

Prof. zw. dr hab. Zbigniew Góral

Łódź, dn. 9 marca 2018 r.

Katedra Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytetu Łódzkiego

Recenzja

rozprawy doktorskiej Pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej pt. „Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma zatrudnienia”

1/ Problematyka pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zasługuje na zainteresowanie ze strony nauki, zwłaszcza nauki prawa pracy, z wielu powodów. Przede wszystkim jest ciekawym fenomenem społeczno-ekonomicznym. Trudno byłoby twierdzić, że jest dominującą formą zatrudnienia, co jednak nie oznacza, że stanowi nieliczący się w skali rynku pracy margines. Rodzi to potrzebę ustalenia, jaki jest zakres jej występowania, a zwłaszcza jaka jest struktura podmiotowa osób w ten sposób zatrudnionych, jakie są motywy podejmowania pracy niepełnoetatowej, czy jest to efektem swobodnie podejmowanych decyzji, czy też raczej konieczności życiowej, w jakiej znajdują się określone kategorie pracowników, w jakiej mierze praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest korzystna z punktu widzenia pracodawców, a w jakiej może okazać się przedmiotem zainteresowania ze strony osób poszukujących zatrudnienia, czy można ją traktować jako mniej wartościową („gorszą”) formę aktywności zawodowej, jakie niesie zagrożenia dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy świadczących. Z pewnością nie jest to wyczerpujący katalog pytań, jakie rodzą się na tej właśnie płaszczyźnie. Z nią jest oczywiście ściśle powiązana płaszczyzna prawna. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest bowiem przedmiotem regulacji w przepisach prawa. Dotyczy to w szczególności prawa Unii Europejskiej. Materii tej została bowiem poświęcona odrębna dyrektywa. Chodzi tu o Dyrektywę Rady 97/81 z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ten akt prawny jest dość szczególny, wprowadza bowiem w życie porozumienie zawarte między działającymi na poziomie Unii partnerami społecznymi, w tym przypadku Europejską Unią Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskim Centrum

Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC). Znamienne jest, że choć dyskusja w Radzie o konieczności zapewnienia pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy minimalnych standardów ochronnych toczyła się już od początku lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku i zaowocowała kilkoma projektami stosownej dyrektywy, to jednak projekty te nie zostały przyjęte w traktatowej procedurze legislacyjnej, trafiając na sprzeciw wielu państw. Skuteczne okazały się dopiero negocjacje podjęte przez europejskich partnerów społecznych, które doprowadziły do zawarcia w/w porozumienia. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest także przedmiotem regulacji w ustawodawstwie polskim. Przyznać jednak trzeba, że jest to regulacja bardzo rozproszona, co nie służy najlepiej realizacji przez nią celów ochronnych i promocyjnych w odniesieniu do tej formuły zatrudnienia.

Biorąc powyższe pod uwagę, należałoby jednoznacznie pozytywnie ocenić dokonany przez Doktorantkę wybór tematu pracy. Jest on ważki z praktycznego i teoretycznego punktu widzenia i bez wątpienia ciągle aktualny. Podjęcie krytycznej oceny obowiązujących w tej materii rozwiązań prawnych ma szczególne znaczenie właśnie teraz, kiedy to toczą się prace nad nowym kodeksem pracy. Byłoby bardzo pożądanym, aby znalazły się w nim unormowania dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w kształcie lepiej od dotychczasowych oddającym istotę i funkcje tej instytucji prawnej. Można mieć nadzieję, że wypowiedzi środowiska naukowego zostaną choć w części uwzględnione w projekcie przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną. Recenzowana praca jest jedną z takich wypowiedzi. Nie byłoby zgodne z prawdą twierdzenie, że ma ona walory opracowania pionierskiego. W literaturze przedmiotu zagadnienia zatrudnienia niepełnoetatowego były już podejmowane, najczęściej jednak w formie artykułów i studiów poświęconych wybranym tylko wątkom z tego zakresu. Dopiero w tym miesiącu pojawi się monografia I. Jaroszewskiej-Ignatowskiej („Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy”, Wydawnictwo Wolters Kluwer), o której Doktorantka nie mogła wcześniej wiedzieć. W 2010 r. na Wydziale Prawa i Administracji UŁ była też obroniona praca doktorska pt. „Zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w prawie Wspólnoty Europejskiej i w prawie polskim”, napisana pod kierunkiem prof. Z. Hajna przez Panią Annę Feliszek-Rosiak. Praca ta nie jest jednak powszechnie znana, nie została bowiem opublikowana. Mając na względzie powyższe

informacje, można zatem uznać, że recenzowana rozprawa stanowiła w momencie jej napisania pierwszą próbę kompleksowego przedstawienia tytułowej problematyki.

2/ Tytuł rozprawy w zasadzie w sposób klarowny wskazuje na zakres rozważań, jakie się w niej znalazły. Być może należałoby w nim nieco bardziej wyeksponować to, że celem Autorki jest przede wszystkim zwrócenie uwagi na aspekty prawne. Formuła jaką się posłużyła jest na tyle jednak ogólna, że z pewnością obejmuje płaszczyznę prawną prowadzonych rozważań, ale także pozaprawne uwarunkowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, o których przecież również pisze. Znalazło to swój wyraz w strukturze rozprawy, w skład której poza wstępem i zakończeniem weszło siedem rozdziałów pozostających w merytorycznym związku z jej tytułem. Wydaje się przy tym, że zamiarem Autorki było przypisanie innej funkcji trzem pierwszym spośród nich i innej czterem kolejnym, co sprawia, że w zasadzie w pracy można wyróżnić dwie części.

W pierwszej z nich znajdujemy ogólną charakterystykę zatrudnienia niepełnowymiarowego. Mając na uwadze, że zostało ono potraktowane w rozprawie jako elastyczna forma zatrudnienia tę część zdominowały rozważania mające na celu wyjaśnienie tego pojęcia oraz ukazanie przesłanek, które zadecydowały o rozwoju zatrudnienia elastycznego i jego przejawów na gruncie prawa polskiego (dwa pierwsze rozdziały). Do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy Autorka w zasadzie przechodzi dopiero w rozdziale trzecim. Można byłoby się spodziewać, że znajdzie się w nim uzasadnienie, dlaczego praca niepełnoetatowa może być rzeczywiście traktowana jako forma zatrudnienia elastycznego (w nawiązaniu do wcześniejszych uwag). Trudno byłoby stwierdzić, że Autorka o tym w ogóle nie pisze, koncentruje jednak swoją uwagę na innych zagadnieniach. W pierwszym punkcie rozdziału znajdujemy zatem omówienie przesłanek ekonomiczno-społecznych zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a w drugim prezentację „zarysu” polskiej regulacji prawnej dotyczącej tej materii. Zaskakujący jest w związku z tym punkt trzeci, w którym scharakteryzowano instytucję *job sharingu*, nieznaną polskim przepisom prawnym, a występującą na gruncie ustawodawstw niektórych państw obcych, z czego zresztą Autorka zdaje sobie sprawę i wyraźnie o tym pisze, ale dlaczego w tym miejscu? Być może bardziej instruktywne byłoby wyodrębnienie punktu o postaciach (formach) zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy znanych w praktyce państw obcych, który poprzedzałby uwagi o prawie polskim. Nie jest w związku z tym przekonujący zastosowany przez Autorkę

zabieg rozpoczęcia ogólnej prezentacji polskiego stanu prawnego w rozdziale trzecim i powrotu do niej (w ujęciu bardziej szczegółowym) w rozdziale piątym, przedzielonym rozdziałem czwartym, który dotyczy prawa międzynarodowego, europejskiego i porównawczego. Poza zawartością trzech pierwszych rozdziałów zwraca uwagę bardzo skrótowe przedstawienie podejmowanych w nich wątków. Każdy z nich liczy zaledwie po 7-8 stron, co musiało przynieść taki efekt. Uwzględniając wagę poruszanych tu kwestii, należało im poświęcić znacznie więcej miejsca, co pozwoliłoby na uniknięcie wrażenia powierzchowności zamieszczonych wywodów. Jeśli jednak Autorka uznała, że materie tu omówione nie będą stanowić (z tych czy innych powodów) przedmiotu jej szerszego zainteresowania, właściwsze byłoby poświęcenie im tylko jednego rozdziału, poprzedzającego analizę *stricte* prawniczą.

Prawnym zagadnieniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy została poświęcona druga część rozprawy, w skład której weszły cztery rozdziały. Ta część jawi się jako wyraźnie bardziej wartościowa nie tylko dlatego, że rozważania w niej zamieszczone są bogatsze pod względem treściowym (choć dotyczy to w niejednakowym stopniu poszczególnych rozdziałów), ale przede wszystkim potwierdzają potencjał naukowy Autorki. W rozdziale czwartym, otwierającym tę część, znajdujemy wywody na temat regulacji pracy niepełnowymiarowej w prawie międzynarodowym, przy czym w zasadzie ograniczają się one do przedstawienia dorobku, jaki w tej materii ma Międzynarodowa Organizacja Pracy oraz do wzmianki o kilku dokumentach ONZ. W tym rozdziale pisze również Autorka o prawie Unii Europejskiej, koncentrując się na Dyrektywie 87/81, a także charakteryzując rozwiązania prawne w wybranych (według dość przekonujących kryteriów) państwach Unii: Holandii, Danii i Niemczech. O ile w tym fragmencie wywody mają charakter głównie informacyjny, o tyle dużo bardziej analityczne są rozważania zamieszczone w rozdziale piątym, bodaj najważniejszym w strukturze rozprawy. Znajdujemy tu wielowątkową prezentację statusu prawnego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Choć Autorka nie eksponuje tego w jego tytule, podstawą przeprowadzonej analizy są przepisy prawa polskiego z pewnymi tylko (raczej rzadkimi) odniesieniami do dyrektywy 97/81. Rozważania rozpoczynają się od wyjaśnienia pojęcia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, co jest o tyle istotne, że w polskich przepisach prawnych, inaczej niż w dyrektywie unijnej, wyraźnie tego nie definiuje się. Z tym wątkiem wiąże się ściśle kolejny -

wyjaśnienie pojęcia wymiaru czasu pracy. Zachowując konsekwencję wywodów, w dalszej kolejności powinien być podjęty wątek dotyczący prawa pracownika do zmiany wymiaru czasu pracy w trakcie trwania stosunku pracy. Jest on jednak poprzedzony uwagami o zasadzie *pro rata temporis*, która z pewnością odgrywa kluczową rolę w wyznaczaniu praw i obowiązków pracowników niepełnoetatowych, ale jest szczególnie ważna z punktu widzenia ich dyskryminacji, co stanowi przedmiot rozważań w innym rozdziale. W wywodach o statusie prawnych tej kategorii pracowników nie mogło zabraknąć budzącego daleko idące kontrowersje zagadnienia dotyczącego ich zatrudniania w godzinach ponadnormatywnych. Autorka to uwzględniła, a punkt temu poświęcony jest szczególnie rozbudowany jak raczej na odmienne standardy przyjęte w recenzowanej rozprawie. We fragmencie dotyczącym wpływu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na uprawnienia socjalne pracowników występują pewne powtórzenia, których można byłoby uniknąć, gdyby zawrzeć te uwagi w punkcie o zasadzie *pro rata temporis*, zaznaczając, że uprawnienia socjalne zasadzie tej raczej nie podlegają. Wątpliwy jest ostatni punkt tego rozdziału. Przede wszystkim wychodzi on poza konwencję tu przyjętą, Autorka pisze bowiem nie tyle o statusie prawnym pracowników zatrudnionych w systemie pracy weekendowej, ale raczej o samej tego rodzaju pracy. Ponadto, nie jest oczywiste, że pracę weekendową można traktować jako pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Interesujący punkt widzenia przyjęła Autorka w wywodach zamieszczonych w rozdziale szóstym. Ukazuje w nim powiem pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy z perspektywy koncepcji *Work Life Family Balance*. Nakazuje to dokonanie oceny możliwości wykonywania pracy niepełnowymiarowej w okresie urlopów związanych z wykonywaniem funkcji rodzicielskich. Połączenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wydaje się jednak błędne, skoro – jak słusznie zresztą przyjmuje Autorka – w przypadku tego pierwszego podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie wchodzi w grę. Rozdział ostatni dotyczy niezwykle ważnego zagadnienia, jakim jest zakaz dyskryminacji osób świadczących pracę niepełnoetatową. Punktem wyjścia, co nie budzi żadnych wątpliwości, jest charakterystyka tego zakazu na gruncie prawa międzynarodowego i europejskiego. W punkcie drugim Autorka pisze o tym zakazie w świetle prawa polskiego. Prawa polskiego dotyczy także punkt trzeci, co może nasuwać pewne wątpliwości, gdy chodzi o trafność tytułów (zwłaszcza punktu drugiego, który powinien lepiej oddawać zawarte w nim treści).

Zasadnicze wywody zawarte w kolejnych rozdziałach są poprzedzone krótkim wstępem. Podjęte zostały w nim te wątki, które we wstępie powinny się znaleźć, choć niekoniecznie w sposób, który w pełni by satysfakcjonował. Dość skromnie wypadło uzasadnienie wyboru tematu rozprawy. Znalazło ono swój wyraz w stwierdzeniu, że potrzebna jest weryfikacja uwarunkowań prawnych zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w kontekście uregulowań europejskich i zagranicznych. Jest to oczywiście bardzo istotny powód przeprowadzenia badań, ale wymagałoby jednak szerszego wywodu (częściowo dokonała tego Autorka w przypisie 2). We wstępie zasygnalizowana również została zasadnicza teza rozprawy, za jaką można uznać nadmierne rozproszenie przepisów kodeksowych dotyczących pracy niepełnowymiarowej, brak spójności między nimi, skutkujący niedowartościowaniem statusu społecznego pracowników pracę taką wykonujących. W tym fragmencie pracy Autorka też wyjaśniła, jaką metodą badawczą się posłużyła oraz w sposób skrótowy zaprezentowała treść kolejnych rozdziałów. W nieco bardziej rozbudowanym zakończeniu rozprawy Autorka oceniła, w dużej mierze krytycznie, polską regulację prawną z punktu widzenia funkcji ochronnej prawa pracy, celów polityki społecznej oraz sposobu implementacji prawa Unii Europejskiej. W tym miejscu zwróciła również uwagę na potrzebę i możliwości wykorzystania w polskim prawie niektórych rozwiązań znanych w państwach obcych. Przedstawiła również cały szereg skonkretyzowanych postulatów *de lege ferenda*.

3/ Jak to podkreśliła we wstępie Autorka, zasadniczą metodą badawczą, jaką wykorzystywała w rozprawie jest metoda dogmatyczno-prawna. Skoncentrowała zatem swoją uwagę na analizie regulacji prawnej zawartej w przepisach prawa międzynarodowego, europejskiego, a przede wszystkim polskiego. W pracy występują też pewne elementy metody komparatystycznej, nie jest to jednak komparatystyka w pełnym tego słowa znaczeniu. Trudno było też uznać, że w pracy została wykorzystana metoda historyczna (na co Autorka wskazuje we wstępie), przyznać natomiast można, że podejmowana jest w niej niekiedy (zbyt rzadko i raczej w skromnym wymiarze) próba ukazania genezy pewnych opisywanych instytucji. Interesującym dopełnieniem prowadzonych rozważań jest sięganie przez Autorkę do swoich doświadczeń praktycznych. Jednostkowy ich wymiar sprawia, że nie dają one podstaw do formułowania uogólniających wniosków, co byłoby możliwe w razie zastosowania metody empirycznej. W rozprawie powoływany jest niekiedy dorobek judykatury, co oczywiście pozwala na wzbogacenie przytaczanej argumentacji.

Zdecydowanie w zbyt małym jednak stopniu sięga Autorka do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE, co byłoby bardzo wskazane zwłaszcza w rozdziale dotyczącym dyskryminacji.

4/ Oceniając strukturę (kompozycję) rozprawy, podniosłem już pewne uwagi o charakterze merytorycznym. Nie powtarzając ich w tym miejscu, warto do nich dodać jeszcze kilka refleksji o różnej naturze. Z pewnością zróżnicowana jest wartość poszczególnych rozdziałów. Zdecydowanie mniejsze walory naukowe przedstawiają sobą trzy pierwsze. Prowadzone w nich przez Autorkę wywody są powierzchowne, a przede wszystkim bardzo skrótowe. Dotyczy to już wyjaśnienia kluczowego dla tematu pojęcia elastycznych form zatrudnienia. Niektóre kwestie są jedynie sygnalizowane. Przykładowo, sprawa rozróżnienia między nietypowym i atypowym zatrudnieniem została uwzględniona w zasadzie tylko w przypisie, w którym powołano pogląd T. Zielińskiego). Autorka w istocie nie podjęła bardzo interesującego zagadnienia relacji zatrudnienia nietypowego i zatrudnienia prekaryjnego. Niewiele miejsca poświęciła koncepcji *flexicurity*, która dla regulacji nietypowych stosunków pracy ma trudne do zakwestionowania znaczenie. Brakuje w prowadzonych rozważaniach ustosunkowania się do tego, jaka jest relacja elastycznych form zatrudnienia do elastycznego czasu pracy. Uwagi zawarte w rozdziale drugim chyba świadczą o tym, że Autorka bez zastrzeżeń akceptuje tezę, że te ostatnie zawierają się w tym pierwszym pojęciu. Z drugiej jednak strony w początkowym fragmencie rozdziału kolejnego pisze, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako elastyczna forma zatrudnienia „może być rozumiana zarówno jako rozwiązanie z zakresu elastycznego czasu pracy, jak i szczególna forma zatrudnienia w ramach stosunku pracy” Wymagałoby to rozwinięcia. Rozdział drugi nosi tytuł „Przegląd i charakterystyka elastycznych form zatrudnienia na gruncie prawa polskiego”. Można zgodzić się, że jest to przegląd, trudno jednak byłoby dopatrzeć się charakterystyki (zwłaszcza bardziej wnikliwej). Każda z wyróżnionych tu form zatrudnienia mogłaby stanowić przedmiot opracowania monograficznego (co znajduje swoje potwierdzenie w literaturze przedmiotu). Dokonane w rozdziale trzecim omówienie przesłanek ekonomiczno-społecznych zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest prawidłowe, choć oczywiście cechuje się daleko idącą skrótowością. Dotyczy to także wywodów zamieszczonych w kolejnym punkcie rozdziału.

Pod względem zawartości merytorycznej nie rodzi poważniejszych zastrzeżeń rozdział czwarty. Znajdujemy w nim podstawową informację o normach prawa międzynarodowego i europejskiego (Autorka pod tym pojęciem rozumie zarówno prawo Rady Europy, jak i prawo Unii Europejskiej, co nie jest powszechnie akceptowaną konwencją). Zwraca uwagę skromny zakres wykorzystanej literatury. Byłoby wskazane sięgnięcie m.in. do opracowań A. Świątkowskiego, czy też książki L. Florka i M. Seweryńskiego, stanowiących klasyczne pozycje literatury dotyczącej międzynarodowego prawa pracy, a także – w zakresie odnoszącym się do opisywanej dyrektywy – do książki D. Skupień, „Porozumienia europejskich partnerów społecznych”, Toruń 2016. Z pewnością poszerzenie bazy bibliograficznej pozwoliłoby na bardziej wnikliwe potraktowanie tych wątków. Dość instruktywny jest fragment poświęcony rozwiązaniom prawnym obowiązującym w wybranych państwach, które zdaniem Autorki sprzyjają stosunkowo wysokiemu poziomowi wykorzystywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Do niektórych z tych rozwiązań sięga, prezentując w zakończeniu rozprawy wnioski *de lege ferenda*. Dość korzystne wrażenie sprawia lektura rozdziału piątego. Zawarte w nim rozważania dowodzą posiadanej przez Autorkę umiejętności dostrzegania problemów występujących na gruncie obowiązującego w Polsce prawa, wskazywania jego niedoskonałości i konsekwencji, jakie rodzą one dla praktyki. Kilka ciekawych refleksji zawarła Autorka w wywodach o zasadzie *pro rata temporis*. Szkoda jednak, że niekiedy poprzestaje jedynie na zasygnalizowaniu zagadnienia, nie podejmując próby jego dokładniejszego zbadania. Ilustracją tego może być chociażby problem obliczania urlopu wypoczynkowego w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W zasadzie Autorka poświęca temu jedno zdanie (s. 53), a kwestia ta jest zdecydowanie bardziej złożona, o czym świadczą dotychczasowe wypowiedzi przedstawicieli doktryny. Dość interesujące są również rozważania o prawie pracownika do zmiany wymiaru czasu pracy, a zwłaszcza o zatrudnianiu pracowników niepełnoetatowych w godzinach ponadnormatywnych. Tu z kolei Autorka na ogół trafnie identyfikuje problemy, przedstawia propozycję ich rozwiązania, towarzyszy jej jednak niekiedy skromna argumentacja, która sprawia, że broniony pogląd nie jest dostatecznie przekonujący. Dotyczy to chociażby wypłaty dodatku za godziny nadliczbowe w razie niezgodnienia w umowie limitu godzin ponad wymiar obowiązujący pracownika niepełnoetatowego (s. 66-67). Generalnie pozytywna ocena może być również sformułowana co do merytorycznej zawartości rozdziału siódmego, poświęconego zakazowi dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym

wymiarze czasu pracy. I w tym jednak przypadku Autorce zdarza się poprzestawać tylko na zasygnalizowaniu problemu, bez jego należytego rozwinięcia. Przykładowo, nie zostały wyjaśnione powody zamieszczenia w polskim kodeksie pracy wśród zabronionych kryteriów różnicowania pracowników obok tych związanych z właściwościami osobistymi pracowników również kryteriów odnoszących się do sposobu wykonywania pracy (a więc również pracy w niepełnym wymiarze), co jest zabiegiem innym niż w prawie UE, gdzie zakaz dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych jest przedmiotem odrębnej dyrektywy (s. 84, 85). Bardziej złożona niż wskazuje na to stwierdzenie ze str. 86 jest sprawa charakteru katalogu kryteriów dyskryminacyjnych (zamknięty czy otwarty). Zdecydowanie więcej miejsca należało poświęcić dyskryminacji pośredniej, biorąc zwłaszcza pod uwagę to, że w orzecznictwie TSUE to właśnie w odniesieniu do osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ten rodzaj dyskryminacji był szczególnie mocno eksponowany (m.in. sprawa „Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz” z 1986 r.), z czego zresztą Autorka zdaje sobie sprawę (s. 89). Na marginesie warto jeszcze raz podkreślić, że dorobek orzecniczy TSUE jest w rozprawie wykorzystany w nader skromnym zakresie. Bez szerszego komentarza pozostawiła Autorka regulację wpływu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy na prawo do zasiłku dla bezrobotnych (s. 98).

Nawiązując do ostatniej uwagi, należy stwierdzić, że bardzo marginesowo potraktowano w rozprawie znaczenie pracy niepełnowymiarowej dla rozwiązywania problemów rynku pracy. Wydaje się, że podjęcie tych wątków jest konieczne i wydatnie wzbogaciłoby prowadzony wywód. Całkowicie też Autorka pominęła regulację prawną zamieszczoną w pragmatykach pracowniczych, w których pojęcie pracy w niepełnym wymiarze odgrywa niekiedy bardzo istotną rolę dla określenia statusu osób pragmatykom tym podległych. Przykładowo, w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym wymiar zatrudnienia ma znaczenie m.in. dla określenia podstawowego miejsca pracy (art. 2 ust. 1 pkt 33) oraz dla ustalenia obowiązkowego charakteru konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego (art. 118a). Pozwala to stwierdzić, że aby pracę uznać za w pełni kompleksową i w należyty sposób wyczerpującą podejmowane w niej zagadnienia, powinna ona być w wielu miejscach uzupełniona i poszerzona.

5/ Przechodząc do oceny strony językowo-technicznej i warsztatowej przedłożonej rozprawy, można dojść do wniosku, że jej poziom jest pod tym względem dość poprawny. Autorka

operuje raczej komunikatywnym językiem polskim, w tym również językiem prawniczym. Nie oznacza to jednak, że w rozprawie nie występują żadne usterki i niedociągnięcia. Zdarzają się niezręczne sformułowania lub błędy stylistyczne, np. na str. 4 – „według projektu niektóre uprawnienia... powinien przysługiwać”, str. 25 – „zatrudnianie osób niepełnoetatowych”, str. 35 - „zapisy Konwencji”, str. 40 – „czym zainteresowane były tym systemem pracy głównie kobiety”, str. 44 - „rozwiązaniem uregulowanym”, str. 46 – „systematyka i wykładnia przepisów regulujących... w obowiązujących przepisach prawa”, s. 51 – „rozkład pracy pracownika na 1/2 etatu można rozłożyć pięć dni” itp. Zastrzeżenia można mieć co do przestrzegania przez Autorkę zasad interpunkcji. Z pewnością lepiej mogłaby przeprowadzić korektę autorską (por. np. ostatni akapit na str. 19 i 20). W wykazie skrótów nie zawsze podawany jest ostatni tekst jednolity powołanego aktu prawnego (np. kodeksu pracy). Byłoby pożądane sporządzenie oddzielnego wykazu aktów prawnych i orzecznictwa sądowego.

W konkluzji należy stwierdzić, że recenzowana rozprawa doktorska Pani mgr Klaudii Gawlik-Bugańskiej może spełnić wymagania stawiane tego rodzaju pracom, o jakich stanowi się w ustawie 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 2017 r., poz. 1789) pod warunkiem poszerzenia, a zwłaszcza pogłębienia wnikliwości rozważań w niej zawartych oraz oparcia ich w większym zakresie o dostępną literaturę przedmiotu. Twierdząc to, dostrzegam w pracy już teraz pewne walory naukowe świadczące o potencjale badawczym Autorki, a w szczególności umiejętność identyfikacji głównych problemów, jakie powstają na gruncie obowiązującej regulacji dotyczącej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz doceniam odwagę w podejmowaniu prób ich rozwiązania. W efekcie rozprawa. może być dopuszczona do dalszych stadiów przewodu doktorskiego, jeśli zostaną do niej wprowadzone sugerowane wyżej zmiany.

