

Recenzja

rozprawy doktorskiej Pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej

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

W wykonaniu uchwały Rady Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego z siedzibą w Warszawie przedkładaam recenzję 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.

1. Temat i przedmiot rozprawy doktorskiej

Podjęty przez doktorantkę mgr **Klaudię Gawlik - Bugańską** temat rozprawy doktorskiej należy ocenić jako istotny i doniosły społecznie. Problematyka pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie była dotychczas przedmiotem monograficznego, wyczerpującego opracowania w polskiej literaturze prawa pracy, stąd też próbę jej kompleksowego opracowania należy ocenić jak najbardziej pozytywnie.

Podjęty temat należy do wieloaspektowych i wymagał od doktorantki znajomości zagadnień teoretycznych prawa pracy, wybranych aktów prawa międzynarodowego (MOP), prawa wspólnotowego, ustawodawstwa wybranych krajów, a przede wszystkim polskiego ustawodawstwa oraz orzecznictwa sądowego.

Reasumując, wybór tematu rozprawy doktorskiej zasługuje na akceptację zarówno ze względu na jego doniosłość społeczną, 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 wykazania, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi jedną z elastycznych form zatrudnienia. Doktorantka czyni to dokonując kompleksowej analizy przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, na tle syntetycznych uwag

dotyczących pojęcia, form, przesłanek rozwoju oraz przeglądu wybranych, elastycznych pracowniczych i niepracowniczych form zatrudnienia na gruncie prawa polskiego.

W siedmiu, syntetycznych rozdziałach dysertacji stara się zrealizować postawione, cele szczegółowe dotyczące przedstawienia zasad zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym analizy zasadniczych elementów statusu pracownika „niepełnoetatowego”, 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. Przybliży ponadto przesłanki społeczno-ekonomiczne zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, podejmuje próbę sformułowania ocen dotyczących roli i przydatności tego typu zatrudnienia oraz wnioski *de lege ferenda*. Podsumowując należy przyjąć, że założone przez Autorkę cele zostały w większości zrealizowane.

Sposób prowadzenia rozważań merytorycznych pozwala ocenić, że doktorantka posiada umiejętność samodzielnej analizy przepisów prawa, 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 polskimi regulacjami polskiego prawa pracy, a regulacjami obowiązującymi w wybranych krajach UE oraz w niewielkim zakresie metodę historyczno-prawną.

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

3. Konstrukcja rozprawy doktorskiej

Układ pracy należy uznać za prawidłowy i odpowiadający założonym 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 rozważań mogłyby stanowić zagadnienie dotyczące zasad udzielania urlopów wypoczynkowych pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rozprawa składa się z siedmiu rozdziałów merytorycznych, wstępu oraz zakończenia, w tym dwóch rozdziałów mających charakter wprowadzający, teoretyczno-prawny, dotyczących kwestii ogólnych oraz pięciu rozdziałów, w których poddano analizie kwestie szczegółowe.

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

Praca zawiera także bibliografię oraz wykaz orzecznictwa sądowego. Doktorantka nie sporządziła natomiast odrębnego wykazu aktów prawnych, chyba, że jej zdaniem rolę taką przypisuje wykazowi skrótów dotyczący aktów prawnych (str. 5-6).

4. Ocena merytoryczna rozprawy doktorskiej

Rozprawę rozpoczyna wstęp, w którym przedstawiono argumenty podkreślające 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.

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 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.

W dalszej części rozdziału doktorantka podejmuje wątek historyczny, szczególnie koncentrując się na przyczynach rozwoju nietypowych form zatrudnienia. Trafnie wskazuje czynniki o charakterze gospodarczym, które wpłynęły na rozwój elastycznych form zatrudnienia, takie jak zmiany w sposobie produkcji, możliwość elastycznego wykorzystania zasobów pracy, rosnąca konkurencja, stan gospodarki kraju, procesy recesji gospodarczej, światowy kryzys gospodarczy. 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. Wśród przesłanek rozwoju nietypowych form zatrudnienia Autorka słusznie sytuuje także potrzebę rozwijania polityki senioralnej polegającej na aktywizowaniu osób starszych w ramach elastycznych form zatrudnienia lub umożliwiających płynne przejście na emeryturę. Ponadto podejmuje próbę określenia w jakim zakresie służą one interesom podmiotów zatrudniających, a w jakim osobom zatrudnionym.

Na tle tych wstępnych ustaleń prezentuje wybrane formy elastycznego zatrudnienia oraz odmiany elastycznych systemów i rozkładów czasu pracy, trafnie wskazując na ich specyfikę, cechy charakterystyczne i zalety w odniesieniu do tzw. zatrudnienia typowego. Pomija natomiast problem wad poszczególnych nietypowych form zatrudnienia. Syntetycznie omówiono takie formy zatrudnienia nietypowego jak: terminowe umowy o pracę, prace tymczasową, teleprace, zatrudnienie cywilnoprawne. Odrębnie wspomniano także o elastycznych odmianach czasu pracy. Autorka nie wyjaśnia jednak bliżej pojęcia elastycznego czasu pracy stwierdzając tylko, że nie jest to czas standardowy.

Ustalenia te pozwoliły Autorce na przedstawienie różnic między zatrudnieniem typowym a nietypowym.

Przedmiotem trzeciego rozdziału dysertacji są takie zasadnicze dla podjętej problematyki kwestie, jak przesłanki stosowania przez pracodawców zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz 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 czasie 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, nie definiując jednak co pojęcie to oznacza i jakie preferencje cechują to pokolenie. Słusznie zwrócono także uwagę 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). W punkcie 2 rozdziału trzeciego doktorantka systematyzuje i przytacza przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Znacznie szerzej rozważa 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 słusznie upatruje w przepisach regulujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rozdział czwarty recenzowanej rozprawy sygnalizuje regulacje międzynarodowe odnoszące się do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, m.in. konwencję nr 175 i zalecenie 182 MOP oraz syntetycznie przedstawia wspólnotowe standardy dotyczące zatrudnienia niepełnowymiarowego. Szczególną uwagę poświęcono dyrektywie 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. Na tym tle Autorka syntetycznie opisuje rozwiązania prawne dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w trzech wybranych krajach UE Holandii, Dani i Niemczech, podkreślając, że niektóre z nich mogłyby stanowić wzór dla uregulowania tej kwestii 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.

Kolejny (V), o zasadniczym znaczeniu dla pracy rozdział 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. 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 pogląd J Steliny, że przez wymiar czasu pracy należy rozumieć rozmiar etatu. W konsekwencji oprócz pojęcia pełny, niepełny wymiar czasu pracy Autorka posługuje się w swojej pracy zamiennie pojęciem etatu lub niepełnego etatu oraz pracownika niepełnoetatowego nie definiując jednak tych pojęć, co nie zawsze sprzyja precyzji prowadzonych rozważań.

Szczególną uwagę Autorka koncentruje na zasadzie *pro rata temporis*, jako wyznaczniku praw i obowiązków pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przede wszystkim określa zakres stosowania tej zasady, szczególny akcent kładąc na wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia zachowujące związek ze stosunkiem pracy (odprawy, odszkodowania), w tym urlop wypoczynkowy. Trafnie zwraca uwagę, że nie wszystkie świadczenia przysługujące od pracodawcy pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy podlegają zasadzie proporcjonalności (zwolnienia okolicznościowe, urlopy związane z rodzicielstwem). Kolejne wskazane przez Autorkę odstępstwo od zasady proporcjonalności dotyczy uprawnień socjalnych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W tym kontekście nasuwa się jednak szersze pytanie, czy jest to rozwiązanie oparte na zasadzie sprawiedliwości społecznej.

Autorka słusznie podkreśla, że zasada proporcjonalności odnosi się także do zakresu obowiązków pracownika, które powinny być ustalone proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Zwraca uwagę, że w praktyce występują przypadki, gdy po zmniejszeniu wymiaru czasu pracy z pełnego na niepełny, zakres obowiązków pracownika często pozostaje na niezmiennym poziomie.

W konkluzji słusznie zauważa, że nie przestrzeganie zasady *pro rata temporis* jest najczęstszą przyczyną dyskryminacji tej kategorii pracowników.

W dalszej części rozważań 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. Zwraca uwagę na problemy związane z interpretacją zwrotu „w miarę możliwości” i charakter przysługującego pracownikowi prawa, jako prawa słabego oraz analizuje zakres ewentualnych roszczeń przysługujących pracownikowi w razie odmowy przez pracodawcę zmiany wymiaru czasu pracy.

Sporo uwagi poświęcono analizie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w szczególności kontrowersjom związanym z zasadami zlecenia tego typu pracy oraz jej wynagradzania. Z przeprowadzonej analizy przepisów doktorantka wyprowadza uzasadniony wniosek, że obowiązujące obecnie regulacje odnoszące się do pracy ponadwymiarowej tej kategorii pracowników są nieprecyzyjne, co prowadzi do ich niejednoznacznej wykładni i problemów z ich stosowaniem w praktyce. Postulowane przez nią zmiany w tym zakresie należy uznać za uzasadnione.

Rozważania zawarte w tym rozdziale pomimo, że w dużym stopniu ogólne zasługują na akceptację.

Dość szeroko Autorka omówiła problematykę uprawnień rodzicielskich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Szczególnie koncentruje się na zasadach **elastycznego** łączenia urlopów związanych z rodzicielstwem, a więc urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego ze świadczeniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podkreśla, z czy należy się zgodzić, 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.

Rozdział siódmy rozprawy doktorskiej zatytułowany „*Zakaz dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych*”, zawiera usystematyzowaną analizę przepisów Kodeksu pracy regulujących ochronę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze przed dyskryminacją. Autorka rozpatruje ten problem 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. Szerzej analizuje zwłaszcza 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.

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

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 obecnych 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. 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 elastyczności omawianej formy zatrudnienia.

5. Formalna strona rozprawy doktorskiej

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

Dokumentowanie przez Autorkę w przypisach źródeł swoich wypowiedzi jest poprawne i rzetelne.

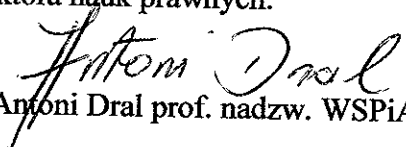
Recenzowana rozprawa została oparta przede wszystkim na dostępnej, krajowej literaturze źródłowej (100 pozycji) oraz kilkunastu pozycji literatury zagranicznej (12 pozycji), poprawnie dobranych źródłach prawa międzynarodowego, unijnego, krajowego oraz wybranym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, Sądu Najwyższego (14 pozycji). Dobór, źródeł prawa, literatury, orzecznictwa należy uznać za właściwy do podjętego tematu.

Wykorzystane przez doktorantkę piśmiennictwo w zasadzie obejmuje reprezentatywne dla podjętego tematu pozycje książkowe, artykuły naukowe, które powinny być uwzględnione przy pisaniu pracy na podjęty temat. Nie oznacza to jednak, że Autorka sięgnęła do wszystkich dostępnych publikacji. Pominęła chociażby monografię A. Chobota: *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 1998 i tegoż Autora *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy. Stan prawny na 1 stycznia 2003 z projektowanymi zmianami*, Wydawnictwo Poznańskie 2003 r.; *Uelastycznienie form gospodarowania czasem pracy z znowelizowanym kodeksie pracy*, RPEiS 1996 z. 3; Czy też W. Masewicz: *Czas pracy jako pojęcie prawne*, Państwo i Prawo 1977, nr 3.; T. Nycz: *Ochronny charakter przepisów o czasie pracy-wybrane zagadnienia*, PiZS 1999, nr 3.; T. Oleksyn: *Elastyczność zatrudnienia*, Warszawa 1996.

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 wyjaśnień 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