



WYDZIAŁ PRAWA i ADMINISTRACJI
UNIwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w WARSZAWIE

Katedra Prawa Pracy
dr hab. Monika Gładoch (prof. UKSW)

Warszawa, 18.06.2017 r.

Recenzja rozprawy doktorskiej
pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej
„Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma
zatrudnienia”

Wybór tematu pracy zasługuje na uznanie ze względu na jego znaczenie naukowe i poznawcze, w szczególności w odniesieniu do praktyki występującej w innych krajach. Doktorantka podjęła się ambitnego zadania polegającego na analizie szczególnej regulacji, jaką jest praca w niepełnym wymiarze i to w aspekcie nietypowych form zatrudnienia. Trudność badawcza polegała na wyjaśnieniu w zasadzie kilku przepisów na tle obowiązującego prawa pracy, jako że Kodeks pracy nie tworzy spójnej i jednolitej instytucji pracy w niepełnym wymiarze. Przedmiot analizy wpisuje się zarazem w aktualny nurt badań, w którym coraz większą uwagę poświęca się nietypowym formom zatrudnienia. W tym miejscu trzeba podkreślić, że temat pracy odznacza się oryginalnością, jako że w rodzimym piśmiennictwie prawniczym nie została dotąd opublikowana monografia pod podobnym tytułem.

Temat pracy odczytuję jako pewną całość, co prowadzi do wniosku, że analizą zostaną objęte zarówno praca w niepełnym wymiarze, jak również elastyczne formy zatrudnienia, przy czym szczególny akcent badawczy zostanie położony na pierwszy z elementów. Niestety, zarówno analiza pracy w niepełnym wymiarze, jak też elastycznych form zatrudnienia nie została przeprowadzona w sposób pełny i należycie pogłębiony, a tym samym zgodny z oczekiwaniami recenzenta, o czym piszę w dalszej części recenzji. Niedostatki w tym zakresie mogłyby wypełnić rozważania dotyczące obowiązywania instytucji w innych krajach, jednakże wątek komparatystyczny również został przedstawiony zbyt powierzchownie, z wykorzystaniem niezbyt bogatej literatury przedmiotu. Autorka

marginalnie potraktowała również ustawodawstwo unijne i jurysdykcję Trybunału Sprawiedliwości.

Temat rozprawy doktorskiej został określony w sposób dający (niestety złudną) nadzieję, że czytelnik pozna instytucję mającą bardzo istotne znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy, a zarazem ciekawą z punktu widzenia prawa pracy. Tymczasem, większość rozważań ogranicza się do powielania treści, które są już znane w piśmiennictwie prawniczym. Doktorantka wprawdzie dostrzega wiele nowych problemów, ale ich nie rozwija, a analiza przepisów zasadniczo kończy się tam, gdzie recenzent oczekuje własnych przemyśleń badawczych Autorki. Czytając omawianą rozprawę można odnieść wrażenie, że zabrakło czasu (a może umiejętności badawczych) na to, aby te ważne problemy rozważyć i zaprezentować w pracy.

Autorka przyjęła przejrzystą i spójną koncepcję problematyki dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozprawa składa się z siedmiu rozdziałów, w których Doktorantka stara się przedstawić tę nietypową formę zatrudnienia na tle przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pierwszy fragment ma charakter wprowadzający, służący wyjaśnieniu pojęcia elastycznych form zatrudnienia oraz potrzeby ich wprowadzenia. Są one wprawdzie dużo bardziej skomplikowane niż sugeruje Autorka, jednak rozważania dotyczące problemu kobiet na rynku pracy postrzegam jako ciekawe i przekonujące. W rozdziale tym zabrakło jednak szerszego wyjaśnienia pojęcia *flexicurity*, o którym w pracy jedynie wspomniano. Koncepcja ta jest główną ideą, przy użyciu której wyjaśnia się potrzebę istnienia nietypowych form zatrudnienia.

W drugim rozdziale ukazano elastyczne formy zatrudnienia w polskim prawie pracy. Rozważania w nim zawarte ograniczają się w zasadzie do przypomnienia instytucji obowiązujących w krajowym porządku prawnym ze wskazaniem, na czym polega „nietypowość” tych rozwiązań. Niepoprawne jest nazywanie pracy tymczasowej „trójstronnym stosunkiem prawnym”, ponieważ jest to wprawdzie relacja trzech podmiotów, natomiast stosunek prawny istnieje między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej oraz między pracodawcą użytkownikiem a agencją. Autorka z wielką nadzieją postrzega instytucję telepracy, jednak z uwagi na skomplikowaną regulację, odgrywa ona niewielką rolę na polskim rynku pracy. Najbardziej rozczarowuje punkt dotyczący

elastycznych odmian czasu pracy. W zasadzie Autorka poprzestaje na wyliczeniu ich rodzajów, bez żadnej analizy prawnej ich „nietypowości”.

Rozdział trzeci dotyczy charakterystyki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W zasadzie trudno byłoby cokolwiek zarzucić Autorce, gdyby nie fragment odnoszący się do instytucji *job sharingu*. Przede wszystkim dlatego, że w omawianym rozdziale analizie poddano krajowe regulacje, zaś koncepcja tzw. podziału pracy *de lege lata* nie występuje w polskim prawie pracy. Ponadto, Autorka powinna wspomnieć także o innych nietypowych formach świadczenia pracy w niepełnym wymiarze, np. pracy na wezwanie, która występuje w wielu krajach zachodnioeuropejskich. Przy czym obie wymienione instytucje traktuje się jako raczej odrębne formy elastycznego zatrudnienia i zasadniczo nie wiąże się ich z pracą w niepełnym wymiarze.

W kolejnym rozdziale Autorka stara się przybliżyć regulacje międzynarodowe, europejskie oraz wybranych krajów zachodnioeuropejskich w zakresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jak wspomniano wcześniej, wypowiedzi w nim zawarte również są raczej lapidarne i polegają zasadniczo na wybiórczym opisie stanu prawnego.

Najciekawszy, a zarazem najistotniejszy wydaje się rozdział piąty rozprawy, którego celem jest ukazanie statusu prawnego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. W tej części Doktorantka rozważa głównie prawa pracownika. Przemyślenia w tym zakresie zostały uzupełnione w rozdziale siódmym (dotyczącym zakazu dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych). W zasadzie jest to najważniejszy fragment pracy, w którym Autorka dowodzi, że jest w stanie przeprowadzić logiczny wywód prawny, poparty argumentami wynikającymi z analizy szeregu przepisów prawa pracy, a także Konstytucji. Mam na myśli fragment dotyczący zatrudniania pracowników niepełnoetatowych w godzinach nadliczbowych. I chociaż Autorka nie przekonała mnie do obowiązku wypłaty dodatku za godziny nadliczbowe w sytuacji nieprzekroczenia przez pracownika 8 godzinnej normy czasu pracy (szczególnie wtedy gdy strony nie określą w umowie dopuszczalnego limitu godzin ponadwymiarowych), to na pewno dowiodła swoich zdolności analitycznych. Na marginesie trzeba wspomnieć, iż argument dotyczący treści rozporządzenia (zawarty na s. 66) nie może się ostać w kontekście konstytucyjnej hierarchii źródeł aktów prawnych, w których rozporządzenie jest aktem podrzędnym w stosunku do ustawy.

Odnosząc się natomiast do argumentów dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji, warto przypomnieć, iż także w przypadku autonomicznych źródeł prawa pracy obowiązuje zasada równego traktowania wynikająca z art. 9 k.p. Z kolei zasada *pro rata temporis* wymaga szerokiego omówienia w kontekście instytucji urlopu wypoczynkowego. Samo jedynie wzmiankowanie o treści przepisu (art. 154 § 4 k.p.) jest oczywiście niewystarczające. Wskazana przez Autorkę regulacja budzi wiele problemów interpretacyjnych, m.in. w przypadku zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy w trakcie roku kalendarzowego. Innym zagadnieniem wymagającym analizy jest kwestia wliczania pracowników niepełnoetatowych do ogólnej liczby zatrudnionych, od których zależą obowiązki pracodawcy (np. tworzenia regulaminów). W tym zakresie obowiązują różne rozwiązania w krajach zachodnioeuropejskich.

Ciekawa problematyka związana z zatrudnieniem pracowników niepełnoetatowych została przedstawiona w szóstym rozdziale, który został poświęcony urlopom związanym z rodzicielstwem. Autorka dostrzegła istotny problem związany ze świadczeniem pracy w trakcie korzystania z nich, a w szczególności z urlopu macierzyńskiego. Pogląd Autorki polegający na całkowitym zakazie pracy w tym okresie, choć nie pozbawiony racji, wydaje się jednak zbyt daleko idący, szczególnie wtedy, gdy kobiety wykonują zawód wymagający ciągłego przyuczania się.

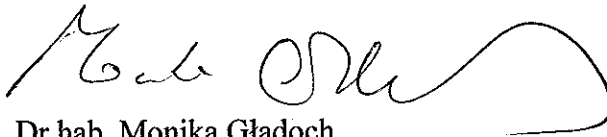
Ostatni, siódmy rozdział stanowi dopełnienie fragmentu dotyczącego uprawnień pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odnosi się on do kwestii dyskryminacji tej grupy pracowników. Także w tym miejscu należy zarzucić Autorce brak szerszej analizy problemów z uwzględnieniem bardzo bogatego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Na marginesie trzeba zauważyć, że w całej rozprawie Doktorantka przytacza zaledwie cztery rozstrzygnięcia tego organu.

Ocena warsztatu Doktorantki pod kątem zebranej literatury jest zadawalająca. Dobór piśmiennictwa należy ocenić jako dostateczny. Autorka posługuje się językiem poprawnym i zrozumiałym, choć zdarzają się również uchybienia stylistyczne i językowe (np. „czynnikiem, którego waga podkreślona jest szczególnie w krajach Europy Zachodniej ...”, s. 14; „pracownicy zatrudnieni

na części etatu” s. 46; „prawo do zrzeszania się w związki zawodowe” s. 55; „rodzina urlopów” s. 71).

Postulaty *de lege ferenda*, które zostały zamieszczone w zakończeniu, jak też systematyka rozprawy dowodzą wymaganej znajomości badanej problematyki, choć w wielu fragmentach pracy potencjał badawczy nie został właściwie wykorzystany.

W konkluzji stwierdzam, że rozprawa doktorska pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej „Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma zatrudnienia” w podstawowym zakresie spełnia wymogi formalne określone w 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 (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 882, 1311).



Dr hab. Monika Gładoch

(Prof. UKSW)