



**WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI**  
**UNIwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego**  
w WARSZAWIE

**Katedra Prawa Pracy**  
**dr hab. Monika Gładoch, prof. UKSW**

Warszawa, 15.07.2019 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 czasu pracy. Przedmiot analizy wpisuje się zarazem w aktualny nurt badań, w którym coraz większą uwagę poświęca się elastycznym (in. nietypowym) formom zatrudnienia. W tym miejscu warto podkreślić, że temat pracy odznacza się oryginalnością, jako że w rodzimym piśmiennictwie prawniczym nie została dotąd opublikowana monografia traktująca o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wybór tematu jest trafny również z tego powodu, że obecnie obserwujemy zjawisko odchodzenia od prawa pracy do prawa zatrudnienia, co najpełniej wyraża ostatnia nowelizacja ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która weszła w życie 1 stycznia br. Wydaje się, że rozwój nietypowych form zatrudnienia, w tym także pracy w niepełnym wymiarze może stanowić odpowiedź prawa pracy na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Autorka dostrzega jednak poważny problem związany ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia w prawie pracy. Zdaje sobie bowiem sprawę z ryzyka ograniczania praw pracowniczych na rzecz potrzeb i oczekiwań pracodawców. Nierzadko mniejszy zakres ochrony pracowników wynika już z samej konstrukcji prawnej określonych

instytucji, choćby umów terminowych. Może być on jednak również następstwem niezgodnego z prawem ich stosowania – tak jak w przypadku praktyki zlecania pracy w godzinach ponadwymiarowych pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niewątpliwym walorem pracy jest zatem ukazanie pozytywnych aspektów zatrudnienia nietypowego, czemu towarzyszy zarazem głęboka refleksja Autorki dotycząca konieczności ochrony pracowników świadczących pracę w ramach tzw. elastycznych form zatrudnienia.

Autorka przyjęła przejrzystą i spójną koncepcję problematyki dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozprawa składa się z ośmiu 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. Autorka przedstawia ciekawą koncepcję pojęcia elastycznego zatrudnienia, dochodząc do słusznego wniosku, że w istocie każde „nietypowe” zatrudnienie rodzi na ogół elastyczność, ponieważ pozwala stronom na dostosowanie warunków i organizacji pracy do ich potrzeb” (art. 18). Autorka zwraca uwagę na ryzyko zaistnienia niepewności socjalnej w ramach nietypowych form zatrudnienia. Szkoda, że fragmentu tego szerzej nie rozwija, choć do problemu tego nawiązuje w innych punktach rozprawy. Dokonując prezentacji pracy tymczasowej Doktorantka posłużyła się określeniem „wielopodmiotowego stosunku pracy po stronie pracodawcy” (s. 20), co niestety przy braku szerszego wyjaśnienia można potraktować za błąd wykładni prawa. Jak wiadomo, pracodawcą pracownika tymczasowego jest bowiem wyłącznie agencja pracy tymczasowej. W omawianym rozdziale Autorka zwraca uwagę na rozwój elastycznych form zatrudnienia, będących naturalnym rozwojem prawa pracy, które powinno reagować na potrzeby i wyzwania zmieniającego się rynku pracy. Prezentuje dość nowoczesne spojrzenie na prawo pracy, co stanowi zaletę prezentowanych problemów. Dostrzega zarazem niewykorzystywany potencjał wolności układowej na rzecz tworzenia nowych elastycznych form zatrudnienia, co wynika z bardzo drobiazgowych przepisów Działu XI Kodeksu pracy dotyczącego tej instytucji, jak również dominacji regulacji ustawowej nad układową.

W drugim rozdziale ukazano elastyczne formy zatrudnienia w polskim prawie pracy. Ten fragment ma charakter głównie opisowy i niestety nieco zbyt

ogólny. Autorka nie zagłębia się nadto w specyfikę opisywanych instytucji. Niektóre poglądy nie są do końca zrozumiałe i jasne. Autorka na s. 37 pisze, że „okres trwania umowy o pracę na czas określony, jak również ograniczona możliwość jej wypowiedzenia przed terminem, na który została zawarta powoduje, elastyczność tej formy zatrudnienia” (s. 37). Przede wszystkim od czasu nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 22 lutego 2016 r. *de lege lata* nie istnieją żadne powszechnie obowiązujące ograniczenia przy wypowiedzaniu umowy na czas określony. Ponadto trudno odczytać sens zdania, w jaki sposób to rzekome ograniczenie wpływa na elastyczność. Nie można zgodzić się z poglądem, jakoby umowa terminowa (zawierająca z góry określony termin jej trwania) powodowała jej większą stabilność (s. 38). Przeczy temu sens przywołanej nowelizacji Kodeksu pracy z 2016 r., na mocy której zezwolono na wypowiedzenie umowy terminowej w dowolnym czasie, bez podawania przyczyny przez pracodawcę. Niedosyt budzą także rozważania dotyczące zadaniowego czasu pracy. Autorka nie wyjaśniła bowiem, na czym w istocie polega elastyczność tego systemu czasu pracy.

Rozdział trzeci dotyczy charakterystyki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w prawie międzynarodowym, unijnym oraz wybranych krajach Unii Europejskiej. Autorka przytacza ciekawe instytucje służące elastycznej organizacji pracy, które są stosowane w krajach europejskich. Szkoda, że wątki komparatystyczne w dużej mierze ograniczają się do już opisanych w rodzimej literaturze. Autorka w zasadzie nie wykorzystwała piśmiennictwa obcego, dzięki czemu mogłaby poszerzyć dostępną wiedzę o nowe ciekawe wątki dotyczące elastycznych form zatrudnienia w Europie Zachodniej. Zasadnym byłoby choćby nawiązanie do brytyjskiej koncepcji *workera*, jako podmiotu oczekującego na przydział pracy.

Rozdział czwarty, którego celem jest ukazanie statusu prawnego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy jawi się jako najistotniejszy fragment rozprawy. W tej części Doktorantka rozważa głównie prawa pracownika zatrudnionego w tej nietypowej formie. Przemyslenia w tym zakresie zostały uzupełnione w rozdziale ósmym (dotyczącym zakazu dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych). Autorka analizuje nieliczne przepisy dotyczące pracy w niepełnym wymiarze. Niektóre rozważania warto byłoby jednak uzupełnić o kwestie dotyczące obowiązywania innych pozakodeksowych przepisów. Na przykład zakres pracy weekendowej został

niewątpliwie zredukowany na skutek wejścia w życie ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Nie do końca przekonuje mnie pogląd o istnieniu „domniemania” w zakresie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, o którym Autorka wspomina cytując poglądy obecne w literaturze (s. 109). Rodzi się tu bowiem pytanie o rodzaj tego „domniemania”, które nie wynika z żadnych przepisów prawa.

W rozdziale piątym Autorka wyjaśnia działanie zasady *pro rata temporis*, odnosząc ją do szeregu uprawnień pracowniczych. Doktorantka wykazała się tu dużymi zdolnościami analitycznymi. Wyodrębniła te spośród uprawnień pracowniczych, do których zasada ta ma zastosowanie (takie jak wynagrodzenie za pracę i urlopy), od pozostałych, do których nie ma zastosowania (prawo do bhp, świadczenia socjalne i uprawnienia w zbiorowym prawie pracy). W przypadku bhp warto byłoby w szerszym zakresie zwrócić uwagę na ryzyko związane z zatrudnianiem pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, przede wszystkim z uwagi na wzmożony stres związany praktyką zlecania pracy ponad ustalony wymiar. Z uwagi na wymogi konstrukcyjne pracy, warto byłoby wyodrębnić dodatkowy podpunkt dotyczący szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, zamiast zamieszczać je we fragmencie dotyczącym uprawnień socjalnych.

W rozdziale szóstym Autorka rozważa problem zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy w godzinach ponadwymiarowych. Skupia się przede wszystkim na nadużywaniu przez pracodawców zlecania pracownikom pracy w godzinach ponadwymiarowych, wskazując na szereg braków legislacyjnych w tym zakresie. Autorka prezentuje własne pomysły na rozwiązanie sygnalizowanego problemu. Niektóre z nich wydają mi się jednak zbyt radykalne - np. prawo do odmowy wykonania polecenia „permanentnego świadczenia pracy w pełnym wymiarze” (s. 150). Propozycje te stanowią jednak istotny przyczynek w dyskusji o potrzebie ograniczenia zachowań patologicznych na rynku pracy. Pewne wątpliwości z punktu widzenia zasady równego traktowania pracowników budzi koncepcja wypłaty dodatku za każdą godzinę ponadwymiarową, choć przyznać należy, że taki pogląd przewija się w piśmiennictwie, a Autorka w ciekawy sposób go uzasadnia.

Rozdział siódmy został poświęcony urlopom związanym z rodzicielstwem. Autorka dostrzegła istotny problem związany ze świadczeniem pracy w trakcie

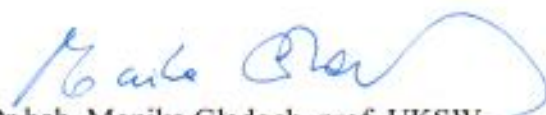
korzystania z tychże urlopów, a w szczególności z urlopu macierzyńskiego. Pogląd Autorki polegający na całkowitym zakazie pracy w tym okresie, choć nie pozbawiony racji, wydaje się jednak zbyt daleko idący, szczególnie wtedy, gdy kobiety wykonują zawód wymagający ciągłego przyuczania się.

Ostatni, ósmy rozdział stanowi dopełnienie fragmentu dotyczącego uprawnień pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odnosi się on do kwestii dyskryminacji tej grupy pracowników. Bardzo ważne rozważania dotyczą dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych w ramach obowiązujących regulacji. Autorka dostrzega problem nierównego traktowania na podstawie ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Należy zgodzić się z poglądem o potrzebie zmiany prawa w tym zakresie, z uwagi na naruszenia konstytucyjnej zasady równego traktowania.

W Zakończeniu zaprezentowane zostały postulaty *de lege ferenda*, stanowiące istotny wkład w dyskusję dotyczącą rozwoju elastycznych form zatrudnienia. Stanowią one najlepsze podsumowanie badań i analiz Autorki zaprezentowanych w rozprawie, tym bardziej, że uwagi zamieszczone w recenzji mają charakter głównie polemiczny.

Ocena warsztatu Doktorantki pod kątem zebranej literatury jest pozytywna. Autorka posługuje się zasadniczo językiem poprawnym i zrozumiałym, choć zdarzają się uchybienia językowe (głównie omyłki pisarskie, błędy interpunkcyjne i nieliczne błędy ortograficzne). Walorem recenzowanej monografii jest dobry styl, który wręcz zachęca do dalszej lektury. Autorka unika sformułowań zawilych lub obco brzmiących, czerpiąc z bogactwa języka polskiego.

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