

Recenzja

rozprawy doktorskiej Pani mgr Sylwii Osiczko-Dec pt.: „Instrumenty ochrony rodziny w prawie pracy”

W wykonaniu uchwały Rady Naukowej Instytutu Nauk Prawnych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 19 kwietnia 2023 r. przedkładam recenzję rozprawy doktorskiej **Pani mgr Sylwii Osiczko-Dec** pod tytułem „**Instrumenty ochrony rodziny w prawie pracy**”. Praca została napisana pod kierunkiem naukowym **Pani dr hab. prof. UR Anety Kowalczyk**.

1. Temat i przedmiot rozprawy doktorskiej

Podjętą przez panią mgr Sylwię Osiczko-Dec problematykę niewątpliwie należy zaliczyć do istotnych i doniosłych kwestii społecznych, zasługujących na uwagę nauki prawa pracy. Ze względu na dokonane w bieżącym roku zmiany prawa w tym zakresie jest to tematyka w pełni aktualna, zwłaszcza w kontekście związków z polityką społeczną państwa (polityką prorodzinną) dotyczącą uprawnień związanych z rodzicielstwem i tworzeniem warunków pozwalających na godzenie życia zawodowego z opieką nad dziećmi. Praca została zatytułowana „Instrumenty ochrony rodziny w prawie pracy”. Zaproponowany tytuł mógłby być bardziej precyzyjny. Już na wstępie rodzi bowiem pytanie, czy autorce dysertacji chodzi o instrumenty prawne ochrony rodziny jako podstawowej komórki społecznej, czy też o uprawnienia z zakresu prawa pracy przysługujące jej członkom w różnych obszarach. Kończąc wstęp doktorantka pisze, że temat rozprawy jest „nowatorski”. Trudno się całkowicie zgodzić z tym stwierdzeniem biorąc pod uwagę monografię K. Serafin: *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy*. Łódź 2018.

Pomimo uczynionego zastrzeżenia podjęcie się przez doktorantkę przygotowania rozprawy doktorskiej obejmującej tę problematykę należy ocenić pozytywnie.

Jednocześnie należy przypomnieć, że problematyka ta była już podejmowana w polskiej nauce prawa pracy, chociaż w zakresie węższym, bo dotyczącym sytuacji pracowniczej kobiet (U. Jackowiak: *Sytuacja pracownicza kobiet*, Gdańsk 1994 r.)

Podsumowując, generalnie wybór problematyki rozprawy doktorskiej można uznać za trafny, zarówno z uwagi na swoją wagę społeczną, aktualność, jak i znaczenie dla praktyki.

Podjęta przez doktorantkę problematyka ma charakter złożony, interdyscyplinarny i wieloaspektowy. Niewątpliwie przygotowanie rozprawy wymagało znajomości wybranych zagadnień z zakresu socjologii, psychologii, teorii prawa pracy, znajomości związanych z tematem aktów prawa międzynarodowego, tym prawa MOP, prawa Rady Europy, prawa Unii Europejskiej, a przede wszystkim znajomości polskiego ustawodawstwa oraz orzecznictwa sądowego dotyczącego rodziny, a zwłaszcza przepisów z zakresu prawa pracy statuujących uprawnienia przysługujące z tytułu ciąży, urodzenia dziecka oraz opieki nad dziećmi.

2. Teza i cel rozprawy doktorskiej

Treść rozprawy doktorskiej w zasadzie odpowiada tytułowi. Można przyjąć, że Autorka określiła główny cel badawczy dysertacji oraz wskazała cele szczegółowe, które zamierzała zrealizować. Jak wynika ze wstępu zasadniczym celem rozprawy wskazanym przez doktorantkę jest kompleksowa analiza i ocena instrumentów prawnych (regulacji prawnych) przewidzianych przez prawo pracy w zakresie ich skuteczności, w odniesieniu do ochrony rodziny. Do celów szczegółowych należą natomiast kwestie prawnej ochrony biologicznego rodzicielstwa oraz uprawnień do urlopów związanych z rodzicielstwem, zwolnień od pracy oraz innych świadczeń, w tym wynagrodzenia za pracę. Niestety Autorka pracy nie wyjaśnia co rozumie pod pojęciem tytułowych „instrumentów prawnych”. Na tle lektury pracy należy domniemywać, że Autorce chodzi o instytucje i środki prawa pracy służące ochronie rodziny. Z treści recenzowanej pracy wynika, że realizując założony cel badawczy doktorantka objęła swoimi badaniami przede wszystkim przepisy ustawy z 1974 r. Kodeks pracy, ustanawiające środki prawne odnoszące się do ochrony biologicznego rodzicielstwa, urlopy i zwolnienia udzielane w związku z urodzeniem dziecka, instytucję ochronę trwałości stosunku pracy w okresie ciąży i korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, czas pracy i jego organizację oraz zasady wypłacania wynagrodzenia.

Rozważania Autorki dotyczące urlopów związanych z urodzeniem dziecka i jego wychowaniem koncentrują się na stanie prawnym ukształtowanym nowelą Kodeksu pracy z 2015 r., który obowiązywał do dnia 25 kwietnia 2023 r. Nowelizacja Kodeksu pracy

spowodowała, że wiele podjętych przez Autorkę wątków, aczkolwiek w większości poprawnych merytorycznie ma już znaczenie historyczno-prawne.

Analiza instrumentów prawnych w wymienionych obszarach badawczych została dokonana na tle uwag dotyczących prawnego pojęcia rodziny oraz konstytucyjnego obowiązku państwa ochrony rodziny.

Z treści dysertacji wynika, że mimo ogólnego tytułu „**Instrumenty ochrony rodziny w prawie pracy**” jest ona skoncentrowana na analizie instrumentów prawnych statuowanych w prawie pracy w kontekście pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Autorka nie uwzględniła w zakresie swoich badań regulacji prawnych związanych z przedmiotową ochroną w ramach pozaumownych stosunków pracy, a więc powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczego stosunku pracy. Wskazanie odrębności w tym, w istotnym stopniu poszerzyłyby ustalenia nauki prawa pracy.

Podsumowując, należy przyjąć, że w sześciu rozdziałach pracy doktorantka zrealizowała w stopniu zadowalającym zarysowany w planie pracy cel ogólny i cele szczegółowe. Generalnie sprowadzają się one do próby udzielenia odpowiedzi na pytanie odnośnie wpływu rozwiązań prawnych zawartych w Kodeksie pracy na prawidłowe funkcjonowanie rodziny, głównie w sferze macierzyństwa, wychowania dziecka, godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i zapewnienie rodzinie materialnych podstaw egzystencji.

Zaprezentowany w dysertacji sposób prowadzenia rozważań merytorycznych pozwala na wyrażenie opinii, że doktorantka posiada umiejętność samodzielnej analizy przepisów prawa polskiego, międzynarodowego i wspólnotowego, doboru i 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 wykorzystano metodę prawnoporównawczą oraz metodę historyczno-prawną. Autorka skorzystała z reprezentatywnego dla tematu orzecznictwa sądowego, w tym orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego, sądów administracyjnych. Tak szerokim studiom orzecznictwa można przypisać rolę pomocniczej metody empirycznej.

Dobór i wykorzystanie źródeł międzynarodowego prawa pracy, w tym konwencji MOP, prawa Rady Europy, prawa Unii Europejskiej, prawa polskiego oraz krajowego orzecznictwa sądowego należy uznać odpowiedni do tematu.

3. Konstrukcja rozprawy doktorskiej

Zaproponowany przez Autorkę układ pracy doktorskiej należy ocenić jako prawidłowy oraz odpowiedni do realizacji założonych celów badawczych. Konstruując plan dysertacji w sposób właściwy wyodrębniono materię merytoryczną rozdziałów oraz usystematyzowano zagadnienia merytoryczne w ich ramach. Zaproponowany przez Autorkę plan badawczy można uznać za konwencjonalny i poprawny.

Nie oznacza to jednak braku możliwości innego spojrzenia na układ pracy. Przykładowo odrębny przedmiot pogłębionych rozważań mógłby stanowić rozdział ujmujący w jednym rozdziale wątki historyczne. Pracę wzbogaciłoby także uwzględnienie pozaumownych stosunków pracy. Rozdział III dotyczący urlopów i zwolnień z pracy wymaga z kolei uzupełnienia omówienie urlopu ojcowskiego.

Rozprawa składa się z sześciu rozdziałów o charakterze merytorycznym, wstępu, zakończenia i bibliografii, w tym rozdziału wprowadzającego o charakterze ogólnoteoretycznym, oraz pięciu rozdziałów, w których Autorka poddała analizie regulacje prawa pracy statuujące uprawnienia rodzicielskie oraz służące ochronie rodziny przepisy o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę. Każdy rozdział zamyka punkt zawierający konkluzje. Jak już wyżej podkreślono rozważania merytoryczne zawarte w rozdziałach 2 do 6 dotyczą pracowników pozostających w umownym stosunku pracy, co jak już podkreślono pozostaje w częściowej dysharmonii z tytułem pracy.

Dysertację kończy syntetyczne zakończenie, w którym doktorantka sformułowała oceny i wnioski odnoszące się do obowiązującego obecnie stanu prawnego oraz wnioski *de lege ferenda*, będące w zasadzie powtórzeniem konkluzji. Niektóre postulaty wskazane przez Autorkę zostały międzyczasie zostały zrealizowane przez ustawodawcę (implementacja dyrektywy *Work-Life Balans*).

Praca zawiera bibliografię zawierającą nieponumerowany wykaz literatury, wykaz źródeł prawa z podziałem na prawo międzynarodowe, Unii Europejskiej, prawo polskie oraz wykaz orzecznictwa sądowego.

4. Ocena merytoryczna rozprawy doktorskiej

Rozprawę rozpoczyna wstęp, w którym przedstawiono argumenty podkreślające, aktualność, doniosłość społeczną oraz wagę podjętego tematu, a zwłaszcza przesłanki przemawiające za potrzebą analizy naukowej przepisów prawa pracy dotyczących ochrony

rodziny. Jak już podkreślono wyżej doktorantka właściwie określiła cele rozprawy i zasadnicze problemy. Wskazała metody badawcze oraz zasygnalizowała zakres przedmiotowy poszczególnych rozdziałów. Reasumując, układ wstępu i jego treść nie budzi zastrzeżeń. Za niedociągnięcie należy natomiast uznać nieokreślenie daty, według której należy oceniać stan prawny przedstawiony w pracy.

Rozdział pierwszy, o charakterze wprowadzającym, doktorantka poświęciła zagadnieniom ogólnym. Rozdział rozpoczyna przytoczenie doktrynalnego pojęcia rodziny na gruncie prawa pracy oraz różnych dyscyplin naukowych (m.in. psychologia, pedagogika, socjologia, nauka społeczna kościoła katolickiego). Zasadnicza uwaga Autorki została skupiona na analizie prawnej pojęcia rodziny występującego na gruncie różnych polskich ustawowych aktów prawnych, które posługują się pojęciem rodzina lub do niego nawiązują, w tym przede wszystkim analizie art. 18 Konstytucji RP, w kontekście pojęcia rodziny. Przytoczono także pojęcia rodziny zawarte w dyrektywach unijnych. Doktorantka zasygnalizowała także doktrynalną klasyfikację funkcji przypisywanych rodzinie, m.in. ekonomiczną, opiekuńczą.

W świetle przeprowadzonej analizy doktorantka słusznie zwraca uwagę na różnorodność definicji rodziny w analizowanych aktach prawnych, należących do różnych gałęzi prawa (m.in. cywilnego, rodzinnego, socjalnego, podatkowego) oraz podkreśla brak konstytucyjnej ustrojowej definicji rodziny, chociaż na stronie 13 pracy stwierdza, że *„Pojęcie rodziny w polskim systemie prawnym definiuje przede wszystkim Konstytucja...”*. W dalszej części rozdziału analizuje wątek ochrony rodziny na gruncie Konstytucji z okresu międzywojennego, Konstytucji z 1952 r., a przede wszystkim na gruncie norm zawartych w Konstytucji RP z 1997 r.

Mankamentem rozważań, nieco chaotycznych przeprowadzonych w tym rozdziale jest brak wyraźnego określenia się Autorki, która z przytaczanych definicji rodziny stanowi punkt odniesienia do analizy w kolejnych rozdziałach instrumentów prawa pracy, których celem jest zapewnienie ochrony rodzinie. Z całokształtu rozdziału zdaje się wynikać, że przedmiotem ochrony jest rodzina, której jądro tworzą rodzice i dzieci.

W konkluzjach trafnie podkreśliła, że w świetle Konstytucji RP obowiązek ochrony rodziny jest obowiązkiem państwa, które jest odpowiedzialne za stworzenie gwarancji prawnych w tym zakresie, w tym ekonomicznych. Poza tym wskazuje znaczenie art. 32 Konstytucji, jako podstawy równego traktowania oraz art. 71, który z kolei określa kierunek polityki państwa wobec rodziny.

Rozdział drugi jest wynikiem pracy badawczej dotyczącej kwestii ochrony biologicznego rodzicielstwa w prawie pracy. Na podkreślenie zasługują zwłaszcza ustalenia doktorantki dotyczące ochrony życia i zdrowia kobiety w okresie ciąży i karmienia dziecka piersią. Autorka wskazuje i omawia z uwzględnieniem dorobku doktryny, orzecznictwa sądowego oraz standardów wynikających z prawa wspólnotowego instytucje prawa pracy takie jak zakazy, w tym zakaz zatrudniania przy pracach szczególnie uciążliwych lub uciążliwych dla zdrowia, zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, zakaz pracy w porze nocnej, zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy. Autorka nie wyjaśnia jednak szerzej istoty działania tego środka ochrony.

We wprowadzeniu do tej problematyki, którego rolę pełni punkt 1 rozdziału dokonuje klasyfikacji ochrony pracy kobiet i stwierdza, że ochrona powszechna „*została ograniczona niemal do zera*”. Ze stwierdzenia tego wynika, że niewielki zakres powszechnej ochrony występuje, doktorantka jednak go nie wskazuje.

Doktorantka szczegółowo omawia zakaz zatrudniania kobiet w okresie ciąży i karmiących dziecko piersią przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Przede wszystkim na podstawie przepisów prawa i dorobku doktryny podejmuje próbę zdefiniowania pojęć „*uciążliwość pracy*” oraz „*szkodliwość pracy*” a następnie omawia wykaz prac wzbronionych oraz wskazuje konsekwencje prawne naruszenia zakazu.

Należy zgodzić się z doktorantką, że szczególne znaczenie dla ochrony życia i zdrowia pracownicy w okresie ciąży oraz płodu ma obowiązek przeniesienia pracownicy wykonującej pracę wzbronioną dla kobiet w okresie ciąży do innej pracy, a ostatecznie w razie braku takiej możliwości obowiązek jej zwolnienia z obowiązku wykonywania takiej pracy. Ustalenia w tym zakresie dopełnia omówienie obowiązku przeniesienia do innej pracy lub dostosowania warunków pracy pracownicy karmiącej dziecko piersią, jeżeli wykonuje pracę wzbronioną. Rozważania doktorantki dotyczące ostatniego aspektu nie są jednak zbyt precyzyjne.

W kolejnym punkcie rozdziału II doktorantka analizuje przepisy statuujące zakazy zatrudniania w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz poza stałym miejscem pracy. Doktorantka trafnie podkreśla różny charakter tych zakazów.

Trudno jednak zgodzić się ze stwierdzeniem doktorantki, że ustawodawca wprowadził zakaz zatrudniania kobiet w godzinach nadliczbowych pod wpływem prawa wspólnotowego (s. 49 dysertacji). Zakaz ten jest obecny na gruncie Kodeksu pracy, w brzmieniu na dzień jego wejścia w życie, tj. 1 stycznia 1975 r. (Zob. art. 178 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 5 lipca 1974 r. Nr 24, poz. 24).

Omawiając zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy doktorantka nietrafnie wskazuje, że „*Z tego względu zakaz ten ma charakter względny, zależny od stanu zaawansowania ciąży*”. Jak powszechnie wiadomo względność tego zakazu polega na tym, że uchyla go zgoda pracownicy.

W punkcie 2.1.3 rozdział 2 doktorantka analizuje obowiązek przeniesienia do innej pracy pracownicy wykonującej pracę wzbronioną będącą w ciąży lub karmiąca dziecko piersią. Na wstępie wskazuje błędnie, że ochrony tej należy upatrywać w regulacji art. 179 § 1 k.p. wydanego na podstawie art. 176 k.p. Ponadto pisząc ten punkt rozdziału doktorantka niezbyt czytelnie rozróżniła zasady realizacji tego obowiązku wobec kobiety w okresie ciąży i kobiety karmiącej dziecko piersią (s. 56). W punkcie tym występują także powtórzenia oraz treści związane z chorobą zawodową, co nie jest przedmiotem recenzowanej pracy. Na stronie 58 doktorantka wprowadza nieustawowe pojęcie „innej podobnej pracy”, wobec ustawowego „innej pracy” nie wyjaśniając bliżej jak należy je rozumieć.

Pozytywnie należy ocenić natomiast zwrócenie przez doktorantkę uwagi, na w zasadzie niezauważany przez ustawodawcę i pomijany w literaturze, problem ochrony biologicznego ojcostwa.

Rozważania w rozdziale trzecim dotyczą urlopów; macierzyńskiego, urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego. Autorka pominęła natomiast urlop ojcowski. Ustalenia doktorantki dotyczą stanu prawnego obowiązującego do dnia 25 kwietnia 2023 r., zmienionego na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy -Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U z 4 kwietnia 2023 r., poz. 641).

Na mocy powołanej wyżej ustawy ustawodawca wprowadził dość istotne zmiany w uprawnieniach rodzicielskich, w tym, w zakresie urlopów będących przedmiotem rozdziału dysertacji. Poczynione przez doktorantkę ustalenia dotyczące urlopów mają zatem w dużej mierze walor historyczno-prawny. W pewnym sensie Autorkę „usprawiedliwia” fakt, że wiele dotychczasowych poglądów doktryny i interpretacji zachowuje aktualność na gruncie obowiązującego aktualnie stanu prawnego.

Problematyka uprawnień urlopowych została potraktowana bardzo szeroko. Doktorantka wnikliwie przeanalizowała obowiązujące do 25 kwietnia 2023 r. regulacje, w tym cele, zakres podmiotowy, wymiary, oraz zasady udzielania poszczególnych urlopów. Ponadto omówiła zasady elastycznego łączenia urlopu rodzicielskiego, wychowawczego z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podkreśla zwłaszcza, z czym należy się w pełni zgodzić, że możliwość godzenia urlopów z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala osobom korzystającym z tych urlopów na utrzymanie relacji stron

stosunku pracy, uniknięcie dezaktywacji zawodowej, marginalizacji zawodowej i trudności w podjęciu lub kontynuowaniu zatrudnienia. Doktorantka trafnie wskazała różnice między urlopami macierzyńskim i rodzicielskim a wychowawczym.

Rozważania dotyczące urlopów dopełnia omówienie innych zwolnień od pracy, w tym przerw na karmienie, dni wolnych na opiekę nad dzieckiem oraz prawa do zasiłku opiekuńczego.

W kolejnym, IV rozdziale pracy doktorantka podjęła kwestię ochrony trwałości stosunku pracy w okresie ciąży, urlopów macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego według stanu prawnego obowiązującego przed dniem 26 kwietnia 2023 r. Rozważania te uwzględniające ówczesny stan prawny poglądy doktryny, orzecznictwa Sądu Najwyższego mają charakter kompleksowy i porządkujący dorobek nauki prawa pracy w tym zakresie.

Z uwagi na zaistniałe istotne zmiany stanu prawnego w tym zakresie mają one jednak charakter w dużym stopniu historyczny. Zmianie uległa bowiem zwłaszcza konstrukcja ochrony.

Na tle treści recenzowanego rozdziału pracy nasuwają się także pewne uwagi polemiczne. Mianowicie z tytułu rozdziału wynika, że dotyczy on ochrony trwałości stosunku pracy, a więc ochrony stosunku pracy nawiązanego na podstawie wszystkich podstaw wymienionych w art. 2 k.p. Doktorantka natomiast swoje uwagi ograniczyła do ochrony umownego stosunku pracy. Niedosyt budzi także nie sprecyzowanie mechanizmów działania środków ochronnych; zakazu, zgody oraz sprzeciwu. Zastrzeżenia budzi także terminologia. Pisząc o wyjątkach od ochrony doktorantka używa takich terminów, jak „*firma*”, „*upadły zakład pracy*”, „*zakład pracy*” (s. 115-116), zamiast terminu pracodawca.

Na stronie 117 swojej pracy doktorantka pisze, że dokonane wypowiedzenie staje się względnie bezskuteczne w momencie zajścia w ciążę nie wyjaśniając co przez to rozumie. W kolejnym zdaniach stwierdza jednak, że wypowiedzenie takie jest tylko wadliwe.

Przedmiotem piątego rozdziału dysertacji jest istotna dla podjętej problematyki kwestia ochrony miru domowego w przypadku wykonywania pracy w formie telepracy. Należy dodać, że na mocy nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 21 lutego 2023 r., która weszła w życie 7 kwietnia 2023 r. telepraca została zastąpiona pracą zdalną. Nowe przepisy przewidują rozwiązania prorodzinne w zakresie powierzania pracy zdalnej (art. 67¹⁹ § 6 k.p.) oraz tak jak uprzednio obowiązujące chronią prywatność pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób, w przypadku wykonywania przez pracodawcę czynności kontrolnych w miejscu wykonywania pracy (art. 67¹⁹ § 6 k.p.). Uchylone przepisy dotyczące telepracy wprost odnosiły się do pracy wykonywanej w domu telepracownika, wymagając uprzedniej

zgody na przeprowadzenie kontroli wykonywania i pracy warunków jej wykonywania. Obecne przepisy są w tym zakresie bardziej ogólne.

Druga część rozdziału została poświęcona zasadzie *work-life balans*, której sednem jest stworzenie warunków dla godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Część rozdziału V poświęcona tym sprawom ma w zasadzie charakter informacyjny. Została oparta na projekcie zmian Kodeksu pracy i innych ustaw, który został uchwalony we wspomnianej już wyżej ustawie z 9 marca 2023 r. Doktorantka przybliżyła m.in. zmiany w zakresie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, elastyczną organizację pracy, oraz projektowaną nową instytucję urlopu opiekuńczego. Brak jest natomiast pogłębionej analizy proponowanych regulacji. Autorka słusznie podkreśla znaczenie zasady godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym poprzez elastyczne formy m.in. organizacji pracy, dostosowania czasu pracy pracownika do jego indywidualnych potrzeb, co jest szczególnie istotne dla tzw. pokolenia Y – kładącego nacisk na równowagę między życiem zawodowym a osobistym.

W ramach ostatniego, VI rozdziału Autorka omówiła instytucję wynagrodzenia za pracę. Szeroko, ponad potrzebę przedmiotowej pracy analizuje pojęcie wynagrodzenia i wskazuje jego funkcje, z położeniem nacisku na istotę funkcji alimentacyjnej wynagrodzenia, jako służącej zabezpieczeniu socjalnemu rodziny (potrzeb rodziny). W mojej ocenie doktorantka zbyt słabo akcentuje natomiast funkcję ochronną wynagrodzenia w kontekście ochrony socjalnej rodziny, na rzecz ogólnych uwag dotyczących wynagrodzenia i jego ochrony. Pominięta została w zasadzie kwestia płacy rodzinnej.

Zakończenie pracy, obejmuje ocenę przydatności funkcjonujący obecnie na gruncie prawa pracy regulacji ukierunkowanych na ochronę rodziny. Wnioski końcowe to w zasadzie powtórzenia konkluzji zamieszczanych na końcu każdego rozdziału.

Podsumowując powyższe uwagi należy stwierdzić, że ustalenia doktorantki poczynione w recenzowanej pracy, pomimo, że dotyczą w dużej mierze stanu prawnego, obowiązującego do 25 kwietnia 2023 r. mogą stanowić podłoże teoretyczno-prawne dla analizy i wykładni przepisów wprowadzonych w ramach ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy. Niewątpliwie można to uznać za dość istotny wkład w rozwój nauki prawa pracy

5. Formalna strona rozprawy doktorskiej

Rozprawa została napisana w sposób w zasadzie komunikatywny pod względem językowym, chociaż zdarzają się niedociągnięcia redakcyjno-językowe, oderwane wątki,

literówki, czy brak interpunkcji. Można także wskazać przykłady wadliwej terminologii. Autorka posługuje się zamiast terminem pracodawca, zamiennie takimi terminami jak „zakład pracy”, „firma”, „przedsiębiorca”.

Dokumentowanie przez Autorkę w przypisach źródeł swoich wypowiedzi należy ocenić jako poprawne i rzetelne, chociaż zdarzają się przypisy nie zawierające nr stron, czy przypisy niekompletne (no. s. 149).

Recenzowana rozprawa została oparta na szerokim zestawie dostępnej, krajowej literaturze źródłowej, łącznie 314 pozycji, poprawnie dobranych źródłach prawa międzynarodowego, unijnego, krajowego oraz wybranym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego (73 pozycje). Liczby poszczególnych źródeł zostały ustalone przez recenzenta.

Wykaz literatury pomimo, że obszerny nie wyczerpuje pozycji, które Autorka mogła uwzględnić w dysertacji, co przyczyniłoby się do podniesienia jej poziomu merytorycznego.

Z nowych opracowań m.in. cykl opracowań naukowych Katarzyny Serafin: *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy*, Łódź 2018; *Instrumenty prawa pracy ułatwiające pracownikowi łączenie pracy z opieką nad niepełnosprawnym dzieckiem instrumenty prawa pracy umożliwiające pracownikowi łączenie pracy z opieką nad niepełnosprawnym dzieckiem*, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2018; *Instrumenty prawa pracy wspierające politykę prorodziną - wybrane aspekty w: Polityka społeczna a prawo pracy. Wybrane problemy* 2018; *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z rodzicielstwem*, Rodzina i prawo 2017; *Wpływ nowelizacji działu ósmego Kodeksu pracy na zakres ochrony zdrowia pracownic w związku z macierzyństwem*;

Prawo pracownika ojca do części urlopu macierzyńskiego w związku z podjęciem zatrudnienia przez nieubezpieczoną matkę dziecka – wątpliwości na tle stosowania art. 180 § 17 k.p., Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2016; *Urlop rodzicielski po nowelizacji kodeksu pracy*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2016. Ze starszej literatury m.in. A. Świątkowski: *Uprawnienia socjalne pracownicy w czasie urlopu wychowawczego*, Warszawa 1984 r, J. Wratny: *Nowa regulacja urlopów i zasiłków wychowawczych*, PiZS 1996, Nr 8-9, Tenże: *Urlop i zasiłek wychowawczy*, w: *Prawo pracy po zmianach*, pr. Zb. pod red K. Rączki, Warszawa 1997; Tenże: *Płaca rodzinna (szkie zagadnienia)*, w: *Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy. Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz nad Wisłą 19-21 maja 1995*, Warszawa 1996.; M. Lewandowicz-Machnikowska; *Rozdział 17 Ochrona kobiet i rodziny*, w: *System Prawa pracy. Tom IX Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy*

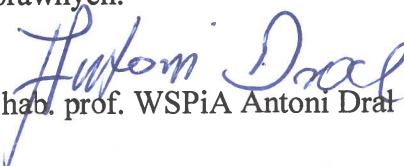
globalne, red. nauk. K. W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.; Tejże, *Rozdział 18 Ochrona kobiet i rodzicielstwa*, w: *System Prawa pracy. Tom IX Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. nauk. K. W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.; R. Babińska-Górecka: *Rozdział 24 Ochrona pracy kobiet i uprawnienia związane z rodzicielstwem*, w: *System Prawa pracy. Tom XIV. Historia polskiego prawa pracy*, red. nauk. K. W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

W wykazie konwencji MOP doktorantka nie podaje tytułów tych konwencji a jedynie ich nr i miejsce ich publikacji, s. 209. Z kolei w wykazie wyroków można wskazać wyroki bez miejsca ich publikacji, np. s. 214. Na stronie 216 w wykazie orzeczeń doktorantce chodzi zapewne o sąd apelacyjny a nie administracyjny.

6. Konkluzja i wniosek końcowy

W zasadzie w każdej pracy można dostrzec słabsze i lepsze strony. Podobnie przedstawiona do recenzji praca nie jest wolna od obu tych stron. Przedstawione wyżej uwagi merytoryczne i formalne pozwalają jednak na wyrażenie opinii, że rozprawa doktorska Pani mgr Sylwii Osiczko-Dec pomimo wskazanych wyżej zastrzeżeń posiada istotne walory naukowe i poznawcze. Można uznać, że wnosi wkład w porządkowanie ustaleń teoretyczno-prawnych dotyczących przepisów Kodeksu pracy statuujących środki prawne służące ochronie uprawnień rodzicielskich i w konsekwencji rodziny. Recenzowana rozprawa daje ponadto podstawę do sformułowania wniosku, że Pani mgr Sylwia Osiczko-Dec posiada ogólną wiedzę teoretyczną w zakresie prawa pracy oraz nabyła umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

Wniosuję zatem o dopuszczenie Pani mgr. Sylwii Osiczko-Dec do dalszych etapów postępowania o nadanie stopnia doktora nauk prawnych.


dr hab. prof. WSPiA Antoni Drał