sądowego nie prowadzi do nawiązania stosunku pracy, ale stanowi akt powierzenia stanowiska i nawiązania organizacyjnoprawnego stosunku służbowego (powołanie *sensu largo*), opartego na więzi publicznoprawnej. Szczególnie dużo miejsca poświęcam krytycznej analizie ukończenia 65. roku życia jako obligatoryjnej przesłanki odwołania komornika sądowego ze stanowiska.

Pkt 3.4.1. pt. *Utworzenie lub objęcie kancelarii komorniczej* (s. 785-786), w którym zwracam uwagę, że wykonanie przez komornika obowiązku utworzenia kancelarii, która umożliwia samodzielne i prawidłowe wykonywanie obowiązków lub przejęcia funkcjonującej kancelarii po innym komorniku, stanowi niezbędny warunek odebrania ślubowania i uzyskania prawa do wykonywania ustawowych zadań.

Pkt 3.5.1 pt. *Prawa i obowiązki komornika sądowego związane z wykonywaniem ustawowych zadań* (s. 798-807), w którym zauważam, że sytuację prawną komornika kształtują nie tylko obowiązki bezpośrednio związane z wykonywaniem zadań ustawowych, ale także powinności, których spełnienie ma walor kontrolny, np. obowiązek złożenia oświadczenia majątkowego, obowiązek zawarcia umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone w związku z wykonywaniem powierzonych mu czynności.

Pkt 3.5.2.2. pt. *Prawo do usprawiedliwionej nieobecności* (s. 810-811). W tym fragmencie opracowania zwracam uwagę, że w zakresie sposobu i przyczyn usprawiedliwiania nieobecności komornika odpowiednio stosuje się przepisy rozporządzenia z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności pracownika w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632), co oznacza, że na komorniku spoczywa obowiązek uprzedzenia prezesa właściwego sądu rejonowego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma i możliwa do przewidzenia.

Pkt 3.6. pt. *Odpowiedzialność dyscyplinarna komornika sądowego* (s. 828-849, bez punktu 3.6.6.), w którym krytycznie odnoszę się do zachowania na gruncie obecnie obowiązującej ustawy otwartego charakteru prawnego katalogu przesłanek odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Pozostałe elementy Rozdziału 3 (tj. pkt 3.2., pkt 3.4.2. oraz 3.4.3., pkt 3.5. bez pkt 3.5.2.2.), pkt 3.6.6, pkt 3.7.) przygotowałam w oparciu o fragmenty monografii mojego autorstwa pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, jednakże z uwzględnieniem zmian ustawodawstwa, orzecznictwa oraz rozwoju poglądów doktryny już po wydaniu monografii.

Oprócz udziału w „Systemie Prawa Pracy” zajmowałam się statusem prawnym asesora komorniczego. W rozdziale pt. *Stosunek pracy asesora komorniczego*, (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Pozycja prawna asesora komorniczego”, Wydawnictwo Currenda 2022, s. 71-89, analizuję sytuację prawną asesora komorniczego z perspektywy prawa pracy. Podkreślam szczególną funkcję stosunku pracy asesora komorniczego, którą jest jego przygotowanie do wykonywania zawodu komornika. Zwracam uwagę na ścisły związek powołania asesora w określonej kancelarii z zatrudnieniem go przez komornika na podstawie umowy o pracę. Krytycznie oceniam brak automatyzmu pomiędzy zawieszeniem lub utratą uprawnień asesora a trwałością stosunku pracy łączącego asesora z komornikiem.

III. Sądowe postępowanie egzekucyjne, ze szczególnym uwzględnieniem egzekucji z wynagrodzenia za pracę

W ramach trzeciego obszaru badawczego moje zainteresowania koncentrują się wokół egzekucji z wynagrodzenia za pracę, a także egzekucji z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług oraz egzekucji z rachunku bankowego pracodawcy, będącego dłużnikiem.

W rozdziale pt. *Egzekucja sądowa ze świadczeń ze stosunku pracy a ochrona wynagrodzenia za pracę*, (w:) Zbigniew Szczurek, Grzegorz Sikorski (red.), „Cechą sprawiedliwości jest nie krzywdzić ludzi. Księga pamiątkowa ku czci Zenona Knypla” Wydawnictwo Currenda 2017, s. 107-120, krytycznie odnoszę się do praktyki rozszerzania takiej wykładni na zakres przedmiotowy art. 87 kodeksu pracy, który wyznacza granice dopuszczalnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę w toku egzekucji sądowej. Wskazuję na odmienną funkcję przepisów kodeksowych o zakazie zrzeczenia się wynagrodzenia oraz ograniczeniach w dopuszczalności potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

W artykule pt. *Egzekucja sądowa z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług po nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 22 lipca 2016 roku*, „Państwo i Prawo” 2018/6, s. 90-106, zauważam, że wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej zbliżyło sytuację przyjmujących zlecenie oraz świadczących usługi w zakresie metody obliczania płacy minimalnej do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego wynagrodzenie jest obliczane proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin w danym miesiącu. Wskazuję na wynikającą z tej zmiany legislacyjnej konieczność odmiennego obliczania kwoty wolnej od zajęcia wynagrodzenia z umowy zlecenia lub umowy o świadczenia usług w toku egzekucji sądowej z innych wierzytelności.

W artykule pt. *Ochrona wynagrodzenia za pracę w toku egzekucji sądowej z rachunku bankowego pracodawcy*, „Państwo i Prawo” 2020/4, s. 106-124, ustosunkowałam się do problemu zwolnienia z zajętego rachunku bankowego pracodawcy środków pieniężnych na bieżące wypłaty na wynagrodzenia za pracę. Postuluję *de lege ferenda* uzależnienie wypłaty środków z zajętego rachunku bankowego na bieżące wynagrodzenia pracowników od sytuacji

materialnej dłużnika, będącego pracodawcą, a także określenie limitu wypłaty z zajętego rachunku bankowego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ponadto w opracowaniu poruszam problem dopuszczalności zastosowania mechanizmu zwolnienia kwot z zajętego rachunku bankowego pracodawcy na wypłaty bieżących wynagrodzeń z umów cywilnoprawnych objętych regulacją minimalnej stawki godzinowej.

W rozdziale pt. *Skuteczność zajęcia wynagrodzenia za pracę w razie zawieszenia postępowania egzekucyjnego*, (w:) Radosław Flejszar (red.), „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe rozwiązania prawne”, Wydawnictwo Currenda 2020, s. 109-130, podnoszę, że na gruncie postępowania egzekucyjnego przepisy o procesie cywilnym, które zakazują sądowi dokonywania w okresie zawieszenia jakichkolwiek czynności powinny być interpretowane mniej restrykcyjnie. Krytycznie oceniam mechanizm łagodzenia skutków zajęcia wynagrodzenia za pracę w okresie zawieszenia postępowania egzekucyjnego, dopuszczający odmienne ustalenie w danej sprawie dopuszczalnych potrąceń z niektórych składników majątku dłużnika, w tym z wynagrodzenia za pracę. Postuluję *de lege ferenda* jego całkowite uchycenie bądź zmianę zasad stosowania (rozszerzenie na wszystkie tryby egzekucji sądowej oraz dopuszczenie stosowania w sytuacji, gdy postępowanie egzekucyjne nie jest zawieszane).

IV. Roszczenia pracownika w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy

W ramach czwartego obszaru badawczego koncentruję się na problematyce wadliwego rozwiązania stosunku pracy oraz roszczeń pracowniczych z tym związanych.

W artykule pt. *Procedural obstacles in the vindication of claims related to labour relations under the Polish special procedure covering labour law cases*, „Journal of Modern Science” 2014/1, s. 327-346, przedstawiam ułatwienia o charakterze proceduralnym, które przyczyniają się do szybkości postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, jego odformalizowania i aktywnego zaangażowania sądu.

W rozdziale pt. *"Inne ważne przyczyny" jako przesłanka rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim*, (w:) Anna Musiała, Aleksandra Bocheńska (red.), „Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia”, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza 2016, s. 147-166, wskazuję, że klauzula generalna „innych ważnych przyczyn”, miała na gruncie ustawy z dnia 27 lipca 2005 Prawo o szkolnictwie wyższym (uchylonej z dniem 1 października 2018 r.) charakter nadmiernie elastyczny. Moim zdaniem regulacje ustawowe nie gwarantowały stabilizacji zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego.

Rozważania dotyczące wadliwego rozwiązania stosunku pracy zawarłam również w trzech glosach do orzeczeń Sądu Najwyższego, opublikowanych w „Orzecznictwie Sądów Polskich”:

Glosa do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2017/6, s. 169-176, ma charakter krytyczny i dotyczy wpływu niezdolności pracownika do pracy na obliczanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zawiera także rozważania teoretyczne dotyczące charakteru prawnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 marca 2018 r., II PK 8/17. Roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika w wieku przedemerytalnym jako nadużycie prawa podmiotowego, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2019/1, s. 118-124. Glosa ma charakter częściowo aprobujący i dotyczy

stosowania klauzul generalnych tj. społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz zasad współżycia społecznego, przy rozpoznawaniu roszczenia pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Glosa zawiera rozważania teoretyczne dotyczące charakteru prawnego klauzul generalnych oraz ich stosowania w prawie pracy.

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2019 r., I PK 242/17. Restytucja stosunku pracy w razie błędnego przekonania pracodawcy, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2020/5, s. 89-99, dotyczy wzajemnej relacji roszczenia o przywrócenie do pracy oraz żądania dopuszczenia do pracy pracownicy podlegającej szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy z tytułu macierzyństwa. W glosie zawarłam rozważania teoretyczne dotyczące wykładni oświadczenia woli stron o zakończeniu łączącego ich stosunku pracy. Glosa ma charakter krytyczny.

V. Status prawny i perspektywy rozwoju związków zawodowych

Podejmowane przeze mnie badania dotyczyły również zbiorowego prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pozycji prawnej związków zawodowych wobec wyzwań zmieniającego się rynku pracy.

W artykułach pt. *Sindicalismo en el este y en el centro de Europa, el ejemplo de Polonia*, „Revista Internacionales y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo”, ADAPT University Press 2014, vol. 2, nr 2, s. 533-556 oraz pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe on the example of Poland*, “Special Issue of the Wrocław Review of Law, Administration and Economics” 2016/6, No. 2, s. 121-138 zauważam, że charakterystyczna dla państw Europy Środkowo-Wschodniej jest decentralizacja związków zawodowych, niski poziom uzwiązkowania i wynikająca z tego słabość ruchu związkowego. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy wyróżniam przede wszystkim przyjęcie zakładowego modelu negocjacji zbiorowych i związany w tym deficyt aktywności związkowej na poziomie sektorowym, a także skoncentrowanie kompetencji związków zawodowych na poziomie zakładowym, co wymaga zmian ustawodawczych.

W rozdziale pt. *The role of collective bargaining in the global economy*, (w:) Magdalena Sitek, Michał Łęski (red.), „Socio-economic relations between Europe and Asia in the 21st century”, Wydawnictwo WSGE 2014, s. 143-154, zwracam uwagę, że wpływ procesu globalizacji na krajowe negocjacje zbiorowe ma charakter wielowymiarowy. Zauważam, że korporacje międzynarodowe, biorące udział w krajowych negocjacjach zbiorowych, dążą do ujednoczenia między różnymi państwami rozwiązań w zakresie kosztów pracy, uelastyczenia zatrudnienia, co może negatywnie oddziaływać na warunki zatrudnienia uprzednio ustalone w wyniku krajowych rokowań zbiorowych.

W rozdziale pt. *Przyszłość związków zawodowych w obliczu globalizacji gospodarki*, (w:) Magdalena Sitek, Małgorzata Such-Pyrgiel (red.), “Jednostka - zbiorowość - państwo w dobie społeczeństwa ponowoczesnego”, Wydawnictwo WSGE 2016, s. 111-126, postuluję *de lege ferenda* obniżenie progu dziesięciu osób potrzebnych do utworzenia zakładowej organizacji związkowej, rozszerzenie kręgu podmiotów uprawnionych do zrzeszania się w związki zawodowe oraz podniesienie progów związkowej reprezentatywności w celu konsolidacji rozdrobnionego ruchu związkowego.

W omawianym obszarze badawczym pragnę także zwrócić uwagę na artykuł pt. *The future of labour law in Poland - selected issues*, Rocznik “Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2016, s. 313-332. Publikacja została przygotowana we współautorstwie z Profesorem Zbigniewem Góralem. Zająłam się częścią dotyczącą zbiorowego prawa pracy (swój udział szacuję na 50%). W opracowaniu zauważam, że w obliczu postępującej liberalizacji stosunków społecznych i gospodarczych, związki zawodowe oraz inne formy reprezentacji ludzi pracy mogą odegrać istotną rolę w zapewnieniu minimalnych warunków pracy i płacy wszystkim osobom świadczącym pracę niezależnie od podstawy prawnej ich zatrudnienia.

VI. Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy

Badania podejmowane w ramach piątego obszaru badawczego koncentrowały się przede wszystkim wokół kwestii nieważności czynności prawnej oraz odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli do stosunków pracy. Ich wyniki zostały opublikowane w następujących opracowaniach:

W artykule pt. *Pozorność w stosunkach pracy*, “Journal of Modern Science” 2015/2, s. 127-153, zauważam, że zagadnienie pozorności występuje w wypowiedziach judykatury najczęściej w kontekście zawierania umów o pracę bez zamiaru wypełniania obowiązków stron, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (pozorność zwykła). Rozpoznawane sprawy rzadziej dotyczą przypadków dokonywania pozornych czynności prawnych dla ukrycia umów cywilnoprawnych czy praktyki zawierania pozornej umowy o pracę w celu ukrycia umowy o pracę o odmiennych warunkach pracy i płacy (pozorność kwalifikowana).

W artykule pt. *Błąd co do treści czynności prawnej w stosunkach pracy*, “Journal of Modern Science” 2015/4, s. 165-192, zwracam uwagę, że skutki zastosowania przepisów o błędzie do stosunków pracy różnią się w zależności do tego czy strony przystąpiły do realizacji zobowiązań wynikających z wadliwej umowy o pracę. Postuluję *de lege ferenda* odrębne uregulowanie dla stosunków pracy krótszego terminu na uchylene się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli.

W artykule pt. *Podstęp w stosunkach pracy*, “Journal of Modern Science” 1/28/2016, s. 195-216, zauważam, że omawiany problem występuje w stosunkach pracy rzadko, na ogół w kontekście podstępnego wprowadzenia w błąd podmiotu zatrudniającego przez kandydata na pracownika. Zwracam uwagę, że stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o podstępie do stosunków pracy, w ramach których praca była faktycznie świadczona, może nastąpić tylko z modyfikacjami uwzględniającymi ich szczególny charakter.

W artykule pt. *Konwersja nieważnej czynności prawnej*, (w:) Dorota Fleszer, Anna Rogacka-Łukasik (red.), “Studia Administracyjne i Cywilne, Księga pamiątkowa profesora Stanisława Malarskiego”, Oficyna Wydawnicza ‘Humanitas’ 2016, s. 359-379, przyjmuję, że tytułowy instrument prawny umożliwia realizację celu społeczno- gospodarczego zamierzonego przez strony, dokonujące pierwotnej czynności prawnej. Zauważam, że pomimo niewielkiej częstotliwości występowania w obrocie prawnym, konwersja nieważnej czynności prawnej jest instytucją ciągle żywą, umożliwiającą elastyczne stosowanie sankcji nieważności tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne ze względu na chronione prawnie interesy.

VII. Problematyka wykluczenia społecznego w kontekście bezpieczeństwa socjalnego pracowników

Moje zainteresowania badawcze dotyczyły również problematyki szeroko rozumianego wykluczenia społecznego i zatrudnienia prekaryjnego.

W rozdziale pt. *The method of international law in providing labour rights as human rights in the perspective of cultural relativism*, (w:) Bronisław Sitek, Aleksandra Ukleja (red.), “National security – definition, character and determinants. Studies on the quality of security”, Wydawnictwo WSGE 2012, s. 257-267, wyrażam pogląd, iż prawa człowieka, jakkolwiek są uniwersalne i oparte na prawie natury, wymagają ochrony z uwzględnieniem tradycji, kultury oraz religii państw. Zwracam uwagę na małą efektywność mechanizmu ochrony praw człowieka przyjętego na poziomie międzynarodowym. Podkreślam istotne znaczenie w tym obszarze regionalnych systemów ochrony praw człowieka.

W rozdziale pt. *Wykluczenie z rynku pracy jako rodzaj wykluczenia społecznego*, (w:) Zbigniew Góral (red.), „Bezrobocie i polityka zatrudnienia”, Wolters Kluwer 2013, s. 262-272, zwracam uwagę, że rozwiązanie problemu wykluczenia społecznego bezrobotnych wymaga kompleksowej polityki, która zapewni osobom bezrobotnym nie tylko włączenie w rynek pracy, ale także zatrudnienie odpowiedniej jakości, umożliwiające udział w szeroko rozumianym życiu społecznym.

W referacie konferencyjnym pt. *Unpaid internships as a form of precarious work*, opublikowanym w: Zbigniew Majkut, Piotr Starzyński, Grzegorz Majkut (red.), „Unpaid work. Section of the law. Vol. II”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2014, s. 67-75, zauważam, że celem stażu jest zapewnienie doświadczenia zawodowego, które ułatwia stażystom wejście na rynek pracy. Podnoszę, że dla osiągnięcia tego celu, staże muszą zawierać silny komponent szkoleniowy. Zwracam uwagę na ryzyko wykluczenia społecznego tych, którzy nie mogą sobie pozwolić na długie okresy nieodpłatnego stażu.

W rozdziale pt. *Social dumping in the light of the European labour standards - selected issues*, (w:) Magdalena Sitek, Gaetano Dammacco, Marta Wójcicka (red.), „Human rights between war and peace, Volume II”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2014, s. 227-240, wskazuję, że zjawisko dumpingu socjalnego ma charakter wielowymiarowy, a jego zwalczanie wymaga wdrożenia szeroko rozumianej koncepcji godnej pracy z uwzględnieniem poziomu rozwoju społecznego i gospodarczego poszczególnych państw. W tym ujęciu instytucja minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi jedno z narzędzi urzeczywistnienia godnej pracy i sprzyja ograniczaniu ubóstwa.

VIII. Publikacje dotyczące innych obszarów badawczych

Moje zainteresowania badawcze obejmowały także kwestię ochrony prywatności pracownika w miejscu pracy, zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, czasu pracy, wypadków przy pracy oraz zatrudnienia w administracji publicznej.

W artykule pt. *Employee monitoring in the workplace and the protection of privacy and personal data in employment law - selected issues*, “Journal of Modern Science”, 2014/23/4, s. 141-156, w poprzednim stanie prawnym krytycznie oceniam zgodność polskich przepisów dotyczących ochrony prywatności pracownika w miejscu pracy z normami międzynarodowymi i europejskimi. Postuluję wprowadzenie do prawa polskiego przepisów wprost określających

uprawnienia pracodawcy do stosowania nowoczesnych metod kontroli pracowników w miejscu pracy, takich jak monitoring. Podnoszę też potrzebę doprecyzowania sankcji za naruszenie przez pracodawcę prawa pracownika do prywatności. Postulaty *de lege ferenda* zgłoszone w opracowaniu pozostają zbieżne z art. 22² k.p. dodanym z dniem 25 maja 2018 r. W rozdziale pt. *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy w świetle prawa polskiego i europejskiego*, (w:) Magdalena Sitek, Iwona Niedziółka, Aleksandra Ukleja (red.), „Wymiary ochrony informacji i polityki bezpieczeństwa państwo - prawo – społeczeństwo”, Wydawnictwo WSGE 2014, s. 105-118, formułuję postulat *de lege ferenda* dopuszczalności pozyskiwania i przetwarzania za zgodą pracownika innych danych, niż wskazane w kodeksie pracy.

W artykule pt. *The principle of non-discrimination against part-time workers in the light of the Council Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time work*, „Journal of Modern Science” 2014/20/1, s. 221-244, zwracam uwagę, że prawo polskie w wielu przypadkach jest bardziej restrykcyjne niż tytułowa dyrektywa, m.in. w zakresie obowiązku pracodawcy, w miarę możliwości, uwzględnienia wniosku pracownika o zmianę wymiaru czasu pracy. Postuluję *de lege ferenda* podjęcie działań sprzyjających podejmowaniu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zachęcających pracowników niepełnoetatowych do wstępowania do związków zawodowych dla zapewnienia lepszej ochrony przysługujących im praw.

W rozdziale pt. *Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy*, (w:) Joseph Carby Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), „Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu”, Wolters Kluwer 2021, s. 361-384, wskazuję, że badanie przestrzegania omawianego zakazu powinno następować z zastosowaniem testu równości oraz odwołaniem do sytuacji prawnej porównywalnego pracownika. Zauważam, że o ile w odniesieniu do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, zapewnienie równego traktowania i niedyskryminacji jest środkiem to urzeczywistniania celów w obszarze polityki zatrudnienia to w przypadku zatrudnienia na czas określony ostatecznym celem jest równość i niedyskryminacja.

Problematykę czasu pracy poruszyłam w rozdziale pt. *Dodatkowe zatrudnienie w świetle ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy*, (w:) Teresa Wyka, Marcin Mielczarek (red.), „Prawo ochrony pracy - współczesność i perspektywy rozwoju”, Wolters Kluwer 2017, s. 195-211, zwracam uwagę, że kwalifikacja pracy wykonywanej w ramach dodatkowego zatrudnienia z dotychczasowym pracodawcą jako pracy nadliczbowej dopuszczalnej tylko w ramach limitów kodeksowych może stanowić nieuprawnioną ingerencję w wolność pracy pracownika. Podkreślam, że kwalifikacja prawna dodatkowego zatrudnienia wymaga wszechstronnego rozważenia okoliczności zawarcia oraz sposobu realizacji umowy o to zatrudnienie.

Pragnę również zwrócić uwagę na rozdział pt. *Uszczerbek na zdrowiu pracownika spowodowany czynnikiem samoistnym a wypadek przy pracy*, (w:) Małgorzata Czuryk, Kamila Naumowicz (red.), „Prawo ubezpieczeń społecznych. Wybrane problemy”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2016, s. 145-156, w którym koncentruję się na problemie obciążeń psychicznych w miejscu pracy jako przyczynie zewnętrznej wypadku przy pracy w odniesieniu do pracowników dotkniętych schorzeniem samoistnym. Zauważam, że specyfika pracy wykonywanej przez osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych jest nieodłącznie związana z silnym napięciem emocjonalnym. Na tym tle rozróżniam szerszą ochronę wypadkową dla pracowników szeregowych oraz węższą dla pracowników zarządzających zakładem pracy, których odporność psychiczna na stres w miejscu pracy powinna być większa.

W artykule pt. *El régimen de empleo en el servicio público en los países de Europa. El caso de Polonia*, „Revista Derecho del Trabajo”, Oscar Hernández Álvarez (red.), Fundación Universitas 2012/13, s. 533-557, zauważam, że reformy przeprowadzone w polskim prawie urzędniczym na przestrzeni lat wpisują się w obecną w krajach europejskich tendencję, którą cechuje stopniowe odchodzenie od modelu kariery na rzecz modelu pozycyjnego przy jednoczesnym zapewnieniu wąskiego korpusu urzędniczego cechującego się wzmożoną ochroną stosunku pracy. Zwracam uwagę na symptomy postępujących zmian w polskim prawie urzędniczym dotyczące podstawy prawnej zatrudnienia urzędniczego oraz przebiegu tego zatrudnienia. Dochodzę do wniosku, że na gruncie prawa polskiego występuje mieszany model zatrudnienia w administracji publicznej.

5.2. Udział w międzynarodowych i krajowych wydarzeniach naukowych

5.2.1. Przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych

Przed uzyskaniem stopnia doktora wygłosiłam jeden referat podczas zagranicznego seminarium naukowego, jeden referat podczas międzynarodowej konferencji naukowej oraz wzięłam udział bez referatu w 11 innych wydarzeniach naukowych (debaty i odczyty naukowe, zjazdy katedr). Ponadto, wzięłam udział w dwóch zagranicznych seminariach naukowych oraz otrzymałam dwa stypendia zagranicznych instytucji naukowych i uczelni.

W tamtym okresie moja aktywność naukowa była w dużej mierze związana z przygotowaniem rozprawy doktorskiej pt. *Wykluczenie społeczne i cele Unii Europejskiej w zakresie jego zwalczania* w Katedrze Doktryn Polityczno-Prawnych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego (szerzej zob. pkt 2.3. autoreferatu) oraz działalnością badawczą Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, stanowiącym integralną część Wydziału Prawa i Administracji UŁ.

Udział w wydarzeniach naukowych z referatem:

- 1) Referat pt. *The working poor as the socially excluded: A theoretical outline*, Seminaire international de droit comparé du travail, des relations industrielles et de la sécurité sociale „Droit social et travailleurs pauvres”, COMPTRASEC (Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale) - Université Montesquieu, Bordeaux IV, 29 czerwca - 10 lipca 2009 r. Koszty udziału w seminarium sfinansowane ze stypendium International Society for Labour Law and Social Security.
- 2) Referat pt. *Part-time work under the Polish Labour Law – selected issues*, International Student’s Conference on Atypical Employment, Katedra Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Towarzystwo Biblioteki Słuchaczy Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, maj 2008.

Udział w wydarzeniach naukowych bez referatu:

- 1) Seminaire international de droit comparé du travail, des relations industrielles et de la sécurité sociale „Les transformations des modes de représentation collective des travailleurs: le rôle du droit. Analyses comparatives”, Institut d’études du travail de Lyon - Université Lumière Lyon 2, 27 czerwca – 8 lipca 2011 r. Koszty udziału w

seminarium sfinansowane ze stypendium Institut d'études du travail de Lyon - Université Lumière Lyon 2.

- 2) Ogólnopolska Konferencja Naukowa pt. „Kontrola pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 3 – 4 kwietnia 2008 r.
- 3) Konferencja pt. „50-lecie Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego”, Polska Sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, 28 października 2008 r.
- 4) II Debata Tocqueville’owska pt. „Autorytet państwa – tradycja czy wola obywateli?”, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 25 października 2008 r.
- 5) Odczyt prof. Andrzeja K. Koźmińskiego pt. „Patriotyzm gospodarczy”, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 4 marca 2009 r.
- 6) Odczyt prof. Williama R. Stevensona Jr. pt. „The current state of American law and policy in the area of public tolerance and religious exercise”, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 24 marca 2009 r.
- 7) III Debata Tocqueville’owska pt. „Sąd czy ustawodawca. Legitymizacja sądownictwa konstytucyjnego we współczesnej Europie”, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 29 kwietnia 2009 r.
- 8) VIII Ogólnopolski Zjazd Katedr Doktryn Polityczno-Prawnych „Moralność i władza jako kategorie myśli politycznej”, Katedra Historii Doktryn Polityczno-Prawnych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, 24 – 26 września 2009 r.
- 9) Odczyt dr Ringo Ossewaarde pt. „Tocqueville and civic participation” w ramach Międzynarodowego Cyklu Odczytów poświęconych recepcji myśli polityczno-prawnej Alexisa de Tocqueville’a, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 4 listopada 2009 r.
- 10) Odczyt dr Ewy Atanassow pt. „Democracy and patriotism: Tocqueville’s view” w ramach Międzynarodowego Cyklu Odczytów poświęconych recepcji myśli polityczno-prawnej Alexisa de Tocqueville’a, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 6 stycznia 2010 r.
- 11) Odczyt prof. Cengiz Çağla pt. „Tocqueville: a thinker of freedom” w ramach Międzynarodowego Cyklu Odczytów poświęconych recepcji myśli polityczno-prawnej Alexisa de Tocqueville’a, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de

Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 10 marca 2010 r.

- 12) Odczyt dr Melvina Schuta pt. „Tocqueville on virtue”, w ramach Międzynarodowego Cyklu Odczytów poświęconych recepcji myśli polityczno-prawnej Alexisa de Tocqueville’a, Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 5 maja 2010 r.

5.2.2. Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

Po uzyskaniu stopnia doktora wygłosiłam 25 referatów naukowych, w tym 10 referatów podczas zagranicznych konferencji naukowych oraz 15 referatów podczas konferencji zorganizowanych w Polsce. Uczestniczyłam bez referatu w dwóch konferencjach zagranicznych oraz 12 konferencjach krajowych. Wśród wskazanych aktywności za szczególnie istotny uważam udział w światowych kongresach prawa pracy w Kapsztadzie (z referatem) oraz w Turynie. Wzięłam również udział w zagranicznym 3-tygodniowym stażu naukowo-dydaktycznym w Leuven (Belgia). Odbyłam także 5 innych zagranicznych pobytów badawczych, w tym 3 pobyty jako kierownik projektu badawczego finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki oraz 2 pobyty w związku z ekspertyzą badawczą przygotowaną przeze mnie dla Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie (zob. niżej).

Referaty wygłoszone za granicą:

- 1) Referat pt. *El régimen de empleo en el servicio público en los países de Europa*, 6to Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Fundación Universitas, 2 – 5 maja 2012 r., Margarita (Wenezuela).
- 2) Referat pt. *The right to information of trade unions and other employees’ representatives as an example of the fundamental right to information*, 12th International Conference on Human Rights “Communication as a Measure of Protection and Limitation of Human Rights. Information in Relation to Human Rights”, Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulteta, 1 – 2 czerwca 2012 r., Bratysława
- 3) Referat pt. *The European social policy from perspective of combating the social exclusion*, the 25th Helsinki Summer Seminar in International Law on International Law and Capitalism: Exploring the Legal Architecture of the Global Political Economy, University of Helsinki, 21 – 31 sierpnia 2012 r., Helsinki
- 4) Referat pt. *The social exclusion of the working poor*, International conference “Vulnerable Workers and Precarious Work in a Changing World”, Middlesex University, 10 – 11 września 2012 r., Londyn
- 5) Referat pt. *Procedural obstacles arising in vindication of employee's claim from labour relations*, International symposium „Access to Social Justice in International and Comparative Law”, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 6 – 7 czerwca 2013 r., Bordeaux
- 6) Referat pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe on the example of Poland*, International Conference "Social Justice in the Next Century", London School of Economics, 1 – 3 sierpnia 2014 r., Londyn

- 7) Referat pt. *The future of labour law in Poland - selected issues* (wystąpienie przygotowane wspólnie z prof. Zbigniewem Góralem, mój wkład oceniam na 50%, zajęłam się częścią referatu dotyczącą zbiorowego prawa pracy), XXI World Congress on Labour Law and Social Security, International Society for Labour and Social Security Law, 15 – 18 września 2015 r., Kapsztad (RPA)
- 8) Referat pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe*, International Legal Conference "25 Years After Transformation. Law, Legal Culture and Society in Central and Eastern Europe Between Continuity and Discontinuity", Masaryk University, 16 – 17 kwietnia 2015 r., Brno (Czechy)
- 9) Referat pt. *The Minimum Wage as an Instrument to Provide the Dignity at Work*, International Conference „Work and its value. Interdisciplinary reflections upon an ever-changing concept”, ADAPT, International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations, 24 – 26 listopada 2021 r., Bergamo (Włochy), (w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika”, na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)
- 10) Referat pt. *The role of minimum wage in promoting decent work and reducing inequality in a cohesive society*, VII International Conference on Human Rights "Smart Development as a Guarantee of Smart Sustainable and Inclusive Growth", Milton Friedman University in Budapest oraz Wyższą Szkołę Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi w Józefowie, 24 czerwca 2022 r., Budapeszt (w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika”, na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)

Udział w zagranicznych konferencjach bez referatu:

- 1) XXII World Congress on “Transformations of Work: Challenges for the National Systems of Labour Law and Social Security”, International Society for Labour and Social Security Law, 4 – 7 września 2018 r., Turyn (Włochy)
- 2) Seminarium "AI for Fundamental Rights at Work: Is the EC's Proposal on a European Approach to AI Up to It?", Labour Law Community, 10 czerwca 2021 r., wydarzenie on-line (platforma Zoom)

Zagraniczne pobyty badawcze:

1. Katholieke Universiteit Leuven (Belgia), 25 listopada – 13 grudnia 2013 r., staż naukowo-dydaktyczny pod opieką prof. Francka Hendrickxa w ramach projektu "Wzmocnienie potencjału dydaktycznego UWM w Olsztynie" („Strengthening the teaching capacity of the UWM in Olsztyn”), współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej. W trakcie stażu konsultowałam z prof. Franckiem Hendricksem założenia badawcze opracowań naukowych dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz metodologię przygotowywania prac naukowych. Ponadto zapoznałam się z metodologią prowadzenia zajęć dydaktycznych z zakresu prawa według podejścia do kształcenia nazwanego „Guided Independent Learning”. Taka polityka kształcenia na nowo formułuje relację student-nauczyciel. To student jest odpowiedzialny za proces

kształcenia, z kolei rolą wykładowcy jest zapewnienie mu optymalnego wsparcia merytorycznego. Zobowiązuje również wykładowcę do prowadzenia zajęć dydaktycznych z uwzględnieniem najnowszych trendów w dziedzinie nauczania - wykorzystania interdyscyplinarnych programów nauczania, najnowszych wyników badań naukowych oraz nowoczesnych technologii. Podczas stażu hospitowałam zajęcia dydaktyczne prowadzone w języku angielskim przez pracowników Instituut voor Arbeidsrecht Katholieke Universiteit Leuven. Odbycie stażu w Leuven pozwoliło mi na zdobycie cennych doświadczeń w zakresie nowoczesnej metodologii prowadzenia zajęć dydaktycznych.

2. Międzynarodowa Organizacja Pracy, siedziba główna w Genewie (Szwajcaria), 1 – 10 marca 2017 r., konsultacja założeń badawczych opracowań naukowych dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę z Patrickiem Belserem, kierownikiem zespołu „Wage Group” działającego w ramach MOP, kwerenda biblioteczna (pobyt umożliwił nawiązanie współpracy, której wynikiem jest przygotowanie ekspertyzy dla Międzynarodowej Organizacji Pracy, szerzej zob. pkt 7.2.2. autoreferatu).
3. Międzynarodowa Organizacja Pracy, siedziba główna w Genewie (Szwajcaria), 12 – 15 czerwca 2017 r., konsultacja z Patrickiem Belserem, kierownikiem zespołu „Wage Group” szczegółowych założeń badawczych ekspertyzy przygotowanej dla MOP, kwerenda biblioteczna – zapoznanie się z niepublikowanymi raportami krajowymi w sprawie stosowania Konwencji MOP nr 131 dotyczącej ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, i towarzyszącego jej Zalecenia nr 135 (na temat ekspertyzy dla Międzynarodowej Organizacji Pracy szerzej zob. pkt 7.2.2. autoreferatu).
4. Université Paris 1, Panthéon Sorbonne (Francja) Bibliothèque de droit social et études sociales, (18 – 30 listopada 2018 r.), kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu).
5. Université Paris 1, Panthéon Sorbonne, (Francja) Bibliothèque de droit social et études sociales, 20 – 25 maja 2019 r., kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)
6. Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid (Hiszpania), 13 – 19 października 2019 r., kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu).

Referaty wygłoszone w kraju:

- 1) Referat pt. *The role of human rights in providing labour law standards in globalizing labour law markets on the example of employee's right to information*, Międzynarodowa Konferencja Naukowa “East-Central Europe and Asia – challenges of the XXI-st century”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 18 – 19 czerwca 2012 r., Józefów
- 2) Referat pt. *Przyszłość związków zawodowych w obliczu globalizacji gospodarki*, VII

Ogólnopolska Konferencja Naukowa "Bezpieczeństwo a rozwój gospodarczy i jakość życia w świetle zagrożeń wewnętrznych i zewnętrznych", Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 20 kwietnia 2014 r., Warszawa

- 3) Referat pt. *Unpaid internships as a form of precarious work*, Międzynarodowa Konferencja Naukowa "Nieodpłatna praca", Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, 29 – 30 maja 2014 r., Gierłoż
- 4) Referat pt. *Social dumping in Europe in the light of human right to minimum wage*, 14th International Conference on Human Rights „Human rights between war and peace” zorganizowanej przez Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Aldo Moro University of Bari (Włochy), Comenius University in Bratislava (Słowacja), University of Valencia (Hiszpania), 13 – 14 czerwca 2014 r., Ostróda
- 5) Referat pt. *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy w świetle prawa polskiego i europejskiego*, III Międzynarodowa Konferencja Naukowa z cyklu Innow@cja – Administracja „Bezpieczeństwo informacji – wyzwania dla gospodarki i administracji”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 5 września 2014 r., Otwock
- 6) Referat pt. *The role of collective bargaining in the global economy*, III Konferencja Międzynarodowa "Europe and Asia challenges of the 21st century – Socio-economic relations”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 28 października 2014 r., Józefów
- 7) Referat pt. *Employment standards on the minimum wage in Poland in the light of the human right to respectful remuneration*, XV Międzynarodowa Konferencja Praw Człowieka "Współczesne problemy z realizacją kolektywnych praw człowieka", Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 1 – 2 czerwca 2015 r., Józefów
- 8) Referat pt. *International labour standards on wages*, IV Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Europe and Asia challenges of the 21st century – Opportunities for cooperation between Poland and Asia”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 2 czerwca 2015 r., Józefów
- 9) Referat pt. *The impact of the minimum wage regulation on precarious work in Poland*, International Seminar - Precarious Work. Current reality and perspectives, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 23 – 24 marca 2017 r., Łódź
- 10) Referat pt. *Skuteczność zajęcia wynagrodzenia za pracę w razie zawieszenia postępowania egzekucyjnego*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe rozwiązania prawne”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Izba Komornicza w Krakowie, 29 listopada 2019 r., Kraków
- 11) Referat pt. *Stosunek pracy asesora komorniczego*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Forum Asesorów Komorniczych”, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Rada Izby Komorniczej we Wrocławiu, 10 września 2021 r., Szklarska Poręba

- 12) Referat pt. *Szczególne kompetencje pracodawcy dotyczące czasu pracy na podstawie ustawy antykryzysowej*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Stosunki pracy w dobie pandemii”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Studenckie Koło Naukowe Prawa Pracy UMK w Toruniu, 25 marca 2021 r., wydarzenie on-line (MS Teams)
- 13) Referat pt. *Świadczenie postojowe w dobie pandemii*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Spotkania nauki i praktyki. Ubezpieczenia społeczne po roku pandemii Covid-19”, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Olsztynie, 22 kwietnia 2021 r., wydarzenie on-line (Webex meeting)
- 14) Referat pt. *Zakres podmiotowy prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę w świetle regulacji międzynarodowych i europejskich*, II Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Wokół pojęcia pracownika i pracodawcy”, Instytut Nauk Prawnych Kolegium Nauk Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego, Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk oraz Instytut Prawa Pracy i Polityki Społecznej, 5 października – 6 października 2021 r., Rzeszów (udział on-line) (w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” - na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)
- 15) Referat pt. *Charakter prawny minimalnego wynagrodzenia za pracę*, XIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy „Zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne w czasach kryzysów”, Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu, 12 – 14 maja 2022 r., Zawiercie (w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” - na temat projektu szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu)

Udział bez referatu w krajowych konferencjach i seminariach naukowych:

- 1) II. Seminarium Szubertowskie poświęcone upamiętnieniu życia i twórczości naukowej Profesora Waclawa Szuberta, Katedra Prawa Pracy oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 1 marca 2012 r., Łódź
- 2) V. Seminarium Szubertowskie „40 lat Kodeksu pracy”, Katedra Prawa Pracy, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 28 listopada 2014 r., Łódź
- 3) VI. Seminarium Szubertowskie pt. „Przyszłość prawa pracy”, w ramach którego odbyła się międzynarodowa konferencja z okazji 50-lecia pracy naukowej prof. dr hab. Michała Seweryńskiego, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Katedra Prawa Pracy, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego oraz Instytut Francuski, 16 października 2015 r., Łódź
- 4) Konferencja ku czci Profesora dr hab. Tadeusza Zielińskiego „Prawo pracy w obliczu kodyfikacji i nowelizacji ustawy o związkach zawodowych”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, 24 – 25 maja 2018 r., Kraków

- 5) IX. Seminarium Szubertowskie „Indywidualne Prawo Pracy – Propozycje i Tendencje Zmian”, Katedra Prawa Pracy, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 19 października 2018 r., Łódź
- 6) Ogólnopolska Konferencja Naukowa "Komornicy sądowi i koszty egzekucji - nowe rozwiązania prawne", Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Izba Komornicza w Krakowie, 7 grudnia 2018 r., Kraków
- 7) Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe wyzwania i perspektywy”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Izba Komornicza w Warszawie, 29 maja 2019 r., Warszawa
- 8) Ogólnopolski Zjazd Katedr i Zakładów Postępowania Cywilnego „Dostęp do ochrony prawnej w sądowym postępowaniu cywilnym”, Zakład Postępowania Cywilnego Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, Zakład Postępowania Cywilnego Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Katedra Postępowania Cywilnego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego, Towarzystwo Naukowe Procesualistów Cywilnych, 19 – 22 września 2019 r., Muszyna
- 9) Ogólnopolska konferencja naukowa „KPC 2019. Nowy kształt polskiego procesu cywilnego”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Beck Akademia, 6 grudnia 2019 r., Łódź
- 10) Konferencja "Prawo a praca w warunkach dystansu społecznego – dylematy wykładnicze", Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, 7 maja 2020 r. wydarzenie on-line (platforma WEBEX)
- 11) Deuxièmes Assises Franco-Polonaises de Droit, Séminaire avec le Prof Alain Supiot, authour du thème la gouvernance par les nombres, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz l'Institut d'Étudees Avancées de Nantes, 22 października 2020 r., wydarzenie on-line
- 12) Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Kobiety na rynku pracy i w ubezpieczeniach społecznych”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 9 czerwca 2021 r., wydarzenie on-line (MS Teams)

5.3. Recenzowanie prac naukowych w czasopismach punktowanych.

W okresie po uzyskaniu stopnia doktora sprawowałam funkcję recenzenta prac naukowych z zakresu prawa pracy w dwóch czasopismach:

- 1) „Gdańsko – Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, recenzje w numerze 7/2017 następujących opracowań :

- „Macierzyństwo i obowiązki rodzicielskie a sytuacja prawna bezrobotnego w świetle przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”
 - “Prawo “innych dzieci” do renty rodzinnej”
 - “Wynalazek pracowniczy – pojęcie”
 - “Pojęcie wypadku przy pracy – analiza prawna”
- 2) „Pracownik i Pracodawca”, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, stały recenzent od września 2020 r. Recenzje następujących opracowań:
- “Pojęcie wypadku przy pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego”, (w:) “Pracodawca i Pracownik” 2021/1 (vol. 6)
 - “Odpowiedzialność odszkodowawcza za naruszenie dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem”, (w:) “Pracodawca i Pracownik”, recenzja negatywna, 2020 r.

5.4. Członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach, sieciach i stowarzyszeniach naukowych.

Od 2008 r. członek Polskiej Sekcji Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Od 2021 r. członek Towarzystwa Naukowego Procesualistów Cywilnych

Od 2022 r. członek Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE

6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę.

6.1. Przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych

Osiągnięcia dydaktyczne:

2009/2010 zajęcia dydaktyczne (ćwiczenia), przedmiot „Doktryny polityczno-prawne”
(6 grup po 10 godzin)

Osiągnięcia organizacyjne oraz popularyzujące naukę:

W okresie 2008 – 2011 działałam w ramach Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville’a, które jest programową jednostką badawczą, stanowiącą integralną część Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Do moich zadań należała koordynacja działalności Centrum na płaszczyźnie organizacyjnej, w tym prowadzenie kalendarza zadań i wydarzeń, prowadzenie strony internetowej, pomoc w pozyskiwaniu środków finansowych na działalność statutową.

Uczestniczyłam w organizacji przez Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. Alexisa de Tocqueville'a wydarzeń naukowych wskazanych w pkt 5.2.1. autoreferatu. Do moich obowiązków należała promocja wydarzeń (przygotowanie i rozpowszechnienie materiałów promocyjnych i zaproszeń, kwestie związane z patronatem medialnym oraz obsługą wizualną wydarzenia, publikacja tekstu wystąpień prelegentów na stronie internetowej Centrum). W przypadku II. oraz III. Debaty Tocqueville'owskiej (szerzej zob. pkt 5.2.1. autoreferatu) dodatkowo również przygotowałam od strony organizacyjnej do wydania tekst debat (wstępna redakcja tekstu, zapewnienie korekty edytorskiej tekstu, kontakt z prelegentami i pozostałymi uczestnikami debaty, współpraca z wydawnictwem).

6.2. Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

Osiągnięcia dydaktyczne:

1. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Od 2012 r. prowadzę zajęcia ze studentami prawa, administracji oraz bezpieczeństwa wewnętrznego, w szczególności z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy, w tym prawa ubezpieczeń społecznych, a także polityki społecznej i zatrudnienia niepracowniczego.

W okresie 2014-2017 prowadziłam zajęcia z przedmiotu „Labour law” dla studentów programu Erasmus, zajęcia w języku angielskim.

W okresie 2013/2014 pełniłam funkcję opiekuna naukowego Studenckiej Poradni Prawnej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie w zakresie prawa pracy.

W roku akademickim 2021/2022 prowadziłam zajęcia z zakresu prawa pracy w Filii Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z siedzibą w Ełku.

Ponadto pełniłam funkcję promotora 104 prac licencjackich oraz 15 prac magisterskich. Aktualnie w ramach prowadzonego przeze mnie seminarium magisterskiego przygotowujących jest kolejnych 7 prac magisterskich.

2. Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie

W okresie 2012 - 2013 (3 semestry) prowadziłam zajęcia w zakresie szeroko rozumianego prawa pracy, w tym prawa urzędniczego i prawa ubezpieczeń społecznych, a także polityki społecznej.

Ponadto prowadziłam zajęcia w języku angielskim z przedmiotów:

- Legal aspects of safe business, 30 godzin (semestr letni 2011/2012)

- Quality management in the institutions responsible for internal security, 30 godzin (semestr zimowy 2012/2013).

3. Universitat de València, Hiszpania

Warsztaty „Terminología jurídica polaca”, IV Jornadas sobre Estudios de Derecho en Europa y Cursos de Terminología Jurídica (IV Conference on Law Studies in Europe and Legal Terminology Workshlops), Facultat de Dret, Universitat de València, 17 - 20 kwietnia 2012 r., prowadzenie zajęć w języku angielskim.

4. Università degli Studi di Bari Aldo Moro, Włochy

Wykład „Labour law” w ramach programu Erasmus+, 8 godzin, wrzesień 2013 r., prowadzenie zajęć w języku angielskim.

Wykład „Labour law” w ramach programu Erasmus+, 8 godzin, 15 – 18 marca 2016 r., prowadzenie zajęć w języku angielskim.

5. Washington College of Law, American University

Pełnienie funkcji sędziego w 20th Inter-American Human Rights Moot Court Competition, Academy on Human Rights and Humanitarian Law, Washington College of Law, American University, 18 – 22 maja 2015 r., Waszyngton. Aktywność tę uważam za szczególnie istotną ze względu na współpracę w międzynarodowym środowisku specjalistów w dziedzinie praw człowieka oraz zajmowanie się w jej ramach problematyką ochrony praw człowieka na kontynentach amerykańskich.

6. Izba Komornicza w Łodzi

Nieprzerwanie od 2020 r. prowadzę zajęcia z aplikantami komorniczymi w zakresie prawa pracy, egzekucji sądowej z wynagrodzenia za pracę oraz egzekucji sądowej z rachunku bankowego w ramach aplikacji zorganizowanej przez Izbę Komorniczą w Łodzi, wspólnej dla aplikantów z Izb Komorniczych w Łodzi, Gdańsku, Szczecinie oraz Poznaniu.

Przeprowadziłam szkolenie pt. *Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem kancelarii* dla komorników sądowych i asesorów komorniczych Izby Komorniczej w Łodzi, 2 października 2019 r., Jastrzębia Góra.

Osiągnięcia organizacyjne:

Nieprzerwanie od października 2018 r. jestem członkiem Uczelnianej Komisji Inwentaryzacyjnej Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Do moich zadań należy opiniowanie projektów rozstrzygnięć Komisji dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników oraz odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone.

W okresie 2019 – 2022 aktywnie działałam w strukturach samorządu zawodowego komorników sądowych. Byłam członkiem Krajowej Rady Komorniczej VI oraz VII kadencji

(2019, 2020 – 2022) oraz Przewodniczącą IV Komisji ds. naukowych i międzynarodowych Krajowej Rady Komorniczej VII kadencji (2020 – 2022) (szerzej zob. pkt 7.2.4. autoreferatu).

Osiągnięcia popularyzujące naukę:

- 1) Referat pt. *What can I study and research at the European Universities? Poland*, IV Jornadas sobre Estudios de Derecho en Europa y Cursos de Terminología Jurídica (IV Conference on Law Studies in Europe and Legal Terminology Workshops), Facultat de Dret, Universitat de València, 17 – 20 kwietnia 2012 r., Hiszpania
- 2) Wykład z prawa pracy dla dzieci i młodzieży pt. *Na jakiej podstawie są zatrudniani Polacy?*, 14. Olsztyńskie Dni Nauki Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, 23 września 2016 r., Olsztyn
- 3) Wpis na blog naukowy Cooperante pt. „Kolejny krok w kierunku dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE”, 13 czerwca 2022 r.: <https://cooperante.uni.lodz.pl/2022/06/13/kolejny-krok-w-kierunku-dyrektywy-w-sprawie-adekwatnych-wynagrodzen-minimalnych-w-ue/>
- 4) Członek w Sądzie Konkursowym w VIII oraz IX edycji Konkursu na najlepszą pracę magisterską z zakresu sądowego postępowania egzekucyjnego oraz ustroju organów egzekucyjnych organizowanego przez Krajową Radę Komorniczą w Warszawie (2021 r. oraz 2022 r.)

7. Oprócz kwestii wymienionych w pkt. 1-6, wnioskodawca może podać inne informacje, ważne z jego punktu widzenia, dotyczące jego kariery zawodowej.

7.1. Przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych

W trakcie studiów (2005 – 2007) odbywałam praktyki w Studenckim Punkcie Informacji Prawnej „Klinika Prawa – Klinika Praw Dziecka” UŁ, w ramach których ukończyłam podstawowy kurs z zakresu mediacji.

W okresie studiów doktoranckich otrzymałam dwa stypendia od zagranicznych instytucji naukowych i uczelni:

- 1) International Society for Labour Law and Social Security (2009 r.)
- 2) Institut d'études du travail de Lyon - Université Lumière Lyon 2. (2011 r.)

Stypendia służyły sfinansowaniu udziału w zagranicznych seminariach naukowych (szerzej zob. pkt 5.2.1).

W trakcie studiów doktoranckich otrzymałam trzy listy gratulacyjne od Rektora Uniwersytetu Łódzkiego za bardzo dobre wyniki w nauce (dotyczą roku akademickiego 2006/2007, 2007/2008 oraz 2008/2009).

Studia doktoranckie ukończyłam w gronie 5% najlepszych absolwentów studiów doktoranckich w roku akademickim 2010/2011 (wg zaświadczenia Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 18 września 2012 r.).

7.2. Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

7.2.1. Projekt badawczy Narodowego Centrum Nauki

Za szczególnie istotny przejaw aktywności naukowej po uzyskaniu stopnia doktora uważam uzyskanie w procedurze konkursowej grantu na realizację indywidualnego projektu badawczego nr 2017/26/D/HS5/01050 pt. *Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika* sfinansowanego przez Narodowe Centrum Nauki w wysokości 128 940,00 zł (konkurs „Sonata”, data rozpoczęcia realizacji projektu: 15 marca 2018 r., termin zakończenia realizacji projektu: 14 marca 2021 r.).

Przedmiotem projektu jest teoretycznoprawna analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przeprowadzone badania uwzględniają perspektywę interdyscyplinarną, wskazującą na godność jako aksjologiczną wartość leżącą u podstaw regulacji dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę. Odwołują się do założeń ustalania minimalnego wynagrodzenia, w tym m.in. potrzeb pracobiorcy i jego rodziny, kosztów utrzymania, uwarunkowań społecznych oraz ekonomicznych, a także ich pogodzenia w kontekście polityki zrównoważonego rozwoju. Opierają się na analizie instrumentów Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy i Unii Europejskiej, a także na badaniach prawnoporównawczych dziesięciu wybranych państw europejskich.

W ramach projektu konstruuje normatywny standard minimalnego wynagrodzenia za pracę na gruncie międzynarodowego i europejskiego systemu praw człowieka oraz wskazuję jego wpływ na krajowe porządki prawne. Na tym tle analizuję zakres podmiotowy prawa do minimalnego wynagrodzenia oraz jego zróżnicowanie ze względu na kryteria geograficzne, sektorowe, wiek i nabywanie kwalifikacji. Przedstawiam i analizuję strukturę minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz jego składników. Badam kryteria ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym świetle zwracam uwagę na nadrzędne kryterium godziwego standardu życia pracobiorcy oraz ustalam relację między kryteriami społecznymi i gospodarczymi. Przedstawiam mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia ze szczególnym uwzględnieniem roli właściwej władzy publicznej i partnerów społecznych oraz zwróceniem uwagi na wyodrębnienie na poziomie krajowym modeli ustawowych i układowych.

W ramach projektu opracowałam pierwszą w polskim piśmiennictwie prawniczym monografię dotyczącą minimalnego wynagrodzenia za pracę. Książka pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, została opublikowana przez Wydawnictwo C.H. Beck w 2022 r. (szerzej zob. pkt 4.1. autoreferatu). Częstkowe wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu zaprezentowałam w sześciu innych publikacjach, w tym w trzech artykułach opublikowanych w zagranicznych czasopismach naukowych. Ponadto kolejne opracowanie zostało przesłane do publikacji (zob. szczegóły pkt 5.1. cz. I autoreferatu).

W ramach projektu przeprowadziłam kwerendy biblioteczne w Bibliothèque de droit social et études sociales, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne (listopad 2018 r., maj 2019 r.) oraz

kwerendę biblioteczną w Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid (listopad 2019 r.). W czasie realizacji projektu miałam obniżone o połowę pensum na uczelni. W okresie 19 listopada 2018 r. – 31 grudnia 2020 r. nie wykonywałam czynnie zawodu komornika sądowego - przebywałam na urlopie naukowym związanym z realizacją projektu NCN.

7.2.2. Przygotowanie ekspertyz i innych opracowań na zlecenie różnych podmiotów

1) Międzynarodowa Organizacja Pracy

Przygotowanie ekspertyzy pt. *National models of determination of the minimum wage and their importance in providing for the needs of workers and their families*, współpraca z Międzynarodową Organizacją Pracy w charakterze zewnętrznego eksperta na podstawie External Collaboration Contract No. 41190382/0 z dnia 12 czerwca 2017 r., International Labour Office, Geneva, okres realizacji umowy: 12 czerwca 2017 r. – 30 września 2017 r. Na podstawie tej umowy przygotowałam raport badawczy pt. *Legal criteria for minimum wage fixing in selected countries around the world*, w którym opracowałam typologię państw z uwzględnieniem stosowanych w krajowych porządkach prawnych kryteriów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Punktem wyjścia dla przeprowadzonej analizy było wyodrębnienie czterech głównych krajowych modeli, tj. modelu opartego na kryterium potrzeb (Rosja, Bułgaria, Portugalia, Brazylia, Argentyna, Indonezja, Tajlandia, Republika Południowej Afryki oraz Kongo); modelu opartego na innych kryteriach społecznych (Francja, Polska, Hiszpania, Stany Zjednoczone, Chiny, Japonia, Egipt, Algieria); modelu opartego na kryteriach ekonomicznych (Wielka Brytania, Niemcy oraz Kanada, w tym Kolumbia Brytyjska, Manitoba, Saskatchewan, Nowa Funlandia i Labrador) oraz modelu niezawierającego ustawowych kryteriów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę (Kanada, w tym Ontario, a także Malezja, Afganistan, Gabon, Nigeria, Kamerun, Republika Środkowoafrykańska, Zambia, Zimbabwe i Sudan). Analizę przeprowadziłam na podstawie krajowych regulacji prawnych oraz dostępnego orzecznictwa i literatury, ze szczególnym uwzględnieniem krajowych raportów przesłanych do MOP w celu przygotowania badania dotyczącego zgodności krajowych rozwiązań prawnych z Konwencją nr 131 dotyczącą ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się oraz towarzyszącym jej Zaleceniem nr 135. W ramach analizy dokonałam oceny krajowych rozwiązań prawnych z perspektywy ich zgodności z kryteriami ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę określonymi w Konwencji nr 131 oraz Zaleceniu nr 135. Raport został przygotowany na wewnętrzne potrzeby MOP (niepublikowany).

2) Krajowa Rada Komornicza

Przygotowanie merytoryczne wniosku Krajowej Rady Komorniczej do Trybunału Konstytucyjnego wraz z uzasadnieniem o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przepisów ustawy z 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych oraz ustawy z 28 lutego 2018 r. o kosztach komorniczych w następującym zakresie:

1. Uznania ograniczenia dodatkowej aktywności zarobkowej komornika wobec braku gwarantowanego dochodu z tytułu służby komorniczej za nieproporcjonalne ograniczenie wolności pracy, tj. niezgodności art. 34 ust. 1 i 2 w zw. z art. 150 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych z art. 65 ust. 1 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji

RP.

2. Uznania przeniesienia ciężaru finansowego realizacji zadań publicznych na samorząd komorniczy, co ostatecznie obciąża komorników sądowych, za nieproporcjonalne ograniczenie ich prawa własności i innych praw majątkowych oraz naruszenie zasady demokratycznego państwa prawnego, tj. niezgodności art. 202 ust. 1 pkt 19 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych z art. 64 ust. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 i art. 2 Konstytucji RP.
3. Uznania zwolnienia Skarbu Państwa od uiszczania opłat egzekucyjnych, co negatywnie wpływa na wysokość wynagrodzenia komornika za pełnioną służbę, za nieproporcjonalne ograniczenie jego praw własności i innych praw majątkowych oraz nieuzasadnione uprzywilejowanie państwowych jednostek organizacyjnych względem innych podmiotów życia gospodarczego, tj. niezgodności art. 45 ust. 2 ustawy z dnia 28 lutego 2018 r. o kosztach komorniczych z art. 64 ust. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 oraz art. 20 Konstytucji RP.

Wniosek Krajowej Rady Komorniczej został uzupełniony o powyższe elementy na podstawie uchwały KRK nr 2196/VI z dnia 10 września 2019 r.

- 3) Światowa Unia Komorników Sądowych (International Union of Judicial Officers, dalej UIHJ)

Kontakty z UIHJ w ramach członkostwa w KRK (zob. szerzej pkt 7.2.4. autoreferatu). Przygotowywanie raportów dla UIHJ na temat zmian w prawie polskim w zakresie postępowania egzekucyjnego.

7.2.3. Wykonywanie zawodu komornika sądowego

2012 – 2013 – powołanie na stanowisko asesora komorniczego w obszarze Sądu Apelacyjnego w Łodzi, decyzja Prezesa Sądu Apelacyjnego z dnia 5 kwietnia 2012 r. nr W.IV47-105/12/E

2013 – nadal - komornik sądowy przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, decyzja Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 lipca 2013 r. nr DSO-VIII-634-295/13, DSO-VIII-634-296/13/10 (od 19 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. - urlop naukowy poświęcony realizacji projektu badawczego NCN, szerzej zob. pkt 7.2.1. autoreferatu).

7.2.4. Aktywność w ramach samorządu zawodowego komorników sądowych

2019 – 2022 członek Krajowej Rady Komorniczej jako delegat Izby Komorniczej w Łodzi (VI i VII kadencja)

2020 - 2022 przewodnicząca IV Komisji ds. naukowych i międzynarodowych Krajowej Rady Komorniczej (komisja stała), na podstawie uchwały nr 2426/VII Krajowej Rady Komorniczej z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie powołania przewodniczących i wiceprzewodniczących komisji stałych Krajowej Rady Komorniczej VII kadencji.

Do moich obowiązków należała współpraca ze środowiskiem naukowym, w tym z Ośrodkiem

Naukowo-Szkoleniowym przy Krajowej Radzie Komorniczej, organizacja ogólnopolskich szkoleń komorników sądowych oraz przygotowanie ich programu, współpraca ze Światową Unią Komorników Sądowych z siedzibą w Paryżu (UIHJ) oraz organizacjami komorników z innych krajów.

Za szczególnie istotne uważam działania podjęte przeze mnie w celu wytworzenia i udostępnienia nośnika (platformy) umożliwiającej przeprowadzanie szkoleń e-learningowych dla aplikantów, asesorów i komorników sądowych. W ramach Komisji kierowałam 2-etapową procedurą konkursową dotyczącą wyboru oferty w przedmiocie wytworzenia i udostępnienia dla samorządu komorniczego platformy e-learningowej do przeprowadzania zdalnych szkoleń zawodowych.

Ponadto jako przewodnicząca Komisji reprezentowałam Krajową Radę Komorniczą podczas posiedzenia Rady Stałej Światowej Unii Komorników Sądowych (UIHJ) w dniu 20 maja 2022 r. w Glasgow (Szkocja). Sprawozdanie z posiedzenia zostało opublikowane w: „Nowa Currenda” 2022/8, s. 73-78 (współautorstwo z Małgorzatą Pędziszczak).

Od 20 kwietnia 2020 r. współpracuję z Zespołem ds. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka przy Ministerstwie Spraw Zagranicznych z ramienia Krajowej Rady Komorniczej.

8. Informacje naukometryczne

8.1. Zestawienie punktacyjne całego dorobku publikacyjnego

	Łączna liczba prac	Liczba prac z IF	Liczba prac z punktacją MNSiW	Łączna wartość z IF	Łączna wartość punktacji MSNiW
Ogółem	53	0	50	0,00	1076
Artykuł w czasopiśmie polskim	13	0	13	0,00	334
Artykuł w czasopiśmie zagranicznym	5	0	5	0,00	38
Głosa	3	0	3	0,00	91
Referat konferencyjny	1	0	1	0,00	5
Monografia	2	0	2	0,00	240
Rozdział (fragment) w monografii naukowej	28	0	26	0,00	368
Sprawozdanie	1	0	0	0,00	0

8.2. Analiza cytowań

Lp.	Rok	Tytuł publikacji	Ilość cytowań w bazie Web of Science Core Collection	Ilość cytowań w bazie Google Scholar	Ilość cytowań w bazie Scopus
1.	2021	Minimalne wynagrodzenie za pracę w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy <i>Praca i Zabezpieczenie Społeczne</i>	-	1	-
2.	2020	Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego <i>Monografia</i>	-	1	-
3.	2016	Podstęp w stosunkach pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	1	-
4.	2015	Pozorność w stosunkach pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
5.	2014	Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w świetle Dyrektywy Rady 97/81/WE zawierającej Ramowe Porozumienie dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
6.	2014	Employee monitoring in the workplace and the protection of privacy and personal data in employment law – selected issues <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
Suma cytowań:			0	9	0

Podsumowanie cytowań w bazie Web of Science Core Collection wg stanu 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 0	liczba cytowań = 0	Index Hirscha (Index h) = 0
----------------------------	--------------------	-----------------------------

Podsumowanie cytowań w bazie Google Scholar wg stanu na dzień 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 6	liczba cytowań = 9	Index Hirscha (Index h) = 2
----------------------------	--------------------	-----------------------------

Podsumowanie cytowań w bazie Scopus wg stanu na dzień 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 0	liczba cytowań = 0	Index Hirscha (Index h) = 0
----------------------------	--------------------	-----------------------------

8.3. Informacje dodatkowe (cytowania nieuwzględnione w bazie Google Scholar)

1) Monografia pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, została zacytowana w:

- J. Wratny, „Wybrane problemy polityki prawa w zakresie płac. Między sprawiedliwością a rynkiem”, (w:) K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga (red.), „Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf”, Wolters Kluwer 2022, przypis nr 11, 18 na s. 766 i n.

2) Monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020 (oprócz jednego cytatu uwzględnionego w bazie Google Scholar) została zacytowana w:

- M. Rylski, „Stosunek zatrudnienia komornika sądowego. Zagadnienia konstrukcyjna i wybrane uprawnienia quasi-pracownicze”, *Currenda* 2020, stron 222, piętnaście cytatów, na stronach 29, 36, 39, 44, 49, 50, 54, 55, 59, 68, 70, 88, 89, 105 oraz 106.
- P. Jadłowski, „Ocena regulacji właściwości sądu w sprawach ze skargi na czynności komornika po dniu 1 stycznia 2019 r.”, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2021/1, przypis nr 4 na s. 80.
- M. Pawłowska, „Odwołanie komornika z zajmowanego stanowiska – praktyczne aspekty”, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2022/7, przypisy nr 25, 27, 31, 33 na s. 32 i n.

3) Rozdział pt. *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia - kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę*, (w:) Zbigniew Góral, Marcin Mielczarek (red.), „40 lat Kodeksu pracy”, C.H. Beck 2015, został zacytowany w:

- M. Seweryński, „Nowe tendencje w dziedzinie wynagrodzenia za pracę”, (w:) A. J. Witosz (red.), „Kapitał, praca, człowiek. Księga jubileuszowa Profesora Jana Wojtyły”, C.H. Beck 2016, s. 117 i n. (Legalis).

- K. Walczak, „Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy”, C.H. Beck 2018, przypisy nr 40, 54 na s. 155 i n.
 - A. Marciniak, „Sądowe postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych”, Wolters Kluwer 2019, przypis nr 1 na s. 351.
 - M. Mędrala, „Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy”, Wolters Kluwer 2019, przypis nr 60 na s. 102.
 - A. Miętek, „Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy”, C.H. Beck 2019, przypis nr 238 na s. 326.
 - A. J. Szereda, Komentarz do Działu II. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę. Wprowadzenie (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz do art. 730–1095¹”, C.H. Beck 2020, Legalis, pkt 2.
- 4) Artykuł pt. *Błąd co do treści czynności prawnej w stosunkach pracy*, „Journal of Modern Science” 2015/4, został zacytowany w:
- J. Jaskulska, „Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 Kodeksu pracy”, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 2021, przypis nr 149 na s. 193.
- 5) Rozdział pt. *Egzekucja sądowa ze świadczeń ze stosunku pracy a ochrona wynagrodzenia za pracę*, w: Z. Szczurek, G. Sikorski (red.), „Cechą sprawiedliwości jest nie krzywdzić ludzi. Księga pamiątkowa ku czci Zenona Knypla”, Currenda 2017, został zacytowany w:
- A. J. Szereda, Komentarz do Działu II. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę. Wprowadzenie (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz do art. 730–1095¹”, C.H. Beck 2020, Legalis (w wykazie literatury do Działu II Kpc)
- 6) Rozdział pt. *Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę*, (w:) M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), „Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy”, TNOiK Dom Organizatora 2017, został zacytowany w:
- K. Walczak, „Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy”, C.H. Beck 2018, przypis nr 39 na s. 155.
 - D. Minich, A. Moskwa, „Wynagrodzenie za pracę. Czy wynagrodzenie minimalne oraz wynagrodzenie godziwe odpowiadają zasadzie sprawiedliwości społecznej? (preliminaria)”, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018/3, przypis nr 17 na s. 28 i n. (Lex).

- 7) Rozdział pt. *Dodatkowe zatrudnienie w świetle ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy*, (w:) Teresa Wyka, Marcin Mielczarek (red.), „Prawo ochrony pracy - współczesność i perspektywy rozwoju”, Wolters Kluwer 2017, został zacytowany w:
- H. Szewczyk, „Ewolucja regulacji prawnej w zakresie dodatkowego zatrudnienia pracowników”, (w:) A. Lityński, A. Matan, M. Mikołajczyk, D. Nawrot, G. Nancka (red. nauk.), „Verus amicus rara avis est: studia poświęcone pamięci Wojciecha Organiściaka”, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego 2020, przypis nr 24 na s. 764.
- 8) Artykuł pt. *Egzekucja sądowa z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług po nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 22.07.2016 r.*, „Państwo i Prawo” 2018/6, s. 90-106, został zacytowany w:
- A. Marciniak, „Sądowe postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych”, Wolters Kluwer 2019, przypis nr 1 na s. 351.
 - A. J. Szereda, Komentarz do Działu II pt. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę, art. 880 i n. k.p.c., (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz do art. 730–1095¹”, C.H. Beck 2020, Legalis (w wykazie literatury do Działu II Kpc)
 - J. Szachta, „Problem ograniczenia egzekucji ze świadczenia otrzymywanego przez zleceniobiorcę z tytułu umowy zlecenia”, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2021/9, przypis nr 18 na s. 62.
 - J. Misztal-Konecka, „Kilka uwag o ochronie wynagrodzenia za pracę”, (w:) J. Jagieła, R. Kulski (red.), „Symbolae Andreae Marciniak Dedicatae”, C.H. Beck 2022, przypis 9 na s. 679.
- 9) *Roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika w wieku przedemerytalnym jako nadużycie prawa podmiotowego. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 marca 2018 r., II PK 8/17*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2019/1, został zacytowany w:
- J. Iwulski, Komentarz do art. 477¹ k.p.c., (w:) Tadeusz Wiśniewski (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom. II. Artykuły 367–505³⁹”, Wolters Kluwer 2021, LEX teza nr 3.
- 10) Artykuł pt. *Konstytucyjne uwarunkowania ochrony pracy komornika sądowego – zarys problematyki*, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2019/4, został zacytowany w:
- M. Rylski, „Stosunek zatrudnienia komornika sądowego. Zagadnienia konstrukcyjne i wybrane uprawnienia quasi-pracownicze”, Currenda 2020, przypis 9 na s. 17.

11) Artykuł pt. *Ochrona wynagrodzenia za pracę w toku egzekucji sądowej z rachunku bankowego pracodawcy*, „Państwo i Prawo” 2020/4, został zacytowany w:

- T. Żyznowski, Komentarz do art. 890 k.p.c., (w:) T. Wiśniewski (red.), „Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom IV. Artykuły 730–1088”, Wolters Kluwer 2021, LEX teza nr 2.

12) Artykuł pt. *Skuteczność zajęcia wynagrodzenia za pracę w razie zawieszenia postępowania egzekucyjnego* (w:) R. Flejszar (red.), „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe rozwiązania prawne”, Currenda 2020, został zacytowany w:

- J. Gudowski, Komentarz do art. 833 k.p.c., (w:) J. Gudowski, „Kodeks postępowania cywilnego. Orzecznictwo. Piśmiennictwo. Tom V”, Wolters Kluwer 2020, LEX (w wykazie literatury do art. 833 k.p.c.).

.....
(podpis wnioskodawcy)

dr Katarzyna Bomba
(imię i nazwisko wnioskodawcy)

Wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny

I. WYKAZ OSIĄGNIĘĆ NAUKOWYCH ALBO ARTYSTYCZNYCH, O KTÓRYCH MOWA W ART. 219 UST. 1. PKT 2 USTAWY

I.1. Monografie naukowe, zgodnie z art. 219 ust. 1. pkt 2a ustawy:

- 1) Monografia pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, stron LI + 331, ISBN 978-83-8235-321-1
- 2) Monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020, stron 406, ISBN: 978-83-8187-114-3

I.2. Cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych, zgodnie z art. 219 ust. 1. pkt 2b ustawy - nie dotyczy

I.3. Wykaz zrealizowanych oryginalnych osiągnięć projektowych, konstrukcyjnych, technologicznych lub artystycznych, zgodnie z art. 219 ust. 1. pkt 2c ustawy - nie dotyczy

II. WYKAZ AKTYWNOŚCI NAUKOWEJ ALBO ARTYSTYCZNEJ

1. Wykaz opublikowanych monografii naukowych (z zaznaczeniem pozycji niewymienionych w pkt I.1) – po uzyskaniu stopnia doktora:

- 1.1. Monografia pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, C.H. Beck 2022, stron LI + 331, ISBN 978-83-8235-321-1
- 1.2. Monografia pt. *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*, Wolters Kluwer 2020, stron 408, ISBN 978-83-8187-114-3

2. Wykaz opublikowanych rozdziałów w monografiach naukowych

2.1. Przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych

Rozdział pt. *Skutki zawarcia umowy o pracę z nieistniejącą spółką z o.o.*, (w:) Krzysztof Stefański (red.), „Prawo Pracy”, Seria: Biblioteka Studenckich Poradni Prawnych, C.H. Beck 2008, s. 50-63. Tekst został przedrukowany pod tym samym tytułem w: Izabela Kraśnicka (red.), „Metodologia pracy w Studenckiej Poradni Prawnej”, C.H. Beck 2009, s. 352-363.

2.2. Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

1. Rozdział pt. *The method of international law in providing labour rights as human rights in the perspective of cultural relativism*, (w:) Bronisław Sitek, Aleksandra Ukleja (red.), "National security – definition, character and determinants. Studies on the quality of security", Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide de Gasperi (dalej Wydawnictwo WSGE) 2012, s. 257-267.
2. Rozdział pt. *Wykluczenie z rynku pracy jako rodzaj wykluczenia społecznego*, (w:) Zbigniew Góral (red.), „Bezrobocie i polityka zatrudnienia”, Wolters Kluwer 2013, s. 262-272.
3. Rozdział pt. *The role of collective bargaining in the global economy*, (w:) Magdalena Sitek, Michał Łęski (red.), „Socio-economic relations between Europe and Asia in the 21st century”, Wydawnictwo WSGE 2014, s. 143-154.
4. Rozdział pt. *Social dumping in the light of the European labour standards - selected issues*, (w:) Magdalena Sitek, Gaetano Dammacco, Marta Wójcicka (red.), „Human rights between war and peace, Volume II”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2014, s. 227-240.
5. Rozdział pt. *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy w świetle prawa polskiego i europejskiego*, (w:) Magdalena Sitek, Iwona Niedziółka, Aleksandra Ukleja (red.), „Wymiary ochrony informacji i polityki bezpieczeństwa państwo - prawo – społeczeństwo”, Wydawnictwo WSGE 2014, s. 105-118.
6. Rozdział pt. *International labour standards on wages*, (w:) Magdalena Sitek, Michał Łęski (red.), „Opportunities for cooperation between Europe and Asia”, Wydawnictwo WSGE 2015, s. 141-156.
7. Rozdział pt. *Employment standards on the minimum wage in Poland in the light of the human right to respectful remuneration*, (w:) Magdalena Sitek, Peter Terem, Marta Wójcik (red.), „Collective human rights in the first half of the 21st century”, Wydawnictwo WSGE 2015, s. 485-494.
8. Rozdział pt. *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia - kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę*, (w:) Zbigniew Góral, Marcin Mielczarek (red.), „40 lat Kodeksu pracy”, C.H. Beck 2015, s. 203-216.
9. Rozdział pt. *"Inne ważne przyczyny" jako przesłanka rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim*, (w:) Anna Musiała, Aleksandra Bocheńska (red.), „Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia”, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza 2016, s. 147-166.
10. Rozdział pt. *Konwersja nieważnej czynności prawnej*, (w:) Dorota Fleszer, Anna Rogacka-Łukasik (red.), „Studia Administracyjne i Cywilne, Księga pamiątkowa profesora Stanisława Malarskiego”, Oficyna Wydawnicza 'Humanitas' 2016, s. 359-379.
11. Rozdział pt. *Uszczerbek na zdrowiu pracownika spowodowany czynnikiem samoistnym a wypadek przy pracy*, (w:) Małgorzata Czuryk, Kamila Naumowicz (red.), „Prawo ubezpieczeń społecznych. Wybrane problemy”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2016, s. 145-156.
12. Rozdział pt. *Przyszłość związków zawodowych w obliczu globalizacji gospodarki*, (w:) Magdalena Sitek, Małgorzata Such-Pyrgiel (red.), „Jednostka - zbiorowość - państwo w dobie społeczeństwa ponowoczesnego”, Wydawnictwo WSGE 2016, s. 111-126.
13. Rozdział pt. *Uprawnienie inspektora pracy do wydania nakazu zapłaty wynagrodzenia za pracę*, (w:) Anna Musiała (red.), „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Inspekcja Pracy - wyzwania przyszłości”, Wydawnictwo Naukowe UAM 2017, Seria Prawo Nr 200, s. 87-102.

14. Rozdział pt. *Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę*, (w:) Marzena Szablowska-Juckiewicz, Beata Rutkowska, Anna Napiórkowska (red.), „Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza, Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy”, TNOiK Dom Organizatora 2017, s. 241-257.
15. Rozdział pt. *Egzekucja sądowa ze świadczeń ze stosunku pracy a ochrona wynagrodzenia za pracę*, (w:) Zbigniew Szczurek, Grzegorz Sikorski (red.), „Cechą sprawiedliwości jest nie krzywdzić ludzi. Księga pamiątkowa ku czci Zenona Knypla” Wydawnictwo Currenda 2017, s. 107-120.
16. Rozdział pt. *Dodatkowe zatrudnienie w świetle ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy*, (w:) Teresa Wyka, Marcin Mielczarek (red.), „Prawo ochrony pracy - współczesność i perspektywy rozwoju”, Wolters Kluwer 2017, s. 195-211.
17. Rozdział pt. *Skuteczność zajęcia wynagrodzenia za pracę w razie zawieszenia postępowania egzekucyjnego*, (w:) Radosław Flejszar (red.), „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe rozwiązania prawne”, Wydawnictwo Currenda 2020, s. 109-130.
18. Rozdział pt. *Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy*, (w:) Joseph Carby Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc (red.), „Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu”, Wolters Kluwer 2021, s. 361-384.
19. Rozdział pt. *Komornicy*, (w:) Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), „System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, s. 140-158 (pkt 2.5.1.).
20. Rozdział pt. *Perspektywy analizy statusu prawnego komornika*, (w:) Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), „System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, s. 729-735 (pkt 3.1.).
21. Rozdział pt. *Służba komornicza*, (w:) Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), „System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, s. 735-751 (pkt 3.2.).
22. Rozdział pt. *Powołanie i odwołanie komornika sądowego*, (w:) Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), „System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, s. 752-785 (pkt 3.3.).
23. Rozdział pt. *Prowadzenie kancelarii komorniczej*, (w:) Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), „System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, s. 785-798 (pkt 3.4.).
24. Rozdział pt. *Prawa i obowiązki komornika sądowego związane z wykonywaniem ustawowych zadań*, (w:) Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), „System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, s. 798-828 (pkt 3.5.).
25. Rozdział pt. *Odpowiedzialność dyscyplinarna komornika sądowego*, (w:) Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), „System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, s. 828-855 (pkt 3.6.).
26. Rozdział pt. *Rola samorządu zawodowego komorników w pełnieniu służby przez komornika sądowego*, (w:) Krzysztof Wojciech Baran (red. naczelny), Krzysztof Ślebzak (red. tomu), „System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze”, Wolters Kluwer 2022, s. 855-863 (pkt 3.7.).

27. Rozdział pt. *Stosunek pracy asesora komorniczego*, (w:) Andrzej Marciniak (red.), „Pozycja prawna asesora komorniczego”, Wydawnictwo Currenda 2022, s. 71-89.
28. Rozdział pt. *Role of the minimum wage in promoting decent work and reducing inequality in a cohesive society*, (w:) Iwona Florek, Ildiko Laki, Schottner Krisztina (red.), „Human Rights as a Guarantee of Smart, Sustainable and Inclusive Growth”, Milton Friedman University, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy 2022, s. 93-103.
29. Referat konferencyjny pt. *Unpaid internships as a form of precarious work*, (w:) Zbigniew Majkut, Piotr Starzyński, Grzegorz Majkut (red.), „Unpaid work. Section of the law. Vol. II”, Wydawnictwo UWM w Olsztynie 2014, s. 67-75.

3. Wykaz członkostwa w redakcjach naukowych monografii - nie dotyczy

4. Wykaz opublikowanych artykułów w czasopismach naukowych (z zaznaczeniem pozycji niewymienionych w pkt I.2)

Artykuły opublikowane po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

- 1) Artykuł pt. *El régimen de empleo en el servicio público en los países de Europa. El caso de Polonia*, „Revista Derecho del Trabajo”, Oscar Hernández Álvarez (red.), Fundación Universitas 2012/13, s. 533-557.
- 2) Artykuł pt. *Procedural obstacles in the vindication of claims related to labour relations under the Polish special procedure covering labour law cases*, „Journal of Modern Science” 2014/1, s. 327-346.
- 3) Artykuł pt. *Sindicalismo en el este y en el centro de Europa, el ejemplo de Polonia*, „Revista Internacionales y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo”, ADAPT University Press 2014, vol. 2, nr 2, s. 533-556.
- 4) Artykuł pt. *Employee monitoring in the workplace and the protection of privacy and personal data in employment law - selected issues*, „Journal of Modern Science”, 2014/23/4, s. 141-156.
- 5) Artykuł pt. *The principle of non-discrimination against part-time workers in the light of the Council Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time work*, „Journal of Modern Science” 2014/20/1, s. 221-244.
- 6) Artykuł pt. *Pozorność w stosunkach pracy*, „Journal of Modern Science” 2015/2, s. 127-153.
- 7) Artykuł pt. *Błąd co do treści czynności prawnej w stosunkach pracy*, „Journal of Modern Science” 2015/4, s. 165-192.
- 8) Artykuł pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe on the example of Poland*, „Special Issue of the Wrocław Review of Law, Administration and Economics” 2016/6, No. 2, s. 121-138.
- 9) Artykuł pt. *The future of labour law in Poland - selected issues*, Rocznik „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2016, s. 313-332. Publikacja została przygotowana we współautorstwie z Profesorem Zbigniewem Góralem. Zająłam się częścią dotyczącą zbiorowego prawa pracy (swój udział szacuję na 50%).
- 10) Artykuł pt. *Podstęp w stosunkach pracy*, „Journal of Modern Science” 1/28/2016, s. 195-216.
- 11) *Glosa do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14*, „Orzecznictwo Sądów Polskich”

2017/6, s. 169-176.

- 12) Artykuł pt. *Egzekucja sądowa z wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług po nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 22 lipca 2016 roku*, „Państwo i Prawo” 2018/6, s. 90-106.
- 13) Artykuł pt. *Konstytucyjne uwarunkowania ochrony pracy komornika sądowego – zarys problematyki*, „Przegląd Prawa Egzekucyjnego” 2019/4, s. 5-37.
- 14) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 marca 2018 r., II PK 8/17. Roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika w wieku przedemerytalnym jako nadużycie prawa podmiotowego*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2019/1, s. 118-124.
- 15) Artykuł pt. *Ochrona wynagrodzenia za pracę w toku egzekucji sądowej z rachunku bankowego pracodawcy*, „Państwo i Prawo” 2020/4, s. 106-124.
- 16) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2019 r., I PK 242/17. Restytucja stosunku pracy w razie błędnego przekonania pracodawcy, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2020/5, s. 89-99.
- 17) Artykuł pt. *Minimalne wynagrodzenie za pracę w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021/10, s. 14-21.
- 18) Artykuł pt. *Minimum Wage as an Instrument to Provide Dignity at Work*, “E-Journal of International and Comparative Labour Studies”, Joint Issue, Vol 10 No. 03/2021 - Vol. 11 No. 01/2022, s. 24-38.
- 19) Artykuł pt. *Collective voice in fixing minimum wages: social partners’ participation from the ILO and EU perspectives*, “Italian Labour Law e-Journal”, Issue 1 Vol. 15 (2022), s. 117-132.
- 20) Artykuł pt. *Instrumenty prawa międzynarodowego kształtujące standard minimalnego wynagrodzenia za pracę*, (w:) Maciej Borski, Bolesław Maciej Cwiertniak, Mariusz Lekston (red.), „Roczniki Administracji i Prawa. Rok XXI. Zeszyt specjalny: In labore virtus et vita. Księżdz jubileuszowej Prof. Marka Pliszkiwicz”, Oficyna Wydawnicza „Humanitas” 2021, s. 269-279.
- 21) Artykuł pt. *Minimum Wage Fixing Mechanisms in the EU Member States: A Comparative Overview in the Light of the Draft Directive on Adequate Minimum Wages*, „Journal of the University of Latvia” No. 15, 2022, s. 137-153.

Wysłany do publikacji (przyjęty do druku):

Artykuł pt. *Charakter prawny minimalnego wynagrodzenia za pracę*, przesłany do publikacji w materiałach z XXIII Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych “Zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne w czasach kryzysów”, zorganizowanego przez Wyższą Szkołę Humanitas, Zawiercie, 12 – 14 maja 2022 r.

5. **Wykaz osiągnięć projektowych, konstrukcyjnych, technologicznych (z zaznaczeniem pozycji niewymienionych w pkt I.3) – nie dotyczy**
6. **Wykaz publicznych realizacji dzieł artystycznych (z zaznaczeniem pozycji niewymienionych w pkt I.3) – nie dotyczy**

7. Wykaz wystąpień na krajowych lub międzynarodowych konferencjach naukowych lub artystycznych, z wyszczególnieniem przedstawionych wykładów na zaproszenie i wykładów plenarnych

Referaty wygłoszone przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych:

- 1) Referat pt. *The working poor as the socially excluded: A theoretical outline*, Seminaire international de droit comparé du travail, des relations industrielles et de la sécurité sociale „Droit social et travailleurs pauvres”, COMPTRASEC (Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale) - Université Montesquieu, Bordeaux IV, 29 czerwca – 10 lipca 2009 r.
- 2) Referat pt. *Part-time work under the Polish Labour Law – selected issues*, International Student’s Conference on Atypical Employment, Katedra Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Towarzystwo Biblioteki Słuchaczy Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, maj 2008.

Referaty wygłoszone za granicą po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych:

- 1) Referat pt. *El régimen de empleo en el servicio público en los países de Europa*, 6to Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Fundación Universitas, 2 maja – 5 maja 2012 r., Margarita (Wenezuela).
- 2) Referat pt. *The right to information of trade unions and other employees’ representatives as an example of the fundamental right to information*, 12th International Conference on Human Rights “Communication as a Measure of Protection and Limitation of Human Rights. Information in Relation to Human Rights”, Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulteta, 1 czerwca – 2 czerwca 2012 r., Bratysława
- 3) Referat pt. *The European Social Policy from perspective of combating the social exclusion*, the 25th Helsinki Summer Seminar in International Law on International Law and Capitalism: Exploring the Legal Architecture of the Global Political Economy, University of Helsinki, 21 sierpnia – 31 sierpnia 2012 r., Helsinki
- 4) Referat pt. *The social exclusion of the working poor*, International conference “Vulnerable Workers and Precarious Work in a Changing World”, Middlesex University, 10 września – 11 września 2012 r., Londyn
- 5) Referat pt. *Procedural obstacles arising in vindication of employee's claim from labour relations*, International symposium „Access to Social Justice in International and Comparative Law”, Centre de droit comparé du travail at de la sécurité sociale, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 6 czerwca – 7 czerwca 2013 r., Bordeaux
- 6) Referat pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe on the example of Poland*, International Conference "Social Justice in the Next Century", London School of Economics, 1 sierpnia – 3 sierpnia 2014 r., Londyn
- 7) Referat pt. *The future of labour law in Poland - selected issues* (wystąpienie przygotowane wspólnie z prof. Zbigniewem Góralem, mój wkład oceniam na 50%, zajęłam się częścią referatu dotyczącą zbiorowego prawa pracy), XXI World Congress on Labour Law and Social Security, International Society for Labour and Social Security Law, 15 września – 18 września 2015 r., Kapsztad (RPA)

- 8) Referat pt. *Union solidarity in Eastern and Central Europe*, International Legal Conference "25 Years After Transformation. Law, Legal Culture and Society in Central and Eastern Europe Between Continuity and Discontinuity", Masaryk University, 16 kwietnia – 17 kwietnia 2015 r., Brno (Czechy)
- 9) Referat pt. *The Minimum Wage as an Instrument to Provide the Dignity at Work*, International Conference „Work and its value. Interdisciplinary reflections upon an ever-changing concept”, ADAPT, International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations, 24 listopada – 26 listopada 2021 r., Bergamo (Włochy)
- 10) Referat pt. *The role of minimum wage in promoting decent work and reducing inequality in a cohesive society*, VII International Conference on Human Rights "Smart Development as a Guarantee of Smart Sustainable and Inclusive Growth", Milton Friedman University in Budapest oraz Wyższą Szkołę Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi w Józefowie, 24 czerwca 2022 r., Budapeszt

Referaty wygłoszone w kraju po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych

- 1) Referat pt. *The role of human rights in providing labour law standards in globalizing labour law markets on the example of employee's right to information*, Międzynarodowa Konferencja Naukowa "East-Central Europe and Asia – challenges of the XXI-st century", Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 18 czerwca – 19 czerwca 2012 r., Józefów
- 2) Referat pt. *Przyszłość związków zawodowych w obliczu globalizacji gospodarki*, VII Ogólnopolska Konferencja Naukowa "Bezpieczeństwo a rozwój gospodarczy i jakość życia w świetle zagrożeń wewnętrznych i zewnętrznych", Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 20 kwietnia 2014 r., Warszawa
- 3) Referat pt. *Unpaid internships as a form of precarious work*, Międzynarodowa Konferencja Naukowa "Nieodpłatna praca", Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, 29 maja – 30 maja 2014 r., Gierłoż
- 4) Referat pt. *Social dumping in Europe in the light of human right to minimum wage*, 14th International Conference on Human Rights „Human rights between war and peace” zorganizowanej przez Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Aldo Moro University of Bari (Włochy), Comenius University in Bratislava (Słowacja), University of Valencia (Hiszpania), 13 czerwca – 14 czerwca 2014 r., Ostróda
- 5) Referat pt. *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy w świetle prawa polskiego i europejskiego*, III Międzynarodowa Konferencja Naukowa z cyklu Innow@cja – Administracja „Bezpieczeństwo informacji – wyzwania dla gospodarki i administracji”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 5 września 2014 r., Otwock
- 6) Referat pt. *The role of collective bargaining in the global economy*, III Konferencja Międzynarodowa "Europe and Asia challenges of the 21st century – Socio-economic relations”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 28 października 2014 r., Józefów
- 7) Referat pt. *Employment standards on the minimum wage in Poland in the light of the human right to respectful remuneration*, XV Międzynarodowa Konferencja Praw Człowieka "Współczesne problemy z realizacją kolektywnych praw człowieka", Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 1 czerwca – 2 czerwca 2015 r., Józefów
- 8) Referat pt. *International labour standards on wages*, IV Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Europe and Asia challenges of the 21st century – Opportunities for cooperation

between Poland and Asia”, Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie, 2 czerwca 2015 r., Józefów

- 9) Referat pt. *The impact of the minimum wage regulation on precarious work in Poland*, International Seminar - Precarious Work. Current reality and perspectives, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, 23 marca – 24 marca 2017 r., Łódź
- 10) Referat pt. *Skuteczność zajęcia wynagrodzenia za pracę w razie zawieszenia postępowania egzekucyjnego*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Sądowe postępowanie egzekucyjne. Nowe rozwiązania prawne”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Izba Komornicza w Krakowie, 29 listopada 2019 r., Kraków.
- 11) Referat pt. *Stosunek pracy asesora komorniczego*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Forum Asesorów Komorniczych”, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Ośrodek Naukowo-Szkoleniowy przy Krajowej Radzie Komorniczej oraz Rada Izby Komorniczej we Wrocławiu, 10 września 2021 r., Szklarska Poręba
- 12) Referat pt. *Szczególne kompetencje pracodawcy dotyczące czasu pracy na podstawie ustawy antykrzysowej*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Stosunki pracy w dobie pandemii”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Studenckie Koło Naukowe Prawa Pracy UMK w Toruniu, 25 marca 2021 r., wydarzenie on-line (MS Teams)
- 13) Referat pt. *Świadczenie postojowe w dobie pandemii*, Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa „Spotkania nauki i praktyki. Ubezpieczenia społeczne po roku pandemii Covid-19”, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Olsztynie, 22 kwietnia 2021 r., wydarzenie on-line (Webex meeting)
- 14) Referat pt. *Zakres podmiotowy prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę w świetle regulacji międzynarodowych i europejskich*, II Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Wokół pojęcia pracownika i pracodawcy”, Instytut Nauk Prawnych Kolegium Nauk Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego, Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk oraz Instytut Prawa Pracy i Polityki Społecznej, 5 października – 6 października 2021 r., Rzeszów (udział on-line)
- 15) Referat pt. *Charakter prawny minimalnego wynagrodzenia za pracę*, XIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy „Zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne w czasach kryzysów”, Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu, 12 maja – 14 maja 2022 r., Zawiercie

8. Wykaz udziału w komitetach organizacyjnych i naukowych konferencji krajowych lub międzynarodowych, z podaniem pełnionej funkcji - nie dotyczy

9. Wykaz uczestnictwa w pracach zespołów badawczych realizujących projekty finansowane w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych, z podziałem na projekty zrealizowane i będące w toku realizacji, oraz z uwzględnieniem informacji o pełnionej funkcji w ramach prac zespołów

Projekt badawczy Narodowego Centrum Nauki:

Realizacja indywidualnego projektu badawczego nr 2017/26/D/HS5/01050 pt. *Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika* sfinansowanego przez Narodowe

Centrum Nauki w wysokości 128 940,00 zł (konkurs „Sonata”, data rozpoczęcia realizacji projektu: 15 marca 2018 r., termin zakończenia realizacji projektu: 14 marca 2021 r.). Pełnienie funkcji kierownika projektu. Grant uzyskany w procedurze konkursowej (okres po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych)

10. Wykaz członkostwa w międzynarodowych lub krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych wraz z informacją o pełnionych funkcjach

Od 2008 r. członek Polskiej Sekcji Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Od 2021 r. członek Towarzystwa Naukowego Procesualistów Cywilnych

Od 2022 r. członek Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE

11. Wykaz staży w instytucjach naukowych lub artystycznych, w tym zagranicznych, z podaniem miejsca, terminu, czasu trwania stażu i jego charakteru

- 1) Katholieke Universiteit Leuven (Belgia), 25 listopada – 13 grudnia 2013 r., staż naukowo-dydaktyczny pod opieką prof. Francka Hendrickxa w ramach projektu "Wzmocnienie potencjału dydaktycznego UWM w Olsztynie" („Strengthening the teaching capacity of the UWM in Olsztyn”), współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej; konsultacja z prof. Franckiem Hendricksem założeń badawczych opracowań naukowych dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, metodologii pisania prac naukowych oraz prowadzenia zajęć dydaktycznych z zakresu prawa.
- 2) Międzynarodowa Organizacja Pracy, siedziba główna w Genewie (Szwajcaria), 1 – 10 marca 2017 r., konsultacja założeń badawczych opracowań naukowych dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę z Patrickiem Belserem, kierownikiem zespołu „Wage Group” działającego w ramach MOP, kwerenda biblioteczna.
- 3) Międzynarodowa Organizacja Pracy, siedziba główna w Genewie (Szwajcaria), 12 -15 czerwca 2017 r., konsultacja z Patrickiem Belserem, kierownikiem zespołu „Wage Group” szczegółowych założeń badawczych ekspertyzy przygotowanej dla MOP, kwerenda biblioteczna.
- 4) Université Paris 1, Panthéon Sorbonne (Francja) Bibliothèque de droit social et études sociales, (18 - 30 listopada 2018 r.), kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt II.9 wykazu).
- 5) Université Paris 1, Panthéon Sorbonne, (Francja) Bibliothèque de droit social et études sociales, 20 - 25 maja 2019 r., kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt II.9 wykazu).
- 6) Biblioteca Central del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid (Hiszpania), 13-19 października 2019 r., kwerenda biblioteczna w ramach projektu badawczego NCN pt. „Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako podstawowe prawo pracownika” (na temat projektu szerzej zob. pkt II.9 wykazu).

12. Wykaz członkostwa w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism wraz z informacją o pełnionych funkcjach (np. redaktora naczelnego, przewodniczącego rady naukowej, itp.) – nie dotyczy

13. Wykaz recenzowanych prac naukowych lub artystycznych, w szczególności publikowanych w czasopismach międzynarodowych

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych recenzje następujących opracowań:

- 1) „Macierzyństwo i obowiązki rodzicielskie a sytuacja prawna bezrobotnego w świetle przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”, (w:) „Gdańsko – Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017/7
- 2) “Prawo “innych dzieci” do renty rodzinnej”, (w:) “Gdańsko – Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017/7
- 3) “Wynalazek pracowniczy – pojęcie”, (w:) “Gdańsko – Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, 2017/7
- 4) “Pojęcie wypadku przy pracy – analiza prawna”, (w:) “Gdańsko – Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017/7
- 5) “Pojęcie wypadku przy pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego”, (w:) “Pracodawca i Pracownik” 2021/1 (vol. 6)
- 6) “Odpowiedzialność odszkodowawcza za naruszenie dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem”, (w:) “Pracodawca i Pracownik”, recenzja przygotowana w 2020 r., niepubl.

14. Wykaz uczestnictwa w programach europejskich lub innych programach międzynarodowych – nie dotyczy

15. Wykaz udziału w zespołach badawczych, realizujących projekty inne niż określone w pkt. II.9 – nie dotyczy

16. Wykaz uczestnictwa w zespołach oceniających wnioski o finansowanie badań, wnioski o przyznanie nagród naukowych, wnioski w innych konkursach mających charakter naukowy lub dydaktyczny – nie dotyczy

III. WSPÓLPRACA Z OTOCZENIEM SPOŁECZNYM I GOSPODARCZYM

1. Wykaz dorobku technologicznego – nie dotyczy

2. Współpraca z sektorem gospodarczym

2.1. Wykonywanie zawodu komornika sądowego

2012 - 2013 – powołanie na stanowisko asesora komorniczego w obszarze Sądu Apelacyjnego w Łodzi, decyzja Prezesa Sądu Apelacyjnego z dnia 5 kwietnia 2012 r. nr W.IV47-105/12/E

2013 – nadal komornik sądowy przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, decyzja Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 lipca 2013 r. nr DSO-VIII-634-295/13, DSO-VIII-634-296/13/10 (od 19 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. - urlop naukowy poświęcony realizacji projektu badawczego NCN, szerzej zob. pkt II.9 wykazu).

2.2. Aktywność w ramach samorządu zawodowego komorników sądowych

2019 – 2022 członek Krajowej Rady Komorniczej jako delegat Izby Komorniczej w Łodzi (VI i VII kadencja)

2020 - 2022 przewodnicząca IV Komisji ds. naukowych i międzynarodowych Krajowej Rady Komorniczej (komisja stała), na podstawie uchwały nr 2426/VII Krajowej Rady Komorniczej z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie powołania przewodniczących i wiceprzewodniczących komisji stałych Krajowej Rady Komorniczej VII kadencji.

Do moich obowiązków należała współpraca ze środowiskiem naukowym, w tym z Ośrodkiem Naukowo-Szkoleniowym przy Krajowej Radzie Komorniczej, organizacja ogólnopolskich szkoleń komorników sądowych oraz przygotowanie ich programu, współpraca ze Światową Unią Komorników Sądowych z siedzibą w Paryżu (UIHJ) oraz organizacjami komorników innych krajów.

Za szczególnie istotne uważam działania podjęte przeze mnie w celu wytworzenia i udostępnienia nośnika (platformy) umożliwiającej przeprowadzanie szkoleń e-learningowych dla aplikantów, asesorów i komorników sądowych. W ramach Komisji kierowałam 2-etapową procedurą konkursową dotyczącą wyboru oferty w przedmiocie wytworzenia i udostępnienia dla samorządu komorniczego platformy e-learningowej do przeprowadzania zdalnych szkoleń zawodowych.

Ponadto jako przewodnicząca Komisji reprezentowałam Krajową Radę Komorniczą podczas posiedzenia Rady Stałej Światowej Unii Komorników Sądowych (UIHJ) w dniu 20 maja 2022 r. w Glasgow (Szkocja). Sprawozdanie z posiedzenia zostało opublikowane w: „Nowa Currenda” 2022/8, s. 73-78 (współautorstwo z Małgorzatą Pędziszczak).

Od 20 kwietnia 2020 r. współpracuję z Zespołem ds. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka przy Ministerstwie Spraw Zagranicznych z ramienia Krajowej Rady Komorniczej.

Nieprzerwanie od 2020 r. prowadzę zajęcia z aplikantami komorniczymi w zakresie prawa pracy, egzekucji sądowej z wynagrodzenia za pracę oraz egzekucji sądowej z rachunku bankowego w ramach aplikacji zorganizowanej przez Izbę Komorniczą w Łodzi, wspólnej dla aplikantów z Izb Komorniczych w Łodzi, Gdańsku, Szczecinie oraz Poznaniu.

Przeprowadziłam szkolenie pt. *Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem kancelarii* dla komorników sądowych i asesorów komorniczych Izby Komorniczej w Łodzi, 2 października 2019 r. Jastrzębia Góra.

3. Wykaz uzyskanych praw własności przemysłowej, w tym uzyskanych patentów krajowych lub międzynarodowych – nie dotyczy

4. Wykaz wdrożonych technologii – nie dotyczy

5. Wykaz wykonanych ekspertyz lub innych opracowań wykonanych na zamówienie instytucji publicznych lub przedsiębiorców

1) Międzynarodowa Organizacja Pracy

Przygotowanie ekspertyzy pt. *National models of determination of the minimum wage and their importance in providing for the needs of workers and their families*, współpraca z Międzynarodową Organizacją Pracy w charakterze zewnętrznego eksperta na podstawie External Collaboration Contract No. 41190382/0 z dnia 12 czerwca 2017 r., International Labour Office, Geneva, okres realizacji umowy: 12 czerwca 2017 r. – 30 września 2017 r. Na podstawie tej umowy przygotowałam raport badawczy pt. *Legal criteria for minimum wage fixing in selected countries around the world*, w którym opracowałam typologię państw z uwzględnieniem stosowanych w krajowych porządkach prawnych kryteriów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Raport został przygotowany na wewnętrzne potrzeby MOP (niepublikowany).

2) Krajowa Rada Komornicza

Przygotowanie merytoryczne wniosku Krajowej Rady Komorniczej do Trybunału Konstytucyjnego wraz z uzasadnieniem o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przepisów ustawy z 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych oraz ustawy z 28 lutego 2018 r. o kosztach komorniczych w następującym zakresie:

1. Uznania ograniczenia dodatkowej aktywności zarobkowej komornika wobec braku gwarantowanego dochodu z tytułu służby komorniczej za nieproporcjonalne ograniczenie wolności pracy, tj. niezgodności art. 34 ust. 1 i 2 w zw. z art. 150 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych z art. 65 ust. 1 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.
2. Uznania przeniesienia ciężaru finansowego realizacji zadań publicznych na samorząd komorniczy, co ostatecznie obciąża komorników sądowych, za nieproporcjonalne ograniczenie ich prawa własności i innych praw majątkowych oraz naruszenie zasady demokratycznego państwa prawnego, tj. niezgodności art. 202 ust. 1 pkt 19 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych z art. 64 ust. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 i art. 2 Konstytucji RP.
3. Uznania zwolnienia Skarbu Państwa od uiszczania opłat egzekucyjnych, co negatywnie wpływa na wysokość wynagrodzenia komornika za pełnioną służbę, za nieproporcjonalne ograniczenie jego praw własności i innych praw majątkowych oraz nieuzasadnione uprzywilejowanie państwowych jednostek organizacyjnych względem innych podmiotów życia gospodarczego, tj. niezgodności art. 45 ust. 2 ustawy z dnia 28 lutego 2018 r. o kosztach komorniczych z art. 64 ust. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 oraz art. 20 Konstytucji RP.

Wniosek Krajowej Rady Komorniczej został uzupełniony o powyższe elementy na podstawie uchwały KRK nr 2196/VI z dnia 10 września 2019 r.

3) Światowa Unia Komorników Sądowych (International Union of Judicial Officers, dalej UIHJ)

Kontakty z UIHJ w ramach członkostwa w KRK (zob. szerzej pkt III.2.2. wykazu). Przygotowywanie raportów dla UIHJ na temat zmian w prawie polskim w zakresie postępowania egzekucyjnego.

6. Wykaz udziału w zespołach eksperckich lub konkursowych.

Pełnienie funkcji sędziego w 20th Inter-American Human Rights Moot Court Competition, Academy on Human Rights and Humanitarian Law, Washington College of Law, American University, 18 – 22 maja 2015 r., Waszyngton.

Członek w Sądzie Konkursowym w VIII oraz IX edycji Konkursu na najlepszą pracę magisterską z zakresu sądowego postępowania egzekucyjnego oraz ustroju organów egzekucyjnych organizowanego przez Krajową Radę Komorniczą w Warszawie (2021 r. oraz 2022 r.).

7. Wykaz projektów artystycznych realizowanych ze środowiskami pozaartystycznymi – nie dotyczy

IV. DANE NAUKOMETRYCZNE

1. Impact Factor (w dziedzinach i dyscyplinach, w których parametr ten jest powszechnie używany jako wskaźnik naukometryczny) – nie dotyczy

2. Liczba cytowań publikacji wnioskodawcy, z oddzielnym uwzględnieniem autocytowań

Lp.	Rok	Tytuł publikacji	Ilość cytowań w bazie Web of Science Core Collection	Ilość cytowań w bazie Google Scholar	Ilość cytowań w bazie Scopus
1.	2021	Minimalne wynagrodzenie za pracę w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy <i>Praca i Zabezpieczenie Społeczne</i>	-	1	-
2.	2020	Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego <i>Monografia</i>	-	1	-
3.	2016	Podstęp w stosunkach pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	1	-
4.	2015	Pozorność w stosunkach pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
5.	2014	Zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w świetle Dyrektywy Rady 97/81/WE zawierającej Ramowe Porozumienie dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
6.	2014	Employee monitoring in the workplace and the protection of privacy and personal data in employment law – selected issues <i>Journal of Modern Science</i>	-	2	-
Suma cytowań:			0	9	0

3. Indeks Hirscha

Podsumowanie cytowań w bazie Web of Science Core Collection wg stanu 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 0	liczba cytowań = 0	Index Hirscha (Index h) = 0
----------------------------	--------------------	-----------------------------

Podsumowanie cytowań w bazie Google Scholar wg stanu na dzień 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 6	liczba cytowań = 9	Index Hirscha (Index h) = 2
----------------------------	--------------------	-----------------------------

Podsumowanie cytowań w bazie Scopus wg stanu na dzień 29.11.2022 r.:

liczba prac cytowanych = 0	liczba cytowań = 0	Index Hirscha (Index h) = 0
----------------------------	--------------------	-----------------------------

Zestawienie punktacyjne całego dorobku publikacyjnego

	Łączna liczba prac	Liczba prac z IF	Liczba prac z punktacją MNSiW	Łączna wartość z IF	Łączna wartość punktacji MSNiW
Ogółem	53	0	50	0,00	1076
Artykuł w czasopiśmie polskim	13	0	13	0,00	334
Artykuł w czasopiśmie zagranicznym	5	0	5	0,00	38
Glosa	3	0	3	0,00	91
Referat konferencyjny	1	0	1	0,00	5
Monografia	2	0	2	0,00	240
Rozdział (fragment) w monografii naukowej	28	0	26	0,00	368
Sprawozdanie	1	0	0	0,00	0

Informacje zawarte w pkt. IV powinny wskazywać również na bazę danych, na podstawie której zostały podane.

Przy wyborze tej bazy należy zwracać uwagę na specyfikę dziedziny i dyscypliny naukowej, w której kandydat ubiega się o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

Rada Doskonałości Naukowej informuje, że podawanie danych naukometrycznych – w opinii Rady Doskonałości Naukowej – jest wskazane i zalecane, wynika to także ze stosowanej powszechnie praktyki przez samych kandydatów ubiegających się o awans naukowy. Należy jednak podkreślić, że podane we wnioskach o wszczęcie postępowania awansowego dane naukometryczne nie mogą stanowić kryterium oceny dorobku naukowego Kandydata dla podmiotów doktoryzujących, habilitujących oraz samej Rady Doskonałości Naukowej, organów prowadzących postępowania w sprawie nadania stopnia lub tytułu. Zadaniem tych organów jest przede wszystkim ocena ekspercka dorobku naukowego Kandydata ubiegającego się o awans naukowy, zaś decyzja o nadaniu stopnia lub tytułu nie powinna być uzależniona od podania tych danych.

.....
(podpis wnioskodawcy)