

Dr hab. Leszek Mitrus, prof. UJ.

Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Emilii Szyrwelskiej – Żoźnowskiej
Uprawnienia rodzicielskie pracownika – ojca wychowującego dziecko
(przygotowanej na Uniwersytecie Gdańskim pod kierownictwem
dr hab. Marcina Zielenieckiego, prof. UG)

1. Uwaga wprowadzająca

Zgodnie z art. 179 ust. 3 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669) w przewodach doktorskich wszczętych w okresie od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668), czyli od dnia 1 października 2018 r., do dnia 30 kwietnia, stopnie i tytuły naukowe nadaje się na podstawie przepisów dotychczasowych.

Przewód doktorski mgr Emilii Szyrwelskiej – Żoźnowskiej został wszczęty przed dniem 30 kwietnia 2019 r. Z tego względu w niniejszym postępowaniu zastosowanie znajduje ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz stopniach i tytułach w zakresie sztuki (t. jedn. Dz. U. z 2017, poz. 1789). Przedmiotem recenzji jest zatem spełnienie przez Doktorantkę wymogów wynikających z tego aktu prawnego.

2. Ocena tematu pracy.

W swojej rozprawie doktorskiej mgr Emilia Szyrwelska – Żoźnowska zajęła się analizą jednego z istotnych aspektów ochrony rodzicielstwa, jakimi niewątpliwie są uprawnienia rodzicielskie pracowników wychowujących dziecko. W pierwszej kolejności należy uwypuklić aktualność oraz istotną rangę tej problematyki. Regulacje dotyczące ochrony rodzicielstwa uległy w ostatnich latach istotnym przekształceniom. Nowelizacje te były oraz pozostają przedmiotem dyskusji, a zarazem przynajmniej niektóre aspekty zmian legislacyjnych są poddawane krytyce. Przepisy te budzą liczne wątpliwości praktyczne, formułowane są również postulaty *de lege ferenda*. Bez wątpienia problematyka ta zasługuje na dalszą refleksję naukową. Prawne aspekty ochrony rodziny oraz rodzicielstwa są już przedmiotem

obszernej literatury. Dobrze zatem, że Autorka postanowiła skoncentrować się na wybranym oraz stosunkowo wąskim aspekcie, czyli sytuacją prawną pracowników – ojców zajmujących się wychowywaniem dzieci.

Należy również zasygnalizować złożoność oraz wielopłaszczyznowość problematyki poddanej analizie. Doktorantka słusznie zwraca uwagę, że oprócz tradycyjnych uprawnień przysługujących kobietom z tytułu urodzenia oraz wychowywania dziecka „obecnie następuje przewartościowanie zasady równego traktowania poprzez uznanie praw pracowników mających obowiązki rodzinne do równych szans i równego traktowania bez względu na płeć” (str. 6). Analizę uprawnień pracowników wychowujących dzieci należy zatem przeprowadzić w kontekście przekształceń modelu rodziny czy też sytuacji na rynku pracy, które to kwestie Doktorantka podejmuje w swoich rozważaniach.

Problematyka będąca przedmiotem recenzowanej rozprawy jest również wielowątkowa z perspektywy prawnej. Oprócz regulacji prawa pracy istotne znaczenie mają bowiem aspekty prawa międzynarodowego i europejskiego, a także prawa konstytucyjnego, rodzinnego oraz ubezpieczeń społecznych. Z tej perspektywy recenzowana dysertacja ma w dużej mierze charakter interdyscyplinarny, bowiem Doktorantka uwzględniła zagadnienia z zakresu socjologii, prawa konstytucyjnego, prawa międzynarodowego, rodzinnego oraz prawa pracy (Doktorantka zwraca uwagę na ten fakt na str. 7).

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności wybór tematu rozprawy zasługuje na jednoznacznie pozytywną ocenę.

3. Główna teza pracy.

We „Wstępie” Autorka zaznacza, że „w pracy poddano analizie współczesny model rodziny, rolę wychowawczą ojca w świetle rozwiązań polskiego prawa rodzinnego, uprawnienia ojców związane z rodzicielstwem w prawie międzynarodowym, unijnym oraz polskim prawie pracy. W pracy podjęto próbę odpowiedzi na pytania: Czym różni się tradycyjny model rodziny a współczesny model rodziny? Jak przepisy prawa rodzinnego kształtują rolę ojca w wychowaniu dziecka? Jak przedstawia się prawna ochrona rodziny w prawie międzynarodowym? Jakie uprawnienia przyznane zostały ojcom dziecka w związku z rodzicielstwem na gruncie prawa pracy?” (str. 7). Autorka stawia również hipotezę, że „dalszy rozwój uprawnień rodzicielskich ojców będzie ewoluował w kierunku pełnego równouprawnienia kobiet i mężczyzn będących pracownikami w zakresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, za wyjątkiem części urlopu macierzyńskiego przysługującego matce dziecka. W konsekwencji nastąpi również wzrost korzystania przez ojców z urlopów rodzicielskich, w efekcie czego zmianie ulegnie podział ról kobiety i mężczyzny w rodzinie” (str. 7). Co do zasady takie ujęcie problematyki oraz uwypuklenie

poszczególnych hipotez należy zaakceptować. Zarazem biorąc pod uwagę tytuł rozprawy za najistotniejszy uważam ostatni ze wskazanych problemów, czyli uprawnienia rodzicielskie ojców zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

W „Zakończeniu” (str. 321 i nast.) mgr Emilia Szynwelska – Żołnowska dokonała całościowego podsumowania swoich rozważań, zwracając m.in. uwagę na proces rozszerzania uprawnień związanych z rodzicielstwem przysługujących pracownikom – ojcom (str. 321), dążenia prawodawcy do upodmiotowienia sytuacji zatrudnionych ojców, z czym koliduje jednak fakt, że w większości przysługujące im uprawnienia są uzależnione od wcześniejszego skorzystania z nich przez matkę dziecka (str. 323). Podkreśliła daleko idące uelastycznienie urlopów związanych z rodzicielstwem, łącznie z możliwością godzenia opieki nad dzieckiem z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy (str. 325). Autorka słusznie uwypukliła również, że w okresie dwóch ostatnich dekad nastąpiło zwiększenie udziału pracowników – ojców wychowujących dziecko w procesie wychowywania dzieci, czemu miały służyć zmiany obowiązującego stanu prawnego (str. 326).

Na ocenę pozytywną zasługuje zatem wyraźne wskazanie przez Doktorantkę tez badawczych, poddanie ich analizie, a także sformułowanie przekrojowych wniosków końcowych. Akceptacja głównych tez oraz konkluzji nie wyłącza rzecz jasna polemiki z niektórymi poglądami sformułowanymi przez Autorkę, o czym mowa w dalszej części recenzji.

4. Formalne aspekty pracy.

Rozprawa mgr Emilii Szynwelskiej – Żołnowskiej jest obszerna, liczy bowiem w sumie 363 strony. Została podzielona na wstęp, cztery rozdziały oraz zakończenie. Zawiera również wykazy skrótów i akronimów, a także bibliografię oraz zestawienia wykorzystanych źródeł. Doktorantka omawia w poszczególnych rozdziałach kształtowanie się współczesnego modelu rodziny, rolę ojca w wychowaniu dziecka w świetle przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, uprawnienia ojców związane z rodzicielstwem w prawie międzynarodowym, unijnym oraz w systemach prawnych innych państw, a także uprawnienia rodzicielskie ojców wychowujących dziecko w polskim prawie pracy. Co do zasady taki punkt wyjścia dla uporządkowania rozważań zasługuje na aprobatę (o pewnych wątpliwościach dotyczących struktury rozprawy piszę w dalszej części recenzji). Sądzę zarazem, że śledzenie rozważań ułatwiłoby zamieszczenie w poszczególnych rozdziałach wyodrębnionych wprowadzeń oraz cząstkowych podsumowań (jedynie w rozdziale 4 znalazł się punkt 4.1. „Uwagi ogólne”).

Praca doktorska mgr Emilii Szynwelskiej – Żołnowskiej została oparta na obszernym materiale źródłowym. Bibliografia wskazuje bowiem 306 pozycji, głównie w języku polskim. Autorka wykorzystuje również dostępne zasoby internetowe. Należy jednak zasygnalizować pewne braki w wykorzystanym piśmiennictwie. Przykładowo, odnosząc się do możliwości

obniżenia wymiaru etatu przez pracownika pełniącego funkcje rodzicielskie pożądanym byłoby odniesienie do książki I. Jaroszewskiej – Ignatowicz *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy* (Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2018), zwłaszcza w kontekście obowiązku pracodawcy uwzględnienia wniosku pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy (rozdział VI wskazanej monografii). Zdecydowanie obszerniejsza niż wynikałoby z treści rozprawy jest literatura dotycząca prawa unijnego (europejskiego), a także mechanizmów oraz zakresu jego oddziaływania na kształt polskich instytucji prawnych. W tym kontekście tytułem przykładu można wskazać opracowania: L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, (Wyd. Zakamycze, Kraków 2006); W. Sanetra (red.) *Europeizacja polskiego prawa pracy* (Warszawa 2004); W. Sanetra, *Kodeks pracy a prawo Unii Europejskiej*, (w:) A. Kosut, W. Perdeus (red.), *Przemiany prawa pracy od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz*, Studia Iuridica Lubliniensa, Vol. XXIV, Lublin 2015. Niewielki zakres piśmiennictwa dotyczącego tej problematyki jest zaskakujący, bowiem Doktorantka już na wstępie zwróciła uwagę na istotne znaczenie wpływu prawodawstwa Unii Europejskiej na polski porządek prawny oraz rangę procesu europeizacji prawa pracy (str. 7).

Na obszerniejszą bazę źródłową niewątpliwie zasługuje rozdział 3., w którym Autorka przedstawia zagadnienia prawa międzynarodowego i europejskiego. Przykładowo, Doktorantka pominęła książki A. M. Świątkowskiego *Karta Praw Społecznych Rady Europy* (Wyd. Beck, Warszawa 2006) oraz *Prawo pracy Unii Europejskiej* (Wyd. Beck, Warszawa 2015). W kontekście całej dysertacji za największy mankament uważam jednak pominięcie przez mgr Emilię Szyrwelską – Żołnowską niedawno opublikowanej monografii Katarzyny Serafin *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy* (Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2018), która bezpośrednio dotyczy wątków stanowiących przedmiot recenzowanej rozprawy.

Z kolei mocnym oraz godnym podkreślenia elementem dysertacji jest obszerne wykorzystanie orzecznictwa, w tym zarówno rozstrzygnięć sądów polskich, jak i Trybunału Sprawiedliwości UE oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Na aprobatę zasługują obszerne rozważania prawnoporównawcze w rozdziale 3., w którym Doktorantka omówiła regulacje dotyczące ochrony rodzicielstwa w wybranych systemach prawnych. Warto też podkreślić, że Doktorantka wielokrotnie przytacza obszerne dane statystyczne, które ilustrują analizowane przez nią zjawiska.

Z dużym uznaniem należy też zaznaczyć, że Doktorantka odnosi się do aktualnych tendencji rozwojowych w unijnym prawie pracy, nawiązując wielokrotnie do projektu nowej dyrektywy dotyczącej uprawnień rodzicielskich pracowników (str. 154 i nast., str. 237 i nast., str. 271). Projekt ten został ostatnio przyjęty przez Unię Europejską, co również świadczy o aktualności problematyki poddanej analizie. Mam na myśli dyrektywę 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę 2010/18 (Dz. Urz. UE z 12.7.2019, L 188/79).

Dysertacja została napisana w dobrym stylu i z reguły nie ma problemu ze śledzeniem rozważań Autorki. Stosunkowo rzadko zdarzają się usterki językowe, np. sformułowania „państwo powinno szanować odpowiedzialność, prawo i obowiązek rodziców za dziecko” (str. 133), „pełnoprawne uprawnienie” (str. 240) czy też „w zasobie urlopu rodzicielskiego” (str. 190).

Rozprawa jako całość jest poprawna pod względem warsztatowym. Chwilami jednak Doktorantka zbyt ogólnikowo i mało precyzyjnie przytacza źródła internetowe (np. przypisy nr 174, 180, 441, 444). Autorce zdarza się również zapomnieć o wskazaniu odpowiednich aktów prawnych oraz ich publikatorów. Przykładowo, Doktorantka bez odniesienia do odpowiednich ustaw uwypukla tzw. program „Mama 4+” przewidujący świadczenia dla kobiet, które wychowały co najmniej czworo dzieci i nie mogły podjąć lub kontynuować pracy zarobkowej (str. 288), a także wskazuje świadczenia rodzicielskie, które w 2016 r. uzupełniły system zasiłków macierzyńskich (str. 308).

Mgr Emilii Szyrwelskiej – Żołnowskiej nie udało się również uniknąć zbędnych powtórzeń. Z merytorycznego punktu widzenie niepotrzebne wydaje się dwukrotne omawianie instrumentów prawa międzynarodowego (str. 74 i nast. oraz str. 128 i nast.). Z kolei fragment obejmujący trzy akapity (od słów „dodatkowy urlop udzielany był na wniosek pracownika jednorazowo albo w dwóch częściach (...)”) umieszczony na str. 209 – 210 pojawia się później w identycznej formie na str. 215. Z kolei obszerny akapit ze str. 214 (od słów „Zgodnie z przepisami art. 183 § 1 i 2 k.p. pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie”) pojawia się niezmienny raz jeszcze na str. 216-217. Powtórzenia te stanowią ewidentne usterki edytorskie.

5. Uwagi szczegółowe.

5.1. Jak już wspomniałem, co do zasady struktura rozprawy zasługuje na akceptację. Mgr Emilia Szyrwelska – Żołnowska we „Wstępie” zaznacza m.in., że Jej dysertacja „obejmuje zagadnienia z zakresu socjologii, prawa konstytucyjnego, prawa międzynarodowego, a zwłaszcza prawa pracy”, co znajduje odzwierciedlenie w przyjętej strukturze pracy (str. 7). Sądzę zarazem, że skoro Autorka uwypukla interdyscyplinarny charakter rozprawy, to pożądane byłoby wyodrębnienie zwartej części poświęconej problematyce zabezpieczenia społecznego. Odpowiednie świadczenia ubezpieczeniowe rekompensują bowiem (przynajmniej częściowo) wynagrodzenie, którego pracownik nie uzyskuje ze względu na korzystanie z urlopów oraz zwolnień od pracy z tytułu rodzicielstwa. Kwestia ta ma fundamentalne znaczenie dla praktycznego umożliwienia pracownikom – ojcom korzystanie z przysługujących im uprawnień. W tej materii regulacje prawa ubezpieczeń społecznych uzupełniają przepisy prawa pracy.

Problematykę świadczeń socjalnych Autorka wielokrotnie porusza przy okazji omawiania innych zagadnień. Przykładowo, przedstawia rozwój świadczeń w kontekście historycznym (str. 71 i nast.), nawiązuje do zasiłku macierzyńskiego (str. 205, 233, 245), a w rozdziale 4 dwa ostatnie punkty poświęca zasiłkom z tytułu rodzicielstwa oraz kosztom obciążającym Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (str. 292 i nast.). Doktoranta odnosi się również do pieczy zastępczej (str. 219), świadczeń z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego (str. 259 i nast.), świadczeń w ramach tzw. programu „Mama 4+” (str. 288), a także świadczeń rodzicielskich wprowadzonych w 2016 r. (str. 308). Uważam zatem, że dla przejrzystości analizy pożądane byłoby wprowadzenie rozdziału poświęconego zabezpieczeniu społecznemu oraz zebranie w jednym miejscu rozważań dotyczących świadczeń socjalnych przysługujących pracownikom wychowującym dziecko.

5.2. Rozdział 1. *Kształtowanie się współczesnego modelu rodziny* (str. 10 i nast.) dotyczy ewolucji modelu rodziny oraz różnych perspektyw oceny jej funkcjonowania (np. socjologicznej czy pedagogicznej). Mgr Emilia Szynewska – Żołnowska przedstawiła odmienne definicje i modele rodziny, a także funkcje poszczególnych jej członków w perspektywie rodzicielstwa oraz przemiany zachodzące w tym zakresie. Zwróciła również uwagę na odpowiednie akty prawne oraz orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego.

Autorka słusznie podkreśla, że podmiotami stosunków prawnych są poszczególni członkowie rodziny, a nie rodzina jako zorganizowana całość (str. 22). Trafne jest również spostrzeżenie, że współcześnie ze względu na wykonywanie prac domowych oraz pracy zawodowej na kobietach ciążyą obowiązki rodzinne oraz pozarodzinne, a w rezultacie konieczna stała się zmiana ról rodzicielskich, gdyż małżonkowie wspólnie muszą wykonywać zadania na rzecz domu, opieki i wychowywania dzieci (str. 87 – 88). Bez wątplenia słuszne są uwagi, że w konsekwencji przemian wychowanie dziecka, które stanowiło uprzednio rolę matki, obecnie spoczywa również na ojcu dziecka, a jego rola ma ogromne znaczenie dla prawidłowego kształtowania osobowości dziecka i jego wychowania (str. 90).

Wątpliwości budzi jednak wybór szczegółowych wątków omówionych przez Doktorantkę. Biorąc pod uwagę, że sednem rozprawy są uprawnienia rodzicielskie pracownika – ojca wychowującego dziecko, niezrozumiałe jest np. dlaczego Autorka obszernie nawiązuje do sytuacji majątkowej kobiet w średniowieczu (str. 32 i nast.), „mitu Matki – Polki” (str. 45 i nast.), czy też przepisów o zarządzie majątkiem i projektów zmian prawa małżeńskiego w II Rzeczypospolitej (str. 58 i nast.). Oceniając rozdział 1 należy zauważyć, że dotyczy on raczej przemian w dziedzinie pracy zarobkowej i statusu kobiet na rynku pracy oraz barier w tym zakresie, ewolucji przepisów dotyczących ich udziału w życiu publicznym czy dostępie do edukacji, a także rozwoju regulacji obejmujących zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Kwestie bezpośrednio związane z rodzicielstwem, w tym obowiązkami ojców wychowujących dziecko, wręcz giną w natłoku innych informacji. O ile zatem pomysł ogólnego zarysowania w rozdziale 1. tła dla dalszych rozważań uważam za prawidłowy, to sądzę, że w tej części

dysertacji pojawia się zbyt dużo wątków pobocznych, które utrudniają śledzenie głównego nurtu analizy.

5.3. Rozdział 2. został zatytułowany *Rola ojca w wychowaniu dziecka w świetle przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego* (str. 92 i nast.). Mgr Emilia Szyrwelska – Żołnowska omawia w nim problematykę władzy rodzicielskiej, w tym kwestie wychowywania dzieci oraz sprawowania nad nimi pieczy. Jak sądzę, z perspektywy uprawnień związanych z rodzicielstwem istotę problemu charakteryzuje spostrzeżenie, że „wychowywanie dziecka stanowi przesłankę korzystania z uprawnień pracowniczych w świetle prawa pracy” (str. 115). Konsekwentnie, w prawie pracy brak jest np. wymogu, by rodzice lub opiekunowie dziecka byli małżeństwem. Ciekawe są rozważania dotyczące sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w kontekście urlopu wychowawczego (str. 115) oraz ponoszenia przez oboje rodziców wspólnej odpowiedzialności za prawidłową opiekę i wychowanie dzieci (str. 126). W pełni trafna jest uwaga, że „z uwagi na rolę ojca w rodzinie konieczne jest podjęcie odpowiednich działań przez państwo, głównie w zakresie prawodawstwa, aby zapewnić ojcom możliwość uczestniczenia w wychowywaniu dzieci i systematyczny kontakt z nimi”, a regulacje prawne umożliwiające łączenie opieki nad dzieckiem z pracą zawodową co do zasady zasługują na ocenę pozytywną (str. 126 – 127). Zarazem nie jest jasne, dlaczego Autorka wiele uwagi poświęca zarządzaniu majątkiem dziecka (str. 95 i nast.) czy też przesłankom orzekania rozwodu na gruncie kodeksu rodzinnego i opiekuńczego (str. 119 i nast.). Podobnie zatem jak w rozdziale 1., w tej części rozprawy pojawiają się wątki, które nie mają bezpośredniego związku z uprawnieniami rodzicielskimi pracownika – ojca.

5.4. Rozdział 3. *Uprawnienia ojców związane z rodzicielstwem w prawie międzynarodowym, unijnym oraz w systemach prawnych innych państw* (str. 128 i nast.) zawiera odniesienia do regulacji ponadnarodowych oraz obszerne rozważania prawnoporównawcze. Bez wątplenia instrumenty prawa międzynarodowego i europejskiego mają istotne znaczenie dla polityki prorodzinnej oraz aktualnego kształtu regulacji krajowych. Autorka m.in. trafnie zwraca uwagę, że na razie ojcowie nie doczekali się regulacji konwencyjnej, która przyznawałaby im prawa pracownicze porównywalne do praw kobiet, przy uwzględnieniu roli ojców w wychowywaniu dziecka (str. 136), natomiast w Radzie Europy dopiero Zrewidowana Europejska Karta Społeczna uregulowała prawo ogółu pracowników mających obowiązki rodzinne do równości szans i do równego traktowania, a także zabroniła rozwiązywania umów o pracę z przyczyn dotyczących obowiązków rodzinnych (str. 141).

W odniesieniu do prawa unijnego na szczególną uwagę zasługują odniesienia do Karty Praw Podstawowych UE, a także dyrektyw 96/34 oraz 2010/18 i aktualnych zmian legislacyjnych (str. 152 i nast., do kwestii tych nawiążę jeszcze w dalszej części recenzji, pkt 5.6). Nie podzielam zarazem wątpliwości Doktorantki, czy dyrektywa jest właściwym instrumentem

prawa wtórnego Unii dla uregulowania kwestii związanych z uprawnieniami rodzicielskimi (str. 157). Właśnie dyrektywy pozostawiają państwom członkowskim margines uznania w zakresie osiągnięcia celów wytyczonych na poziomie unijnym. Pozwalają zatem na uwzględnienie uwarunkowań wewnętrznych i nie bez przyczyny są najczęściej stosowanymi instrumentami unijnego prawa pracy.

Na gruncie rozważań prawnoporównawczych godne uwypuklenia jest spostrzeżenie, że „w ostatnich latach niektóre państwa wprowadziły pod wpływem prawa unijnego nowatorskie trendy poprzez dodatkowe urlopy dla ojców dziecka oraz zastępowania kilku rodzajów urlopów jednym urlopem rodzicielskim” (str. 170). Na tym tle powstaje pytanie, czy takie regulacje mogłyby stanowić inspirację dla naszego ustawodawcy oraz wytyczać kierunek dalszych zmian polskiego prawa pracy.

5.5. Rozdział 4. *Uprawnienia rodzicielskie ojców wychowujących dziecko w polskim prawie pracy* (str. 194) uważam za kluczowy dla całej rozprawy. Mgr Emilia Szynewska – Żołnowska dokonała w nim bowiem obszernej analizy polskich regulacji prawnych dotyczących sytuacji pracowników pełniących obowiązki rodzicielskie. Lektura tej części dysertacji nasuwa następujące spostrzeżenia.

W pierwszej kolejności Autorka przedstawia urlopy: macierzyński, rodzicielski, ojcowski i (str. 198 i nast.). Bez wątplenia te zwolnienia od pracy mają bardzo duże znaczenie dla statusu pracowników sprawujących opiekę nad dziećmi. Trzeba jednak zaznaczyć, że rozważania Doktorantki w tym zakresie mają głównie charakter opisowy i sprawozdawczy. Zarazem ciekawe są uwagi dotyczące postulatów Rzecznika Praw Dziecka dotyczące praw rodziców adopcyjnych (str. 224 i nast.)

Odrębnym od wyżej wymienionych urlopów jest urlop wychowawczy (str. 247 i nast.). Doktorantka dokonuje jego charakterystyki, przy czym pewnym uproszczeniem jest scharakteryzowanie urlopu wychowawczego jako szczególnej postaci urlopu bezpłatnego (str. 247). Rzeczywiście, w tym okresie pracodawca nie ma obowiązku wypłaty wynagrodzenia (podobnie zresztą jak w przypadku innych urlopów związanych z rodzicielstwem), niemniej w zależności od poziomu dochodów pracownik może ubiegać się o dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, o czym zresztą Autorka wspomina na str. 259. Charakter sprawozdawczy mają punkty dotyczące możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy jako alternatywy dla urlopu wychowawczego (str. 260 i nast.) oraz możliwości podejmowania pracy w tym okresie (str. 266 i nast.) Doktorantka raczej ogólnie charakteryzuje te instytucje niż uwypukla uprawnienia przysługujące ojcom.

Zastrzeżenia budzą uwagi dotyczące szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy związanej z rodzicielstwem. Na str. 280 jako podstawę szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem w okresie urlopu wychowawczego błędnie wskazano art. 186¹ kp, podczas gdy kwestia ta jest

obecnie przedmiotem art. 186⁸ kp. Odpowiednią zmianę wprowadziła nowelizacja kodeksu pracy z dnia 24 lipca 2015 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 1268). Błędne są również spostrzeżenia dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969). Mgr Emilia Szyrwelska – Żołnowska pisze bowiem, że „w przypadku urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego zakres szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia jest mniejszy niż przy urlopie macierzyńskim oraz urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego”, a „jedynie w przypadku urlopu macierzyńskiego nie jest możliwe rozwiązanie lub wypowiedzenie stosunku pracy, a jedynie wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy (...)” (str. 285). Tymczasem art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. wprost stanowi, że w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy „(...) pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego”. Wbrew zatem stanowisku Doktorantki wskazane tu urlopy związane z rodzicielstwem są objęte identyczną ochroną szczególną przed wypowiedzeniem. Ze słabszej ochrony korzysta jedynie urlop wychowawczy.

Interesujące jest spostrzeżenie zawarte w kontekście uprawnień rodzicielskich obojga rodziców, że jedynie urlop ojcowski, jako niezależny od uprawnień matki dziecka oraz odpłatny cieszy się zainteresowaniem pracowników – ojców, podczas gdy korzystanie z pozostałych rodzajów urlopów kształtuje się na poziomie 1-2 % (str. 288). Godne uwagi są też zasygnalizowane przez Doktorantkę postulaty zmian ze strony Rzecznika Praw Obywatelskich w kwestii zwiększenia zakresu samoistnych uprawnień rodzicielskich przysługujących ojcom (str. 291 – 292).

W rozdziale 4. Autorka omawia ponadto zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, zakazy zatrudniania w godzinach nadliczbowych, a także przedstawia zasiłki z tytułu rodzicielstwa. Jak już wcześniej wspomniałem, moim zdaniem problematyka świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych zasługuje na ujęcie w odrębnym rozdziale, co wynika z ich specyfiki oraz odmiennego charakteru niż uprawnienia przewidziane w kodeksie pracy.

5.6. Jak już wspomniałem, mgr Emilia Szyrwelska – Żołnowska odniosła się w swojej rozprawie projekt unijnej dyrektywy o uprawnieniach rodzicielskich. Już po złożeniu recenzowanej pracy (Autorka uwzględniła stan prawny na 1 czerwca 2019 r.) Unia Europejska przyjęła dyrektywę 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę 2010/18 (Dz. Urz. UE z 12.7.2019, L 188/79). Na uwagę zasługuje zatem problem zgodności regulacji polskich z ze standardami unijnymi, zarówno z wcześniejszą, jak i nową dyrektywą.

Odnosząc się do prawa unijnego Autorka pisze, że „w świetle Dyrektywy nr 2010/18/UE kobiety oraz mężczyźni posiadają prawo do urlopu rodzicielskiego (wychowawczego) z tytułu urodzenia lub adopcji dziecka i sprawowania nad nim opieki w wymiarze minimum czterech miesięcy do osiągnięcia przez dziecko wieku ośmiu lat, przy czym jeden miesiąc nie może być przenoszony między rodzicami” (str. 154), a więc – jak się wydaje – używa tych sformułowań zamiennie. Zauważa, że na gruncie wcześniejszej dyrektywy 96/34 za odpowiadającą konstrukcji urlopu rodzicielskiego w prawie unijnym uznano polską instytucję urlopu wychowawczego (str. 225), a w piśmiennictwie wskazuje się, że urlop rodzicielski w rozumieniu prawa unijnego można identyfikować z urlopem wychowawczym (str. 226). Mgr Emilia Szynewska zauważa ponadto, że urlop rodzicielski realizuje zarówno cele urlopu macierzyńskiego, jak i wychowawczego (str. 228). Uważam zatem, że poglądy Doktorantki na relację między urlopem rodzicielskim i wychowawczym z perspektywy prawa unijnego wymagałyby doprecyzowania.

Biorąc pod uwagę niedawne działania prawodawcy unijnego powstaje pytanie, który ze wskazanych urlopów mógłby być lepszym narzędziem dla implementacji w Polsce dyrektywy 2019/1158. W szerszym kontekście pojawia się natomiast kwestia, które instytucje prawa polskiego dotyczące ochrony rodzicielstwa, w tym uprawnień pracowników – ojców, powinny zostać zmodyfikowane ze względu na konieczność wdrożenia do naszego ustawodawstwa dyrektywy 2019/1158.

5.7. W „Zakończeniu” (str. 321 i nast.) mgr Emilia Szynewska – Żołnowska dokonała ogólnego podsumowania całości rozważań. Jak już wspomniałem wcześniej (pkt 3. recenzji), Autorka słusznie uwypukliła rozszerzanie zakresu uprawnień pracowniczych przysługujących ojcom oraz dążenie do ich upodmiotowienia, a także daleko idące uelastycznienie regulacji dotyczących ochrony rodzicielstwa.

Z pewnością w procesie zmian istotną rolę odegrała idea równouprawnienia mężczyzn i kobiet. Doktorantka zaznacza, że „w celu wzmocnienia sytuacji kobiet na rynku pracy zdecydowano się część uprawnień zastrzeżonych dotąd dla matek przyznać pracownikom ojcom wychowującym dziecko” (str. 321). Bez wątplenia przyznanie szerszych uprawnień rodzicielskich mężczyznom korzystnie wpływa na sytuację kobiet na rynku pracy. Niemniej tak lakoniczne spostrzeżenie jest zaskakujące, a zarazem stanowi chyba zbyt daleko idące uproszczenie. Uprawnienia te służą przecież również ojcom, którzy dzięki zmianom legislacyjnym mają większe możliwości godzenia życia zawodowego z prywatnym, a także sprawowania opieki nad dzieckiem.

Na tym tle powstaje zresztą szersze pytanie o aksjologię zmian dotyczących ochrony rodzicielstwa w ostatnich latach. Można bowiem rozważyć, czy z teoretycznoprawnego punktu widzenia na plan pierwszy wysuwa się dobro dziecka i jego prawo do opieki ze strony obojga rodziców w pierwszym okresie życia, czy też priorytetem jest prawo rodziców do

optymalnego łączenia życia zawodowego z prywatnym. Nie powinno natomiast, jak sądzę, budzić wątpliwości, że w każdym przypadku zadaniem ustawodawcy jest wprowadzenie takich regulacji prawnych, które zainteresowanym osobom umożliwią swobodne podejmowanie indywidualnych decyzji w kwestii łączenia różnych sfer życia.

Mgr Emilia Szyrwelska – Żołnowska konkluduje również, że „polskie prawo pracy przewiduje na tle innych państw członkowskich UE dobrze rozwinięty system wspierający godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi” (str. 323). Uważam jednak, że to optymistyczne spostrzeżenie nie bierze pod uwagę istotnego problemu naszego rynku pracy. Mam na myśli fakt, że w Polsce na szeroką niestety skalę są wykorzystywane umowy cywilnoprawne czy też wymuszone samozatrudnienie, a w praktyce prawna forma zarobkowania może stanowić ograniczenie lub wręcz barierę dla korzystania z pracowniczych uprawnień związanych z rodzicielstwem.

5.8. Na zakończenie tej części recenzji chciałbym zaznaczyć, że powyższe uwagi krytyczne dotyczą polemiki w odniesieniu do niektórych szczegółowych twierdzeń mgr Emilii Szyrwelskiej - Żołnowskiej. Nie zmieniają one ogólnej oceny recenzowanej rozprawy, która jako całość zasługuje na jednoznacznie pozytywną ocenę.

6. Konkluzja.

W moim przekonaniu rozprawa doktorska mgr Emilii Szyrwelskiej – Żołnowskiej *Uprawnienia rodzicielskie pracownika – ojca wychowującego dziecko* stanowi oryginalne rozwiązanie istotnego problemu naukowego o dużym znaczeniu. Autorka wykazała się wszechstronną wiedzą teoretyczną oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Recenzowana rozprawa doktorska odpowiada warunkom 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. jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1789) oraz może stanowić podstawę dla przeprowadzenia dalszych stadiów przewodu doktorskiego.

Kraków, 30 sierpnia 2019 r.

dr hab. Leszek Mitrus, prof. UJ