

Recenzja

rozprawy doktorskiej Pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej

pt.: "Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma zatrudnienia"

Wykonując uchwałę Rady Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego z siedzibą w Warszawie przedkładam recenzję poszerzonej i uzupełnionej rozprawy doktorskiej Pani mgr **Klaudii Gawlik-Bugańskiej** na temat „*Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma zatrudnienia*”, przygotowanej pod kierunkiem naukowym prof. zw. dr hab. Jerzego Wratnego, która na mocy uchwały Rady Wydziału Prawa i z dnia 13 grudnia 2017 r. (nr 78/2017/642) została poddana korekcie w zakresie merytorycznym i formalnym.

1. Temat i przedmiot rozprawy doktorskiej

Podjęty przez panią mgr Klaudię Gawlik - Bugańską temat rozprawy doktorskiej należy zaliczyć do istotnych, doniosłych społecznie i aktualnych, zwłaszcza w kontekście związków z polityką społeczną w obszarze rynku pracy. Problematyka zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nie doczekała się dotychczas monograficznego, kompleksowego, wyczerpującego opracowania w polskiej nauce prawa pracy, dlatego też podjęta w tym zakresie przez Autorkę inicjatywę należy ocenić jak najbardziej pozytywnie.

Podjęty temat został potraktowany wieloaspektowo. Wymagało od doktorantki znajomości zagadnień teoretycznych prawa pracy, wybranych aktów prawa międzynarodowego (MOP), prawa wspólnotowego, orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, UE ustawodawstwa wybranych krajów, a przede wszystkim znajomości polskiego ustawodawstwa oraz orzecznictwa sądowego.

Reasumując, wybór tematu rozprawy doktorskiej zasługuje na akceptację zarówno ze względu na jego doniosłość społeczną, aktualność, jak i znaczenie praktyczne.

2. Teza i cel rozprawy doktorskiej

Treść przedłożonej do recenzji rozprawy doktorskiej odpowiada tytułowi. Autorka wyraźnie określiła tezę i cel badawczy, stawiając sobie zadanie wykazanie, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi elastyczną formę zatrudnienia. Doktorantka

dokonuje w tym celu kompleksowej analizy przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, na tle uwag dotyczących pojęcia, form, przesłanek rozwoju oraz przeglądu wybranych, elastycznych pracowniczych i niepracowniczych form zatrudnienia, na gruncie prawa polskiego.

Należy jednak zauważyć, że mimo ogólnego tytułu dysertacji rozważania Autorki koncertują się na zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy świadczonej w ramach umowy o pracę. Autorka nie obejmuje przedmiotem swoich badań kwestii związanych zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy, w ramach pozaumownych stosunków pracy, a więc powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczego stosunku pracy. Uchwycenie odrębności w tym zakresie albo ich brak, w istotnym stopniu poszerzyłoby ustalenia nauki w tym zakresie.

W ośmiu rozdziałach dysertacji Autorka starannie realizuje zarysowane w planie cele szczegółowe dotyczące pojęcia i prezentacji elastycznych form zatrudnienia, standardów międzynarodowych i unijnych oraz przedstawienia zasad zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym analizy zasadniczych elementów statusu pracownika „niepełnoetatowego” - umownego, prawa do zmiany wymiaru czasu pracy, prawa do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie urlopów związanych z rodzicielstwem oraz zakazu dyskryminacji tej kategorii pracowników. Dużo uwagi poświęca zasadzie *pro rata temporis*. Autorka przybliża ponadto przesłanki społeczno-ekonomiczne zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz podejmuje próbę dokonania oceny roli i przydatności tego typu zatrudnienia i sformułowania wniosków *de lege ferenda*.

Podsumowując należy przyjąć, że założone przez Autorkę cele zostały w przeważającym stopniu zrealizowane.

Sposób prowadzenia rozważań merytorycznych pozwala uznać, że doktorantka posiada umiejętność samodzielnej analizy przepisów prawa polskiego, międzynarodowego i wspólnotowego, prowadzenia studiów literaturowych, doboru i analizy orzecznictwa sądowego, wyrażania własnych poglądów oraz formułowania wniosków i ocen, w tym wniosków *de lege ferenda*. W niektórych kwestiach Autorka odwołuje się także do własnej praktyki.

Wiodącą metodą badawczą stosowaną przez Autorkę jest metoda dogmatyczno-prawna. Pomocniczo Autorka wykorzystuje również metodę prawno-porównawczą, w celu nakreślenia różnic między regulacjami polskiego prawa pracy, a regulacjami obowiązującymi w wybranych krajach UE oraz w niewielkim zakresie z metodę historyczno-prawną. Autorka

odwołuje się także do szerokiego zestawu orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz Trybunału Sprawiedliwości UE. Badania w tym zakresie pełnią rolę pomocniczej metody empirycznej.

Dobór i wykorzystanie aktów prawa międzynarodowego, przede wszystkim konwencji MOP, prawa europejskiego i unijnego, prawa polskiego oraz orzecznictwa TSUE oraz krajowego orzecznictwa sądowego należy uznać za właściwy i odpowiedni do tematu.

3. Konstrukcja rozprawy doktorskiej

Układ pracy należy uznać za prawidłowy i odpowiadający założonym ogólnym i szczegółowym celom badawczym. Doktorantka w sposób właściwy wyodrębniła rozdziały dysertacji oraz usystematyzowała szczegółowe zagadnienia merytoryczne w obrębie poszczególnych rozdziałów. Zaproponowany plan analizy zagadnień merytorycznych jest poprawny i w zasadzie konwencjonalny. Nie oznacza to jednak braku możliwości innego spojrzenia na układ pracy. Przykładowo odrębny przedmiot pogłębionych rozważań mogłyby stanowić zagadnienie dotyczące zasad udzielania urlopów wypoczynkowych pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rozprawa składa się z ośmiu rozdziałów merytorycznych, wstępu oraz zakończenia, w tym dwóch rozdziałów o charakterze ogólnoteoretycznym, wprowadzającym, rozdziału porównawczego oraz pięciu rozdziałów, w których Autorka poddała analizie regulacje szczegółowe, dotyczące w zasadzie statusu pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pozostaje to w częściowej dysharmonii z tezą pracy, która brzmi „Praca w niepełnym wymiarze jako elastyczna forma zatrudnienia”.

Zakończenie pracy jest rozbudowane. Zawiera oceny i refleksje odnoszące się do obowiązującego obecnie stanu prawnego oraz wnioski końcowe *de lege ferenda*.

Praca zawiera poprawnie sporządzoną bibliografię, wykaz orzecznictwa sądowego oraz czytelny wykaz aktów prawnych, podziałem na prawo międzynarodowe, wspólnotowe, prawo wybranych krajów oraz prawo polskie.

4. Ocena merytoryczna rozprawy doktorskiej

Rozprawę rozpoczyna wstęp, w którym przedstawiono argumenty podkreślające, aktualność, doniosłość społeczną oraz wagę podjętego tematu, a zwłaszcza argumenty przemawiające za potrzebą analizy naukowej problematyki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Autorka słusznie zwraca uwagę na rozproszenie i brak usystematyzowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, co istotnie wpływa na status prawny i społeczny tej kategorii

pracowników. Doktorantka w sposób poprawny nakreśliła cele rozprawy, zasadnicze problemy i zastosowane metody badawcze oraz zakres przedmiotowy poszczególnych rozdziałów. Reasumując, układ wstępu i jego treść nie budzi zastrzeżeń. Pewien niedosyt budzi brak przedstawienia przez Autorkę aktualnego stanu badań nad podjętym zagadnieniem. Autorka mogła również uczynić zastrzeżenie dotyczące ograniczenia rozważań do umownego stosunku pracy.

Rozdziały pierwszy i drugi rozprawy doktorantka poświęciła kwestiom ogólnym. Swoje dywagacje rozpoczyna od przytoczenia definicji zatrudnienia typowego i pojęcia elastycznych form zatrudnienia. Wątpliwości budzi jednak stwierdzenie Autorki według którego art. 22 § 1 k.p. definiuje zatrudnienie typowe, jako oparte o umowę o pracę lub akt równorzędny, zawartą na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonywaną w stałych godzinach, w wyznaczonym miejscu pracy, z reguły w siedzibie pracodawcy, w warunkach sprawowania przez pracodawcę bieżącego kierownictwa. Wedle przyjętego powszechnie w nauce prawa pracy poglądu art. 22 § 1 k.p. ustanawia ułomną definicję stosunku pracy a nie definicję zatrudnienia typowego i nie zawiera regulacji dotyczących rodzaju umowy, pełnego wymiaru czasu pracy, czy też stałych godzin pracy. Dla zaistnienia stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. warunki te nie mają znaczenia. W stosunku pracy w rozumieniu art., 22 § 1 k.p. pozostaje zarówno osoba zatrudniona na podstawie umowy na okres próbny, jak i nieokreślony, w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy, w stałym, jak i ruchomym miejscu pracy. Kontynuując ten wątek Autorka analizuje pojęcie elastycznych form zatrudnienia w literaturze polskiej i obcojęzycznej. Na podkreślenie zasługuje próba sformułowania własnego poglądu w sprawie nietypowości i elastyczności zatrudnienia (s. 18) oraz określenie cech zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, które zdaniem Autorki decydują, że forma ta powinna być klasyfikowana jako nietypowa, elastyczna forma zatrudnienia. Do cech tych trafnie doktorantka zalicza to że forma ta odbiega od wzorca typowego oraz że stwarza możliwość nieskończenie wielu wariantów rozkładu czasu pracy.

W punkcie 3 rozdziału I doktorantka podejmuje wątek historyczny, w sposób szczególny koncentrując się na przyczynach rozwoju nietypowych form zatrudnienia. Właściwie wskazuje w pierwszej kolejności na czynniki o charakterze, technologicznym, następnie gospodarczym i społecznym, które wpłynęły na rozwój elastycznych form zatrudnienia. Wśród szczegółowych czynników wymienia zmiany w sposobie produkcji, możliwość elastycznego wykorzystania zasobów pracy, obniżanie kosztów pracy, rosnącą konkurencję, stan gospodarki kraju, procesy recesji gospodarczej, światowy kryzys

gospodarzy. Z kolei do grupy przesłanek społecznych zalicza walkę z bezrobociem, poprawę warunków zatrudnienia na trudnych rynkach pracy, kreowanie postaw przedsiębiorczości wśród kobiet poprzez przyjmowanie rozwiązań, które pozwalają na przyjazne łączenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Pośród przesłanek rozwoju nietypowych form zatrudnienia Autorka sytuuje także potrzebę rozwijania polityki senioralnej, polegającej na aktywizowaniu osób po osiągnięciu wieku emerytalnego lub umożliwiających płynne przejście na emeryturę.

Autorka podejmuje także próbę określenia w jakim zakresie zatrudnienie w ramach nietypowych, elastycznych form zatrudnienia służy interesom podmiotów zatrudniających, a w jakim osobom zatrudnionym, trafnie wskazując nie tylko pozytywy ale także istotne zagrożenia jakie niosą te formy dla obu podmiotów, w tym zwłaszcza osoby zatrudnionej, jako słabszej na rynku pracy. Wypowiadając się w kontekście zagrożeń jakie niosą elastyczne formy zatrudnienia Autorka wskazuje także na osłabienie zasady powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, nie wyjaśnia jednak bliżej istoty tej zasady oraz na czym miałyby polegać owo osłabienie.

Przedstawione ustalenia Autorka uzupełnia uwagami dotyczącymi pojęcia elastyczności zatrudnienia w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE oraz prezentacją zasad polityki *flexicurity*, w którą wpisuje się elastyczne, nietypowe zatrudnienie. Z polskiej perspektywy Autorka słusznie zwraca uwagę, na problem niskiej jakości zatrudnienia nietypowego w polskich realiach rynku pracy, co powoduje że praca w ramach niektórych form nie chroni przez ubóstwem.

Na tle wstępnych ustaleń dokonanych w rozdziale pierwszym Autorka omawia wybrane formy elastycznego zatrudnienia oraz odmiany elastycznych systemów i rozkładów czasu pracy, wskazując na ich specyfikę, cechy charakterystyczne i zalety w odniesieniu do tzw. zatrudnienia typowego. Zbyt słabo natomiast akcentuje problem wad poszczególnych nietypowych form zatrudnienia. Syntetycznie omówiono takie formy nietypowego zatrudnienia pracowniczego jak: terminowe umowy o pracę, pracę tymczasową, telepracę oraz niepracownicze formy zatrudnienia, z akcentem na zatrudnienie cywilnoprawne. W tym obszarze rozważań Autorki wątpliwość budzi posłużenie się niefortunnym zwrotem "Praca tymczasowa jest stosunkiem prawnym...", (s. 42).

W dalszej kolejności Autorka szeroko analizuje elastyczne formy organizacji czasu pracy, wskazuje na czym polega ich elastyczność oraz podejmuje próbę wyjaśnienia pojęcia „elastyczny czas pracy”. Autorka stara się także określić, której ze stron stosunku pracy i w jakim stopniu, służą rozwiązaniom uelastyczniające czas pracy.

Ustalenia dokonane w rozdziale drugim dysertacji należy uznać za potrzebne, pozwoliły bowiem Autorce na przedstawienie różnic między zatrudnieniem typowym a nietypowym oraz usytuowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród elastycznych form zatrudnienia.

Rozdział trzeci recenzowanej rozprawy przedstawia regulacje międzynarodowe odnoszące się do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, m.in. Akty ONZ, konwencję nr 175 i zalecenie 182 MOP oraz dość szeroko wspólnotowe standardy dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Szczególną uwagę doktorantka zwróciła na kluczową w tym zakresie dyrektywę 97/81/WE z 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, a zwłaszcza statuowanej przez dyrektywę definicji pracy w niepełnym wymiarze godzin. Z uwag tych wylaniają się czytelne międzynarodowe i unijne standardy zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Na tym tle Autorka opisuje rozwiązania prawne dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w trzech wybranych krajach Unii Europejskiej; Holandii, Dani i Niemczech, podkreślając, że niektóre z tych rozwiązań mogą stanowić wzór dla uregulowania statusu pracowników niepełnowymiarowych w Polsce. Szczególną uwagę Autorka zwraca na fakt, że kompleksowe uregulowanie tej sprawy w tych krajach przyczyniło się do wyraźnego wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwłaszcza kobiet opiekujących się małymi dziećmi, czy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym (np. niemieckie rozwiązania wspierające płynne przechodzenie w stan emerytalnego spoczynku).

Rozdziały IV do VIII w większości koncentrują się na statusie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przy czym zasadnicze dla recenzowanej pracy są rozdziały czwarty i piąty.

Przedmiotem czwartego rozdziału dysertacji są takie istotne dla podjętej problematyki kwestie, jak przesłanki stosowania przez pracodawców zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy a także zakres regulacji pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w polskim prawie pracy. Przede wszystkim Autorka trafnie wskazuje przesłanki, które leżą u podstaw stosowania przez pracodawców zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, do których zalicza przede wszystkim potrzebę zwiększenia możliwości elastycznego wykorzystania pracowników, konieczność szybkiego reagowania na potrzeby rynku oraz racjonalizację organizacji pracy. Z punktu widzenia tematu istotne są zwłaszcza ustalenia dotyczące interesu pracownika w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy. Autorka podkreśla, z czym należy się w pełni zgodzić, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, jako elastyczna forma zatrudnienia, pozwala na godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym poprzez

dostosowanie czasu pracy pracownika do jego indywidualnych potrzeb, co jest szczególnie istotne dla tzw. pokolenia Y - tzw. polityka WBL –work life balance (równowaga między życiem zawodowym a osobistym).

Słusznie zwrócono uwagę nie tylko na rolę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w polityce zatrudnienia, jako instrumentu aktywizującego określone grupy społeczne do podjęcia zatrudnienia (m.in. kobiety wychowujące dzieci, studenci, emeryci) ale także na ryzyko pogorszenia sytuacji pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, w porównaniu do pracownika pełnoetatowego. W punkcie 4 rozdziału doktorantka systematyzuje i przytacza przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kolejna o zasadniczym znaczeniu dla pracy część rozdziału IV rozprawy zawiera analizę przepisów statuujących zasadnicze elementy statusu prawnego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w polskim prawie pracy, w odniesieniu do pracownika porównywalnego, jakim jest pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Autorka słusznie sytuuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, jako instytucjonalne rozwiązanie z zakresu elastycznego czasu pracy i w konsekwencji jako elastyczną formę zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Trafnie podkreśla, że polskie prawo pracy nie zawiera legalnej definicji pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Z punktu widzenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy Autorka szerzej rozważa elastyczne odmiany czasy pracy, w tym formę organizacyjną czasu pracy *job sharing*, nie regulowaną przez polskie prawo pracy, eksponując jej cechy specyficzne, odmiany, podkreślając, że w istocie rzeczy stanowi ona odmianę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji dopuszczalność stosowania tej formy w polskich warunkach upatruje w przepisach regulujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Na tym tle podejmuje próbę sformułowania definicji pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz niezdefiniowanemu przez ustawodawcę pojęciu wymiaru czasu pracy, jako istotnemu składnikowi umowy o pracę. Przytacza poglądy kilku przedstawicieli doktryny w kwestii wymiaru czasu pracy, m.in. przyjmując za J Steliną, że przez wymiar czasu pracy należy rozumieć rozmiar etatu. Na użytek pracy formułuje własne pojęcie, zgodnie z którym wymiar czasu pracy to czas w jakim pracownik zobowiązał się pozostawać w dyspozycji pracodawcy w dniu roboczym oraz tygodniu pracy.

Oprócz pojęcia „pełny”, „niepełny” wymiar czasu pracy Autorka posługuje się w swojej pracy zamiennie pojęciem „etat” lub „niepełny etatu” oraz pojęciami „pracownika

niepełnoetatowego”, „pracy niepełnoetatowej”, „zatrudnienia niepełnoetatowego”, „częściowego wymiaru czasu pracy” (np. s. 202-203), co nie sprzyja precyzji prowadzonych wywodów. Rozdział czwarty zamykają uwagi dotyczące wymiaru czasu pracy, jako składnika treści umowy o pracę. Ta część rozdziału przybliży istotną z punktu widzenia traktowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jako formy elastycznej, zasadę swobodnego wyboru przez pracownika wymiaru czasu pracy, który to wybór pracodawca powinien „w miarę możliwości” uwzględnić. Autorka zwraca uwagę na problemy związane z interpretacją zwrotu „w miarę możliwości” i charakter przysługującego pracownikowi prawa, jako prawa słabego. Wskazuje także zakres ewentualnych roszczeń przysługujących pracownikowi w razie odmowy przez pracodawcę zmiany wymiaru czasu pracy.

Autorka szerzej odnosi się do obowiązku informacyjnego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Podkreśla, z czym należy się zgodzić, że konsekwencją nie określenia przez ustawodawcę w art. 94¹ k.p. skutków niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę tego obowiązku, jest iluzoryczność swobody przepływu pracowników między pełnym a niepełnym wymiarem czasu pracy.

W kolejnym (V) rozdziale Autorka skupia swoją uwagę na zasadzie *pro rata temporis*, jako wyznaczniku praw i obowiązków pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Określa zakres stosowania tej zasady, wskazując do jakich świadczeń ma ona zastosowanie. Szczególny nacisk kładąc na wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia zachowujące związek ze stosunkiem pracy (odprawy, odszkodowania), w tym urlop wypoczynkowy. Sporo uwagi poświęciła urlopowi wypoczynkowemu pracowników niepełnowymiarowych, przybliżając etapy kształtowania stanu prawnego w tym zakresie oraz obecnie obowiązujący stan prawny. Ustalenia teoretyczno-prawne zostały wsparte nie tylko orzecznictwem ale także przykładami z praktyki, co z jednej strony służy ukazaniu funkcjonowania tych przepisów w praktyce, z drugiej strony jednak nadmiernie uszczegóławia prowadzone dywagacje.

Doktoranta słusznie zwraca uwagę, że nie wszystkie uprawnienia przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy podlegają zasadzie proporcjonalności. Dotyczy to m.in. prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, uprawnień socjalnych oraz uprawnień zbiorowych.

W tym kontekście nasuwa się jednak szersze pytanie, czy nie stosowanie zasady *pro rata temporis* w przypadku uprawnień socjalnych jest zgodne z zasadą sprawiedliwości społecznej.

Autorka podkreśliła, że zasada proporcjonalności odnosi się także do zakresu obowiązków pracownika, które powinny być ustalone proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Zwraca uwagę, że w praktyce często występują przypadki, gdy po zmniejszeniu wymiaru czasu pracy z pełnego na niepełny, zakres obowiązków pracownika często pozostaje na niezmiennym poziomie. W konkluzji rozdziału podkreśla, że nie przestrzeganie zasady *pro rata temporis* jest najczęstszą przyczyną dyskryminacji tej kategorii pracowników.

Kwestia wpływu zasady *pro rata temporis* na obowiązki pracownika zasługuje na szersze potraktowanie, które także mają charakter mierzalny i niemierzalny.

Kolejny, VI rozdział został poświęcony problematyce zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze w godzinach ponadwymiarowych, w szczególności kontrowersjom związanym z zasadami zlecenia tego typu pracy oraz jej wynagradzania. Autorka rozróżnia godziny ponadwymiarowe, ponadnormatywne i nadliczbowe pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Analizuje przesłanki zlecenia pracy ponad wymiar określony w umowie, kwestię limitu oraz nadużyć w tym zakresie w praktyce. Z przeprowadzonej analizy przepisów doktorantka wyprowadza wniosek, że obowiązujące obecnie regulacje odnoszące się do pracy ponadwymiarowej tej kategorii pracowników są nieprecyzyjne, co prowadzi do ich niejednoznacznej wykładni i w konsekwencji problemów w zakresie ich stosowania i słabej ochrony pracowników. Jako sposób ograniczenia zatrudniania pracowników niepełnoetatowych w godzinach ponadnormatywnych doktorantka proponuje uznanie *expressis verbis* wszystkich godzin pracy takiego pracownika przepracowanych ponad uzgodniony w umowie wymiar czasu pracy za godziny nadliczbowe. Rozwiązanie takie ma jednak swoje wady i zalety, na które doktorantka zwraca uwagę. Generalnie postulowany przez nią kierunek zmian w tym zakresie należałoby uznać za uzasadniony z uwagi na potrzebę ochrony pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dość szeroko Autorka potraktowała problematykę uprawnień rodzicielskich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Szczególnie wnikliwie analizuje zasady elastycznego łączenia urlopów związanych z rodzicielstwem, a więc urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego ze świadczeniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podkreśla zwłaszcza, że możliwość godzenia urlopu z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala osobom korzystającym z tych urlopów na uniknięcie dezaktywacji zawodowej, marginalizacji zawodowej i trudności w podjęciu lub kontynuowaniu zatrudnienia. Właściwie wskazuje na różnice między rozwiązaniami

dotyczącymi urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego a wychowawczym w kwestii prawa do świadczenia pracy w niepełnym wymiarze w okresie korzystania z tych urlopów.

Rozdział ósmy rozprawy zatytułowany „Zakaz dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych”, zawiera usystematyzowaną analizę przepisów regulujących ochronę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze przed dyskryminacją. Rozdział ten mimo, że został umiejscowiony jako ostatni także zasługuje na miano kluczowego dla recenzowanej dysertacji. Autorka rozpatruje problematykę zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wieloaspektowo. Na tle ogólnych uwag dotyczących zakazu dyskryminacji w prawie międzynarodowym i europejskim przedstawia regulacje polskie, a następnie omawia kwestie szczegółowe związane z dyskryminacją pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na tle stosowania zasady *pro rata temporis*, zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, korzystania z praw związkowych oraz dyskryminacji na płaszczyźnie ustawowej. Szeroko analizuje możliwości bardziej efektywnego zapobiegania zjawisku dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, na gruncie obowiązującego obecnie stanu prawnego. W kontekście praw związkowych słusznie zwraca uwagę, że słaba identyfikacja pracowników niepełnoetatowych z załogą zakładu pracy sprawia, że pomimo formalnych możliwości pracownicy ci w zasadzie nie przystępują do związków zawodowych, co w konsekwencji przekłada się na zakres ich ochrony.

Autorka sygnalizuje kwestię dotyczącą powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem recenzenta problematyka ta zasługuje na większą uwagę. Autorka pominęła natomiast zupełnie problematykę szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników niepełnoetatowych, a zwłaszcza szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Ochronę taką przed zmianą na niekorzyść pracownika przewiduje szereg przepisów statuujących szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

Szerokie odniesienie się w tym rozdziale do kwestii związanych z zasadą proporcjonalności, zatrudnieniem w godzinach nadliczbowych doprowadziło jednak moim zdaniem do niepotrzebnych powtórzeń.

Autorka podnosi także ciekawy problem dyskryminacji pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w odniesieniu do pracowników niepełnoetatowych.

Zakończenie pracy jest dość obszerne, obejmuje ocenę przydatności zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu prac, jako elastycznej formy zatrudnienia stosunkach pracy funkcjonujących w gospodarce rynkowej, ocenę obecnie funkcjonujących regulacji oraz

wnioski końcowe. Autorka trafnie wskazuje na funkcję ochronną przepisów kodeksu pracy w zakresie regulacji statusu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i posiłkową wobec woli stron, które decydują o wymiarze czasu pracy. Akcentuje także negatywne konsekwencje tego typu zatrudnienia, kumulujące się zwłaszcza w zakresie prawa do świadczeń emerytalnych, wysokości wynagrodzenia, awansu, szkoleń. Odnosi się również do możliwości stosowania w polskiej praktyce formy organizacyjnej czasu pracy *job sharing* w obecnym stanie prawnym.

Wnioski sformułowane w drugiej części zakończenia, w tym wnioski *de lege ferenda*, w zasadzie należy uznać za spójne i logiczne, zwłaszcza uzasadniona jest propozycja Autorki aby prawo wyboru przez pracownika zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy było sformułowane w sposób bardziej kategoryczny, z wyraźną możliwością roszczeń pracowniczych w tym zakresie.

Moim zdaniem bardziej przekonującej argumentacji wymagałby natomiast wniosek dotyczący traktowania pracy ponadwymiarowej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, tak jak pracy w godzinach nadliczbowych, z wszystkimi konsekwencjami z tego wynikającymi.

W podsumowaniu uwag merytorycznych nasuwa się ogólna konstatacja zbytniego ukierunkowania się Autorki na przedstawienie statusu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, kosztem zagadnień dotyczących istoty elastyczności omawianej formy zatrudnienia.

5. Formalna strona rozprawy doktorskiej

Rozprawa została napisana poprawnym i komunikatywnym językiem, co nie oznacza braku drobnych potknięć redakcyjno-językowych, literowych, czy też interpunkcyjnych. Można także wskazać przykłady nieprecyzyjnej terminologii, na przykład posłużenie się terminem „zakład pracy”, czy też „firma” zamiast „pracodawca”.

Dokumentowanie przez Autorkę w przypisach źródeł swoich wypowiedzi należy ocenić jako poprawne i rzetelne, chociaż zdarzają się przypisy nie zawierające nr stron.

Recenzowana rozprawa została oparta na szerokim zestawie dostępnej, krajowej literaturze źródłowej oraz kilkunastu pozycji literatury zagranicznej, łącznie 314 pozycji, poprawnie dobranych źródłach prawa międzynarodowego, unijnego, krajowego oraz wybranym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego (73 pozycje). Dobór, źródeł prawa, literatury, orzecznictwa należy uznać za w pełni odpowiadający podjętemu tematowi.

Wykorzystane przez doktorantkę piśmiennictwo obejmuje reprezentatywne dla podjętego tematu pozycje książkowe, artykuły naukowe, które powinny być uwzględnione przy pisaniu pracy na podjęty temat.

6. Konkluzja i wniosek końcowy

Reasumując, wyrażone wyżej uwagi merytoryczne i formalne oceniam, że rozprawa posiada istotne walory naukowe i poznawcze. Można ją uznać za przyczynek porządkujących ustaleń teoretyczno-prawnych oraz źródło wyjaśnienia wątpliwości interpretacyjnych związanych z praktyką stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przedłożona do recenzji rozprawa daje podstawę do stwierdzenia, że Pani mgr Klaudia Gawlik-Bugańska posiada ogólną wiedzę teoretyczną w zakresie prawa pracy i umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

Podsumowując, rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie naukowe i odpowiada wymaganiom określonym w art. 13 ustawy 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 2016 r., poz. 882 z późn. zm.). Wnioskuje zatem o dopuszczenie Pani mgr. Klaudii Gawlik-Bugańskiej do dalszych etapów postępowania o nadanie stopnia doktora nauk prawnych.

dr hab. Antoni Dral prof. nadzw. WSPiA-RzSW

