

Gdańsk, 15 listopada 2016 r.

Dr hab. Jakub Stelina, prof. UG

Katedra Prawa Pracy

Uniwersytet Gdański

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Jolanty Dąbrowskiej

pt.: „Zatrudnienie funkcjonariuszy celnych”

1. Recenzowana rozprawa doktorska Pani mgr Jolanty Dąbrowskiej pt.: „Zatrudnienie funkcjonariuszy celnych” stanowi próbę kompleksowego ujęcia ważnego, a jeszcze do niedawna praktycznie nieobecnego w literaturze, problemu badawczego z pogranicza kilku dziedzin prawoznawstwa, przede wszystkim prawa administracyjnego i prawa pracy, zwłaszcza prawa urzędniczego. Chodzi o kwestie związane z tzw. zatrudnieniem służbowym, wykonywanym w ramach stosunków służbowych. Zastanawiający może być ten deficyt zainteresowania nauki prawa problematyką zatrudnienia funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, skoro jest to przecież i dość liczna, i ważna dla funkcjonowania państwa grupa społeczna. Wydaje się, że główną przyczyną, dla której – jak dotąd – dość rzadko podejmowano próby pogłębionej refleksji teoretycznej tych zagadnień jest chyba to, że nie jest do końca przesądzona kwestia przynależności systemowej prawa regulującego stosunki służbowe. W okresie przedwojennym były one przedmiotem prawa urzędniczego, które miało jednorodny charakter prawny. Obejmowało ono swym zakresem podmiotowym

ogół funkcjonariuszy państwowych a wiodącą rolę w regulowaniu ich statusu prawnego pełniła ustawa z 1922 r. o państwowej służbie cywilnej. Pod jej rządem stosunki prawne między obywatelami realizującymi różnorodne zadania publiczne a państwem były określane jako stosunki służbowe i miały one charakter publicznoprawny. Paradygmatem dla takiego ukształtowania modelu zatrudnienia w aparacie państwa były rozwiązania przejęte z niemieckiego prawa urzędniczego, wypracowane pod koniec wieku XIX. W czasach PRL z przyczyn ideologicznych ujednolicono sytuację prawną większości funkcjonariuszy państwowych, zrównując stopniowo status pracowników kontraktowych w przemyśle i handlu ze statusem pracowników państwowych. Z jednej strony nasycono publicznoprawne stosunki służbowe elementami typowymi dla klasycznych stosunków pracy (np. poprzez obniżanie rygorów kwalifikacyjnych, osłabianie trwałości zatrudnienia, poddanie regulacji wynagrodzeń i zabezpieczenia emerytalnego ogólnym zasadom obowiązującym pracowników kontraktowych), z drugiej zaś strony upowszechniano umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia w urzędach państwowych. Ostateczne objęcie aparatu urzędniczego przepisami prawa pracy nastąpiło w Kodeksie pracy. W rezultacie zatrudnienie w sferze publicznej utraciło jednolity charakter. Klasyczna konstrukcja stosunku służbowego została zachowana jedynie wobec funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, natomiast część stosunków służbowych uległa przekształceniu w stosunki pracy oparte na nominacji, w części przypadków natomiast zatrudnienie o charakterze publicznoprawnym zastąpione zostało zatrudnieniem typowym (umownym). Można więc skonstatować, że obecnie stosunki służbowe mają charakter administracyjnoprawny, a więc w sensie systemowym są regulowane reżimem prawa administracyjnego (publicznego), a ściślej ustrojowego prawa administracyjnego. Jak się zdaje jest to dość powszechnie przyjmowany pogląd w doktrynie. Z tego względu stosunki służbowe pozostają – przynajmniej dotąd – poza głównym nurtem zainteresowania doktryny prawa pracy, ale w

niewielkim stopniu zajmuje się nimi także doktryna prawa administracyjnego, prawdopodobnie dlatego, że są one bardziej podobne do stosunków zatrudnienia pracowniczego, aniżeli do klasycznych stosunków administracyjnoprawnych. Z tego względu w niektórych państwach wyodrębnia się nowy dział prawa – prawo służbowe (np. w Hiszpanii *derecho de la función pública*). Można więc nieco przewrotnie stwierdzić, że dla doktryny prawa pracy stosunki służbowe jeszcze nie są, natomiast dla doktryny prawa administracyjnego – już nie są przedmiotem zainteresowania. Pozostają więc w swoistym zawieszeniu, co z wielu względów nie może być tolerowane. Na szczęście w ostatnim czasie pojawiają się pewne zwiastuny zmiany w tym zakresie, do których zaliczyć należy także recenzowaną rozprawę doktorską mgr Jolanty Dąbrowskiej.

2. Jak wyżej stwierdzono problematyka zatrudnienia funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych rzadko jest podejmowana w refleksji naukowej, a jeśli już – to prawie wyłącznie w aspekcie problematyki ustrojowoprawnej. Dlatego z zadowoleniem należy przyjąć nowatorską pracę mgr Jolanty Dąbrowskiej, poświęconą zatrudnieniu funkcjonariuszy Służby Celnej. Tym samym niezwykle wysoko oceniam zarówno wybór obszaru badawczego, jak i szczegółowej problematyki, którą zajęła się doktorantka. Jeśli bowiem jakaś problematyka nie jest prawie w ogóle zbadana w literaturze naukowej, albo choćby dostatecznie pogłębiona (jak to ma miejsce w odniesieniu do omawianej materii), to tym samym za właściwe uznać należy rozpoczęcie prac analitycznych z tej dziedziny od zagadnień o znaczeniu podstawowym. A takim są bez wątpienia kwestie mające na celu ustalenie charakteru prawnego charakteru prawnego stosunku służbowego i statusu funkcjonariuszy Służby Celnej.

3. Praca składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów oraz zakończenia i liczy 260 stron (a 270 wraz z wykazem literatury). Trzeba jednak zwrócić uwagę, że formatowanie tekstu jest niestandardowe (mała czcionka i brak interlinii), stąd w

rzeczywistości praca jest o wiele obszerniejsza niż wynika to z podanych wyżej wskaźników. Nie tylko poprawna, ale także nowatorska jest systematyka rozprawy. Oczywiście autorka rozpoczyna rozważania wstępem, w którym w sposób klarowny prezentuje cele rozprawy, rozmieszczenie jej treści i zastosowane metody badawcze. Następnie w kolejnych rozdziałach ukazuje poszczególne elementy składające się na problematykę zatrudnienia w Służbie Celnej. Dwa pierwsze rozdziały mają charakter wprowadzający, pierwszy dotyczy ogólnej charakterystyki stosunku służbowego jako pewnej konstrukcji systemowej, drugi poświęcony jest przemianom statusu prawnego funkcjonariuszy Służby Celnej. Oba rozdziały były konieczne, gdyż stosunek zatrudnienia funkcjonariuszy celnych nie ma charakteru autonomicznego, lecz jest odmianą ogólniejszej konstrukcji prawnej, czyli stosunku służbowego. Ponadto charakterystyczne dla omawianej formacji jest to, że podlegała ona dość nietypowym przemianom systemowym, ostatecznie w latach 90-tych XX w. ustawodawca odszedł od koncepcji zatrudnienia pracowniczego na rzecz zatrudnienia służbowego. Można stwierdzić, że prawdopodobnie to właśnie wywarło piętno na modelu stosunku służbowego celników, który wykazuje sporo cech swoistych względem innych stosunków służbowych. Charakter ogólny ma też rozdział trzeci dotyczący relacji zatrudnienia służbowego do prawnomiędzynarodowych i konstytucyjnych standardów ochrony pracy. W sposób nowatorski mgr Dąbrowska przedstawiła status funkcjonariuszy Służby Celnej ukazując najpierw elementy służbowe (rozdział czwarty), a następnie pozasłużbowe (rozdział piąty) w zatrudnieniu omawianej grupy zawodowej. Oczywiście wśród elementów pozasłużbowych najważniejsze znaczenie mają elementy pracownicze. Takie rozbicie materii pozwoliła na uwypuklenie specyfiki sytuacji, w jakiej pozostają celnicy nie tylko względem pracowników, ale także pozostałych funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych. W ostatnim rozdziale autorka dokonała oceny przyjętego modelu zatrudnienia celników, w zakończeniu – zwięzłej rekapitulacji rozważań.

Można zatem uznać, że konstrukcja rozprawy jest przemyślana, przejrzysta i adekwatna do założonego celu badawczego, nie budzi więc wątpliwości. Ponadto należy podkreślić, że autorka oparła swe rozważania na bardzo bogatym materiale doktrynalnym, a także licznych źródłach resortowych.

4. Jeśli chodzi o zastosowane w pracy metody badawcze to wskazać należy, iż zdeterminowane one zostały podstawowym celem dysertacji. We wstępie autorka pisze, że „celem dysertacji jest w pierwszej kolejności kompleksowa analiza zatrudnienia funkcjonariuszy celnych z uwzględnieniem występujących w jego ramach elementów służbowych i pozasłużbowych. Sformułowane w ten sposób wnioski mają stanowić podstawę oceny, czy natężenie i kształt elementów służbowych uzasadniają wybór publicznoprawnej formuły zatrudnienia, czy też należałoby w badanej sferze powrócić do stosunku pracy”. Dlatego zasadnym wydaje się ograniczenie zasadniczych metod badawczych wykorzystanych w dysertacji do klasycznych instrumentów pozostających w dyspozycji prawników, a więc metody dogmatycznoprawnej oraz – uzupełniająco – historycznoprawnej. W pracy nie odwołano się do rozwiązań normatywnych z innych systemów prawnych, co *prima facie* może być postrzegane jako wada dysertacji. Istotnie najczęściej sięganie do obcych systemów prawnych pozwala ukazać krajowy porządek prawny jako element szerszego kontekstu społecznego, politycznego, a nawet cywilizacyjnego. Czasami też sięganie do obcego prawa, zwłaszcza jeśli stanowiło ono inspirację dla krajowego prawodawcy, sprzyja rozwiązywaniu pojawiających się problemów interpretacyjnych. To są oczywiste zalety zastosowania metody komparatystycznej. Problem jednak polega na tym, że krajowe rozwiązania z zakresu zatrudnienia służbowego bardzo rzadko są inspirowane z zewnątrz. To w jaki sposób funkcjonuje aparat państwa jest funkcją wielu czynników, najczęściej wewnętrznej proveniencji. Stąd trudno stawiać doktorantce zarzut braku szerszego wykorzystania metody porównawczej, dla osiągnięcia zamierzonych celów badawczych nie było to niezbędne.

5. Rozważania merytoryczne autorka rozpoczyna od uporządkowania kwestii pojęciowych i terminologicznych. Słusznie dokonuje podziału stosunków zatrudnienia w służbie publicznej na stosunki służbowe *sensu largo* i *sensu stricto*, a także próbuje zrekonstruować pojęcie pracownika na tle regulacji konstytucyjnoprawnych. Następnie przechodzi do bardziej szczegółowych zagadnień związanych ze statusem i zasadami organizacji i funkcjonowania Służby Celnej. Trafnie diagnozuje, że zatrudnienie w tej służbie mieści się w pojęciu szeroko rozumianej służby publicznej. Ważne znaczenie z punktu widzenia tematu dysertacji oraz zamierzonych w niej celów badawczych miało wyjaśnienie charakteru i istoty stosunków służbowych. Na kilkudziesięciu stronach (s. 22-58) szczegółowo analizuje wszystkie kluczowe z tego punktu widzenia elementy, przy czym rozważania są nie tylko pogłębione, ale także na ogół trafne, nie nasuwają zastrzeżeń, a co więcej świadczą nie tylko o dobrym warsztacie badawczym, ale także znajomości analizowanej materii. Dlatego zdecydowana większość sformułowanych w tej części tez i stwierdzeń nie budzi wątpliwości. Wyjątkowo tylko niektóre z poglądów nasuwają pewne refleksje polemiczne, przykładowo na str. 22 autorka zdaje się przyjmować stanowisko – jeśli dobrze je odczytuję – w myśl którego stosunek pracy jest punktem wyjścia dla wszelkich stosunków zatrudnienia, dopiero po obudowaniu go o elementy służbowe może przekształcić się w stosunek o innym charakterze, np. stosunek służbowy. Chyba jednak tak nie jest, gdyż w gruncie rzeczy obie konstrukcje normatywne, tzn. stosunek pracy i stosunek służbowy, są względem siebie autonomiczne, obie zresztą powstawały w podobnym okresie historycznym. Jeśli natomiast chodzi o kwestie zależności służbowej funkcjonariusza i jej relacji do podporządkowania pracowniczego (s. 36-43), to wydaje się, że w pracy można byłoby bardziej uwypuklić różnice wynikające ze źródeł obu tych elementów. Moim zdaniem główna różnica tkwi w „szerokości” przedmiotu obowiązków pracowniczych i służbowych. Podczas, gdy pracownik zobowiązany jest do wykonywania pracy określonej rodzajowo, tak

funkcjonariusz pełni służbę, którą w najszerszym ujęciu można sprowadzić do zespołu różnych rodzajów pracy. Owa szerokość obowiązku determinuje rodzaj zależności organizacyjnej danej osoby od podmiotu zatrudniającego (podporządkowania w stosunku pracy i wzmożonej dyspozycyjności w stosunku służbowym).

W sposób pogłębiony i ciekawy doktorantka przedstawiła ewolucję statusu zawodowego celników. Ukazanie tego aspektu omawianej problematyki było potrzebne, a wręcz niezbędne, gdyż – jak już wspomniałem wyżej – w przeciwieństwie do pozostałych służb zmilitaryzowanych mieliśmy tu do czynienia z nietypową linią rozwojową, a więc dwukrotną zmianą przynależności systemowej, i ostatecznie odejściem od statusu pracowniczego na rzecz służbowego funkcjonariuszy celnych. Myślę, że tym należy tłumaczyć nadanie celnikom szczególnego (a w istocie upośledzonego) statusu służbowego. Choć podkreślić należy – tłumaczyć, ale nie usprawiedliwiać.

Z kolei rozważania o charakterze aksjologicznym znajdujemy w rozdziale trzecim, w którym omawiane są prawnomiędzynarodowe i konstytucyjne standardy ochrony pracy. Słusznie autorka dostrzega potrzebę rozszerzenia owych standardów poza krąg osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym, nie popada przy tym w dość często występującą w doktrynie i publicystyce skłonność do uproszczeń i tendencji do skrajnego ujednociania sytuacji ogółu zatrudnionych. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na dojrzały i wyważony pogląd (str. 97), iż „niewątpliwie niektóre gwarancje nie mogą być zrealizowane w pełnym zakresie w niektórych stosunkach zatrudnienia. Trudno byłoby jednak o ogólne wnioski. Kwestia ta musi być przedmiotem analizy na gruncie konkretnych instytucji ochronnych”.

6. Rdzeniem pracy są rozdziały czwarty i piąty, w których autorka analizuje poszczególne elementy statusu funkcjonariuszy celnych, dokonując rozróżnienia na elementy służbowe i pozasłużbowe. Do pierwszych z nich zalicza: metodę

regulacji zatrudnienia, nawiązanie zatrudnienia (?), nabór do Służby Celnej, rygory selekcyjne, niektóre obowiązki funkcjonariuszy, dyspozycyjność funkcjonariuszy i ich uposażenie, trwałość zatrudnienia funkcjonariuszy, odpowiedzialność za naruszenie obowiązków oraz tryb rozstrzygania spraw dotyczących zatrudnienia funkcjonariuszy na drodze administracyjnej. Autorka trafnie diagnozuje wymienione elementy jako służbowe, analizuje je z punktu widzenia podobieństw do analogicznych elementów w innych stosunkach służbowych, jak i różnic wobec sytuacji osób pozostających w stosunkach pracy. Dzięki temu możliwe jest wykazanie bądź obalenie zasadności przyjętego modelu zatrudnienia funkcjonariuszy celnych. Jednym z kluczowych elementów charakteryzujących status celników (jak zresztą także innych funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych) jest ograniczenie zasady autonomii woli funkcjonariuszy, zwłaszcza w aspekcie kształtowania wzajemnych praw i obowiązków stron stosunków służbowych. W podrozdziale 4.3. dużo uwagi poświęcono kwestii ustalenia stron stosunków służbowych, autorka stara się wykazać, że podmiotem zatrudniającym jest państwo, a nie wyodrębniona w aparacie państwowym struktura, jaką jest Służba Celna. Mimo pewnych wątpliwości zaprezentowana argumentacja jest na tyle solidna, że właściwie można ją podzielić. Wątpliwości może natomiast budzić sformułowanie tytułu tego podrozdziału, które jest nieco niezręczne („Nawiązanie zatrudnienia”). Z pewnością zaaprobować należy natomiast konkluzję mgr Dąbrowskiej w przedmiocie charakteru rygorów selekcyjnych (dokonanie aktu mianowania mimo niespełnienia rygorów daje podstawę do wzruszenia jego ważności i skuteczności). Jest to okoliczność istotnie różniąca mianowanie służbowe i pracownicze, o czym zresztą doktorantka wspomina (str. 122). Bardzo pogłębiono są rozważania na temat obowiązków służbowych oraz trwałości zatrudnienia funkcjonariuszy. Co do tej ostatniej kwestii można się jedynie zastanowić, czy jej uzasadnienie nie jest szersze, aniżeli tylko pragmatyczne, wydaje się bowiem, że uwidaczniają się tu pewne reminiscencje z koncepcji

przedwojennego stosunku służbowego jako więzi opartej na wzmożonej lojalności wobec siebie funkcjonariuszy i państwa.

7. Z kolei do elementów pozasłużbowych autorka zaliczyła gwarantowane konstytucyjnie prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do wypoczynku, ochronę wynagrodzenia za pracę, ochronę macierzyństwa i rodzicielstwa w zatrudnieniu oraz prawo do zabezpieczenia społecznego. Ponadto elementami pozasłużbowymi są także uprawnienia wynikające z ochrony majątkowej i dochodzenia niektórych roszczeń na drodze przed sądem pracy. Doktorantka nie kwestionuje tego, że większość z nich źródło swe czerpie w rozwiązaniach prawa pracy, niemniej neguje kwalifikowanie statusu funkcjonariuszy celnych jako częściowo pracowniczego. Stwierdza bowiem, że nie było celem ustawodawcy „zrównanie w jakimkolwiek zakresie sytuacji funkcjonariusza celnego z pozycją pracownika i dlatego nie można mówić o sferze pracowniczej w stosunku służbowym funkcjonariuszy” (str. 197). Ten dość kategoryczny pogląd uznać można za słuszny jedynie pod warunkiem, że będziemy go rozumieć jako generalne przesądzenie służbowego charakteru zatrudnienia funkcjonariuszy celnych, natomiast trudno negować zrównanie statusu tych funkcjonariuszy z pracownikami w określonych sprawach, tym bardziej, gdy ustawodawca wprost odsyła do stosowania wybranych rozwiązań z zakresu prawa pracy. Słuszna wydaje się natomiast konkluzja tej części rozważań, że „wprowadzenie do zatrudnienia funkcjonariuszy celnych elementów ochrony pracy i szeroko rozumianych praw podstawowych zatrudnionego, spełnia przede wszystkim funkcję ochronną. Ustawodawca realizuje dyrektywy ochrony zatrudnionych sformułowane w aktach prawa międzynarodowego oraz w Konstytucji, urzeczywistniając w tych regulacjach istotne społeczne wartości – ochronę godności człowieka, zasadę sprawiedliwości społecznej, ochronę przed wykluczeniem społecznym. Wprowadzenie elementów ochrony pracy do stosunku służbowego funkcjonariuszy celnych należy rozpatrywać właśnie w kontekście zapewnienia

gwarancji praw podstawowych zatrudnionego” (str. 235). Oczywiście oceny tej autorka nie odnosi do statusu z zakresu zabezpieczenia społecznego funkcjonariuszy celnych, uznaje bowiem nie bez racji, że objęcie ich systemem pracowniczym powoduje dysproporcję pomiędzy obowiązkami a uprawnieniami, z przewagą tych pierwszych.

8. Ocena przyjętego modelu zatrudnienia w Służbie Celnej dokonana została w rozdziale szóstym. Autorka po pierwsze analizuje zasadność posłużenia się konstrukcją stosunku służbowego, a następnie próbuje sformułować wnioski *de lege ferenda*.

Generalnie w recenzowanej rozprawie pozytywnie oceniono publicznoprawny status funkcjonariuszy celnych. Zdaniem doktorantki ustawodawca dokonując wyboru określonej metody kształtowania relacji społecznych w aparacie państwowym kieruje się przede wszystkim rodzajem zadań, jakie dana struktura państwowa ma wypełniać. Zadania wykonywane przez Służbę Celną są na tyle specyficzne, że zgodzić się można z tezą wyrażoną w pracy, że odpowiednim instrumentem prawnym zabezpieczającym prawidłową ich realizację są stosunki służbowe nadające osobom zatrudnionym status publicznoprawny. Jednak należałoby chyba bardziej wyeksponować dodatkowe jeszcze elementy, które powinny być brane pod uwagę. Moim zdaniem opieranie się tu jedynie na rodzaju zadań może być złudne, zdarza się bowiem, że ustawodawca dokonuje zmian charakteru zatrudnienia w danej strukturze państwowej, mimo że nie zmienia zadań przez tę strukturę realizowanych. Tak było przecież dawniej w przypadku Służby Celnej, tak jest teraz w przypadku Straży Ochrony Kolei. Dlatego wydaje się, że ważnym czynnikiem odgrywającym rolę przy ocenie charakteru zatrudnienia musi być także sposób realizacji określonych zadań i efektywność wykorzystywanych środków. Można zatem stwierdzić, że dla niektórych struktur państwowych nie da się wskazać jedyne i niejako naturalnego reżimu zatrudnienia, jaki

powinien być stosowany. Wszystko wskazuje na to, że właśnie Służba Celna jest takim obszarem, na który mogą oddziaływać zarówno reżim służbowy (jak ma to miejsce obecnie) lub pracowniczy (jak było to dawniej). Z tego względu stosunki służbowe w Służbie Celnej różnią się od stosunków służbowych w innych formacjach zmilitaryzowanych. Stąd uważam za szczególnie trafny i dojrzały wniosek *de lege ferenda*, w którym autorka postuluje zróżnicowanie korpusu funkcjonariuszy celnych wedle kryterium rodzaju wykonywanych zadań z zakresu bezpieczeństwa państwa. Dopiero taki zabieg pozwoliłby na zrównanie statusu części funkcjonariuszy celnych ze statusem innych funkcjonariuszy (np. policjantów), zwłaszcza w zakresie prawa do zabezpieczenia społecznego. Warto byłoby się tu odwołać do procedowanej obecnie ustawy o Straży Ochrony Kolei, gdzie w ślad za zmianą charakteru zatrudnienia zmienia się także status ubezpieczeniowy funkcjonariuszy SOK.

Rozprawę wieńczy Zakończenie, w którym autorka dokonała zwięzłej rekapitulacji rozważań zawartych w recenzowanej rozprawie..

9. Jeśli chodzi o stronę formalną recenzowanej pracy to nie nasuwa ona jakichś poważniejszych wątpliwości. Praca jest napisana starannie, ładnym językiem, w sposób ciekawy. Czyta się ją z dużą przyjemnością. Liczba usterek formalnych jest znikoma, choć oczywiście zdarzają się potknięcia. Czasami autorka posługuje się zwrotami niezbyt precyzyjnymi. Przykładowo wskazać można pozbawione treści normatywnej pojęcie „służby mundurowe” (np. na str. 25). Okoliczność czy dany funkcjonariusz jest zobowiązany nosić mundur nie ma żadnego wpływu na status i charakter jego zatrudnienia, tym bardziej, że znane są przypadki służb zmilitaryzowanych niemundurowych (np. służby specjalne), jak również umundurowania pracowników (np. strażników gminnych, kolejarzy etc.). Podobnie niepoprawne jest posługiwanie się terminem „akty międzynarodowe” (str. 88, 89), które – jak wynika z kontekstu – są przez doktorantkę utożsamiane z „aktami prawa międzynarodowego”. Czasami

autorce brakuje konsekwencji w formułowaniu przypisów (zob. np. przypis 98 na str. 33).

10. Wskazane w recenzji nieliczne uchybienia formalne oraz uwagi krytyczne, które mają w zdecydowanej większości charakter polemiczny, w żadnym wypadku nie obniżają wysokiej oceny wartości merytorycznej recenzowanej rozprawy doktorskiej. Jeszcze raz podkreślić należy, iż większość sformułowanych w rozprawie tez i ocen jest poprawna i nie budzi wątpliwości. Przyjąć więc należy, że umiejętność prowadzenia pracy naukowej, z wykorzystaniem poprawnej metodologii, została przez Panią mgr. Jolantę Dąbrowską wykazana w stopniu, który nie budzi żadnych wątpliwości. Problematyka zatrudnienia w Służbie Celnej została przez autorkę głęboko przemyślana, zaprezentowana w sposób przystępny i satysfakcjonujący (biorąc pod uwagę sformułowane wnioski), potwierdzające oryginalność rozwiązania podjętej problematyki, opartej na analizie przepisów, orzecznictwa i piśmiennictwa z zakresu prawa pracy i prawa administracyjnego.

W konkluzji przyjmuję, iż recenzowana rozprawa doktorska spełnia wszystkie wymagania stawiane rozprawom doktorskim przez art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki stanowiąc oryginalne rozwiązanie problemu naukowego dotyczącego zatrudnienia funkcjonariuszy celnych oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną mgr Jolanty Dąbrowskiej w zakresie prawa, w szczególności prawa pracy, a także potwierdza umiejętność prowadzenia przez doktorantkę samodzielnej pracy naukowej. Tym samym może być ona przedmiotem dalszych czynności w przewodzie doktorskim.

