

Prof. UwB dr hab. Aneta Giedrewicz-Niewińska

Wydział Prawa

Uniwersytet w Białymstoku

**Recenzja rozprawy doktorskiej Pani mgr Barbary Anny Antczak
„Outsourcing usług w świetle prawa pracy – w poszukiwaniu rzeczywistego
pracodawcy”**

1. Wprowadzenie

1.1. Niniejsza recenzja została przygotowana w związku z powołaniem mnie przez Komisję Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki prawne na posiedzeniu 26.05.2023 r. do pełnienia funkcji recenzenta w przewodzie doktorskim Pani mgr Barbary Anny Antczak, która przygotowała pod kierunkiem Prof. dr hab. Zbigniewa Górala rozprawę doktorską nt „Outsourcing usług w świetle prawa pracy – w poszukiwaniu rzeczywistego pracodawcy”, Łódź 2023, ss. 354.

1.2. Recenzja została przygotowana na podstawie kryteriów wskazanych w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem, rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej (ust. 1). Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne zastosowanie w zakresie rozwiązywania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne (ust. 2).

2. Tematyka rozprawy, cel badawczy

Przedmiot recenzowanej rozprawy mieści się w obszarze szeroko pojętego uelastycznienia form zatrudnienia. Rozważania nie obejmują, co oczywiste, wszystkich aspektów elastycznego zatrudnienia. Po pierwsze, Autorka zawężyła je do zastosowania outsourcingu jako metody organizacji przedsiębiorstwa. Po drugie, podjęła się kompleksowej analizy jednego zagadnienia, ale znajdującego się w centrum problematyki wpływu outsourcingu na zatrudnienie tj. identyfikacji rzeczywistego pracodawcy.

Na wstępie należy dokonać oceny trafności wyboru tematu powyższej rozprawy. Sama Autorka w sposób stosunkowo szeroki wyjaśnia znaczenie podjętej w rozprawie problematyki. We Wstępie (s. 21) stwierdza m. in. „jeżeli stosunek pracy ma zostać uregulowany w sposób bardziej adekwatnie dopasowany do realiów towarzyszących wykonywaniu pracy w XXI wieku, konieczne będzie jeszcze częstsze zapuszczanie się przedstawicieli nauki prawa pracy na tereny dotychczas nieodkryte i wykorzystywanie wniosków płynących z prowadzonych na ich temat badań do refleksji o aktualności fundamentalnych założeń stanowiących niejako dogmaty tej gałęzi prawa. Niniejsza rozprawa dotyczy „pękania” nie tylko zakładów pracy, ale przede wszystkim stosunków pracy”.

Nie ulega żadnej wątpliwości, że zagadnienie oddziaływania outsourcingu na stosunek pracy ma istotne znaczenie zarówno z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia. Zajęcie się omawianym zagadnieniem, po pierwsze, umożliwia podjęcie próby wskazania modyfikacji pojęcia stosunku pracy i jego stron. Po drugie zaś, ustalenie reguł prawnych, według których podmiot uzyskuje status pracodawcy w rzeczywistości outsourcingu, umożliwi przeciwdziałanie praktykom obchodzenia prawa, wskazywanym przez Państwową Inspekcję Pracy. Ponadto od roku zwłaszcza 2008 tj. od kryzysu gospodarczego zjawisko outsourcingu w krajach Unii Europejskiej, w tym w Polsce, sukcesywnie wzrasta. Niewątpliwie obecny kryzys gospodarczy może również przyczynić się do rozwoju powyższego zjawiska.

Świadczy to o tym, że temat badań jest bardzo ważny nie tylko z teoretycznego, ale i praktycznego punktu widzenia.

Warto podkreślić, że wybrano temat, który jest trudny przede wszystkim ze względu na pozaprawny i niezwykle złożony charakter tytułowego zagadnienia jakim jest outsourcing usług. Skomplikowany charakter materii, którą zajęła się Autorka wynika chociażby stąd, że obecnie outsourcing stanowi strategię zarządzania, a nie instytucję prawną. Rozwój outsourcingu łączy się bowiem ściśle z postępującą globalizacją oraz nasilającą się konkurencją w wyniku których przedsiębiorstwa zaczęły poszukiwać różnorodnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych pozwalających na obniżenie kosztów ich funkcjonowania. Przedsiębiorstwa w obecnej rzeczywistości stanęły przed pytaniem, które zadania wykonywać we własnym zakresie, a które przekazać wykonawcom lub od nich kupić. Rozwiązania zastosowane przez przedsiębiorstwa w odpowiedzi na powyższe pytanie były różnorodne. W związku z powyższym również zjawisko outsourcingu ma charakter niejednorodny i może polegać na zastosowaniu różnych konstrukcji prawnych.

Zasada swobody umów (art. 353(1) KC) oraz brak ścisłych reguł rządzących outsourcingiem skutkują tym, że w praktyce strony umowy mają dużą dowolność w jej konstruowaniu. W rezultacie umowy te przyjmują najróżniejsze kształty, a ich warunki mogą znacznie od siebie odbiegać. Outsourcing może zatem rodzić istotne problemy prawne z perspektywy prawa pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, że zagadnienie będące przedmiotem recenzowanej rozprawy ma charakter niezwykle złożony, wykraczający poza analizę nie tylko prawa pracy, ale prawa w ogóle. W związku z tym w rozprawie słusznie Autorka odwołuje się nie tylko do prawa cywilnego czy prawa ubezpieczeń społecznych, ale także do nauk o zarządzaniu.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że Autorka wyznaczyła sobie szczególnie ambitne i pożyteczne zadanie badawcze. Wskazuje na to nie tylko szeroki zakres przedmiotowy badań, o czym wspomniałam wyżej. Istotna jest także nowatorska perspektywa ukazania tematu outsourcingu, która pokazuje to zjawisko nie tylko od strony ewentualnych zysków, jakie może uzyskać przedsiębiorstwo (jak ma to często miejsce w naukach o zarządzaniu). Równie ważne jest pokazanie outsourcingu z perspektywy praktyk, które powodują obejście przepisów prawa pracy i pracowników, którzy doświadczają instrumentalnego i nielegalnego traktowania.

Wybór tematu należy przyjąć z aprobatą z uwagi również na to, że na polskim rynku wydawniczym brakuje szerszego, całościowego rozważenia problematyki objętej planowanymi badaniami. Dotyczy to zwłaszcza prawnej strony wpływu outsourcingu na stosunki pracy. Z całą pewnością praca ta wypełnia istniejącą w tym zakresie lukę.

Należy zatem szczególnie wysoko ocenić wybór tematu przez Doktorantkę.

Ze Wstępu do rozprawy doktorskiej wynika, że główna hipoteza badawcza sprowadza się do stwierdzenia, że „w aktualnym stanie prawnym, zagadnienie tożsamości rzeczywistego pracodawcy w outsourcingu usług: 1) nie zostało uregulowane w sposób jednoznaczny i zrozumiały dla podmiotów, którym przypisuje się ten status; 2) nie zapewnia efektywnej ochrony pracownikom faktycznie wykonującym pracę w ramach outsourcingu usług; 3) nie stanowi gwarancji przestrzegania zasad uczciwej konkurencji”. Ponadto Autorka niejako pośrednio formułuje cel badawczy zauważając, że skoro outsourcing prowadzi do podziału uprawnień oraz obowiązków pracodawcy pomiędzy dwa lub więcej podmiotów, to powstaje pytanie, ile z tych elementów musi zawłaszczyć zewnętrzny podmiot, aby w świetle prawa pracy stał się rzeczywistym pracodawcą. Jak się zatem wydaje, Autorka zmierza do ustalenia, co decyduje o nabyciu statusu rzeczywistego pracodawcy w rzeczywistości outsourcingu.

Zarówno wskazana, rozbudowana teza badawcza oraz cel badawczy zasługują na pozytywną ocenę.

3. Struktura pracy

Systematyka ogólna rozprawy opiera się na czterech rozdziałach, poprzedzonych wstępem. Na początku omówione zostały kwestie pojęciowe, które jak wskazuje Autorka „są fundamentem i ramami konstrukcyjnymi dla dalszych rozważań”. Następnie przedstawiono szczegółowo podstawy prawne nabycia statusu pracodawcy rzeczywistego w związku ze stosowaniem outsourcingu. Poszczególne rozdziały są spójne, a ich objętość mieści się w rozsądnych granicach, zachowując regułę proporcjonalności. Konkluzje wynikające z całości pracy zawarto w zakończeniu.

Strukturę rozprawy można zatem uznać za prawidłową. Cenne są umiejscowione na końcu rozdziałów III i IV dojrzałe i wartościowe wnioski, często krytyczne wobec istniejącej rzeczywistości prawnej. Pokazuje to, że Autorka potrafi, na tle rozległego materiału normatywnego, uzupełnionego stanowiskiem wyrażonym w doktrynie i orzecznictwie sądowym, formułować własne opinie i oceny na temat poszczególnych zagadnień. W pracy występują także szczegółowo dopracowane wnioski *de lege ferenda*. Występują one w formie propozycji konkretnych zmian oraz wskazywane jest brzmienie proponowanych unormowań. W mojej ocenie powyższe świadczy o dużej samodzielności naukowej Doktorantki.

4. Metodologia i warsztat naukowy

Podstawową metodą badawczą, w oparciu o którą prowadzone są rozważania, jest metoda dogmatyczna, powszechnie stosowana w pracy naukowej. Uzupełnia ją metoda komparatystyczna, która służy dwóm celom. Po pierwsze, umożliwia analizę wpływu prawa europejskiego na polski porządek prawny, w szczególności w przypadku instytucji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Po drugie, umożliwia spojrzenie na rodzime problemy z perspektywy rozwiązań wypracowanych w prawie obcym. W mojej ocenie dobór metod rozwiązania problemów badawczych nie budzi wątpliwości.

Merytorycznie praca jest utrzymana na dobrym poziomie. Wywody są przejrzyste, dobrze uargumentowane. Niewątpliwie Autorka zgromadziła obszerną literaturę przedmiotu, w oparciu o którą prowadziła swoje badania. Świadczy to o jej dobrym warsztacie badawczym. Pozytywnie należy ocenić wykorzystanie przez Autorkę zróżnicowanych źródeł. Wśród tych źródeł znajdują się publikacje naukowe z zakresu nauk o zarządzaniu i nauk

prawnych. Trafnie wykorzystano również dorobek Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Sądu Najwyższego. W pracy powoływano także inne źródła o dużym znaczeniu praktycznym w postaci artykułów z prasy codziennej, sprawozdań różnych instytucji takich jak Najwyższa Izba Kontroli czy Państwowa Inspekcja Pracy. Świadczy to o dobrej orientacji Autorki w bieżących problemach związanych ze stosowaniem outsourcingu i jego wpływu na procesy rynkowe.

Strona formalna pracy nie budzi zastrzeżeń. Przypisy opracowane są starannie i ich treść sprowadza się do wskazania źródeł, na których opiera się dokonana w pracy analiza. Nie występują, co należy ocenić pozytywnie, tzw. „podwójne rozważania” czyli przypisy, w których rozważania są prowadzone równoległe do analizy zawartej w tekście głównym.

Rozprawa napisana została poprawnym, prawniczym językiem. Pomimo skomplikowanej materii, wywody są klarowne. Autorka w sposób bardzo uporządkowany i zrozumiały przedstawia problemy opisywane w rozprawie – dotyczy to zarówno przedstawienia poglądów wyrażanych w doktrynie, jak również orzecznictwa, a także formułowania własnych ocen. Dodatkowo potwierdza to strona graficzna pracy, w której prezentowane stanowiska przedstawicieli doktryny oraz stanowisko judykatury zaznacza się kursywą.

5. Wybrane problemy objęte treścią rozprawy

Na pozytywną ocenę zasługuje także merytoryczna strona pracy.

Recenzowaną rozprawę rozpoczyna rozdział poświęcony pojęciu outsourcingu i jego rodzajom. Uwzględnienie dotyczących tego rozważań jest całkowicie uzasadnione i wręcz niezbędne. Outsourcing postrzegany jest bowiem jako zjawisko wysoce niejednorodne. Przedsiębiorcy traktują outsourcing jako jedną ze strategii zarządzania firmą, pozwalającą na zmniejszenie kosztów prowadzonej działalności. Z kolei od strony prawnej widoczne jest posługiwanie się różnymi konstrukcjami prawnymi dla osiągnięcia celów gospodarczych. Nie istnieje jedna, uniwersalna definicja legalna outsourcingu. Obecne w regulacjach prawnych definicje outsourcingu są tworzone na potrzeby zabezpieczenia funkcjonowania obrotu na poszczególnych obszarach.

Doktorantka miała zatem jako punkt wyjścia do rozważań zaprezentowanych w niniejszej rozprawie outsourcing, który jest różnie rozumiany w naukach ekonomicznych i prawnych. Wskutek wspomnianej różnorodności w obrębie tego modelu biznesowego, w porządku prawnym trudno jest zaproponować ścisłe ramy, w których outsourcing mógłby

funkcjonować bez ryzyka nieścisłości, wątpliwości interpretacyjnych. Nie ułatwiało to z pewnością Doktorantce sformułowania jednoznacznych wniosków na temat miejsca outsourcingu w porządku prawnym. Słusznie moim zdaniem Autorka przyjęła, że outsourcing to generalnie nienazwana umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, ale powinna ona w możliwie szerokim zakresie odzwierciedlać zindywidualizowane oczekiwania podmiotów (być „szyta na miarę”, s. 48).

W dalszej kolejności Doktorantka omawia pojęcie outsourcingu na gruncie prawa pracy, dokonując rozróżnienia na outsourcing usług i outsourcing pracowniczy. Zagadnienia te są przedstawiane na tle zbliżonych instytucji prawnych takich jak: delegowanie, porozumienie zawierane na podstawie art. 174¹ k.p. oraz praca tymczasowa. Wnioski, chociaż trafne i zakładające, że outsourcing pracowniczy różni się istotnie od każdej z tych instytucji mają jednak charakter ogólny. Dosyć oczywistym jest, że obecnie obowiązujące polskie przepisy nie przewidują szczególnego rodzaju outsourcingu jakim jest outsourcing pracowniczy. Powstaje więc pytanie o to, czy jest to stan zasługujący na akceptację.

Autorka wykazuje się dobrą znajomością zjawiska tzw. „pozornego outsourcingu pracowniczego” (s. 63). Umiejętnie wychwytuje kontekst społeczny „afery outsourcingowej” i potrafi w dalszej części rozprawy w sposób klarowny wykazać różnice między outsourcingiem pracowniczym a tzw. „pozornym outsourcingiem pracowniczym” (s. 215). Ustalenie istoty problemu to bardzo ważna umiejętność Doktorantki, która służy w dalszej części pracy jako kryterium oceny istniejących rozwiązań prawnych oraz umożliwia przedstawienie własnych propozycji.

Kolejny rozdział dotyczy pracodawcy rzeczywistego. W istocie rozważania zmiierają do ustalenia sposobu jego identyfikacji w sieci podmiotów powiązanych relacjami kontraktowymi i wskazania znaczenia, jakie ta identyfikacja posiada w porządku prawnym. Jak deklaruje Autorka jest to niezbędne do omówienia problematyki szczegółowej w rozdziałach 3 i 4. Nie ulega wątpliwości, że jest to problem o kluczowym znaczeniu dla podjętej problematyki rozprawy. Na szczególne podkreślenie zasługuje sformułowanie autorskiej definicji pojęcia pracodawcy rzeczywistego (s. 135).

W tym rozdziale zawarta jest również istotna analiza metod poszukiwania rzeczywistego pracodawcy. Stanowi ona niejako wprowadzenie do dalszych, szczegółowych wywodów znajdujących się w kolejnych rozdziałach recenzowanej rozprawy.

Po pierwsze, Autorka wskazuje zasady ustalenia wspomnianego pracodawcy w odniesieniu do pracowników „przejmowanych” w toku transferu zadań lub funkcji. Słusznie

przyjmuje się, że na straży prawa pracowników „przejmowanych” stoi norma z art. 23¹ k.p. Autorka pokazuje, iż wykładnia tego przepisu w świetle dyrektywy unijnej jest zawila. Ponadto trafne są spostrzeżenia Autorki, że ustalenie, czy w danym przypadku nastąpił transfer zakładu pracy lub jego części nie jest wystarczające, aby wskazać pracodawcę rzeczywistego. Niezbędne jest bowiem zbadanie, czy praca danej osoby była powiązana z danym zakładem pracy lub jego częścią oraz czy stosunek pracy, którego była stroną trwał w dacie przejścia. Po drugie, Autorka opisuje metodę poszukiwania rzeczywistego pracodawcy w odniesieniu do pracowników – wykonawców pracy w ramach outsourcingu. Doktorantka dostrzega liczne w tym obszarze wątpliwości i je omawia. Poruszane problemy dotyczą zawarcia umowy o pracę między pracownikiem a usługobiorcą, w tym formy tej umowy, treści oświadczeń woli wyrażanych przez strony. Dość oczywistym jest możliwość zawarcia umowy o pracę między pracownikiem a usługobiorcą w formie dorozumianej. Doktorantka dochodzi przy tym do słusznego wniosku, że to usługobiorca staje się pracodawcą rzeczywistym, jeżeli w faktycznej relacji tego podmiotu z pracownikiem nasilenie cech stosunku pracy jest silniejsze niż w faktycznej relacji z usługodawcą.

Rozdział ten kończą rozważania poświęcone mechanizmom zapewnienia ochrony pracownikom zatrudnionym w ramach outsourcingu usług. Autorka nie ogranicza się tylko do analizy roszczenia pracownika o ustalenie istnienia stosunku pracy. Za interesujące należy uznać wywody dotyczące alternatywnych metod ochrony pracownika takich jak przykładowo zastosowanie amerykańskiej doktryny współ-pracodawcy, w której badanie, czy dany podmiot powinien zostać uznany za współ-pracodawcę opiera się na szczegółowym katalogu kryteriów. Jak bowiem od dawna wiadomo takie rozważania pozwalają na lepszą ocenę istniejących regulacji prawnych i ewentualną potrzebę dokonania ich zmian.

Kolejne dwa rozdziały zostały poświęcone szczegółowej analizie podstawy prawnej nabycia statusu pracodawcy rzeczywistego.

W rozdziale trzecim przedstawiono problemy związane z uzyskaniem tego statusu w drodze sukcesji generalnej po stronie pracodawczej. Jest to z pewnością problematyka niezmiernie istotna dla tematyki recenzowanej rozprawy. W obecnym stanie prawnym istnieją podstawowe niejasności dotyczące określenia przesłanek transferu. Wynika to z lakoniczności polskiej regulacji konstytuującej instytucję transferu zakładu pracy lub jego części. Punktem wyjściowym słuszenie uczyniono zatem wykładnię prounijną. Autorka dokonała głębokiej analizy stanowiska wyrażanego przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, uwzględniając również jego ewolucję, jaka dokonała się w odniesieniu do outsourcingu. W

rozważaniach szczegółowo przeanalizowano także stanowisko Sądu Najwyższego odwołującego się do orzecznictwa Trybunału. Autorka swobodnie porusza się w obszarze zróżnicowanego orzecznictwa i poglądów doktryny. Wykazuje się dobrym wyczuciem złożonych aspektów outsourcingu, rozumiejąc potrzebę zapewnienia pewnej swobody zasadom konkurencji po stronie przedsiębiorców (s. 233). Doktorantka podkreśla, że ogromna rola orzecznictwa sądowego w wykładni przesłanek transferu i ich złożony charakter powodują niski stopień pewności prawa zarówno wśród pracowników jak i pracodawców. Autorka krytycznie ocenia rozszerzający kierunek wykładni przepisów dyrektywy jako prowadzący do nieuprawnionego naruszania słusznych interesów pracodawców. Jako wartościową należy uznać propozycję rozbudowy treści art. 23¹ k.p. w oparciu o rozwiązania brytyjskie.

Nawiązując do powyższych rozważań, nie ulega wątpliwości, że Doktorantka w tak obszernych wywodach i przy tak złożonym temacie pracy dotyka wielu niekiedy kontrowersyjnych wątków. Z pewnością należy do nich ocena samego zjawiska outsourcingu z perspektywy pracowników, której zabrakło mi w ogólnych rozważaniach Doktorantki. Autorka w pracy wskazuje na „słuszne interesy pracodawców” czy potrzebę „zapewnienia konkurencyjności przedsiębiorstw”. Warto jednak zauważyć, że outsourcing zasadniczo prowadzi do obniżenia dotychczasowych standardów zatrudnienia, co w szczególności widoczne jest w przypadku outsourcingu w sektorze publicznym. Interesujące wydaje się poruszenie wątku środków ochrony pracowników w związku z outsourcingiem przewidziane przykładowo w zbiorowym prawie pracy. Mogłoby to poszerzyć obraz przedstawianej w pracy rzeczywistości outsourcingu.

Ostatni rozdział recenzowanej pracy obejmuje analizę cech stosunku pracy występujących w faktycznej relacji pomiędzy pracownikiem a usługobiorcą. Celem rozważań Doktorantki jest umożliwienie identyfikacji pracodawcy rzeczywistego w outsourcingu usług poprzez porównanie natężenia cech stosunku pracy w relacji pracownik – usługodawca z natężeniem owych cech w relacji pracownik – usługobiorca.

Rozważania przeprowadzone w tym rozdziale są prawidłowe, a wnioski wywiedzione przez Doktorantkę w wyniku dokonanej analizy zasługują na aprobatę. Już na początku wywodów Autorka słusznie przyjmuje, że jeżeli natężenie cech stosunku pracy w powyżej wskazanych relacjach okaże się zbliżone, zdecydować powinna wola stron wyrażona w umowach zawartych w formie pisemnej (s. 239). Doktorantka trafnie wskazuje również, że za

uznaniem danego stosunku prawnego za więź pracowniczą nie przemawia ilość cech stosunku pracy, ale ich jakość. Poprawne jest przyjęcie jako pierwszoplanowych cech stosunku pracy: kierownictwa pracodawcy, osobistego charakteru świadczenia oraz odpłatności. W dalszej kolejności analizie zostały poddane poszczególne cechy stosunku pracy. Dużą część tego rozdziału stanowią rozważania dotyczące uprawnień kierowniczych. W istocie w ostatnich latach kwestia ta budzi dość dużo wątpliwości chociażby z powodu tzw. podporządkowania autonomicznego pracownika. Wywody zawarte w tym rozdziale oceniam wysoko. Są one bowiem poddane wszechstronnej analizie z doskonałym wykorzystaniem dorobku doktryny i orzecznictwa.

Zasadniczo zgadzam się z konkluzjami zamieszczonymi w podsumowaniu tego rozdziału (s. 304-309).

Pracę wieńczy zakończenie przedstawiające w sposób sumaryczny i syntetyczny wyniki badań Autorki. Podkreślić przy tym należy, że wnioski częściowe są również umieszczone na końcu poszczególnych rozdziałów, zatem zakończenie całej pracy stanowi syntezę całości przeprowadzonych badań.

Należy podkreślić, że Autorka nie zapomina o postawionej na wstępie podstawowej tezie pracy. W zakończeniu odnosi się bowiem do podstawowych problemów związanych z wytyczeniem granic wolności gospodarczej w odniesieniu do korzystania z outsourcingu usług jako alternatywy dla zatrudnienia pracowników własnych. Należy zgodzić się, że w polskim prawie pracy istnieją normy prawne wytyczające wspomniane wyżej granice i należą do nich przede wszystkim art. 23¹ k.p. oraz art. 22 k.p. Prawdą jest jednak to, że istniejąca regulacja nie spełnia kryteriów dobrej legislacji w kwestii ustalenia tożsamości jednej ze stron stosunku pracy. Krytyczna ocena tych rozwiązań doprowadziła Autorkę do dwóch generalnych wniosków. Po pierwsze, wysoki poziom niepewności prawnej wpływa niekorzystnie na pracowników szukających ochrony swoich praw pogwałconych zastosowaniem outsourcingu jako mechanizmu obchodzenia prawa pracy. Po drugie, przyjęta wykładnia przepisów prawa nie wyklucza także możliwości podejmowania przez przedsiębiorców prób obchodzenia prawa pracy przy użyciu outsourcingu usług.

Ostatecznie należy stwierdzić, że Doktorantka udowodniła w bardzo rzetelny sposób jak wiele niedoskonałości zawiera polska regulacja umożliwiająca ustalenie pracodawcy rzeczywistego w outsourcingu usług. W związku z tym należy zgodzić się z wnioskiem o konieczności ujednolicenia sposobu wykładni istniejącego prawa, w szczególności w zakresie pojęcia „kierownictwa pracodawcy” oraz rozbudowy treści art. 22 i 23¹ k.p.

6. Konkluzje

Całościowa ocena rozprawy wypada bardzo dobrze. Praca ma charakter nowatorski, zdiagnozowano w niej wiele istotnych problemów badawczych. W rozprawie sformułowano istotne wnioski, a także zaproponowano niezwykle interesujące postulaty *de lege ferenda*. Na duże uznanie zasługuje umiejętność Autorki przedstawienia tak skomplikowanego, pozaprawnego zagadnienia jakim jest outsourcing w prawie pracy w sposób uporządkowany i klarowny.

W rezultacie należy stwierdzić, że rozprawa *Outsourcing usług w świetle prawa pracy – w poszukiwaniu rzeczywistego pracodawcy* spełnia warunki sformułowane dla rozpraw doktorskich w art. 187 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2022 r., poz. 574 z późn. zm.), co uzasadnia dopuszczenie Pani mgr Barbary Anny Antczak do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora.

Aneta Giedrewicz-Niewińska