

Wrocław, dnia 24 lutego 2025 r.

dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska

prof. Uniwersytetu SWPS

Wydział Prawa i Komunikacji Społecznej

Uniwersytet SWPS, Filia we Wrocławiu

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr. Piotra Sypeckiego

„Zasada równości w dostępie do zatrudnienia”

sporządzona dla

Komisji Uniwersytetu Łódzkiego ds. Stopni Naukowych

w dyscyplinie nauki prawne

W myśl art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz.742), zwanej dalej w treści recenzji „ustawą” i mającej zastosowanie w tym postępowaniu przedmiotem recenzji w postępowaniu o nadanie stopnia doktora jest w szczególności ocena czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, czy wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

1. W dzisiejszych czasach, które są naznaczone szczególnie intensywnym rozwojem technologii i związanymi z tym przemianami pracy zapewnienie jednostkom dostępu na uczciwych i równych zasadach do zatrudnienia, które stanowi podstawowe źródło utrzymania, jak również niezwykle ważny element tożsamości człowiek jest problemem prawnym ważnym teoretycznie, praktycznie i społecznie. Tematyka ta nabiera coraz większego znaczenia również dlatego, że społeczeństwo polskie charakteryzuje się rosnącą różnorodnością. Wysoko oceniam zatem wybór tematu rozprawy doktorskiej.

2. Praca składa się ze wstępu, siedmiu rozdziałów podzielonych na dwie części i zakończenia. W części pierwszej, w rozdziale pierwszym zatytułowanym: Zasada równości w dostępie do zatrudnienia omówiono istotne z punktu widzenia tematu pracy pojęcia takie jak zatrudnienie, dostęp do zatrudnienia, prawo do pracy, jak również pojęcie równości w ujęciu filozoficznym i prawnym, a ponadto pojęcie dyskryminacji oraz jego relacje do pojęcia równości. W rozdziale drugim pod tytułem: Identyfikacja podmiotów narażonych na nierówne traktowanie w zatrudnieniu omówiono wybrane grupy podmiotów, które ze względu na określoną cechę są narażone na nierówne traktowanie. W rozdziale pierwszym, części drugiej pod tytułem: Klasyfikacja środków realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia Autor dokonuje pewnego uporządkowania środków realizacji zasady równości według wskazanych przez siebie kryteriów, to jest charakteru stosowanych środków, kryterium geograficznego, przez co rozumie badanie trzech systemów prawnych, kryterium celu rozwiązań oraz grup, do których adresowane są poszczególne rozwiązania. Rozdział drugi zatytułowany: Środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia w polskim systemie prawnym z uwzględnieniem wpływu prawa unijnego, zawiera rozważania dotyczące charakterystyki unijnych i polskich regulacji dotyczących realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia. Rozdział trzeci Doktorat poświęcił omówieniu środków realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia w amerykańskim systemie prawnym. W rozdziale czwartym pod tytułem: Środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia o charakterze politycznym i instytucjonalnym Autor omawia wpływ polityki unijnej na polskie mechanizmy realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia w formie polityk i strategii oraz podmioty, które wywierają wpływ na realizację zasady równości w dostępie do zatrudnienia. Ostatni piąty rozdział został poświęcony wewnątrzorganizacyjnym środkom realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia przede wszystkim omówieniu koncepcji zarządzania różnorodnością i jej realizacji w praktyce organizacji. W zakończeniu przedstawiono wnioski z badań.

Konstrukcja pracy polegająca na tym, że Autor na początku dokonuje analizy podstawowych pojęć takich jak np. zatrudnienie, równość oraz dyskryminacja i ich wzajemnych relacji z uwzględnieniem określonych poglądów filozoficznych mających wpływ na kształt regulacji prawnych, a następnie przedstawia analizę szczegółowych regulacji prawnych dotyczących realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia za pomocą określonych środków prawnych uważam, co do zasady za słuszną. Biorąc jednak pod uwagę rozmiar pracy i jej treść podział pracy na dwie części nie jest, moim zdaniem, zabiegiem udanym. Rozdziały pierwszy i drugi w pierwszej części pracy mają co do zasady charakter wprowadzający i teoretyczny, nie uzasadnia to samo w sobie wydzielenia ich w osobną część, nie zostało to również przekonująco uargumentowane we wstępie. Co więcej, tytuł części pierwszej nie pokrywa się z jej treścią. Pierwsza część pracy została zatytułowana: Zasada równości w dostępie do zatrudnienia i środki jej realizacji, a nie ma w niej rozważań dotyczących środków realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia. Uwagę zwraca również nierównomierna wielkość poszczególnych rozdziałów np. rozdział pierwszy w części pierwszej obejmuje trzydzieści jeden stron, a rozdział pierwszy w części drugiej dwie i pół strony. Co prawda poszczególne rozdziały pracy nie muszą być równe, powinny być jednak porównywalne, a skonstruowanie pracy w sposób proporcjonalny i adekwatny pod względem treści i objętości poszczególnych jej elementów jest ważne.

W pracy Autor odnosić się przede wszystkim do prawa polskiego i prawa Unii Europejskiej. Uważam to za słusze, ponieważ rozwój i obecny kształt krajowego prawa dotyczącego równości w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji zawdzięczamy przynależności do Wspólnoty. Zgadzam się zatem z Autorem, który twierdzi, że poszczególne polskie rozwiązania stanowią w dużym stopniu implementacje unijnych dyrektyw. Z treści pracy czytelnik może również wywnioskować, dlaczego zawarte w niej rozważania dotyczą również prawa amerykańskiego. Mankamentem jest jednak to, że Doktorant szerzej nie wyjaśnia, dlaczego analizuje prawo amerykańskie. Jest to moim zdaniem istotne nie dlatego, że system amerykański określany jako *common law*, jest

zupełnie odmienny od kontynentalnego, podzielam bowiem stanowisko, że nie wyłącza to możliwości komparatystyki, ale przede wszystkim ze względu na daleko idące różnice dotyczące istotnych elementów porządku prawnego USA. Na przykład chodzi o brak adekwatnego systemu zabezpieczenia społecznego, a biorąc pod uwagę treść pracy w szczególności problem dyskryminacji ze względu na wiek kwestia zabezpieczenia emerytalnego może mieć istotne znaczenie dla wyciąganych wniosków. Istnienie systemu emerytalnego ze stosunkowo niskim wiekiem emerytalnym w Polsce może w mojej ocenie stanowić istotny czynnik wpływający na niską aktywność zawodową osób w starszym wieku, a zatem sama niska liczba takich zatrudnionych w stosunku do USA nie pozwala przyjąć, że przyczyną takiego stanu jest istnienie barier na rynku pracy. A zatem biorąc pod uwagę wątpliwości merytoryczne, jakie może budzić kwestia odnoszenia się w rozważaniach do prawa amerykańskiego Autor powinien poświęcić więcej uwagi wyjaśnieniu już na wstępie tego, dlaczego zdecydował się analizować rozwiązania zawarte w tym prawie oraz odnieść się do potencjalnych mankamentów takiego rozwiązania. Jednocześnie pragnę podkreślić, że uważam, że np. problem rasizmu powinien być w Polsce obecnie omawiany i analizowany, zjawisko to może bowiem narastać w związku z napływem imigrantów i zmianami, jakie w krótkim czasie zachodzą w strukturze polskiego społeczeństwa. Niezależnie od powyższego rozważania dotyczące prawa amerykańskiego, są ciekawe i wzbogacają pracę.

Moim zdaniem wywody zwłaszcza te dotyczące kwestii istotnych z uwagi na temat pracy jak np. dostęp do zatrudnienia powinny być pogłębione. Doceniam natomiast rozważania dotyczące pojęcia równości, w których Doktorant pokazał złożony charakter tego pojęcia oraz to, że sięgnął do szerokiego zestawu literatury nie tylko z obszaru prawa, podobnie w przypadku pojęcia dyskryminacji. Na pozytywną ocenę zasługuje również ilustrowanie omawianych zagadnień danymi statystycznymi. Dane empiryczne pozwalają bowiem np. lepiej ocenić znaczenie praktyczne i społeczne rozważań teoretycznych.

Ciekawe są wywody Doktoranta dotyczące wykorzystania procesów automatycznych do przetwarzania danych w procesie rekrutacji. Podzielałam stanowisko Autora, że polskie przepisy dotyczące omawianych w pracy zagadnień różnią się zakresem zastosowania zarówno pod względem przedmiotowym jak i podmiotowym. Niewątpliwie również zestaw kryteriów dyskryminacji, który w niektórych aktach prawnych ma charakter zamknięty, może i powinien ulegać rozszerzeniu. Ważne jest zwrócenie przez Autora uwagi na to, że oprócz istnienia określonych regulacji materialnoprawnych dla ochrony kandydatów do pracy istotne znaczenie ma odpowiednie zabezpieczenie możliwości dochodzenia praw i zauważalna w Polsce mniejsza skłonność osób do dochodzenia swoich praw związanych z naruszeniem zakazu dyskryminacji. W tym kontekście słusznie Doktorant zwraca uwagę na działania podejmowane nie tylko przez podmioty publiczne, ale również organizacje pozarządowe, które w obszarze budowania świadomości społeczeństwa i wsparcia osób dyskryminowanych wykonują ogromną pracę. Za ciekawe uważam rozważania dotyczące koncepcji zarządzania różnorodnością oraz dobrych praktyk, pokazujące jak świadomi pracodawcy mogą poprzez podejmowanie odpowiednich działań przyczynić się do zwiększenia dostępu do zatrudnienia przez grupy napotykające na bariery w dostępie do zatrudnienia. Ważne jest zwrócenie przez Doktoranta uwagi na to, że przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu może stanowić również realizację zasady równości w dostępie do zatrudnienia i w związku z tym na obszar ekonomii społecznej. Miejscami praca ma charakter sprawozdawczy Autor przedstawia rzetelnie stanowiska prezentowane w literaturze i orzecznictwie nie zawsze prezentując jednak swoje stanowisko w omawianej kwestii, co jest szczególnie ważne w pracach naukowych (np. s. 103).

Główną tezę pracy jest stwierdzenie, że katalog mechanizmów realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia w polskim systemie prawa cechuje się wewnętrzną niespójnością, a zakres ochrony różni się w zależności od podstawy zatrudnienia. Doktorant formułuje w pracy ważne postulaty co do usprawnienia funkcjonujących w Polsce mechanizmów realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia zwracając uwagę na potrzebę

wyrównania zakresu ochrony podmiotów ubiegających się o zatrudnienie niezależnie od jego podstawy. Ciekawy jest postulat umożliwienia korzystania przez podmioty, które nie zostały dotknięte bezpośrednio działaniami dyskryminacyjnymi z *actio popularis*. Zgadzam się z postulatem, aby w szerszym zakresie regulować w kodeksie pracy postępowanie rekrutacyjne, zwłaszcza w zakresie dopuszczalnych narzędzi czy treści ogłoszeń, a ponadto sformułowania jasnych wytycznych co do działań pozytywnych. Wydaje mi się również słuszne stanowisko o niskiej świadomości społeczeństwa polskiego w kwestiach równego traktowania, dlatego podobnie jak Doktorant uważam za niezwykle ważną i ciągle niewystarczającą, edukację społeczeństwa w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu.

W pracy wykorzystano, co do zasady wystarczający zestaw literatury i orzecznictwa, z których Autor uczynił właściwy użytek. Zwrócić jednak należy uwagę na brak w bibliografii np. monografii Katarzyny Sękowskiej-Kozłowskiej, *Między obowiązkiem a przyzwoleniem Środki wyrównawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka*, Warszawa 2021, ponieważ zawarte w niej rozważania mogłyby pomóc Autorowi w warstwie teoretycznej i metodologicznej. Autorka ta wyjaśniła np. w sposób przejrzysty pojęcie „środków wyrównawczych” i różnice pomiędzy tymi środkami, a innymi działaniami antydyskryminacyjnymi.

Zastosowana w pracy metoda dogmatyczno-prawna nie budzi co do zasady zastrzeżeń. We wstępie ogólnie określono pole badawcze i tezę badawczą. Autor analizuje treści przepisów ustaw, wypowiedzi doktryny i orzecznictwa oraz formułuje na tej podstawie wnioski na temat prezentowanych problemów. Brakuje szerszego wyjaśnienia i uzasadnienia zastosowania określonej kategorii logicznej (klasyfikacji) przy dokonywaniu podziałów np. środków realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia, czy analizie pojęć. Pomimo, że w pracy znajdują się rozważania o prawie amerykańskim, Autor nie stosuje metody porównawczej we właściwym dla niej znaczeniu.

Wysoko oceniam to, że Autor posługuje się dobrym i zrozumiałym językiem prawniczym. W redakcja rozprawy występują pewne uchybienia, ale nie wpływają one na komunikatywność tekstu i ogólną ocenę recenzowanej pracy. Utrudnia jednak zapoznanie się z pracą to, że kolejne rozdziały nie rozpoczynają się od nowej strony.

Wskazane powyżej usterki pracy oraz zasygnalizowane wątpliwości co do poprawności zawartych w niej niektórych wywodów nie przekreślają wartości pracy. Rozprawa doktorska mgr Piotra Sypeckiego: Zasada równości w dostępie do zatrudnienia stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dziedzinie prawa pracy oraz Jego umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, może więc zostać przyjęta i dopuszczona do publicznej obrony.

dr hab. M. Lewandowicz–Machnikowska, prof. Uniwersytetu SWPS