

Toruń, 14 listopada 2024 roku

Dr hab. Marzena Szablowska-Juckiewicz, prof. UMK

Katedra Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

RECENZJA

rozprawy doktorskiej Pana mgr Michała Skóry

pt. *Prawne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych*, ss. 258

napisanej pod kierunkiem Pani dr hab. Anny Kosut, prof. UMCS

1. Podstawa prawna sporządzenia recenzji

Podstawą sporządzenia niniejszej recenzji jest uchwała Rady Naukowej Instytut Nauk Prawnych UMCS w Lublinie z dnia 26 września 2024 roku. Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska Pana mgr Michała Skóry pt. *Prawne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych*.

2. Kryteria oceny

Wymogi stawiane rozprawom doktorskim zostały określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1789) w związku z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.). Przepis ten stanowi, że „Rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne, oraz wykazywać ogólną wiedzę

MPJ

teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”.

Mając na względzie ww. wymogi, w recenzji rozprawy doktorskiej Pana mgr Michała Skóry pt. *Prawne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych* przyjęto następujące kryteria oceny: wybór tematu, sposób sformułowania celu i tez badawczych, zastosowane metody badawcze, struktura i treść rozprawy, warsztat naukowy.

3. Wybór tematu rozprawy doktorskiej

Niepełnosprawność może stanowić przeszkodę dla pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym oraz sprzyja marginalizacji, a nawet wykluczeniu społecznemu. Podejmując próby przeciwdziałania temu zjawisku, promuje się aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Nie ulega jednak wątpliwości, że osoby niepełnosprawne doświadczają trudności w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia, napotykając na bariery środowiskowe oraz wynikające z postaw ludzkich. W procesie eliminowania tychże barier istotna rola przypada polityce społecznej państwa oraz normatywnym uregulowaniom wyznaczającym status osoby niepełnosprawnej w dziedzinie zatrudnienia, a w szczególności instrumentom z zakresu prawa pracy.

Wybór oraz sposób sformułowania tematu rozprawy doktorskiej zasługują na pozytywną ocenę. Prawne aspekty zatrudnienia osób niepełnosprawnych to problematyka o dużej doniosłości społecznej oraz jurystycznej (zarówno z punktu widzenia teorii, jak i praktyki stosowania prawa). Stanowi ona aktualny problem badawczy, który dotychczas nie został poddany kompleksowej analizie w ramach opracowania o charakterze monograficznym. Zakres przedmiotowy opublikowanej w 2019 r. monografii pt. *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona* autorstwa Magdaleny Paluszkiewicz jest znacznie węższy niż recenzowanej rozprawy doktorskiej.

Temat rozprawy doktorskiej stwarza bez wątpienia pole ku temu, aby Doktorant wykazał się kreatywnością, erudycją oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

4. Sposób sformułowania celu i tez badawczych

Cel badawczy recenzowanej rozprawy doktorskiej został zakreślony we wstępie dysertacji w sposób ramowy. Doktorant wskazuje, że niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych daje asumpt do podjęcia badań ukierunkowanych na ustalenie przyczyn takiego stanu rzeczy oraz sformułowanie propozycji zmian służących poprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w sferze zatrudnienia (s. 11). We wstępie dysertacji Doktorant sformułował także trzy tezy badawcze (s. 11-12). Zostały one ujęte w następujący sposób:

Teza 1: „Zmiana modelu postrzegania niepełnosprawności wymaga nowelizacji przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, które definiują pojęcie niepełnosprawności oraz zwroty pokrewne.”

Teza 2: „Dla efektywnej aktywizacji zawodowej oraz pełnej realizacji prawa do zatrudnienia osób niepełnosprawnych istotne znaczenie ma zarówno chroniony, jak i otwarty rynek pracy.”

Teza 3. „Szczególne elementy statusu pracowniczego osób niepełnosprawnych powinny stanowić przedmiot unormowań Kodeksu pracy, a nie odrębnej regulacji ustawowej.”

Sposób sformułowania ogólnego celu badawczego oraz tez badawczych nie budzi zastrzeżeń. Pozytywnie należy ocenić także to, że prowadząc rozważania, Doktorant nie traci z pola widzenia celu i tez badawczych, które w sposób wyraźny wyartykułował we wstępie. Ponadto w zakończeniu w sposób esencjonalny dokonuje On oceny trafności sformułowanych tez badawczych, przytaczając przekonujące argumenty przemawiające za ich zasadnością (s. 219-222).

5. Zastosowane metody badawcze

W rozprawie doktorskiej posłużono się następującymi metodami badawczymi: metodą dogmatyczną, historyczną i prawnoporównawczą. Główne narzędzie badawcze stanowi metoda dogmatyczna. Doktorant wskazuje, że obejmuje ona analizę obowiązujących przepisów prawa krajowego oraz postanowień aktów prawa międzynarodowego i europejskiego przy wykorzystaniu metody językowej, systemowej i celowościowej, uwzględniając orzecznictwo dotyczące materii zatrudniania osób

MDej

niepełnosprawnych (s. 12). Pozytywnie należy ocenić wykorzystanie metody historycznej w celu ukazania „ewolucji omawianych w pracy pojęć oraz niektórych instytucji z zakresu objętego przedmiotem badań” (s. 12). W pełni zasadne jest także posłużenie się metodą komparatystyczną do „przedstawienia regulacji obowiązujących w innych systemach prawnych, które dotyczą zatrudniania osób niepełnosprawnych” (s. 12).

Cel i tezy badawcze, sformułowane we wstępie dysertacji, w pełni uzasadniają dokonany wybór metod badawczych. Należy podkreślić, że z wszystkich ww. metod badawczych Doktorant korzysta w sposób umiętny i rzetelny.

6. Struktura i treść rozprawy doktorskiej

Rozprawa doktorska liczy 258 stron, w tym 36 stron bibliografii obejmującej wykaz literatury (225 pozycji), wykaz aktów normatywnych, wykaz orzecznictwa (w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych) oraz wykaz innych źródeł.

Systematyka rozprawy doktorskiej jest czytelna. Rozważania ujęte w ramach sześciu rozdziałów zostały poprzedzone wstępem oraz zwieńczone zakończeniem. Poszczególne rozdziały zostały zatytułowane: rozdział I. *Znaczenie pojęcia „niepełnosprawność” oraz zwrotów pokrewnych*; rozdział II. *Prawo osób niepełnosprawnych do zatrudnienia w regulacjach prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*; rozdział III. *Instrumenty prawne stymulujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy*; rozdział IV. *Niepełnosprawność a dostęp do zatrudnienia pracowniczego*; rozdział V. *Zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na niepełnosprawność*; rozdział VI. *Odrębności statusu pracownika niepełnosprawnego*. Sposób sformułowania tytułów poszczególnych rozdziałów oraz ich kolejność nie budzi zastrzeżeń. W ramach każdego z sześciu rozdziałów wyodrębniono śródtytuły. Podział materii wewnątrz rozdziałów jest przejrzysty oraz merytorycznie uzasadniony. Każdy z rozdziałów otwierają *Uwagi wprowadzające*, z kolei zamyka jednostka redakcyjna pt. *Podsumowanie*. W ramach poszczególnych rozdziałów mamy do czynienia z aktywną wykładnią. Doktorant stawia pytania badawcze i poszukuje na nie

odpowiedzi, z kolei w podrozdziale *Podsumowanie* – systematyzuje najważniejsze rezultaty przeprowadzonych badań.

Rozdział pierwszy został poświęcony pojęciom kluczowym z punktu widzenia zakresu prowadzonych badań. Przedmiotem analizy były definicje niepełnosprawności i pojęć pokrewnych w Konwencji ONZ z dnia 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych, w Konwencjach i zaleceniach MOP, w dokumentach opracowanych w ramach działalności Rady Europy, w prawie UE oraz orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, a także w prawie polskim. Moje wątpliwości budzi jedynie sformułowanie tytułu pkt 1.3.1. Brzmi on: „Definicje niepełnosprawności oraz pojęć pokrewnych w prawie międzynarodowym i regulacjach Unii Europejskiej”. Rozwiązania przyjęte w prawie UE zostały przedstawione w pkt 1.3.2, dlatego w tytule pkt 1.3.1. należałoby pominąć regulacje Unii Europejskiej.

Doktorant dokonał oceny definicji niepełnosprawności i pojęć pokrewnych w prawie polskim z perspektywy międzynarodowych i unijnych standardów. Poszukiwał On odpowiedzi na pytania dotyczące wpływu terminologii, którą się posługujemy, na postrzeganie osób niepełnosprawnych oraz proces ich inkluzji społecznej. Za zasadne należy uznać twierdzenie, że zwrot „osoba z niepełnosprawnościami” jest pojęciem bardziej empatycznym niż termin osoba niepełnosprawna, że podkreśla on wartość tej osoby, a nie jedynie akcentuje jej ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia (s. 47). Autor dysertacji w sposób interesujący przedstawił relacje pomiędzy zakresami znaczeniowymi pojęć „niepełnosprawność” i „niezdolność do pracy” (s. 48-53). Trafne są spostrzeżenia dotyczące potrzeby przeprowadzenia reformy systemu orzekania o niezdolności do pracy w Polsce (s. 56-58).

W rozdziale drugim dysertacji przedstawiono normatywne podstawy i treść prawa osób niepełnosprawnych do pracy. Przedmiotem analizy były rozwiązania w prawie międzynarodowym, unijnym oraz polskim, w tym uregulowania w Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. oraz w ustawodawstwie zwykłym (w Kodeksie pracy, w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W literaturze przedmiotu podkreśla się, że elementami składowymi prawa do pracy są „wolność pracy oraz nakaz podjęcia pewnych pozytywnych działań, których celem byłoby nadanie wolności pracy realnego znaczenia”

(Z. Góral, *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994, s. 164). W przypadku osób niepełnosprawnych aspekt pomocy ze strony państwa w uzyskaniu zatrudnienia nabiera szczególnego znaczenia. Zwrócił na to uwagę Autor dysertacji (s. 76-78). Za trafne należy uznać także spostrzeżenie, że realne korzystanie z prawa do pracy wymaga nie tylko odpowiednich działań legislacyjnych, ale również kształtowania odpowiednich postaw społecznych (s. 80-81).

W rozdziale trzecim przedmiotem analizy były instrumenty prawne stymulujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy. W ramach tego rozdziału przedstawiono ogólną charakterystykę chronionego rynku pracy oraz szczegółowe zagadnienia dotyczące jego podmiotów, w tym: zakładów pracy chronionej, zakładów aktywności zawodowej, warsztatów terapii zajęciowej, spółdzielni socjalnych i innych podmiotów ekonomii społecznej. Szczególnie dużo miejsca poświęcono zakładom pracy chronionej, co należy uznać za w pełni uzasadnione z uwagi na rolę, którą odgrywają te podmioty w polskim systemie rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pewien niedosyt może budzić – w mojej ocenie – zbyt syntetyczne przedstawienie sytuacji spółdzielni socjalnych osób niepełnosprawnych. Na etapie przygotowywania rozprawy do publikacji warto byłoby ww. wątki rozwinąć.

Podmioty chronionego rynku pracy nie tylko stwarzają możliwość podjęcia zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, ale również odgrywają istotną rolę w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej oraz osoby zatrudnione w zakładach aktywności zawodowej i w zakładach pracy chronionej realizują indywidualne programy rehabilitacji, które podlegają okresowej ocenie. W założeniu modelowym osoby niepełnosprawne powinny przechodzić przez kolejne etapy rehabilitacji zawodowej (1 – warsztaty terapii zajęciowej, 2 – zakład aktywności zawodowej, 3 – zakład pracy chronionej) oraz mieć możliwość uzyskania zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Niestety, pomiędzy ujęciem modelowym a rzeczywistością istnieją daleko idące rozbieżności (por. S. Golimowska, *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych. Ocena działań instytucji*, Warszawa 2004, s. 66).

Mając na względzie pełną integrację osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem, należy dążyć do tego, aby ich docelowym miejscem wykonywania pracy był otwarty rynek pracy. Oczywiście, o ile pozwoli na to stan zdrowia osoby niepełnosprawnej. W rozdziale

trzecim dysertacji zewidencjonowano oraz usystematyzowano instytucje i instrumenty prawne wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Przedmiotem analizy i oceny była instytucja pracy zdalnej. W sposób interesujący przedstawiono także instrumenty ekonomiczne wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Te ostatnie są ukierunkowane na wspieranie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne albo wspieranie osób niepełnosprawnych podejmujących lub prowadzących działalność gospodarczą, rolniczą albo działalność w ramach spółdzielni socjalnej. Na efektywność instrumentów ekonomicznych wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy wpływają w szczególności obciążenia organizacyjne, które się z nimi wiążą. Za w pełni zasadne należy uznać postulaty *de lege ferenda* dotyczące: po pierwsze – uproszczenia procedur w taki sposób, aby stały się one mniej czasochłonne i skomplikowane dla pracodawców (s. 124); po drugie – wprowadzenie rozwiązań adresowanych do pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne po raz pierwszy (s. 128). Podzielam także stanowisko Doktoranta, że rynek chroniony i otwarty należy postrzegać „z perspektywy ich komplementarności, a nie rywalizacji i dominacji jednego nad drugim” (s. 128).

Rozdział czwarty został zatytułowany: *Niepełnosprawność a dostęp do zatrudnienia pracowniczego*. Przedstawiono w nim zagadnienia dotyczące zdolności osób niepełnosprawnych do bycia pracownikiem oraz ich zdolności do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przedmiotem analizy były także uregulowania prawne dotyczące przetwarzania danych o niepełnosprawności na etapie ubiegania się o zatrudnienie. Autor dysertacji podjął próbę udzielenia odpowiedzi na pytania o granice autonomii informacyjnej kandydata do pracy oraz o przesłanki legalizujące przetwarzanie danych o niepełnosprawności przez pracodawcę. W sposób interesujący przedstawił także problematykę równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia bez względu na niepełnosprawność, zwracając uwagę na zagadnienie uprzywilejowania osób niepełnosprawnych w dostępie do zatrudnienia. Rozważania prowadzone w ramach tego rozdziału należy uznać za bardzo wartościowe. Uwidacznia się tutaj w pełni rzetelność Doktoranta w odnoszeniu się do źródeł prawa oraz umiejętność krytycznego spojrzenia na wykładnię przepisów prawa, która jest przyjmowana w literaturze przedmiotu i orzecznictwie.

W rozdziale piątym została przedstawiona problematyka zakazu dyskryminowania pracowników ze względu na niepełnosprawność, w tym w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, podnoszenia kwalifikacji zawodowych i rozwiązania stosunku pracy. Przedmiotem naukowej refleksji była także kwestia tzw. dyskryminacji przez asocjacje. Doktorant dużo miejsca poświęcił zagadnieniom dotyczącym zapewnienia racjonalnych usprawnień osobom niepełnosprawnym w miejscu pracy, dokonując analizy i oceny rozwiązań w prawie międzynarodowym, unijnym oraz polskim. Na gruncie postanowień Konwencji ONZ z dnia 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych (art. 5 ust. 3) oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (art. 5) podkreśla się, że zapewnienie racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych jest istotne, aby zagwarantować przestrzeganie zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. Z kolei art. 23a ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (należący do przepisów implementujących dyrektywę 2000/78/WE) *expressis verbis* kwalifikuje naruszenie obowiązku wprowadzenia niezbędnych racjonalnych w kategoriach dyskryminowania. Nie ulega wątpliwości, że zapewnienie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy jest istotnym instrumentem umożliwiającym osobom niepełnosprawnym podejmowanie aktywności zawodowej.

W rozdziale szóstym ukazano odrębności statusu pracownika niepełnosprawnego. W ramach tego rozdziału przedmiotem analizy były uregulowania w prawie polskim, dotyczące czasu pracy pracownika niepełnosprawnego, a także przysługujących mu uprawnień do dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz szczególnych zwolnień od pracy. Polski ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy ze względu na niepełnosprawność, przyjmując takie rozwiązania jak zakaz rozwiązywania stosunku pracy z powodu niepełnosprawności, obowiązek uzyskania przez pracodawcę zgody na zwolnienie niepełnosprawnego pracownika czy zamknięty katalog przesłanek zwolnienia w przypadku osób z niepełnosprawnością. W prawie polskim przewidziano jedynie instrumenty prawne stabilizujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych, w szczególności obowiązek utworzenia odpowiedniego stanowiska pracy wraz z zapleczem socjalnym dla pracownika, który stał się niezdolny do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i którego niepełnosprawność

została potwierdzona orzeczeniem. Można mieć wątpliwości, czy wprowadzone instrumenty prawne są wystarczające. Asumpt do zajęcia takiego stanowiska daje analiza uregulowań w prawie krajowym państw obcych. Tytułem przykładu można wskazać na rozwiązania w prawie niemieckim. Niemiecki ustawodawca ograniczył dopuszczalność rozwiązywania przez pracodawcę stosunku pracy z osobami o znacznym stopniu niepełnosprawności i osobami o równoważnym stopniu niepełnosprawności, które zostały wymienione odpowiednio w ust. 2 i ust. 3 § 2 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001. W obu przypadkach wymagana jest uprzednia zgoda Urzędu Integracji. Na etapie przygotowywania rozprawy do publikacji warto byłoby pogłębić rozważania dotyczące zasadności wprowadzenia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy osób niepełnosprawnych, jej zakresu podmiotowego i przedmiotowego.

Należy podkreślić, że recenzowana rozprawa doktorska została napisana na wysokim poziomie merytorycznym i potwierdza szeroką, pogłębioną wiedzę Doktoranta na temat prezentowanych w niej zagadnień. Wykazuje się On samodzielnością w prowadzeniu badań naukowych. Szczegółowe pytania badawcze są trafne, a wnioski – dobrze uargumentowane, formułowane po przeprowadzeniu wnikliwej analizy.

7. Warsztat naukowy rozprawy doktorskiej

Warstwa formalno-językowa rozprawy zasługuje na pozytywną ocenę. Doktorant wypowiada się w sposób jasny i z dbałością o poprawność językową, a także dystynkcje języka prawniczego oraz prawnego. Literówki i błędy interpunkcyjne są stosunkowo nieliczne. Sposób prowadzenia rozważań nie budzi zastrzeżeń. Wywody są dojrzałe i dobrze udokumentowane. Przypisy zostały zredagowane starannie i w konsekwentny sposób. Literatura oraz orzeczenia, na które powołuje się Doktorant w przypisach, są prawidłowo i reprezentatywnie wybrane. Nie ulega wątpliwości, że napisanie pracy poprzedziła rzetelna kwerenda.

Doktorant z dużą swobodą porusza się w problematyce stanowiącej przedmiot dysertacji. Skrupulatnie analizuje teksty normatywne, wykorzystując dorobek doktryny i

judykatury w stopniu satysfakcjonującym. Autor rozprawy doktorskiej wykazuje się także umiejętnością formułowania wniosków oraz postulatów *de lege ferenda*.

Reasumując, rozprawa doktorska Pana mgr Michała Skóry to praca rzetelna, dowodząca tego, że jej Autor opanował metodologię prowadzenia badań naukowych z zakresu prawa pracy oraz wykazał się sumiennością badawczą, erudycją i umiejętnością krytycznej analizy tekstów normatywnych oraz dorobku doktryny i judykatury.

8. Konkluzja

W konkluzji stwierdzam, że praca Pana mgr Michała Skóry stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Autor dowiódł, że posiada ogólną wiedzę teoretyczną w zakresie prawa pracy oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Dodatkowym walorem pracy jest fakt, że problematyka podjęta w rozprawie nie była dotychczas poddana kompleksowej analizie, a jest jednocześnie aktualna i doniosła społecznie. Tym samym przedłożona do recenzji rozprawa doktorska w pełni odpowiada wymaganiom określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowych oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1789) w związku z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.). Wnoszę zatem o dopuszczenie Pana mgr Michała Skóry do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Murcena Szubowska-Juchiewicz