

Warszawa, dnia 20.02. 2025 r.

dr hab. Krzysztof Walczak, prof. ucz
Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania
Wydział Zarządzania
Uniwersytetu Warszawskiego

Recenzja pracy doktorskiej mgr Piotra Sypeckiego pt.

„Zasada równości w dostępie do zatrudnienia”

Niniejszą recenzję przedkładam w wykonaniu postanowienia Komisji Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki prawne z dnia 22 listopada 2024r. powołującej mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Piotra Sypeckiego pt. „Zasada równości w dostępie do zatrudnienia”.

1. Ocena tematu pracy

1. Podjęta przez mgr Piotra Sypeckiego analiza zasady równości w dostępie do zatrudnienia, ma charakter uniwersalny i dotyczy nie tylko Polski, ale również innych krajów. Jest ona również regulowana w prawie międzynarodowym i europejskim, co pokazuje, że temat ten jest bardzo istotny. A biorąc pod uwagę fakt, że dotyczy on w praktyce wszystkich osób starających się o pracę, przy coraz większej różnorodności rynku pracy, temat ten nabiera coraz większego znaczenia.
2. W związku z powyższym uważam, że problem postawiony w tytule pracy ma bardzo istotne znaczenie nie tylko teoretyczne ale i praktyczne. Mając zaś na uwadze kompleksowe podejście do tego zagadnienia i to zarówno od strony przedmiotowej (przypadki w których może mieć miejsce nierówne traktowanie w dostępie do zatrudnienia oraz środki służące do jego zapobiegania) jak i podmiotowych (zatrudnienie zarówno pracownicze jak i niepracownicze) należy uznać wybór tematu pracy za cenny i wartościowy. Należy bowiem zgodzić się ze stwierdzeniem Autora wyrażonym na s. 8, że wydawałoby się, że tak doniosła problematyka, której historia sięga wiele lat wstecz, została już dostatecznie zbadana i ciężkie jest prowadzenie nowych badań w tym zakresie. Jednakże ciągle zmieniające się społeczeństwo oraz poglądy dotyczące pracy, uzasadniają analizę tego ważnego zagadnienia.
3. Jeżeli chodzi o podejście badawcze, to jak pisze sama Autor na s. 10, ze względu na obecną w pracy perspektywę pozaprawną oraz analizę skuteczności rozwiązań mających na celu realizację zasady równości, oprócz metody dogmatycznej oraz badań orzecznictwa i poglądów doktryny prawa wyrażonych w literaturze, skorzystano także z innych źródeł. W celu szerszej analizy podstawowych pojęć, a także kolejnych mechanizmów

skorzystano z literatury pozaprawnej, zawierającej stanowiska badaczy innych dyscyplin. Istotnym źródłem informacji o wdrażanych rozwiązaniach w zakresie równości w zatrudnieniu, są również strony internetowe organów państwowych i dostępne tam sprawozdania z działalności – w szczególności Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, a także odpowiadających im organów amerykańskich i unijnych. W celu przedstawienia efektów stosowania polityki opartej na równości posłużono się danymi statystycznymi, które wskazują na zmiany w zakresie dostępu do zatrudnienia poszczególnych grup obecnych na rynku pracy. Takie podejście należy uznać generalnie za właściwe, aczkolwiek brakuje w pracy uzasadnienia dlaczego Autor wykorzystał wskazaną wyżej metodę komparatystyczną, a jako punkt odniesienia przyjął amerykański porządek prawny, w którym zasady niedyskryminacji, równości i "equity" bardzo różnią się od systemów istniejących w Europie, a więc i polskiego. W tym kontekście pojawia się pytanie dlaczego w dysertacji nie uwzględniono analizy bliższego nam kulturowo i formalnoprawnie ustawodawstwa i praktyki krajów Unii Europejskiej?. W związku z tym prosiłbym Doktoranta o odpowiedź na to pytanie. Jednak niezależnie od samej odpowiedzi **wyбір tematu pracy oraz założenie badawcze oceniam generalnie pozytywnie.**

2. Ocena tezy pracy

Mgr Piotr Sypecki postawił na s. 10 tezę, że katalog mechanizmów realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia w polskim systemie powinien zostać rozszerzony.

Weryfikacji tej tezy miało służyć wskazanie słabości obecnych rozwiązań, które uzasadniałyby proponowane zmiany, w tym również w oparciu o doświadczenia amerykańskie. Tak jak wskazałem w punkcie 1/ recenzji, brakuje mi uzasadnienia, dlaczego akurat wzorce amerykańskie, mimo odrębności kulturowej, są, zdaniem Autora, właściwe do wykorzystania w polskim porządku prawnym, tym niemniej uznając autonomię badawczą **uwzględniłem, że teza została prawidłowo sformułowana, co nie zmienia faktu, że do sposobu jej weryfikacji mam pewne wątpliwości, które przedstawiam w dalszej części recenzji.**

3. Ocena formalna pracy

1. Recenzowana rozprawa doktorska liczy w sumie 207 stron. Składa się ona ze wstępu, dwóch części ogólnych podzielonych odpowiednio na dwa i pięć rozdziałów oraz zakończenia. Praca zawiera również wykazy skrótów oraz bibliografię podzieloną na publikacje książkowe i artykuły, raporty i sprawozdania, strony internetowe, akty prawne a także orzecznictwo. Jeżeli chodzi o wykorzystaną literaturę, to dysertacja opiera się na około 120 publikacjach naukowych i popularnonaukowych (w tym około 20 obcojęzycznych), 9 raportach i sprawozdaniach, ponad 30 stronach internetowych (w tym około 20 obcojęzycznych), ponad 90 aktach prawnych (międzynarodowych, europejskich, polskich i amerykańskich) oraz ponad 90 orzeczeniach sądów polskich, amerykańskich oraz TSUE, co jest, moim zdaniem, wynikiem dobrym. Tak więc reasumując, **generalnie należy ocenić pozytywnie zakres źródeł informacji na jakich**

oparł się Autor, co pokazuje na szeroki i pogłębiony zakres podjętych przez niego rozważań.

2. Jeżeli chodzi o strukturę pracy to, mając na uwadze jej objętość, nie do końca rozumiem sens jej dwustopniowego podziału na części i rozdziały. Dlatego też, prosiłbym o wyjaśnienie tej kwestii. Niezależnie od tego, mam również pewne uwagi odnośnie wewnętrznej budowy poszczególnych części i rozdziałów. I tak jeżeli praca na „pierwszym poziomie”, dzieli się na części to należałoby oczekiwać, że będą się one zaczynały wstępem i kończyły podsumowaniem, co uzasadniałoby ich wprowadzenie. Tymczasem po tytule części, od razu pojawia się tytuł pierwszego rozdziału. (Na marginesie można wskazać, że rozdział 1 w części 2 spełnia w praktyce rolę wstępu). Jeżeli zaś chodzi o budowę samych rozdziałów to brakuje w niej jednolitości. I tak jedynie kilka z nich (rozdziały II – V Części 2) ma Uwagi ogólne. Natomiast żaden z nich nie kończy się zbiorczym podsumowaniem. Bowiem trudno za takie uznać podpunkt 2.6 punktu 2 rozdziału 1 części 1 zatytułowany „Pojęcie równości. Podsumowanie”, z którego zresztą w praktyce niewiele wynika.
3. Mam też uwagę formalną jeżeli chodzi o tytuły. I tak tytuł części 1 niemal dosłownie pokrywa się z tytułem dysertacji. Podobna uwaga dotyczy tytułów części 1 i 2, odpowiednio „Zasada równości w dostępie do zatrudnienia i środki jej realizacji” oraz „Środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia”. Analizując zawartość poszczególnych części wydaje się zasadne, aby pierwsza nazywała się „Zasada równości w dostępie do zatrudnienia” (co jednak stanowiłoby powielenie tytułu rozprawy) a druga tak jak obecnie „Środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia”. Prosiłbym jednak Doktoranta o komentarz w tej sprawie.
4. Na koniec należy też poczynić drobną uwagę techniczną. Otóż zasadnym byłoby, aby rozdziały zaczynały się od nowych stron, a wszystkie tytuły (części, rozdziałów, podrozdziałów) były „wyboldowane”, co wpłynęłoby na czytelność pracy i ułatwiło jej lekturę.

Reasumując, mimo wskazanych wyżej pewnych uwag, które mogą się zdarzyć w każdej pracy, generalnie oceniam ją od strony formalnej jako zadowalającą.

4. Analiza merytoryczna poszczególnych części pracy

1. Jeżeli chodzi o część 1 to jest ona podzielona na dwa rozdziały, z których pierwszy charakteryzuje podstawowe pojęcia, a więc: zatrudnienie, równość i dyskryminacja. Jeżeli chodzi o to pierwsze pojęcie, to za zasadne uznaję jego szerokie ujęcie nieograniczające się jedynie do stosunków pracowniczych, ale także obejmujące wybrane formy zatrudnienia niepracowniczego. Jak wskazuje Autor na s. 15 Posłużono się tutaj

kryteriami zbliżonej sytuacji osób wykonujących pracę z pracownikami, a także stosowania przepisów prawa pracy. Wobec tego zatrudnienie niepracownicze będzie rozumiane jako cywilnoprawne oraz samozatrudnienie, jednak wyłącznie w przypadkach, kiedy powstające relacje prawne, będą zbliżone do stosunku pracy. Również za ciekawe uważam szerokie podejście do pojęcia dostęp do zatrudnienia, które Autor nie ogranicza do przepisów związanych z procesem rekrutacji. Uwzględnia bowiem instytucje zwiększające szanse na zatrudnienie, a więc środki aktywizacji zawodowej przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także działania wyrównawcze. Jednakże szkoda, że ten ciekawy wątek został jedynie zasygnalizowany w jednym akapicie, a w kontekście tematu pracy, dobrze byłoby poświęcić mu więcej uwagi.

2. Drugim pojęciem szeroko analizowanym przez Autora i to z różnych, a więc nie tylko formalnoprawego, punktów widzenia, jest „równość”. Należy wskazać, że istnieje bardzo dużo definicji tego pojęcia i opracowań na jego temat, które nie zostały zacytowane w pracy, jednakże uznaję ich „autorski” wybór za wystarczający dla celu niniejszej dysertacji. Mam jedynie uwagę co do metodologii prezentacji tego pojęcia od strony prawnej. Otóż punkt 2.3 jest zatytułowany „Równość jako pojęcie prawne” i opiera się on na analizie przepisów zarówno międzynarodowych jak i polskich, podczas gdy kolejny punkt 2.4 jest zatytułowany „Unijna koncepcja równości” i również odnosi się do przepisów. Prosiłbym Doktoranta o wyjaśnienie takiego podejścia. Za ciekawe, z punktu widzenia tematu pracy, uznaję wprowadzenie rozważań na temat relacji równości z pojęciami wolności i sprawiedliwości, chociaż ze względu na ich bardzo ogólne potraktowanie (4 strony) budzą one pewien niedosyt poznawczy. Również niezbyt pogłębione (bo zawierające 1 stronę) są rozważania w punkcie 2.6, który w świetle tytułu ma stanowić podsumowanie, a z którego w praktyce niewiele wynika.
3. Trzecim pojęciem, które zostało omówione w rozdziale I jest „dyskryminacja”. Analiza ta została dokonana jedynie na 7 stronach, co budzi pewien niedosyt poznawczy. Jednakże uznaję za wyjaśnienie takiego podejścia konstatację Autora na s. 43, że podczas badania zasady równości w dostępie do zatrudnienia, przeanalizowane zostaną również przepisy, regulujące ochronę przed dyskryminacją, które w ocenie Doktoranta stanowią, powszechnie stosowany mechanizm prawny, zmierzający do zapewnienia poszanowania wspomnianej zasady. Niezależnie od tego, za ciekawe uznaję same rozważania dotyczące pojęcia dyskryminacji, w tym zwłaszcza zwrócenie uwagi na aktualny problem dyskryminacji algorytmicznej.
4. Dobrym podsumowaniem rozdziału I jest punkt 5. Zatytułowany Propozycja szerokiej definicji równości w zatrudnieniu, która jak wskazuje Autor na s. 44 mogłaby być stosowana w dalszych badaniach oraz w następnych częściach pracy. Definicja ta ma charakter autorski i należy ją uznać za walor pracy.
5. Jeżeli chodzi o rozdział II części 1, to jest on zatytułowany Identyfikacja podmiotów narażonych na nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Nie mam uwag do katalogu grup

zagrożonych wykluczeniem społecznym, a więc i potencjalnie narażonych na nierówne traktowanie. Jednakże sposób ich prezentacji (dosyć ogólny), jak również gradacja (wskazanie jako pierwszej grupy - mniejszości rasowe, oraz jej szczegółowe omówienie z perspektywy amerykańskiej), wydają się z polskiej perspektywy problematyczne. Szkoda, również, że pkt 2.6 zatytułowany Inne grupy narażone na nierówne traktowanie w zatrudnieniu ogranicza się jedynie do ich wymienienia bez szerszej analizy. Dlatego też prosiłbym Doktoranta o wyjaśnienie czym kierował się dzieląc kategorie narażone na nierówne traktowanie na te które zostały omówione oraz na te które zostały jedynie wymienione bez ich analizy, bo nie jest to dla mnie jasne. Skoro analizowane są różne porządki prawne to zasadnym wydaje się, aby poszczególne kryteria dyskryminacyjne były omawiane z czterech punktów widzenia (międzynarodowego, europejskiego, amerykańskiego i na końcu polskiego) co pokazałoby jak polskie uregulowania wyglądają na ich tle i w jakim zakresie należałoby dokonać ewentualnych zmian. Prosiłbym więc Doktoranta, aby odniósł się również do tej kwestii.

6. Rozdział II części 1 kończy prezentacja danych statystycznych odnośnie poziomu zatrudnienia osób w podziale na płeć, wiek i niepełnosprawność w Polsce i USA. Nie do końca wiem jaki jest cel przedstawienia tych danych, tym bardziej jeżeli porównuje się je w stosunku do dwóch jakże odmiennych krajów. Prosiłbym więc Doktoranta o wyjaśnienie tej kwestii i wskazanie, czemu miała służyć ta część pracy, bowiem, moim zdaniem, na podstawie samego przedstawienia danych liczbowych, bez ich pogłębionej analizy, raczej nie da się, jak na to wskazuje Autor na s. 56, zweryfikować, czy wybrane grupy są bardziej narażone na trudności na rynku pracy i ograniczenie tym samym dostępu do zatrudnienia. Jako przykład można podać chociażby definicję osoby niepełnosprawnej, która może być różna w różnych systemach prawnych, a więc porównywanie statystyk na ten temat jest problematyczne.
7. Jeżeli chodzi o Część 2, zatytułowaną Środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia, to Autor w ciekawy sposób podzielił je na trzy rodzaje: ustawowe, o charakterze politycznym i instytucjonalnym oraz wewnątrzorganizacyjne. Z tego punktu widzenia uznaję tę część za interesującą. Jednakże mam uwagi odnośnie sposobu prezentacji zawartych w nim treści.
8. W przypadku analizy przepisów zapewniających realizację równości w dostępie do zatrudnienia, to po pierwsze brakuje mi tutaj omówienia prawa międzynarodowego, które w tej tematyce jest istotne. Prosiłbym więc Autora o wyjaśnienie tej kwestii. Jeżeli zaś chodzi o prawo unijne, to z jednej strony Autor poświęcił, moim zdaniem, zbyt dużo uwagi kwestiom teorii prawa europejskiego, natomiast bezpośrednia analiza przepisów prawa materialnego mogłaby być zaprezentowana w nieco szerszy sposób. Tym niemniej ponieważ analiza ta obejmuje najważniejsze akty prawne z tego zakresu wraz z omówieniem podstawowego orzecznictwa oraz uwzględnia fenomen, jakim jest

dyskryminacja pozytywna, w tym konieczność zachowania parytetów płci w zarządach spółek, uznają ją za zadowalającą.

9. Analiza ustawodawstwa polskiego w zakresie realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia została dokonana w ujęciu historycznym, co należy uznać za wartość pracy. Przy czym jeżeli chodzi o aktualny stan prawny, to jak słusznie wskazuje Autor na s. 95, należy zwrócić uwagę na silny związek systemu polskiego z prawem unijnym, który został omówiony wcześniej. Tak jak w przypadku prawa europejskiego, analiza polskich przepisów dotyczących tej problematyki jest dosyć ogólna, jednakże ponieważ uwzględnia różne akty prawne, w tym również przepisy dotyczące działań pozytywnych i wyrównawczych, uznają ją za zadowalającą z jedną uwagą. Otóż na s. 101 znajduje się odwołanie do *background check* którego stosowanie jest bardzo problematyczne z punktu widzenia RODO. Dlatego też szkoda, że narzędzie to nie zostało szerzej opisane, bowiem nielegalne *background check* stanowi ryzyko dla zasady równości. Prosiłbym Doktoranta o komentarz w tej sprawie.
10. Kolejny rozdział poświęcony jest analizie ustawodawstwa amerykańskiego zapewniającego realizację zasady równości w dostępie do zatrudnienia. Rozważania te są ciekawe i stanowią dla Autora podstawę do wyciągnięcia postulatów *de lege ferenda* w stosunku do Polski. Jednakże, tak jak wskazałem wyżej, nie do końca wiadomo, dlaczego akurat te przepisy zostały wybrane jako wzorzec dla naszego kraju i w jakim zakresie mogłyby być zastosowane. Abstrahując jednak od kwestii merytorycznych, mam w tym miejscu uwagę formalną, Otóż analizując akty prawne w Polsce i w USA Autor prowadzi swoje rozważania w dwóch rozdziałach, podczas gdy w przypadku środków politycznych i instytucjonalnych zostały one opisane w jednym rozdziale. Prosiłbym Autora o uzasadnienie takiego podejścia.
11. Wyjaśniając zakres przedmiotowy rozdziału IV zatytułowanego Środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia o charakterze politycznym i instytucjonalnym, Autor wskazuje na s. 141, że jego celem jest analiza środków służących realizacji zasady równości, które wynikają z działalności podmiotów realizujących zadania z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu i wyrównywania szans. (...) oraz że w rozważaniach odniesiono się również do elementów polityk państwowych (oraz unijnych), które mają bezpośredni wpływ na realizację zasady równości. Podobnie jak w przypadku analizy przepisów, Autor rozpoczął od omówienia polityki UE dotyczącej realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia, uznając słusznie, że ma ona istotny wpływ na politykę polską, podając na to konkretne przykłady. W kolejnej części Doktorant wskazuje na „specyfikę” krajową odnośnie realizacji polityki równościowej, która wyraża się w działaniu takich instytucji jak Rzecznik Praw Obywatelskich, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, Państwowa Inspekcja Pracy oraz w innych zasygnalizowanych w punkcie 3.4 politykach krajowych. Rozważania te są ciekawe, aczkolwiek tytułowa problematyka realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia jest potraktowana

dosyć ogólnie. Należy ją „wyprowadzać” z opisu realizacji wdrażania zasady równego traktowania realizowanej przez te urzędy oraz zawartej w wymienionych politykach, uwzględniając podane przez Autora przykłady konkretnych przedsięwzięć. Prosiłbym więc Autora o jednoznaczne wskazanie jak widzi rolę i znaczenie omawianych organów w tytułowej problematyce promowania realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia oraz efektywność prowadzonych w tym zakresie polityk. Mam poza tym pytanie czemu w kontekście tematu pracy miały służyć zawarte w pracy analizy podstaw działania tych instytucji *vide* opisane na s. 149-150 wymogi jakie stawia się osobie, które ma być Rzecznikiem Praw Obywatelskich, oraz, jak rozumiem, zawarta na s. 154 krytyczna ocena braku kryteriów merytorycznych odnośnie osób, które mogą pełnić funkcje Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania.

12. Rozważania zawarte w rozdziale IV.4 zatytułowanym Elementy amerykańskiej polityki na rzecz realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia są niezwykle krótkie, bowiem ograniczają się jedynie do 3 stron i trudno jest wyprowadzić z nich jakieś bardziej ogólne wnioski, tym bardziej jeżeli miałyby one stanowić punkt odniesienia dla Polski. Dlatego też prosiłbym Autora o uzasadnienie celu wprowadzenia tego punktu do pracy.
13. Podobnie jak w przypadku uwagi zawartej w punkcie 4.6 recenzji nie do końca jest dla mnie jasny cel prezentowania danych statystycznych i to nie tylko w ujęciu porównawczym (o czym była szerzej mowa w punkcie 4.6 recenzji), ale również jeżeli chodzi o liczbę spraw przyjmowanych przez Rzecznika Praw Obywatelskich, Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, czy Państwową Inspekcję Pracy, tym bardziej że na s. 166 sam Autor wskazuje, że w sprawozdaniach nie wskazano, ile spraw dotyczyło równości w zatrudnieniu. Prosiłbym więc Doktoranta o komentarz w tej sprawie.
14. Należy za pozytywne uznać podkreślenie w punkcie IV.6, że realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia może być przedmiotem zainteresowania organizacji pozarządowych. Jednakże w praktyce informacje na ten temat są bardzo ograniczone, bowiem Autor wskazał co prawda trzy przykłady takich działań, jednakże brakuje w tej części rozważań o charakterze bardziej ogólnym. Sprawia to pewien niedosyt poznawczy. Dlatego też prosiłbym Doktoranta o jego opinię na temat faktycznej roli NGO w temacie realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia w Polsce.
15. Za ciekawy należy uznać rozdział V, Wewnątrzorganizacyjne środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia. Autor wydaje się być zwolennikiem promocji zasady różnorodności kandydatów do pracy, co opiera w głównej mierze na doświadczeniach amerykańskich. W tym kontekście należy jednak zwrócić uwagę na „zderzenie” tej zasady z wymogami RODO, a także w ostatnim czasie na wycofywanie się z jej stosowania przez wiele firm amerykańskich, co może w praktyce zmienić te praktyki również w polskich oddziałach tych podmiotów. Dlatego też prosiłbym Autora o komentarz w tej sprawie.

16. Pracę kończy 9 stronicowe zakończenie, w którym Autor zawarł, sygnalizowane we Wstępie, postulaty zmian, które mogłyby służyć usprawnieniu funkcjonujących w Polsce mechanizmów realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia. Co prawda nie ze wszystkimi postulatami w pełni się zgadzam, oraz w niektórych przypadkach po wskazaniu problemu brak jest jednoznacznych propozycji jego rozwiązania, tym niemniej jako całość uważam je za ciekawe i godne analizy.

5. Konkluzja

Uwzględniając powyższe uważam, że recenzowana dysertacja pt. *„Zasada równości w dostępie do zatrudnienia”* odpowiada wymaganiom stawianym rozprawom doktorskim, przewidzianym w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r., poz. 1571 ze zm.), a więc prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktoranta w dyscyplinie nauki prawne, wskazuje na umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej i w sposób oryginalny rozwiązuje problem naukowy, w związku z czym wnoszę o dopuszczenie mgr Piotra Sypeckiego do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

dr hab. Krzysztof Walczak, prof. ucz