

prof. UŚ dr hab. Mirosław Pawełczyk  
Katedra Publicznego Prawa Gospodarczego  
Wydział Prawa i Administracji  
Uniwersytet Śląski

Katowice, 20 grudnia 2018 r.

## RECENZJA

### **rozprawy doktorskiej Pani Joanny Kurzyp pod tytułem „Dobór i szkolenie kadr samorządu terytorialnego w regulacjach prawa administracyjnego”**

przygotowanej na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji  
Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II  
pod kierunkiem dr hab. Jana Mariusza Izdebskiego

#### **I. Uwagi ogólne, ocena tematyki, koncepcji i wybór tematu.**

Współczesna rzeczywistość polityczno-gospodarcza wymaga od jednostek samorządu terytorialnego, zarówno szczebla gminnego, powiatowego jak i wojewódzkiego, a w szczególności osób tam zatrudnionych, nie tylko doskonałej znajomości obowiązujących przepisów prawa, lecz również odpowiednich procedur rekrutacyjnych oraz ustawicznego podnoszenia kwalifikacji. Jakość bowiem pracy świadczonej przez kadrę samorządową wprost determinuje efektywność funkcjonowania samorządu terytorialnego. Jednostki samorządu terytorialnego, realizując powierzone funkcje umożliwiają rozwój społeczeństwa obywatelskiego. Wykonują zadania publiczne w sposób zdecentralizowany, na własną odpowiedzialność, przez odrębne w stosunku do administracji rządowej podmioty, co świadczy o samorządowej strukturalnej samodzielności jednostek samorządu terytorialnego. Bez wątpienia prawidłowo funkcjonująca administracja samorządowa warunkuje sprawne funkcjonowanie państwa i realizację powierzonych sferze publicznej obowiązków i zadań.

Zgodnie z Europejską Kartą Samorządu Lokalnego, przez samorząd lokalny rozumie się prawo i rzeczywistą zdolność wspólnot lokalnych do regulowania i zarządzania, w ramach prawa, na ich własną odpowiedzialność i na rzecz ich ludności, istotnej części spraw publicznych. Struktury samorządowe pełnią funkcję swoistego regulatora współżycia społecznego, który jest zasadniczo ukierunkowany na zabezpieczenie interesu publicznego. Skuteczna realizacja publicznych zadań przez organy samorządowe jest zależna od tego, jak

te zadania będą realizowane przez dedykowanych pracowników jednostek samorządowych, na których ciąży największa odpowiedzialność za właściwy sposób i profesjonalizm realizacji powierzonych samorządowi publicznych zadań. Istnieje prosta korelacja pomiędzy profesjonalizmem kadry samorządowej, a jakością realizowanych przez jednostki samorządu terytorialnego zadań publicznych. Uzyskanie wysokiego poziomu profesjonalizmu kadry samorządowej jest uzależnione od czynnika pierwotnego, czyli właściwego doboru kadry na etapie rekrutacji oraz czynnika wtórnego, czyli zapewnienie odpowiedniego poziomu kształcenia kadry. Kwestia zapewnienia i jakości szkolenia ma istotne znaczenie z punktu widzenia zmienności i dynamiki przepisów prawa.

Podstawę właściwego doboru kadr stanowią zastosowane metody rekrutacji i selekcji, które powinny odpowiadać potrzebom samorządowym. Należy podkreślić, iż jednolite, ogólnodostępne zasady doboru personelu obowiązują w strukturze samorządowej, m.in. urzędach gmin, urzędach miast, starostw powiatowych, straży gminnej, urzędach pracy, urzędach marszałkowskich. Różne są też podstawy zatrudnienia, bo pracownicy samorządowi zatrudnieni są przykładowo na podstawie: 1) wyboru (np. marszałek województwa, wicemarszałek, starosta, wicestarosta, wójt, burmistrz, prezydent miasta); 2) powołania (np. zastępca wójta, burmistrza, prezydenta miasta, skarbnik gminy, skarbnik powiatu, skarbnik województwa); 3) umowy o pracę – czyli pozostali pracownicy samorządowi, którzy są zatrudniani na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych czy takich stanowiskach urzędniczych, jak doradcy i asystenci i in.

Bez wątplenia rośnie poziom jakości pracy i usług współczesnej krajowej administracji publicznej, co jest związane z wieloletnimi doświadczeniami, począwszy od przywrócenia w 1990 roku samorządu terytorialnego, poprzez jego rozbudowanie w 1998 roku o struktury powiatowe i wojewódzkie. Najbardziej obecnie zauważalnym problemem administracji samorządowej jest wpływ zmian otoczenia politycznego, co powoduje negatywnymi konsekwencjami, takimi jak: nadmierne upolitycznienie kadry samorządowej, potencjalna możliwość pojawienia się zachowań korupcyjnych, zauważalne zjawisko nepotyzmu. Często kadry samorządowe są postrzegane jako swoisty „łup” czy też narzędzie „haraczu” politycznego, co wprost rzutuje na niską jakość kadr samorządowych, a dalszej konsekwencji nieprawidłową realizację publicznych zadań samorządu terytorialnego. Często temu towarzyszy negatywnie postrzegana nadmierna biurokracja, jak również uwarunkowany politycznie wysoki poziom zatrudnienia. Antidotum na rozwiązanie tych problemów jest podjęcie próby wypracowania rozwiązań prawnych, które gwarantują dobór kadr w oparciu o

obiektywne kryteria, m.in. właściwych kwalifikacji i odpowiednich predyspozycji wymaganych dla określonego stanowiska czy funkcji, z jednoczesnym zapewnieniem trwałości stosunków zatrudnienia.

Istotnym czynnikiem wpływającym na jakość pracy kadry samorządowej jest rozwój cywilizacyjny i technologiczny, który wprowadza nowe narzędzia i mechanizmy wykonywania pracy przez pracowników samorządowych. Tzw. e-administracja, związana z informatyzacją i elektroniczną w realizacji zadań publicznych przez jednostki samorządu terytorialnego powoduje konieczność ciągłego szkolenia i doksztalcania się pracowników samorządowych. Przykładem są powszechne e-usługi administracji publicznej na platformie e-PUAP. Pojawiają się nowe obowiązki administracji publicznej w zakresie elektronicznej obsługi obywateli. Przykładowo pracownicy samorządowi są zobowiązani do kształcenia się (a następnie wdrażania w ramach swoich zadań) w zakresie takich zagadnień jak: wykorzystywanie elektronicznej skrzynki podawczej, podpisu elektronicznego oraz dokumentów elektronicznych w komunikacji z obywatelem drogą elektroniczną; wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań IT (w tym systemów elektronicznego obiegu dokumentów) w procesie świadczenia e-usług przez urzędy administracji publicznej; nowa funkcjonalność e-PUAP (w tym Profil Zaufany) oraz rola platformy w świadczeniu e-usług publicznych, czy interoperacyjność i standardy w ramach Krajowych Ram Interoperacyjności.

Z powyższych powodów za trafny należy uznać wybór Doktorantki obszaru badań jak i tematyki, bowiem posiada on ogromne znaczenie praktyczne i teoretyczne. Sam przedmiot prowadzonych badań mieści się w zakresie zainteresowania nauki prawa administracyjnego. Co istotne, tematyka doboru i kształcenia kadr samorządowych nie doczekała się w doktrynie głębszych opracowań.

Będące przedmiotem analizy recenzowanej rozprawy normy prawne osadzone są w głównej mierze w normach prawa administracyjnego. Zatem ocena recenzowanej pracy, skupionej wokół instytucji doboru i szkolenia kadr samorządu terytorialnego, w głównej mierze dokonywana była przez pryzmat aksjologii właściwej dla reguł prawa administracyjnego.

Za słuszną i dogłębnie przemyślaną uznaję koncepcję rozprawy doktorskiej. Zwraca uwagę solidny warsztat naukowy, a w szczególności umiejętne stosowanie wykładni prawa administracyjnego.

## II. Ocena konstrukcji pracy

Pozytywnie oceniam konstrukcję recenzowanej rozprawy doktorskiej. Poszczególne jej części zachowują właściwe proporcje, pod względem ilości analizowanych zagadnień oraz stanowią usystematyzowany zbiór badań, ukierunkowany na realizację postawionego przez Doktorantkę celu badawczego, z zastrzeżeniem uwag poniżej.

Praca składa się z czterech rozdziałów, zawierających również zwięzłe wnioski. Ponadto recenzowana rozprawa zawiera wstęp i zakończenie wraz z bibliografią, orzecznictwem, wskazaniem wykorzystanych źródeł prawa oraz precyzyjny wykazów skrótów.

Rozprawę otwiera „*Wstęp*”, w którym prawidłowo przedstawiono znaczenie przyjętego tematu, cele i przedmiot badań, zakładane tezy badawcze, strukturę pracy i przyjęte metody badawcze oraz wskazanie bazy źródłowej.

**Rozdział pierwszy pt. „*Kadry administracji samorządowej jako przedmiot zainteresowania prawa administracyjnego*”** poświęcony został wprowadzającym zagadnieniom teoretycznym, niezbędnym do właściwego ujęcia przedmiotu rozprawy. Doktorantka podjęła w nim próbę zdefiniowania stosowanych podstawowych pojęć z zakresu prawa administracyjnego, jak m.in. pojęcie administracji, administracji publicznej, pracownika administracji samorządowej, a także przedstawiła genezę tych pojęć na gruncie polskiego prawa administracyjnego. Ponadto Doktorantka opisała proces kształtowania się prawa urzędniczego w Polsce, w kontekście doboru kadr samorządowych, wskazała na związki pomiędzy poszczególnymi dziedzinami nauki, w przedmiocie doboru kadr administracji samorządowej oraz wskazała modele doboru kadr administracji publicznej. Doktorantka wykazała w tym rozdziale, iż problematyka doboru kadr samorządu terytorialnego wprawdzie znajduje się w kręgu zainteresowania prawa administracyjnego, jednakże zainteresowanie tą tematyką w prawie administracyjnym jest marginalne, co potwierdzają przeprowadzone przez Doktorantkę badania historyczne, przyjętych rozwiązań prawnych oraz procesu ewolucji prawa urzędniczego.

W rozdziale drugim pt. „*Zagadnienie jakości kadr administracji samorządu terytorialnego*” Doktorantka sprawnie przedstawia problematykę jakości kadr administracji samorządowej, w tym m.in. efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji samorządowej, w kontekście prawno-administracyjnym. Jako cel tego rozdziału wskazano ukazanie roli odpowiednio dobranych kadr w prawidłowym funkcjonowaniu administracji

samorządu terytorialnego. Przedstawione zostały również zagadnienia etyczne w procesie doboru kadr samorządu terytorialnego, z uwzględnieniem misji służby publicznej, którą jest działanie na rzecz dobra wspólnego. Doktorantka w tymże rozdziale wnioskuje, że dla krajów odczuwających niedobór wykwalifikowanych kadr, bardziej właściwe są systemy zamknięte, promujące selektywne podejście do polityki kadrowej, zaś funkcjonowanie prestiżowego korpusu pracowników samorządowych może mieć pozytywny skutek, motywując ich do dobrej pracy.

**Rozdział trzeci pt. „Tryb doboru kadr administracji samorządowej”** zawiera charakterystykę obowiązujących uregulowań prawnych, z zakresu doboru kadr administracji samorządowej, z uwzględnieniem różnorodności przyjmowanych podstaw zatrudnienia pracowników samorządowych. Doktorantka wykazuje w tym rozdziale, iż merytorycznymi kryteriami należy posługiwać się już na etapie doboru kadry samorządowej, zapewniając równy dostęp do stanowisk, na zasadach otwartości, jawności i konkurencyjności, zaś procedury doboru powinny być ponadto uniwersalne, aby zapewnić apolityczność rekrutacji. Prawidłowy dobór kadr, zdaniem Doktorantki oznacza podjęcie takich działań, w wyniku których zostaną wyłonieni pracownicy, którzy przy realizacji nałożonych zadań będą uwzględniać cele istnienia i misję służby publicznej.

**Rozdział czwarty pt. „System przygotowania i szkolenia kadr administracji samorządowej”** zawiera charakterystykę systemu przygotowania oraz szkolenia kadr administracji samorządowej. Doktorantka wskazuje w nim główne problemy związane z funkcjonowaniem tego systemu oraz ukazana została rola szkół wyższych w przygotowaniu przyszłych kadr administracji samorządowej. Ponadto rozdział ten zawiera analizę rozwiązań prawnych z zakresu realizacji obowiązku podnoszenia kwalifikacji przez pracowników samorządowych oraz zbadania została problematyka służby przygotowawczej, a także obowiązujący system ocen okresowych pracowników samorządowych. Doktorantka wykazuje w nim, iż istnieje silna potrzeba kształcenia i doskonalenia kadr na wszystkich szczeblach administracji, a w szczególności kadr administracji samorządu terytorialnego, zaś na pracodawcy samorządowym ciąży obowiązek realizacji zadania, jakim jest profesjonalizacja jego kadr. Co istotne, analiza - dokonana przez Doktorantkę - programów kształcenia w szkołach wyższych wskazuje, iż potencjalni pracownicy administracji samorządowej nie posiadają wiadomości z zakresu teorii zarządzania, czy organizacji pracy. Ponadto Doktorantka w tym rozdziale poddaje w wątpliwość poziom przygotowania metodycznego, merytorycznego

oraz predyspozycje i motywacje organizatorów oraz wykładowców, prowadzących szkolenia oraz dobór wykładanych zagadnień.

Rozprawę zamyka „*Zakończenie*”, zawierające ciekawe i poczynione słusznie wnioski końcowe, będące syntezą i zwięzłym podsumowaniem poruszanych w pracy problemów.

### III. Uwagi merytoryczne

1. W pierwszej kolejności wskazuję na prawidłowe zastosowanie przez Doktorantkę metody badawczej, przyjmując jako podstawową metodę formalno-dogmatyczną, w zakresie analiz obowiązujących przepisów prawa oraz metodę historyczno-prawną.
2. Doktorantka poddała analizie i prawidłowo zastosowała bogaty materiał źródłowy, osadzając swoje rozważania głównie w normach materialnego prawa administracyjnego. Jednocześnie, co należy pozytywnie ocenić, w zakresie niezbędnym w przedmiocie badań dotyczących szkolenia kadr samorządowych oraz systemu ocen okresowych, Doktorantka zbadała również źródła prawa wewnętrznie obowiązującego.
3. Doktorantka swoje rozważania osadziła na bardzo bogatym orzecznictwie, bo liczącym ponad 60 pozycji, zarówno m.in. Sądu Najwyższego, sądów administracyjnych jak i Trybunału Konstytucyjnego, w zakresie tematyki związanej powiązanej z tematem doboru i kształcenia kadr samorządowych.
4. Na uznanie, w ocenie Recenzenta zasługuje bogaty - bo liczący aż 365 pozycji - zasób wykorzystanych bądź powołanych w rozprawie pozycji bibliograficznych. Recenzent również wskazuje na precyzyjny i bardzo dobry dobór wykorzystanej literatury. Potwierdza to dobrą znajomość Doktorantki w zakresie nie tylko badanej materii prawa administracyjnego. Zdaniem Recenzenta rozprawa doktorska daje dowody na to, iż Doktorantka porusza się po zebranych przez siebie materiale źródłowym z ogromną swobodą.
5. Doktorantka precyzyjnie zdefiniowała w części wstępnej cele prowadzonych badań naukowych, właściwie przy tym rozkładając ciężar obszarów badawczych i sprawnie wprowadzając czytelnika w poszczególne etapy badawcze, pozwalające na zrozumienie intencji postawionych tez, praktycznie od pierwszych stron recenzowanej pracy. Z kolei wnioski końcowe są zwięzłym podsumowaniem efektów prowadzonych badań.

6. Recenzowana rozprawa napisana jest językiem, który wskazuje na biegłość Doktorantki w poruszaniu się w opisywanej tematyce, oraz wskazuje na łatwość posługiwania się siatką pojęciową z zakresu prawa administracyjnego.
7. Niedosyt recenzenta budzi jednak brak istotnych i głębszych odniesień w rozprawie do regulacji prawa pracy, zważywszy na ściśle powiązanie badanej materii doboru i kształcenia kadr samorządowych z osadzonymi w prawie pracy, podstawami zatrudnienia pracowników samorządowych.
8. Podobna do powyższej, uwaga dotyczy braku głębszych odniesień prawnoporównawczych do praktyki, legislacji i orzecznictwa innych państw europejskich, w zakresie doboru i kształcenia pracowników samorządowych.
9. Nie umniejszając wysokich naukowych walorów recenzowanej rozprawy, zastanawia Recenzenta sformułowanie tematu recenzowanej rozprawy, z jednoczesnym niedosytem w zakresie uzasadnienia jego zakresu treściowego. W ocenie Recenzenta bardziej precyzyjnym byłoby ujęcie, iż dobór i kształcenie kadr dotyczy „jednostek samorządu terytorialnego”, a nie „samorządu terytorialnego”. Przy pozostawieniu tematu w nadanym brzmieniu, należałoby się zastanowić nad głębszym zdefiniowaniem pojęcia „kadry samorządu terytorialnego”, wykazując odrębność tego pojęcia.
10. Recenzent podziela wypracowany przez Doktoranta pogląd, iż o jakości kadr administracji samorządowej decyduje przede wszystkim poziom profesjonalizmu i moralnej odpowiedzialności osób w niej pracujących. Słusznie Doktorantka wywodzi odejście od wcześniej występującej tzw. „filozofii władzy”, na rzecz wprowadzenia tzw. „filozofii zarządzania zasobami ludzkimi” oraz wprowadzenie opisów stanowisk pracy, jako skutecznego narzędzia w planowaniu i realizacji zadań polityki personalnej związanych z etatyzacją, doбором kadr i szkoleniami oraz pełną realizacją polityki kadrowej.
11. Na uwagę i uznanie, również w obszarze potencjalnych zmian legislacyjnych, zasługują sformułowane przez Doktorantkę wnioski *de lege ferenda*, będące efektem przeprowadzonych badań, tj. podniesiona konieczność gruntownej nowelizacji ustawy o pracownikach samorządowych, czy wręcz zastąpieniem jej nowym aktem prawnym. Zdaniem bowiem Doktorantki, budzi wątpliwość występowanie takiej różnorodności podstaw zatrudnienia, które w znacznym stopniu utrudniają proces doboru kadr i właściwym byłoby przyjęcie rozwiązań prawnych, które uwzględniałyby rodzaj stanowiska, a nie podstawę nawiązania stosunku pracy pracowników samorządowych.

12. Kolejno, Recenzent podziela stanowisko Doktorantki o konieczności wprowadzenia ustawowego obowiązku odbywania aplikacji administracyjnej dla pracowników samorządowych zatrudnionych na kluczowych stanowiskach.
13. Recenzent nie podziela poglądu Doktorantki, w zakresie konieczności modyfikacji zmian rozwiązań prawnych z zakresu zatrudniania małżonków oraz osób pozostających z sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia lub stosunku powinowactwa pierwszego stopnia i przysposobienia lub stosunku powinowactwa pierwszego stopnia i przysposobienia, opieki lub kurateli i wprowadzenia analogicznych, jak w ustawie o pracownikach urzędów państwowych, gdyż zakaz zatrudnienia w regulacjach samorządowych dotyczy jedynie podległości bezpośredniej, a należałoby je odnieść do każdego rodzaju podległości służbowej. Zdaniem recenzenta, w szczególności w małych gminach, o sporych problemach w zatrudnieniu odpowiednich pracowników, spowodowałoby to zbyt duże wykluczenie wartościowych pracowników
14. Zapewniający zachowanie tzw. pamięci urzędniczej w organach samorządu terytorialnego i trwałości prowadzonych projektów byłby postulat Doktorantki o konieczności wprowadzenia konkursu, jako formy obsadzania stanowiska sekretarza gminy, powiatu lub województwa wraz z nadaniem np. 6 letniej kadencyjności. Ta sama ciekawa uwaga dotyczy przyznania - powołanemu w trybie konkursowym - sekretarzowi kompetencji w zakresie doboru kadr urzędniczych, z nadaniem mu odpowiednich kompetencji zarządczych.
15. Doktorantka dokonała prawidłowej oceny postawionej tezy badawczej, czyli założenia że obowiązujące uregulowania prawne w przedmiocie doboru i szkolenia kadr administracji samorządowej nie stwarzają pełnej gwarancji zawodowego, rzetelnego i bezstronnego wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny. Doktorantka słusznie wprost wskazuje, iż nadmierne upolitycznienie struktur, niemotywacyjny system wynagradzania skutkuje tym, że zrekrutowani młodzi, ambitni i kreatywni pracownicy sami dokonują selekcji negatywnej poprzez pasywność lub odchodzenie z administracji samorządowej. Czynnikiem towarzyszącym jest również postawa etyczna osób odpowiedzialnych za organizowanie i przeprowadzenie doboru, jak i procesu szkoleń.
16. Ciekawym zabiegiem Doktorantki jest podjęcie próby weryfikacji prawdziwości pięciu pomocniczych tez badawczych.
17. Wymagający dalszych badań, lecz posiadający duży walor praktyczny jest postulat Doktorantki wskazujący na konieczność uregulowania problematyki drogi sądowej w przedmiocie odwołania od ocen okresowych przez pracowników samorządowych



zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych. Przedmiotem dalszych badań powinna być ewentualność postulatywnego przesądzenia kognicji sądów administracyjnych bądź sądów powszechnych.

18. Recenzent podziela stanowisko Doktorantki w zakresie zdefiniowania pojęcia tzw. prawidłowej polityki kadrowej w działalności jednostek samorządu terytorialnego, pojmowanej jako proces pozyskiwania kadr spełniających stawiane im wymagania, a także rozwój i doskonalenie tych kadr oraz stworzenie prawnych gwarancji wypełniania obowiązków, z jednoczesnym zapewnieniem, aby dobór kadr administracji samorządowej powinien zostać oparty o kryterium kwalifikacji merytorycznych oraz obiektywizm i neutralność działania.
19. Konsekwencja Doktorantki w zakresie prawidłowości postawionej tezy badawczej, instrumentów jej weryfikacji, użycie wszystkich dostępnych i wysokiej jakości narzędzi weryfikujących założenia tejże tezy, kompleksowe i spójne dobranie pól badawczych wskazuje na ogromne zaangażowanie również Promotora Pana dr hab. Jana Mariusza Izdebskiego, w zakresie ukierunkowania Doktorantki, jak i precyzyjnego monitorowania prowadzonych badań.
20. Na uznanie zasługuje redakcyjna i stylistyczna strona recenzowanej rozprawy oraz precyzyjny i czytelny język, którym posługuje się w rozprawie Doktorantka. Błędy literowe, stylistyczne czy redakcyjne (s. 7, 66) są bardzo nieliczne. Zdaniem Recenzenta rozprawa kwalifikuje się do publikacji.

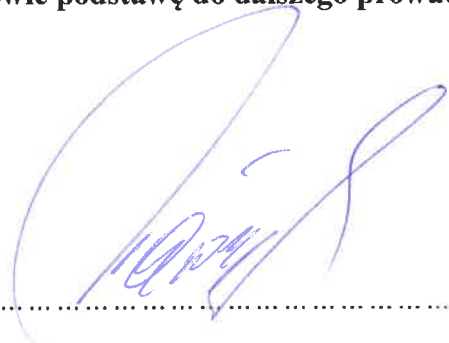
#### **IV. Wniosek końcowy**

Po analizie rozprawy stwierdzam, iż Doktorantka wykazuje się zdolnością formułowania tez, posiada dużą wiedzę merytoryczną, wykazuje się umiejętnością samodzielnej interpretacji tekstu prawnego, właściwie przy tym stosując instytucje, pojęcia i zasady publicznego prawa gospodarczego oraz prawa unijnego. Lektura rozprawy wskazuje na duże zainteresowanie Doktorantki tematyką z zakresu z prawa administracyjnego.

Rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego, a Doktorantka poprzez swoją wnikliwość i komplementarność wywodów wykazała, iż posiada również dużą wiedzę ogólną jak i umiejętności prowadzenia pracy naukowej.

**Reasumując, recenzowana rozprawa doktorska Pani Joanny Kurzyp pod tytułem „Dobór i szkolenie kadr samorządu terytorialnego w regulacjach prawa administracyjnego” przygotowanej na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, pod kierunkiem dr hab. Jana Mariusza Izdebskiego zasługuje na pozytywną ocenę.**

**Praca powyższa czyni zadość wymogom stawianym w Ustawie z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. Nr 65, poz. 595 z późn. zm.) w części dotyczącej rozpraw doktorskich oraz może stanowić podstawę do dalszego prowadzenia przewodu doktorskiego.**



*/prof. UŚ dr hab. Mirosław Pawełczyk/*