

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG
Kierownik Katedry Prawa Pracy
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Gdański

RECENZJA

rozprawy doktorskiej Pani magister Zuzanny Jęcek

pt. „Zarząd sukcesyjny w prawie pracy”

Kraków 2023 (maszynopis, stron 415)

Wprowadzenie

Na podstawie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.) oraz uchwały Rada Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 20 maja 2023 r., która powołała mnie na recenzenta w przewodzie doktorskim, przedkładałam recenzję rozprawy doktorskiej Pani magister Zuzanny Jęcek pt. „Zarząd sukcesyjny w prawie pracy”, napisanej pod kierunkiem naukowym Pana prof. zw. dra hab. Krzysztofa Barana oraz promotora pomocniczego Pani dr Justyna Czerniak - Swędzioł zgodnie z wymaganiami zawartymi w art. 185 - art. 187 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Wywiązując się z powierzonej roli Recenzenta, przy sporządzeniu recenzji pracy doktorskiej Pani magister Zuzanny Jęcek przyjąłam następujące kryteria, które wpłynęły ostatecznie na bardzo pozytywną ocenę przedłożonej rozprawy. Do istotnych czynników, jakimi kierowałam się przy formułowaniu recenzji, należą elementy merytoryczne, takie jak chociażby ocena wyboru tematu pracy, jej merytoryczna zawartość połączona z oceną trafności i zupełności prezentowanych zagadnień powiązanych z tematem pracy, a także strona formalna rozprawy doktorskiej, na którą składają się struktura rozprawy, zastosowane metody badawcze oraz strona warsztatowa.

Wybór problemu badawczego

Ocena wyboru

Wybór tematu pracy doktorskiej jest niewątpliwie istotny z punktu widzenia społecznego i gospodarczego, ponieważ dotyczy on kluczowych aspektów funkcjonowania przedsiębiorców mające związek z naturalnym procesem zmian pokoleniowych. Nieuchronność w tych zmian wymaga zawczasu kompleksowych zmiany legislacyjnych pozwalających uregulować stosunki

prawne regulujące następstwo śmierci pracodawca. Trafność wyboru tematu pracy jest wspierana przez dane statystyczne, które wyraźnie wskazują, że większość jednoosobowych działalności gospodarczych to przedsiębiorstwa rodzinne. Śmierć głównego właściciela lub współwłaściciela tych firm ma istotny wpływ nie tylko na sytuację prawną zatrudnianych pracowników lecz przede wszystkim wywołuje skutki w sferze zarządu własności ustalenia sukcesorów.

Trafnie zatem diagnozuje doktorantka cele wydania ustawy na stronie 35 którymi są: (1) wskazanie kręgu osób, które w braku zarządcy sukcesyjnego będą uprawnione do dokonywania tzw. „czynności zachowawczych”, (2) powołanie osoby, która jako zarządca sukcesyjny prowadzi przedsiębiorstwo w spadku oraz wykonuje obowiązki i prawa zmarłego pracodawcy do czasu uregulowania kwestii spadkowych przez „sukcesorów” zmarłego przedsiębiorcy, (3) uregulowanie sytuacji zmarłego wspólnika spółki cywilnej, czy wreszcie (4) unormowanie statusu małżonka zmarłego przedsiębiorcy, który posiadał udział w przedsiębiorstwie, poprzez wprowadzenie instytucji tymczasowego przedstawiciela . .

Przedmiot i zakres badań

Zakres analizy wpływu przyjętej ustawy sukcesyjnej na prawo pracy jest rozległy i nie ogranicza się wyłącznie do przepisów prawa pracy. Obejmuje on także inne gałęzie prawa, co jest szczególnie widoczne w analizie przepisów kodeksu cywilnego, poczynając od części ogólnej, gdzie kluczowym punktem odniesienia jest pojęcie przedsiębiorstwa z art. 55¹ k.c.

Autorka trafnie zestawia pojęcie przedsiębiorstwa w kontekście cywilistycznym z analogicznymi instytucjami, których używa kodeks pracy, takimi jak pojęcie jednostki organizacyjnej czy zakładu pracy w kontekście przepisów kodeksu pracy dotyczących transferu przedsiębiorstwa, o czym mówi art. 23¹ k.p. Ta część jest konsekwencją implementacji prawa unijnego w związku z powyższym jak najbardziej zasadne jest zestawienie użytego w art. 23¹ k.p. pojęcia zakładu pracy z pojęciem przedsiębiorstwa z którym z kolei posługują się przepisy dyrektywy.

Zdecydowana część obszaru analizy pracy jest naturalnie związana z kwestiami prawa spadkowego. Obejmuje ona m.in. zagadnienia związane z prawem nabycia spadku oraz precyzyjne określenie zakresu podmiotowego osób uprawnionych do dziedziczenia po zmarłym przedsiębiorcy. Istnieje także potrzeba uwzględnienia różnic w tych zasadach, które wynikają z odmiennych form prowadzenia działalności gospodarczej. Szczególnie widoczne są te różnice w kontekście śmierci pracodawcy prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą w porównaniu do prowadzenia działalności w formie spółki cywilnej.

Autorka pracy doktorskiej z wyjątkowym profesjonalizmem podkreśla te różnice w kontekście ustanowienia zarządu sukcesyjnego, w zależności od tego, kim jest wspólnik w spółce cywilnej, a także od tego, czy działalność gospodarcza (zarobkowa) po zmarłym przedsiębiorcy wchodzi w skład małżeńskiej wspólności majątkowej czy też nie. Bada zatem ustroje majątku małżonków ale też innych osób tworzących majątek przedsiębiorstwa za

życia przedsiębiorcy. Jeden z głównych celów ustawy, jak słusznie zauważa doktorantka, jest określony jako uregulowanie sytuacji zmarłego wspólnika spółki cywilnej oraz uporządkowanie statusu małżonka zmarłego przedsiębiorcy, który posiadał udział w przedsiębiorstwie. Ten cel jest osiągnięty dzięki wprowadzeniu instytucji tymczasowego przedstawiciela.

Odnosząc i podsumowując zakres badań odnoszący się do etapów postępowania spadkowego, Autorka czyni to naprawdę z dużym znanstwem nie pomijając reżymu odpowiedzialności za wykonywanie obowiązków zmarłego pracodawcy a także odpowiedzialności wynikającej z prawa spadkowego.

Dodatkowo, w zakresie analizy prawa cywilnego, uwzględniony został zapis windykacyjny, który stanowił alternatywę w przypadku śmierci pracodawcy i braku wystarczających regulacji lub regulacji szczątkowych w kodeksie pracy. Wykorzystanie zapisu windykacyjnego, choć dalekie od potrzeb obrotu, miało na celu eliminację stanu niepewności związanego z nagłą śmiercią pracodawcy. Ten przykład, podobnie jak wiele innych przedstawionych w pracy, ilustruje zastosowanie dwóch równoczesnych metod analizy prawa, tj. metody dogmatycznej, która opisuje funkcjonowanie zapisu windykacyjnego, oraz metody historycznoprawnej, która analizuje jego wykorzystanie w poprzednim stanie prawnym przed uchwaleniem ustawy o zarządzie sukcesyjnym.

Ponadto, doktorantka szczegółowo omawia przepisy kodeksu postępowania cywilnego, zwłaszcza te dotyczące postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa spadkowego, ze szczególnym uwzględnieniem rozdziału 6a, zatytułowanego "Sprawy dotyczące zarządu sukcesyjnego". Sprawnie łączy przepisy prawa materialnego, gdzie zarządca sukcesyjny, w przypadku czynności przekraczających zwykły zarząd, musi uzyskać zgodę wszystkich właścicieli przedsiębiorstwa w spadku, a w przypadku braku takiej zgody, musi posiadać zezwolenie sądu (art. 22 ust. 2 u.z.s.), z przepisami proceduralnymi, które określają procedurę uzyskania sądowej zgody (str. 81 i n.). Doktorantka prezentuje także sytuacje, w których spadkobiercą jest osoba o niepełnej zdolności do czynności prawnej, taką jak małoletni (str. 90), co wiąże się z koniecznością uzyskania zgody sądu opiekuńczego na dokonanie określonych czynności wobec spadku.

Innym przykładem połączenia aspektów materialnoprawnych z przepisami proceduralnymi jest chociażby omówienie szczególnej procedury obowiązującej przy odwołaniu zarządcy sukcesyjnego, jego zmianie czy przedłużeniu zarządu sukcesyjnego. Płynność, z jaką doktorantka porusza się pomiędzy różnymi gałęziami prawa, jest rzeczywiście godna podkreślenia.

Zakres badań obejmuje również gałęzie prawa związane, jak na przykład ubezpieczenia społeczne czy prawo podatkowe. Szczególnie interesujące są uwagi dotyczące podmiotowości prawnej przedsiębiorstwa w spadku jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne lub jako podatnika czy płatnika podatków. Chodzi tutaj nie tylko o zobowiązania

publicznoprawne same w sobie, ale przede wszystkim o analizie mające na celu ustalenie podmiotu odpowiedzialnego za spełnienie tych obowiązków wobec pracowników w przypadku śmierci ich pracodawcy.

Podsumowując, zakres analizy jest niezwykle rozległy, a powiązanie wielu gałęzi prawa prowadzi do kompleksowej analizy, która ukazuje całe spektrum zagadnień wywołanych wprowadzeniem do obrotu prawnego instytucji zarządu sukcesyjnego.

Cel rozprawy, ocena pracy - uwagi szczegółowe oraz metody badawcze

Cel rozprawy

Oceniając treść pracy doktorskiej, można zauważyć, że jej celem jest dogłębna analiza wpływu ustawy z 25 listopada 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw na prawo pracy. Recenzent wyraża pozytywną opinię o kompleksowości i szczegółowości analizy przeprowadzonej przez autorkę pracy, która uwzględnia różne praktyczne scenariusze.

Wartościowe są dane statystyczne, które ilustrują problem ciągłości i trwałości podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne po śmierci przedsiębiorcy. Dane stanowią podstawę do uzasadnienia interwencji ustawodawcy oraz podkreślają potrzebę szczegółowej analizy instytucji składających się na zarząd sukcesyjny.

Właściwie postawiona jest diagnoza mankamentów stanu prawnego przed przyjęciem ustawy o zarządzie sukcesyjnym, którą autorka przeprowadziła w pierwszym rozdziale. W szczególności, zwraca uwagę na problem wygaśnięcia umów o pracę i trudności z zastosowaniem konstrukcji art. 23¹ k.p., z powodu konieczności jego wyodrębnienia w znaczeniu przedmiotowym. Tylko w ty, przypadki możliwe jest zastosowanie art. 23¹ k.p. dającego szansę na ciągłość i utrzymanie zatrudnienia przez pracowników zmarłego pracodawcy. Słusznie w tym kontekście autorka zwróciła uwagę na niejednorodną interpretację pojęcia zakład pracy.

Cele badawcze Autorka dysertacji sformułowała w sposób następujący:

- 1) określenie wpływu rozwiązań ustawy sukcesyjnej na prawo pracy z perspektywy podmiotowej, tj. ustalenia, czy z chwilą śmierci przedsiębiorcy możliwe jest prawne zidentyfikowanie osoby będącej pracodawcą względem pracowników zatrudnionych przez zmarłego w rozumieniu art. 3 k.p., zbadanie problemu dopuszczalności istnienia stosunku pracy bez pracodawcy, a także przeanalizowania statusu prawnego podmiotów wykonujących prawa i obowiązki pracodawcy i granic ich kompetencji;
- 2) zbadanie wpływu śmierci przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą na podstawie wpisu do CEIDG na istnienie i treść stosunku pracy z perspektywy rozwiązań wprowadzonych ustawą sukcesyjną i udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy nowe regulacje

pozwalają na przedłużenie istnienia dotychczasowych stosunków pracy, czy też prowadzą do ich przekształcenia;

3) ustalenie podmiotowego aspektu odpowiedzialności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec rozwiązań wprowadzonych ustawą sukcesyjną z aspektem odpowiedzialności administracyjnej w sferze obowiązków charakterystycznych dla pracodawcy jako płatnika należności publicznoprawnych związanych ze stosunkiem pracy;

- oraz w konsekwencji powyższych problemów, dla zapewnienia kompleksowości wyводу:

4) ustalenie wpływu zarządu sukcesyjnego na postępowania odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy.

Cele badawcze są określone jasno oraz spójne z w swej strukturze co jest kluczowe dla kompleksowego podejścia do tematu.

Ocena pracy – uwagi szczegółowe

Wywody doktorantki charakteryzują się niezwykłą jasnością argumentacji, co sprawia, że nie odjęłabym ani jednego zdania, mimo dość pokaźnej objętości doktoratu liczącego 406 stron.

Główna teza badawcza, która moim zdaniem stanowi przełom w dyskusji, polega na wykazaniu, że konstrukcja zarządu sukcesyjnego nie prowadzi do przekształcenia podmiotowego stosunku pracy, ale do utrzymania tej relacji bez jednej jego strony, czyli pracodawcy (podrozdział 3.3.8 str. 173 następne). Jest to teza odważna, ponieważ odbiega znacznie od podstawowego wzorca i cech stosunku pracy, który opiera się na relacji dwustronnej. Niepodważalnym elementem tego stosunku są zdefiniowane i nazwane przez prawo strony stosunku pracy w postaci pracownika i pracodawcy oraz istotne elementy, które warunkują powstanie i kontynuację tego stosunku. W kontekście zarządu sukcesyjnego można mówić o pewnym modelu wykonywania praw i obowiązków pracodawcy, z perspektywy pracownika zaś pozostaje to stosunkiem pracy z tym samym przedmiotem, lecz bez pracodawcy, jak dowodzi doktorantka.

Zasadniczą osią rozważań jest możliwość przepisania wszystkich cech charakteryzujących pracodawcę podmiotom występującym w zarządzie sukcesyjnym. W rozdziale 3 analizowany jest status przedsiębiorstwa w spadku, status właściciela przedsiębiorstwa w spadku i pozycja zarządcy sukcesyjnego. Analizy przeprowadzone przez doktorantkę dowodzą, że choć poszczególne elementy charakteryzujące pracodawcę można przypisać analizowanym podmiotom, to jednak żaden z nich nie spełnia wszystkich kryteriów, które łącznie definiują pracodawcę. Ta podmiotowość prawna nie jest przypisywana nawet właścicielowi przedsiębiorstwa w spadku, na rzecz którego są dokonywane czynności przez zarządcę sukcesyjnego. Doktorantka argumentuje, że zastępcy pośredni są ustanawiani nie "dla osoby", ale "nad majątkiem" (str. 71). Dlatego ustawodawca konsekwentnie unika używania pojęcia pracodawcy w postępowaniu o ustanowienie zarządu sukcesyjnego aż do momentu

zakończenia postępowania spadkowego i ustalenia osoby, która dziedziczy przedsiębiorstwo po zmarłym pracodawcy.

Zgodnie z argumentacją autorki, odmiennosc konstrukcji zarządu sukcesyjnego uzasadnia zachowanie wykonywania praw i obowiązków w zakresie prawa pracy, mając na celu rozstrzygnięcie następstwa prawnego po śmierci pracodawcy. Ze względu na odmienny charakter tego stosunku prawnego, ustawodawca słusznie wprowadza tymczasowy charakter tego rozwiązania, zazwyczaj na okres dwóch lat, z możliwością przedłużenia o kolejne trzy lata (art. 60 ust. 1 u.z.s.). To wynika z faktu, że postępowanie spadkowe i wstąpienie następców pracodawcy w rolę pracodawcy wymagają czasu. Zarząd sukcesyjny ma więc charakter czasowy i celowościowy zarazem, który może zakończyć się wcześniej, jeśli zostaną spełnione cele ustawy (str. 62). Zgadzam się w pełni z wywodami Autorki.

Zasadność wprowadzenia instytucji zarządu sukcesyjnego i wyznaczenia zarządcy sukcesyjnego opiera się na kontynuacji prowadzenia działalności gospodarczej po śmierci pracodawcy, gdzie istnieją równoważne względy ekonomiczne związane z zachowaniem integralności przedsiębiorstwa (dotyczące rynku, klientów, zgromadzonej wiedzy itp.) i ochroną ciągłości stosunku pracy. W wielu miejscach Autorka podkreśla ograniczony zakres czynności zarządcy sukcesyjnego, który jako zastępca pośredni jest zobowiązany do prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku w ramach zwykłego zarządu zgodnie z art. 22 ust. 1 u.z.s. Ograniczenia te w zakresie czynności zarządcy sukcesyjnego można zauważyć na przykładzie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, ponieważ dokonanie czynności przekraczających zwykły zarząd wymaga uzyskania zgody dominującej części właścicieli spadku albo w przypadku ich braku lub braku zgody - sądu spadku, o czym mówi art. 665² k.p.c.

W rzeczywistości, Autorka odnosi się do modelu wykonywania praw i obowiązków przypisanych pracodawcy w kontekście zarządu sukcesyjnego, nie zaś do tradycyjnego stosunku pracy. Brak strony pracodawcy w tym modelu wynika z nadzwyczajnych okoliczności i specyficznego zadania powierzonego zarządcy sukcesyjnemu. Jak słusznie dowodzi Autorka, zarządca sukcesyjny nie wykonuje wszystkich czynności charakteryzujących pracodawcę, lecz jedynie te, które umożliwiają sprawną kontynuację działalności przedsiębiorstwa w spadku. Te czynności są wykonywane w imieniu własnym, ale na rzecz podmiotów, które wstępują w prawa przedsiębiorcy, zgodnie z art. 21 ust. 1 u.z.s.

Warto również zaznaczyć trafne uwagi Autorki dotyczące odrębności między przedsiębiorstwem w spadku a masą spadkową oraz różnic w pojęciach przedsiębiorstwa, z którymi mamy do czynienia w art. 55¹ k.c. i w ustawie o zarządzie sukcesyjnym. Autorka przytacza liczne przykłady, które ilustrują, że przedsiębiorstwo w spadku obejmuje także część przedsiębiorstwa należącego do żyjącego małżonka, niezależnie od ustroju majątkowego małżonków. Istotą konstrukcji zarządu sukcesyjnego jest również rozdzielenie

prawa do przedsiębiorstwa w spadku od sfery zarządzania przedsiębiorstwem, którą sprawuje zarządca sukcesyjny.

Ciekawe są również rozważania Autorki na temat braku z instytucjonalnymi dawnego charakteru zarządcy sukcesyjnego szkoda, że są one „zesłane” przez Autorkę do przepisu.

Metody badawcze

Określenie kryteriów sukcesu w przypadku oceny pracy doktorskiej jest trudne i często opiera się na subiektywnych ocenach. Niemniej jednak istnieją powszechnie akceptowane kryteria, które pomagają ocenić jakość pracy doktorskiej. W tym kontekście można wyróżnić dwa kluczowe elementy: właściwy dobór tematu, który musi być naukowo i społecznie uzasadniony, oraz odpowiednie zastosowanie metodyki badawczej w celu zbadania wybranego przedmiotu.

W przypadku recenzowanej pracy wykorzystano wszystkie metody analizy prawa wartościowe z punktu widzenia ukazania wpływu na prawo pracy przyjętej 25 listopada 2018 roku ustawy o zarządzie sukcesyjnym.

Dominującą metodą jest oczywiście metoda prawnodogmatyczna – wręcz podstawowa we wszystkich dysertacjach, które omawiają aktualną instytucję prawną. Polega na analizie tekstów prawnych poprzez własną interpretację i wykładnię przepisów. Użycie tej metody pozwoliło doktorantce na spełnienie podstawowego celu jakim jest usystematyzowanie i ustalenie treści norm prawnych składających się chociażby na pojęcia zarząd sukcesyjny i zarządca sukcesyjny. Metoda prawnodogmatyczna umożliwiła również dokładne zrozumienie różnic w ustanawianiu zarządu sukcesyjnego w różnych kontekstach, takich jak ustanowienie zarządu sukcesyjnego za życia przedsiębiorcy i po jego śmierci.

Dodatkowo, wartością dodaną jest wykorzystanie metody historycznoprawnej, która pozwala na analizę stanu prawnego przed wprowadzeniem nowych regulacji oraz konsekwencji wprowadzenia nowego aktu prawnego. Metoda ta jest szczególnie przydatna do badania intencji ustawodawcy przyjęcia danego aktu prawnego, co znalazło odzwierciedlenie w recenzowanej dysertacji w kontekście odwołania się do uzasadnienia wydania ustawy o zarządzie sukcesyjnym (np. str. 69 i kolejne). Jest to szczególnie istotne, ponieważ przedmiot badań dotyczy wpływu nowych instytucji prawnych na wybraną gałąź prawną. Bez porównań historyczno-prawnych nie byłoby możliwe osiągnięcie takiego celu badawczego. W przypadku recenzowanej dysertacji, metoda ta została zastosowana w sposób nowoczesny, umożliwiając ukazanie tendencji ustawodawczych, które idealnie wpasowują się w kierunek zmian legislacyjnych. Wykorzystanie tej metody przez doktorantkę stanowi solidne narzędzie do uzasadnienia poprawności i trafności dokonywanych zmian oraz osiągnięcia celów zakładanych przez ustawodawcę.

Mimo że Autorka wyklucza metody komparatystyczne, słusznie wprowadza interesujące porównania instytucji służących zapewnieniu ciągłości przedsiębiorstwa w innych systemach

prawnych. Ten wątek wydaje się szczególnie istotny, być może z powodu osobistych zainteresowań Recenzenta. Porównania podobnych instytucji z innych systemów prawnych mogą przyczynić się do usprawnienia istniejących przepisów i poszukiwania najlepszych rozwiązań. Wykorzystanie tej metody analizy prawa służy także do formułowania postulatów *de lege ferenda*, czyli pożądanych kierunków zmian. W ten sposób powstał bardzo interesujący podrozdział 1.1.5, w którym doktorantka opisuje instytucje służące zapewnieniu ciągłości przedsiębiorstwa w innych systemach prawnych. W recenzowanej pracy doktorskiej Autorka dokładnie analizuje różne systemy prawne, w tym prawo francuskie, niemieckie, austriackie, hiszpańskie oraz systemy *common law*, takie jak prawo Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz Stanów Zjednoczonych.

W prawie francuskim, Autorka opisuje konstrukcję mandatariusza na wypadek śmierci (art. 812 CC). Z perspektywy francuskiego prawa pracy, interesującym jest fakt, że ustanie stosunków pracy wymaga aktywności następców prawnych zmarłego.

W prawie niemieckim, Autorka opisuje wykorzystanie stosunku powiernictwa, w którym wykonawca testamentu, czyli powiernik, może prowadzić przedsiębiorstwo na zasadzie zastępstwa pośredniego, tj. w imieniu własnym, ale na rachunek masy spadkowej. Również tutaj ustawodawca niemiecki nie wiąże automatycznie skutku wygaśnięcia stosunków pracy ze śmiercią pracodawcy, wymagając od następców prawnych podjęcia określonych działań, takich jak kontynuacja działalności lub jej zakończenie poprzez wypowiedzenie umów o pracę związaną z zakończeniem działalności gospodarczej.

W prawie austriackim, Autorka zwraca uwagę na ciekawy fakt, że spadek sam w sobie ma osobowość prawną i znajduje się w tzw. stanie spoczynku. Doktorantka także porównuje ten system z systemem prawnym Liechtensteinu.

W hiszpańskim systemie prawnym stosunek pracy wygasa wraz ze śmiercią pracodawcy, chyba że nastąpiła sukcesja w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej zmarłego, uzależniając od decyzji następców prawnych zmarłego.

Wreszcie, nie są obce dla doktorantki systemy *common law*, w których instytucje służące zapewnieniu ciągłości przedsiębiorstwa analizowane są na przykładzie prawa Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz Stanów Zjednoczonych

Przede wszystkim, zakres porównywanych systemów został dość szeroko wybrany, co pozwala na przypisanie mu cechy reprezentatywności i umożliwia formułowanie ogólnych wniosków dotyczących trafności przyjętych założeń w ustawie o zarządzie sukcesyjnym. Mimo że instytucje służące kontynuacji działalności gospodarczej po zmarłym przedsiębiorcy charakteryzują się znacznymi różnicami w poszczególnych systemach prawnych, to samo przedstawienie tych różnic świadczy o bardzo dobrym rozeznaniu tematu oraz o charakterystyce wprawnego badacza prawa. To pokazuje, że Autorka pracy doktorskiej doskonale radzi sobie z poszukiwaniem rozwiązań, które mogą być najbardziej przydatne dla danej kultury prawnej.

Strona formalno-redakcyjna

Doktorantka wykazuje doskonałą orientację w zagadnieniach związanych z wybranym przedmiotem dysertacji, który wymaga biegłego poruszania się w kilku dziedzinach prawa. Jej ponadprzeciętna precyzja w użyciu języka prawniczego oraz konstrukcji prawnych ułatwia wprowadzenie klarownych różnic pojęciowych pomiędzy zarządem sukcesyjnym a zarządcą sukcesyjnym.

Co istotne, zachowuje ona wysoki poziom kultury dyskursu naukowego, szeroko przywołując opinie konkretnych autorów doktryny w odniesieniu do definicji zarządu sukcesyjnego i zarządcy sukcesyjnego. Nie unika również własnych refleksji, czasem polemicznych lub krytycznych, co nadaje dodatkową wartość recenzowanej pracy i przyciąga uwagę czytelnika. Najważniejsze jest jednak to, że dokumentuje ona przygotowanie Doktorantki do samodzielnej analizy problemów prawnych.

Przykładem właściwego dyskursu naukowego prowadzonego na wysokim poziomie jest polemika na temat interpretacji instytucji prawnych, zwłaszcza w odniesieniu do charakteru prawnego zarządu sukcesyjnego oraz wpływu jego ustanowienia na istnienie stosunku z autorką publikacji pt. "Skutki prawne śmierci pracodawcy, Warszawa 2018". Doktorantka w sposób rzetelny i z głębokim zrozumieniem podejmuje dyskusję na ten temat, wykazując się zarówno znawstwem tematu, jak i wysokim poziomem prezentacji własnych poglądów, przy zachowaniu szacunku dla opinii i praw innych autorów. Nawet w przypadku formułowania krytycznych uwag, doktorantka zawsze proponuje własne rozwiązania i szeroką argumentację na rzecz obrony prezentowanych przez siebie poglądów.

Ocena źródeł wykorzystanych w pracy

Niezwykle istotnym aspektem rozprawy doktorskiej, w istotny sposób wpływającym na jej końcową ocenę, jest tak zwana strona warsztatowa, pośrednio wskazująca na „umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej”, o której mowa w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.). Oceniając pracę Pani magister Zuzanny Jęcek pod tym kątem, należy wystawić jej także i w tym przypadku wysoką notę. Należy przyznać, że Doktorantka wykorzystywała w szerokim zakresie dorobek judykatury oraz doktryny polskiej jak i zagranicznej. Ilość przypisów oraz pozycji literatury jest wręcz imponująca.

Ponadto sposób cytowania i powoływania na cudzy dorobek naukowy zdradza wielką dbałość o poszanowanie praw autorskich innych osób, umożliwiając weryfikację przywołanych tam treści.

Ocena końcowa

W podsumowaniu tej części recenzji pragnę podkreślić, że argumentacja i wnioski zawarte w pracy Doktorantki posiadają walor uniwersalny i ogólny. Przedstawione pojęcia, takie jak osoba fizyczna, zdolność do czynności prawnych, przedstawicielstwo, umocowanie, konstrukcja pośredniego zastępstwa, wykładnia zakładu pracy w ujęciu przepisów prawa pracy w zestawieniu z pojęciem jednostki organizacyjnej z art. 33¹ k.c. czy też przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ k.c., oraz inny sposób rozumienia przedsiębiorstwa w spadku oraz trafne rozdzielenie prawa do przedsiębiorstwa od zarządzania nim na potrzeby zarządu sukcesyjnego, mogą stanowić podstawę dalszych badań, nie tylko w zakresie prawa pracy.

Doktorantka wykazała się doskonałą orientacją w zagadnieniach związanych z tematem swojej pracy, co wymagało biegłego poruszania się w wielu dziedzinach prawa. Jej umiejętność używania precyzyjnego języka prawniczego i konstrukcji prawnych znacząco ułatwia wprowadzenie dystynkcji pojęciowych, co jest kluczowe w analizie tak skomplikowanego tematu jak zarząd sukcesyjny i zarządca sukcesyjny.

Ponadto, Autorka utrzymuje wysoki poziom kultury dyskursu naukowego i przytacza szeroko poglądy doktryny, konsekwentnie odwołując się do konkretnych Autorów w swojej argumentacji. Jej praca nie stroni również od własnych uwag, czasem polemicznych czy krytycznych, co wzbogaca treść i przyciąga uwagę czytelnika. Wszystko to dowodzi przygotowania Doktorantki do samodzielnej analizy problemów prawnych.

Podsumowując, praca doktorantki charakteryzuje się niezwykłą jasnością argumentacji, a jej główna teza badawcza dotycząca konstrukcji zarządu sukcesyjnego jest przełomowa i godna uwagi. Jej wywody są klarowne i przekonujące, a konkluzje stanowią istotny wkład w badania z zakresu prawa pracy oraz innych dziedzin prawa

Przedstawione wyżej uwagi pozwalają na stwierdzenie, że przedłożona do oceny rozprawa doktorska Pani magister Zuzanny Jęcek pt. „Zarząd sukcesyjny w prawie pracy” stanowi wartościowe opracowanie naukowe podjętego tematu. W dysertacji zostały osiągnięte założone przez Autorkę cele badawcze przy ponadprzeciętnym warsztacie naukowym. Z tego względu rekomenduję wyróżnienie dysertacji.

Recenzowana rozprawa spełnia warunki określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.), co uzasadnia dopuszczenie Pani magister Zuzanny Jęcek do dalszych stadiów postępowania w przewodzie doktorskim.

Z poważaniem

Monika Iwona Tomaszewska
Elektronicznie podpisany przez
Monika Iwona Tomaszewska
Data: 2023.09.03 12:00:32
+02'00'

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG