

Białystok, dnia 12 lutego 2025 r.

Dr hab. Wioletta Witoszko, prof. UwB

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr. Piotra Sypeckiego
pt. „Zasada równości w dostępie do zatrudnienia”**

w związku z powołaniem mocą postanowienia Komisji Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki prawne z dnia 22 listopada 2024 r. do pełnienia funkcji recenzenta rozprawy doktorskiej Pana mgr. Piotra Sypeckiego przedkładam recenzję rozprawy doktorskiej pt. „Zasada równości w dostępie do zatrudnienia” przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Krzysztofa Stefańskiego, prof. UŁ.

1. Ocena wyboru tematu rozprawy

Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest zagadnienie dostępu do zatrudnienia, którą Autor rozumie jako możliwość podejmowania pracy przez jednostkę. Zwraca też uwagę na to, że służące temu rozwiązania mają charakter prawny, ale także wynikają z przyjmowanych polityk społecznych lub koncepcji zarządzania ludźmi. Uzasadnia to Jego zdaniem także podjęcie pozaprawnych problemów dostępu do zatrudnienia, choć w ograniczonym zakresie, gdyż ich celem będzie wskazanie rozwiązań służących wspieraniu środków prawnych. Przedmiotem badań Autora są więc zróżnicowane mechanizmy służące zapewnieniu równości w dostępie do zatrudnienia.

Problematyka podjęta w recenzowanej pracy nie była dotychczas przedmiotem pogłębionej analizy w doktrynie w postaci opracowania monograficznego, jednak są opracowania artykułowe, które prezentują wybrane aspekty zagadnienia dostępu do zatrudnienia. Należy zauważyć, że uprawnienie dostępu do zatrudnienia jest skorelowane z prawem do pracy, które z kolei było przedmiotem obszernych opracowań, zob. Z. Góral, „Prawo do pracy, Studium prawa polskiego w świetle porównawczym”, Łódź 1994; Z. Góral,

„Prawo do pracy, polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy”, w: „System prawa pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy”, red. K. W. Baran, M. Włodarczyk, Warszawa 2018; M. Paluszkiewicz, „Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona”, Łódź 2019.

Inaczej jest w przypadku zasady równości oraz związanej z nią zasady zakazu dyskryminacji. Powstały już bowiem monografie omawiające wymienione zasady lub ich stosowanie na tle wybranych kryteriów dyskryminacyjnych. Przykładowo: 1) „Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu”, red. J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021; 2) M. Domańska, „Zakaz dyskryminacji ze względu na więcej niż jedno kryterium zabronione”, Warszawa 2019; 3) M. Szablowska – Juckiewicz, „Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania”, Warszawa 2019; 4) Z. Góral (red.), „Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym”, Warszawa 2017. Natomiast wśród opracowań artykułowych można wymienić: A. Ludera – Ruszel, Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność w zakresie zatrudnienia, w: Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu, red. J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 249 i n.; A. Kosut, Równość i sprawiedliwość w dostępie do zatrudnienia, *Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska*, 2015, vol LXII, 2 sectio G.

Z powyższego wynika, że zarówno tematyka równości, dyskryminacji w zatrudnieniu, prawa do pracy oraz dostępu do zatrudnienia była podejmowana w literaturze. Zamiarem Autora stała się jednak analiza zasady równości w sposób zawężający jedynie do obszaru dostępu do zatrudnienia. Przy takiej koncepcji pracy pominięto więc naruszenie zasady równości na etapie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, kształtowania warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (zob. art. 18(3a) k.p.). Analizą nie została także objęta instytucja dostępu do zatrudnienia w całości, gdyż Autor pominął wątki dotyczące wymogów do zatrudnienia, rygorów selekcyjnych, które mogą stanowić bariery w dostępie do zatrudnienia w określonym zawodzie lub na określonym stanowisku. W rezultacie niniejsza rozprawa doktorska przedstawia aspekt równości w dostępie do zatrudnienia. Dostęp do zatrudnienia jest problematyką ważną zarówno z teoretycznego jak i społecznego punktu widzenia. Dotyczy bowiem dostępu do zatrudnienia osób charakteryzujących się różnymi cechami, które mogą spowodować nierówne traktowanie. W praktyce bowiem nadal zauważa się problemy w dostępie do zatrudnienia ze względu np. na niepełnosprawność lub płeć. Podjęcie szerszej analizy tych zagadnień może przyczynić się do uporządkowania stanu wiedzy w tym obszarze oraz do wypracowania dalszych środków zaradczych. Ponadto zauważyć należy rozwój

ustawodawstwa antydyskryminacyjnego, zarówno unijnego jak i polskiego, różnych form wykonywania pracy, nowoczesnych technologii, stąd potrzeba poszukiwania coraz lepszych rozwiązań w kształtowaniu zakresu ochrony osób zagrożonych dyskryminacją.

Podsumowując, należy stwierdzić, że wybór tematu rozprawy doktorskiej jest uzasadniony.

2. Ocena układu i metodologii rozprawy

Praca została podzielona na dwie części, które z kolei dzielą się na rozdziały. Pierwsza część dysertacji jest zdecydowanie krótsza, gdyż obejmuje dwa rozdziały zajmujące około 50 stron, zaś druga część pracy ma pięć rozdziałów i około 120 stron. Podsumowanie najważniejszych wątków omawianych w pracy oraz wnioski *de lege ferenda* znajdują się w zakończeniu pracy. Wątpliwości budzą nazwy obu części pracy, pierwsza z nich ma tytuł: „Zasada równości w dostępie do zatrudnienia i środki jej realizacji”, natomiast druga część: „Środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia”. Wynika z tego, że już w pierwszej części pracy mogą być omawiane środki realizacji zasady równości, tak jednak nie jest, gdyż są one przedmiotem drugiej części dysertacji. Poza tym, podział podjętych w pracy zagadnień jest uporządkowany i został zaprezentowany w odpowiedniej kolejności. Pierwsza część rozprawy przedstawia problematykę ogólniejszą, jak pojęcie: zatrudnienia, zasady równości, dyskryminacji; zakres podmiotowy osób narażonych na nierówne traktowanie. Druga część pracy omawia prawne oraz pozaprawne środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia.

W pracy wykorzystano przede wszystkim metodę analizy teoretyczno – prawnej, która uzupełniona została metodą historyczno – prawną. Omówienie systemu prawa amerykańskiego pozwoliło odwołać się do metody prawno-porównawczej. Autor sięgnął także do metody socjologicznej, gdyż przedstawił wyniki badań omawianych kwestii w praktyce np. w odniesieniu do kryteriów dyskryminacyjnych. W dysertacji została wykorzystana także analiza aksjologiczna w odniesieniu m.in. do Konstytucji RP, choć ogólnie w niewielkim zakresie. Metoda syntezy, która pozwoliła na sformułowanie uogólniających wniosków, została zastosowana zarówno w poszczególnych rozdziałach, jak i w zakończeniu pracy. Przeprowadzone analizy są prawidłowe i ujawniają dobrą znajomość podjętego tematu przez Autora. W pracy jednak rzadko została wykorzystana metoda dogmatyczno – prawna, która jest istotnym narzędziem w przygotowaniu prac naukowych.

3. Merytoryczna ocena pracy

Celem pracy wyrażonym w dysertacji jest podjęcie badań w kierunku rozwinięcia aktualnego stanu wiedzy o równości w zatrudnieniu, w tym wykazanie słabości obecnych rozwiązań. Sięgnięcie do przykładu amerykańskich działań w tym zakresie może stanowić źródło sugestii dla polskiego ustawodawcy. Ograniczenie analizy zasady równości do instytucji dostępu do zatrudnienia, zdaniem Autora, uzasadnia wielość podejść do kwestii równości oraz odmienność regulacji. Celem badań jest więc skonstruowanie środków, które zmierzają do zapewnienia równości w dostępie do zatrudnienia. Obecne rozwiązania są bowiem niespójne. Główną tezę badawczą recenzowanej pracy jest twierdzenie, że katalog mechanizmów realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia w polskim systemie powinien być rozszerzony.

W pierwszej części rozprawy zostały przedstawione kwestie pojęciowe, jak pojęcie zatrudnienia, dostęp do zatrudnienia oraz prawo do pracy. W pojęciu zatrudnienia Autor wyjaśnił, że obejmuje ono zróżnicowane formy wykonywania pracy, jednakże ze względu na znaczące odrębności między nimi np. do stosunków służbowych, rozważania zostaną ograniczone do zatrudnienia pracowniczego oraz wybranych form niepracowniczego zatrudnienia. Należą do nich zatrudnieni pozostający w zbliżonej sytuacji do pracowników oraz do których stosuje się prawo pracy. Autor ma tu na myśli zatrudnienie cywilnoprawne oraz samozatrudnienie.

W zakresie pojęcia dostępu do zatrudnienia Autor zauważył, że nie jest to pojęcie zdefiniowane w prawie ani w doktrynie. W związku z tym, nie stanowi przedmiotu głębszej refleksji. Autor wyjaśnia, że na potrzeby rozprawy dostęp do zatrudnienia będzie dotyczyć przede wszystkim nawiązania stosunku pracy z konkretnym pracodawcą. Analizie zostały poddane przepisy dotyczące procesu rekrutacji, a więc te zakazujące dyskryminacji oraz regulujące przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę. Można jednak dostęp do zatrudnienia rozumieć szerzej i uwzględnić instytucje zwiększające szanse na zatrudnienie, jak środki aktywizacji zawodowej z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz działania wyrównawcze. Mają one służyć określonym grupom, które doświadczają nierówności na rynku pracy.

Pojęcie prawo do pracy zostało przedstawione w ujęciu prawa międzynarodowego, w tym unijnego oraz prawa polskiego. Przedstawione ustawodawstwa regulują w zróżnicowany sposób zakres prawa do pracy. W konkluzjach Autor stwierdza, że prawo do pracy nie jest

postrzegane jako prawo podmiotowe, wykazuje silny związek funkcjonalny z zasadą wolności pracy, a także tworzy ogólne ramy do zapewnienia dostępu do zatrudnienia.

Z kolei pojęcie równości zostało przedstawione w definicji słownikowej, filozofii społecznej oraz jako pojęcie prawne, w tym unijna koncepcja równości, jej relacja do pojęcia wolności i sprawiedliwości. W tym rozdziale analizie poddano także pojęcie dyskryminacji oraz relacji zasady równości do zasady dyskryminacji.

Rozdział drugi prezentuje grupy narażone na nierówne traktowanie oraz grupy zagrożone wykluczeniem społecznym, które Autor wyodrębnił na podstawie określonych kryteriów, jak mniejszości narodowe, migranci, płeć, wiek, niepełnosprawność oraz inne grupy. W tym rozdziale zostały przedstawione także dane statystyczne dotyczące zatrudnienia w różnych grupach. Wynika z nich przykładowo, że poziom zatrudnienia kobiet jest niższy w porównaniu z mężczyznami.

Cześć 2 pracy przedstawia środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia. W pierwszej kolejności Autor omówił klasyfikację tych środków, przyjmując zróżnicowane kryteria, takie jak np. charakter środków, kryterium geograficzne, kryterium celu, a także grupy do których są adresowane. W rozdziale drugim omawiane są unijne źródła prawa antydyskryminacyjnego od pierwotnego po prawo wtórne. Została w nim przedstawiona ewolucja rozszerzenia ochrony przed dyskryminacją w kolejnych dyrektywach UE. Innym przykładem kształtowania się unijnego prawa antydyskryminacyjnego jest dyskryminacja pozytywna, która przejawia się preferencyjnym traktowaniem jednej grupy zmierzającej do usunięcia rzeczywiście istniejących nierówności. Następnie omówione zostały polskie regulacje prawne w zakresie równości w dostępie do zatrudnienia, jak Konstytucja RP, kodeks pracy, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa równościowa, ustawa o związkach zawodowych, kodeks karny. W prawie polskim określone rozwiązania prawne zostały podzielone pomiędzy różnymi aktami prawnymi, co prowadzi do tego, że przepisy różnią się zakresem ich zastosowania. Przykładowo kodeks pracy przewiduje otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych, zaś ustawa równościowa – zamknięty katalog. Ponadto zakres ochrony może różnić się w zależności od podstawy zatrudnienia.

Kolejnym aspektem realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia są mechanizmy wyrównywania szans, do których Autor zaliczył: uprzywilejowanie wyrównawcze (Konstytucja), działania pozytywne (kodeks pracy, ustawa równościowa), aktywizacja zawodowa. W tej części analizie zostało poddane także zagadnienie wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami, w tym zatrudnienie chronione,

wyrównywanie szans na otwartym rynku pracy (system wskaźnikowo-kwotowy), pierwszeństwo w zatrudnieniu.

Rozdział trzeci omawia środki realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia w prawie amerykańskim, w tym prawo federalne, katalogi kryteriów dyskryminacyjnych. W tej części przedstawiono także zjawisko *subtle discrimination* związane z kierowaniem się stereotypami oraz akcje afirmatywne. Te ostatnie związane są z działaniami, które mają wyeliminować dyskryminację oraz uniemożliwić ją w przyszłości.

Rozdział czwarty dotyczy środków służących realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia o charakterze politycznym oraz instytucjonalnym. W tej części zostały omówione polityki oraz strategie unijne w zakresie realizacji zasady równości, a także rola poszczególnych organów państwa, jak Rzecznika Praw Obywatelskich, Pełnomocnika do spraw Równego Traktowania, Państwowej Inspekcji Pracy, organizacji pozarządowych.

Celem rozdziału piątego było zbadanie innych środków niż prawne w realizacji zasady równości w dostępie do zatrudnienia. Wśród nich analizie została poddana koncepcja zarządzania różnorodnością oraz inne dobre praktyki.

W zakończeniu pracy podsumowano najważniejsze wątki omawiane w pracy, choć nie w pełnym zakresie, np. brakuje konstatacji odnośnie pojęcia równości w zatrudnieniu oraz jej elementów. Zasadniczo ze sformułowanymi wnioskami *de lege lata* oraz *de lege ferenda* należy się zgodzić. Jest to wartościowa część pracy, gdyż w sposób syntetyczny przedstawia ocenę przydatności określonych środków prawnych oraz pozaprawnych w przestrzeganiu zasady równości w dostępie do zatrudnienia. Cel pracy został więc zrealizowany. Jednym z interesujących wniosków w pracy jest zrównanie ochrony kandydatów do pracy oraz innych osób wykonujących pracę na etapie rekrutacji. Kolejny postulat także zasługuje na poparcie, a mianowicie udział innego podmiotu (organu) w działaniach na rzecz ochrony interesów poszkodowanych, który byłby pomocny w dochodzeniu odpowiednich roszczeń. W obecnym stanie działalność Państwowej Inspekcji Pracy jest bowiem niewystarczająca i brakuje jej narzędzi. Ciekawym postulatem, choć do rozważenia jest propozycja wprowadzenia do kodeksu pracy regulacji dotyczących procesu rekrutacji oraz zasad formułowania ogłoszenia o pracę. W obecnym stanie prawnym kodeks pracy chroni zakres danych pozyskiwanych od kandydata ubiegającego się o zatrudnienie. Poszerzenie regulacji kodeksowych stworzyłoby większe gwarancje ochrony, jednakże byłoby pożądane – aby z punktu widzenia zasady równości – rozstrzygnąć także te kwestie w stosunku do osób ubiegających się o zatrudnienie niepracownicze. Kolejny postulat dotyczący sformułowania wytycznych w zakresie działań pozytywnych zasługuje na poparcie, jednakże Autor mógłby wskazać propozycje takich

rozwiązań. Z aprobatą należy odnieść się także do stanowiska Autora, iż w polskim systemie prawnym, działania wyrównawcze powinny być kierowane przede wszystkim do osób z niepełnosprawnościami oraz do osób starszych, które w większym stopniu spotykają się z barierami na rynku pracy oraz cechują się niższą aktywnością zawodową. Jednakże działania te powinny być zróżnicowane, gdyż każda grupa ma inne trudności.

Rozważania przeprowadzone w dysertacji są prawidłowe, zaś wywiedzione z nich wnioski są interesujące, choć w części niezbyt odkrywcze. Trzeba także zauważyć, że analizy przedstawionych zagadnień w pracy są syntetycznie zaprezentowane, jednak w wielu miejscach zbyt skrótowo, co przełożyło się na niezbyt obszerną rozprawę doktorską obejmującą łącznie 207 stron.

Na podkreślenie zasługują rozważania dotyczące systemu amerykańskiego. Można byłoby w szerszym zakresie wykorzystać metodę porównawczą i sięgnąć do rozwiązań krajów UE. Jednak warto docenić nakład pracy Autora, w tym także zebranie zróżnicowanych materiałów, danych statystycznych, odwołanie do wielu aktów prawnych, w tym międzynarodowych, unijnych oraz krajowych. Pozwoliło to na zaprezentowanie szerszej perspektywy aspektów równości w dostępie do zatrudnienia, nie tylko prawnej, ale także na tle polityki UE, działalności organów państwa, organizacji pozarządowych. Z drugiej strony, ze względu na ograniczony zakres analizy prawnych instytucji i zbyt skrótowe ich przedstawienie należy stwierdzić, że poziom naukowy przygotowanej rozprawy jest średnio zadowalający. W szerszym zakresie, analizy wymagałoby ustalenie zakresu ochrony w dostępie do zatrudnienia w przypadku różnych form zatrudnienia. Autor bowiem zwraca uwagę, że poziom ochrony może różnić się w zależności od podstawy zatrudnienia oraz, że ustawa równościowa nie chroni osób podejmujących zatrudnienie w formach niepracowniczych w dostępie do zatrudnienia. Wydaje się, że tematyką wartą podjęcia w pracy byłoby także zagadnienie równości w dostępie do zatrudnienia w pracy platformowej bądź z wykorzystaniem innych nowoczesnych technologii. Warto byłoby także podjąć wątek roszczeń, które przysługują osobom poszkodowanym w wyniku naruszenia zasady równości w dostępie do zatrudnienia.

4. Ocena formalna pracy oraz wykorzystane źródła

Recenzowana praca doktorska jest napisana klarownym językiem, zaś wywód jest uporządkowany i prowadzony w oparciu o samodzielną analizę powoływanych źródeł. Jednakże ceną skrótości rozważań jest mniejszy stopień zrozumienia niektórych wątków. System cytowań jest prawidłowy. Bibliografia jest starannie przygotowana, choć można byłoby

w szerszym zakresie wykorzystać literaturę przedmiotu. W pracy występują literówki, poza tym warsztatowa strona pracy zasługuje na pozytywną ocenę.

5. Konkluzje

Ostateczna ocena recenzowanej pracy doktorskiej jest pozytywna. Praca prezentuje bowiem kilka interesujących wniosków i postulatów *de lege ferenda*, więc ujawnia ogólną wiedzę teoretyczną mgr. Piotra Sypeckiego oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. W rezultacie należy stwierdzić, że recenzowana dysertacja stanowi oryginalne rozwiązanie problemu prawnego w rozumieniu art. 187 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r., poz. 1571) i może stanowić podstawę dalszych etapów postępowania o nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych dyscyplinie nauki prawne mgr. Piotrowi Sypeckiemu.

Niolette Nitosuko