

Katedra Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytetu Łódzkiego

Recenzja

poprawionej wersji rozprawy doktorskiej Pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej pt. „Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma zatrudnienia”

1/ Recenzję doktoratu Pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej (w jego pierwotnej wersji) sporządziłem w dniu 9 marca 2018 r., podnosząc w konkluzji, że rozprawa może być uznana jako spełniająca ustawowe wymagania stawiane tego rodzaju pracom pod warunkiem „poszerzenia, a zwłaszcza pogłębienia wnikliwości rozważań w niej zawartych oraz oparcia ich w większym zakresie o dostępną literaturę przedmiotu”. Autorka podjęła próbę uwzględnienia tych sugestii, przedstawiając poprawioną wersję swojej pracy doktorskiej. W tej sytuacji zadaniem recenzenta jest przede wszystkim ocena tego, czy uczyniła to w sposób satysfakcjonujący, pozwalający tym razem na sformułowanie bezwarunkowego wniosku o możliwości dopuszczenia pracy do publicznej obrony.

2/ Nie tracą na znaczeniu zawarte w poprzedniej recenzji uwagi o aktualności i o randze podjętego przez Doktorantkę tematu. Nie wchodząc w szczegóły, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, choć nie jest dominującą formą zatrudnienia, odgrywa jednak dużą rolę społeczną i pełni ważne funkcje na rynku pracy. Może być korzystne dla pracodawców, ale przede wszystkim dla pewnych kategorii pracowników. Pod pewnymi warunkami (zwłaszcza jeśli decyzja o zatrudnieniu w tej formie jest dla obydwu stron w pełni swobodna) nie musi być traktowane jako mniej wartościowa postać aktywności zawodowej. Może być przedmiotem badań na różnych płaszczyznach, z pewnością również na płaszczyźnie prawnej. Należy bowiem mieć na uwadze, że jest przedmiotem zainteresowania zarówno ustawodawcy krajowego, jak prawodawcy międzynarodowego i unijnego. To sprawia, że

dokonany przez Doktorantkę wybór tematu pracy jest trafny. Upływ czasu od daty przedstawienia doktoratu w pierwotnej wersji w pewnym tylko stopniu zmienił uwarunkowania prowadzonych wówczas rozważań. Nie chodzi tu przy tym o zmianę bazy normatywnej, gdyż ta pozostała w zasadzie taka sama. We wcześniejszej recenzji podnosiłem potrzebę podjęcia krytycznej refleksji na tle toczących się wówczas prac nad nowym kodeksem pracy. Jak się okazało, prace te nie zaowocowały nową kodyfikacją, przygotowane przez Komisję Kodyfikacyjną projekty mogą jednak być przedmiotem ocen, w tym również tego, czy dostrzeżono w nich potrzebę zmienionego kształtu unormowania dotyczącego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przygotowując nową wersję pracy Doktorantka miała już okazję do tego się odnieść. Poszerzyła się natomiast baza bibliograficzna. W szczególności ukazało się obszerne opracowanie I. Jaroszewskiej-Ignatowskiej („Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy”). O ile Doktorantka w dacie finalizowania pracy w poprzedniej wersji nie musiała, a może nawet nie mogła znać tej pozycji książkowej, o tyle dokonując jej poprawy książka ta była dostępna dla wszystkich zainteresowanych. Oczywiście, dla Doktorantki zrodziło to pewien istotny dylemat. Stała bowiem wobec wyboru czy w trosce o oryginalność swoich rozważań całkowicie pominać (zignorować) książkę I. Jaroszewskiej-Ignatowskiej (w efekcie uniknąć zarzutu powielania poglądów tej autorki, bądź nadmiernego się nimi inspirowania), czy też wręcz przeciwnie – skonfrontować się merytorycznie z tym opracowaniem. Wybrała tę pierwszą ewentualność, co chyba jednak nie było najlepszym rozwiązaniem. Świadczy o tym pominięcie wymienionej wyżej książki w sporządzonym wykazie bibliograficznym.

3/ Potwierdzić należy trafność tytułu rozprawy, a więc posłużenie się na tyle pojemną formułą, że obejmuje ona wszystkie istotne wątki podniesione w pracy (zarówno prawne, jak i pozaprawne). Znalazło to swój wyraz w strukturze rozprawy, która uległa jednak istotnej modyfikacji i to nie tylko dlatego, że w miejsce siedmiu rozdziałów obecnie jest ich osiem. Poprzedzone zostały one wstępem, który został wydatnie poszerzony. Z punktu widzenia nadania rozważaniom większej klarowności pozytywnie należy ocenić dodanie do każdego rozdziału punktu zawierającego wprowadzenie. Jego celem jest syntetyczna zapowiedź tego, jakie zagadnienia będą przedmiotem rozważań w rozdziale. Całość wieńczy zakończenie, które również różni się od tego, jakie można było znaleźć w pierwotnej wersji rozprawy. Jest

ono nieco bardziej rozbudowane, co niewątpliwie wiąże się ze zmianami poczynionym w kolejnych rozdziałach.

4/ Na pozytywną ocenę zasługują zmiany dokonane we Wstępie. Przede wszystkim w poprzedniej wersji bardzo skromnie wypadło uzasadnienie wyboru tematu. Obecnie jest ono zdecydowanie bardziej przekonujące. Doktorantka sięga bowiem do zróżnicowanej argumentacji, która świadczy o potrzebie podjęcia badań dotyczących zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (rosnące znaczenie tej formy pracy, możliwość aktywizowania zawodowego niektórych kategorii osób, rozrastanie się regulacji prawnej i potrzeba jej doskonalenia itp.). Lepiej też zostały wyartykułowane główne tezy badawcze oraz metodologia, w oparciu o którą została napisana praca.

5/ Rozdział pierwszy ma w porównaniu do poprzedniej wersji niezmienny tytuł, Autorka zadbała jednak o to, by rozbudować zawarte w nim rozważania. Dotyczy to w szczególności pojęcia elastycznych form zatrudnienia. Uwzględniła szerszy wachlarz poglądów na ten temat, przedstawianych zwłaszcza w nowszej literaturze przedmiotu (K. W. Baran, I. Florczak). Zwróciła baczniejszą uwagę na relację między pojęciami zatrudnienia nietypowego i elastycznego. Słusznie zaznaczyła, że zatrudnienie elastyczne nie może być redukowane tylko do nietypowych podstaw zatrudnienia, ale również odnosi się do wymiaru i organizacji czasu pracy. Konstatacja ta jest ważna zwłaszcza wtedy (tak jak to czyni Autorka), kiedy za rodzaj zatrudnienia elastycznego traktuje się pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Więcej miejsca powinna poświęcić pracy prekaryjnej, a ściślej jej charakterystyce z punktu widzenia rozważanych elastycznych form zatrudnienia. Bardziej rozbudowany jest też fragment o przesłankach rozwoju elastycznych form zatrudnienia. Poza przesłankami, o których pisała już wcześniej, zwróciła też uwagę na zupełnie nowe czynniki. Przede wszystkim wyeksponowała znaczenie postępu technologicznego, zwłaszcza z zakresu rozwoju cywilizacji informacyjnej. Słusznie dostrzega w związku z tym zjawisko upowszechniania się zatrudnienia na platformach internetowych., czy też na zjawisko algorytmizacji stosunków pracy. W zdecydowanie większym stopniu dostrzega też uwarunkowania związane z europejską polityką zatrudnienia, regulacjami Unii Europejskiej i orzecznictwem TSUE. Niektóre wątki tego dotyczące, a występujące już we wcześniejszej wersji rozprawy, zostały wyraźnie wzbogacone (np. koncepcja *flexicurity*). Szkoda, że nie zwróciła w tym miejscu uwagi na najnowsze w tym zakresie dokonania, związane chociażby

ze Szczytem Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu i Europejskim Filarem Praw Socjalnych (listopada 2017), obecnie znajdujące swój wyraz w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (ze zrozumiałych powodów Doktorantka mogła odnieść się tylko do projektu tej dyrektywy). W pewnym sensie rozważania te są kontynuowane w rozdziale drugim, tyle że już na gruncie prawa polskiego. Tytuł tego rozdziału jest nieco tylko zmodyfikowany. W porównaniu do poprzedniej wersji odwołuje się w nim Autorka także do pojęcia elastycznych form czasu pracy. Dokonany w nim „przeгляд i charakterystyka” odnosi się jednak do tych samych elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy i tym razem w kształcie – co trzeba podkreślić – dość znacznie poszerzonym. O ile takie wzbogacenie rozważań zasługuje na pozytywną ocenę, o tyle pewne wątpliwości pojawiają się odnośnie do elastycznych form czasu pracy. Przede wszystkim chodzi o ich relacje do elastycznych form zatrudnienia, a jeszcze bardziej o pytanie czy zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest jedną z takich form, czy też raczej przejawem elastycznego czasu pracy. Bardzo lakoniczną próbę wyjaśnienia tej kwestii znajdujemy w ostatnich zdaniach tego rozdziału. Autorka stwierdza tam mianowicie, że niektóre elastyczne rozwiązania w dziedzinie czasu pracy są powiązane z zatrudnieniem niepełnoetatowym, zapowiadając, że temat ten rozwinie w rozdziale czwartym. Wydaje się, że zagadnienie relacji tych pojęć powinno być znacznie szerzej wyjaśnione już w tym miejscu, uzasadniałoby bowiem celowość podjęcia wywodów zawartych w rozdziale drugim (w obecnym kształcie mają one raczej tylko walory erudycyjne, są niejako „same dla siebie”).

6/ Zagadnienia dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy zostały podjęte właściwie dopiero w rozdziale trzecim (choć oczywiście pewne wzmianki o tego rodzaju zatrudnieniu można znaleźć we wcześniejszych partiach rozprawy). Swoje wywody na ten temat Autorka prowadzi tu, uwzględniając prawo międzynarodowe, prawo Unii Europejskiej i prawo wybranych państw obcych. W porównaniu do pierwotnej wersji tego rozdziału zmiany dokonane w tym miejscu są raczej niewielkie. W odniesieniu do prawa międzynarodowego i prawa Unii Europejskiej rozważania mają ciągle charakter przede wszystkim informacyjny, choć tym razem z pewnymi elementami analitycznymi. Na uwagę zasługuje to, że Autorka wyeliminowała występującą w pierwotnej wersji doktoratu nieścisłość polegającą na włączeniu dorobku normatywnego Rady Europy do prawa

Europejskiego traktowanego łącznie z prawem Unii Europejskiej. Tym razem słusznie pisze o tym dorobku jako o części regionalnego prawa międzynarodowego. Jeśli chodzi o prawo UE, nie ogranicza się wyłącznie do charakterystyki dyrektywy 97/81 z 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zauważa także znaczenie dla analizowanej materii także innych aktów prawnych, m.in. Karty Praw Podstawowych i Rezolucji Parlamentu Europejskiego z 13 września 2016 r. Bardziej przekonująco został uzasadniony dobór prawa innych państw UE, których regulacje dotyczące niepełnowymiarowego zatrudnienia uczyniła Autorka jako punkt odniesienia w rozważaniach o prawie polskim.

7/ Duże zmiany konstrukcyjne dotyczą tej części rozprawy, która została poświęcona zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy na gruncie polskich przepisów prawnych. Zmiany te na ogół należy ocenić pozytywnie. Przede wszystkim Autorka zrezygnowała z budzącej wątpliwości kolejności, w jakiej wcześniej przedstawione zostały kolejne wątki tematu. Chodzi tu o przerwanie toku wywodów o prawie polskim rozdziałem o prawie międzynarodowym, unijnym i porównawczym. Obecnie lokalizacja rozdziału trzeciego i czwartego została odwrócona. W rezultacie w kolejnych rozdziałach Autorka koncentruje swoją uwagę na polskich rozwiązaniach prawnych aż do zakończenia pracy, co nie oznacza, że nie nawiązuje do ustaleń poczynionych wcześniej. Pewne wątpliwości powstają w związku z tytułem rozdziału czwartego. Obecnie jego brzmienie jest następujące: „Charakterystyka zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w prawie polskim”. Rzecz w tym, że w kolejnych rozdziałach przecież również dokonuje takiej charakterystyki, choć oczywiście dotyczy ona różnych aspektów zatrudnienia niepełnoetatowego. Wydaje się w związku z tym, że właściwszy (bardziej adekwatny do treści wywodów) byłby np. tytuł: „Podstawy prawne i pojęcie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w świetle polskich przepisów prawnych” bądź po prostu: „Ogólna charakterystyka zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w prawie polskim”. Inna wątpliwość dotyczy umiejscowienia punktu o przesłankach ekonomicznych i społecznych zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wątek ten, skądinąd ukazany przez Autorkę w sposób interesujący, powinien być podjęty wcześniej, w zakończeniu rozdziału drugiego, co byłoby dobrym pomostem między rozważaniami o elastycznych formach zatrudnienia a tytułowym zatrudnieniem niepełnowymiarowym. Niezbyt zręczne brzmienie nadała Autorka tytułowi punktu 3. W

rozdziale czwartym. Nie chodzi w nim bowiem o zarys regulacji, ile raczej o zarys problematyki związanej z regulacją. Dość zaskakujący jest też punkt 4, w którym Autorka dokonuje „przeglądu rozwiązań prawnych niemających de lege lata podstaw w polskim prawie”. Rodzi to wrażenie pewnej sprzeczności logicznej (również w kontekście tytułu rozdziału). Wydaje się, że byłoby bardziej uzasadnione, aby o szczególnych przypadkach zatrudnienia niepełnoetatowego, które nie mają podstaw w obowiązującym prawie polskim, napisać w ostatnim punkcie rozdziału, ukazującym tę problematykę w konfrontacji z rozwiązaniami znanymi w prawie innych państw i w świetle projektów nowych regulacji polskich (choćby zgłoszonych w ramach prac nad nowym kodeksem pracy).

8/ Cztery ostatnie rozdziały zostały poświęcone szczegółowemu aspektowi zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Układ i tytuły tych rozdziałów prezentują się korzystnie w porównaniu do poprzedniej wersji rozprawy. Przede wszystkim właściwym posunięciem jest zrezygnowanie z odrębnego rozdziału o statusie prawnym pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Kolejne rozdziały traktowały bowiem również o poszczególnych elementach tego statusu. Pozytywnie należy ocenić decyzję o poświęceniu całego rozdziału zasadzie *pro rata temporis*. W poprzedniej wersji rozprawy dotyczył tej zasady tylko jeden punkt w rozdziale czwartym, choć wątek ten przewijał się także w innych miejscach. Zebranie problematyki dotyczącej zastosowania zasady *pro rata temporis* w jednym rozdziale pozwoliło na wyeksponowanie kluczowego znaczenia tej zasady dla pracowników niepełnoetatowych.

Jedną z ciekawszych kwestii w ramach zrealizowanego przez Doktorantkę tematu jest bez wątpienia zatrudnianie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w godzinach przekraczających umówiony wymiar, a tym samym stosowanie do nich przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. W poprzedniej wersji rozprawy również i w tym przypadku poświęcony temu był tylko jeden punkt w rozdziale o statusie prawnym tych pracowników. Marginalizowało to w pewien sposób tę problematykę, która była i jest przedmiotem kontrowersji w nauce prawa pracy, co znalazło swój wyraz również w orzecznictwie sądowym. Dobrze się zatem stało, że w przedstawionej wersji rozprawy materia ta została również omówiona w odrębnym rozdziale. Wywody Autorki w nim zamieszczone są zresztą na dobrym poziomie merytorycznym. Jeśli można byłoby dopatrywać się pewnych mankamentów, to dotyczą one bardzo skromnej systematyki

wewnętrznej tego rozdziału. Poza wprowadzeniem znajdujemy tu tylko jeden punkt („Godziny ponadwymiarowe a godziny ponadnormatywne pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy”).

W strukturze rozprawy został utrzymany dawny rozdział szósty. Obecnie jest to rozdział siódmy. Jest on poświęcony prawu pracownika do zatrudnienia go w niepełnym wymiarze czasu pracy w trakcie urlopów związanych z rodzicielstwem. Mamy tu do czynienia oczywiście z przypadkiem różniącym się od klasycznego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, spełniającym też inne funkcje. Istotą urlopu pracowniczego (każdego) jest zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy (lub inaczej zawieszenie tego obowiązku). Dotyczy to również urlopów związanych z rodzicielstwem. Z pewnych jednak względów ustawodawca dopuszcza (tylko na wniosek pracownika) możliwość wykonywania przez niego pracy w czasie urlopu. Z tej perspektywy można zastanawiać się, czy ta sytuacja mieści się w formule wyrażonej w tytule rozprawy („praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma zatrudnienia”). Przyjmując jednak, że w szerszym ujęciu da się to zaaprobować, prowadzenie rozważań o możliwości łączenia korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy w ograniczonym wymiarze czasowym może być z pewnością instruktywne. Takie też są wywody Autorki prowadzone w tym miejscu, zwłaszcza że zostały one wyraźnie wzbogacone w porównaniu do poprzedniej wersji rozprawy, m.in. o wątek dotyczący koncepcji work life family balance (WLFB). Na ogół tok rozważań jest tu klarowny, choć niekiedy można byłoby oczekiwać większej precyzji wypowiedzi. Przykładowo, na s. 166 znajdujemy stwierdzenie o przywileju pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego polegającym na prawie złożenia wniosku „o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy” i nieco dalej (na tej samej stronie) uwagę, zgodnie z którą „ustawodawca nie sprecyzował jednak, do jakiej wartości maksymalnej lub minimalnej pracownik może obniżyć wymiar czasu pracy, w którym jest zatrudniony”.

Tak jak w poprzedniej wersji pracę zamyka rozdział o zakazie dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych. Schemat rozważań jest w zasadzie powielony, różnica sprowadza się bowiem tylko do zamieszczenia na początku rozdziału wprowadzenia. W istocie wywody podzielone są na dwie części. W pierwszej z nich Autorka pisze ogólnie o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu w prawie międzynarodowym i europejskim oraz na gruncie prawa polskiego, w drugiej zaś o niektórych (a więc wybranych) szczegółowych aspektach ochrony przed dyskryminacją pracowników niepełnoetatowych. Zdecydowanie bardziej rozbudowana jest część pierwsza. Wydaje się, że z

punktu widzenia tematu pracy powinny tu zostać omówione dwie istotne kwestie: pojęcie i rodzaje dyskryminacji w zatrudnieniu oraz charakter prawny zabronionych kryteriów różnicowania pracowników, oczywiście w kontekście zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tak też należało prowadzić rozważania (a nie w zależności od tego, jakie są źródła prawa antydyskryminacyjnego). Trudno nie przyznać, że Autorka szczególnie wiele miejsca poświęca ocenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze jako zabronionego kryterium różnicowania pracowników w prawie polskim i w innych systemach prawa oraz dyskryminacji pośredniej, która z punktu widzenia tego kryterium może mieć i ma szczególne znaczenie, o czym świadczy chociażby orzecznictwo TSUE, któremu poświęca wyraźnie więcej uwagi niż w pierwotnej wersji rozprawy. Pewne wątpliwości pojawiają się na tle drugiej części rozdziału. Wraca tu Autorka, co było nieuniknione, do zasady *pro rata temporis*. Rodzi to pytanie, czy nie należałoby również o dyskryminacji napisać w rozdziale zasadzie tej poświęconej (co pozwoliłoby na uniknięcie pewnych powtórzeń). Wątek dotyczący dyskryminacji w zakresie zatrudniania pracowników niepełnoetatowych w godzinach ponadnormatywnych mógłby być równie dobrze podjęty w rozdziale szóstym o tej materii traktującym. Ostatni punkt rozdziału został przez Autorkę poświęcony kwestii zupełnie pominiętej w pierwotnej wersji rozprawy. Chodzi mianowicie o wpływ zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na uprawnienia przysługujące z tytułu bezrobocia. W obowiązujących w tej materii regulacjach prawnych można dostrzec przejawy nierównego traktowania, na co Autorka słusznie wskazuje. Biorąc pod uwagę merytoryczną zawartość tego punktu, niezbyt przekonuje brzmienie jego tytułu („problem dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych na płaszczyźnie ustawowej”). Jest on cokolwiek enigmatyczny. Tytuł mógłby wprost wskazywać na to, co w tym punkcie zostało rzeczywiście omówione.

9/ Niewielkie tylko zmiany wprowadziła Autorka do Zakończenia. Wypada przeto podtrzymać w zasadzie pozytywną ocenę tego fragmentu rozprawy. W sposób syntetyczny, a zarazem wyważony zostały tu ukazane zarówno pozytywne, jak i negatywne strony zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podkreślono znaczenie właściwej regulacji prawnej tej formy zatrudnienia, zwłaszcza w kontekście ochronnej funkcji prawa pracy oraz celów polityki społecznej. Mając to na uwadze Autorka krytycznie oceniła polskie unormowania prawne obowiązujące w tej materii, także z punktu widzenia sposobu implementacji dyrektywy Unii Europejskiej. Poddała także pod rozagę możliwość wykorzystania przez polskiego ustawodawcę rozwiązań prawnych znanych w analizowanym prawie państw obcych. Dotyczy to m.in. *job sharingu*, co do stosowania którego na gruncie obecnych unormowań polskich, które wyraźnie tej formy zatrudnienia nie przewidują, istnieje różnica

zapatrywań. Autorka nie poprzestała jednak na tych uwagach, prezentując kilka istotnych i dość przekonujących wniosków *de lege ferenda*.

10/ W swej warstwie merytorycznej przedstawiona rozprawa prezentuje się wyraźnie korzystniej w porównaniu do wersji poprzedniej. Autorka uwzględniła wiele uwag zgłoszonych we wcześniejszych recenzjach. W rezultacie praca jest nie tylko inna pod względem objętościowym (liczy o ponad 100 stron więcej). Najważniejsze jednak, że rozważania w niej zawarte straciły oblicze nadmiernej powierzchowności i przestały mieć przede wszystkim informacyjny charakter. Znaczna część rozważań prowadzona jest z uwzględnieniem postulatu problemowości i kompleksowości. Nie oznacza to, że rozprawa nie rodzi już żadnych krytycznych ocen i że wszystkie jej części przedstawiają jednoznacznie pozytywne walory. W przedstawionej recenzji zgłosiłem pewne zastrzeżenia zarówno merytoryczne, jak i konstrukcyjne. Warto też podkreślić, że rozprawa została napisana w oparciu o zdecydowanie szerszą niż poprzednio bazę bibliograficzną (w miejsce 112 pozycji obecnie jest o ponad 200 więcej). Dotyczy to zresztą także wykorzystania materiału normatywnego, a zwłaszcza dorobku judykatury, w tym zwłaszcza orzecznictwa TSUE. Mniej zastrzeżeń rodzi też strona formalno-językowa, choć zdarzają się ciągle tego typu usterki. Bardziej staranna mogłaby być także korekta.

W konkluzji należy stwierdzić, że recenzowana wersja rozprawy doktorskiej Pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej, pomimo pewnych uwag krytycznych, spełnia już wymagania stawiane tego rodzaju pracom, o jakich stanowi się w ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1789). Autorka w dużej mierze sprostала zadaniu wprowadzenia do rozprawy zmian postulowanych przez recenzentów, naniosła wiele korekt do tekstu, a przede wszystkim wzbogaciła rozprawę pod względem merytorycznym. Pozwala to wnioskować o dopuszczenie rozprawy do dalszych stadiów przewodu doktorskiego.

