

Prof. zw. dr hab. Zbigniew Góral

Łódź, 26.10.2016 r.

Katedra Prawa Pracy

Uniwersytet Łódzki

Recenzja

osiągnięcia naukowego (monografii habilitacyjnej zatytułowanej „Elastyczny czas pracy”) oraz pozostałej aktywności naukowej Pana dr. Krzysztofa Stefańskiego pt. „Elastyczny czas pracy” w związku z wszczęciem postępowania habilitacyjnego w dniu 24 lutego 2016 r.

Zgodnie z pismem Pani Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, dr hab. Agnieszki Liszewskiej, prof. nadzw. UŁ, wskazującym na decyzję Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów z dnia 30.05. 2016 r., która powołała mnie na recenzenta w przewodzie habilitacyjnym, wszczętym w dniu 24.02.2016 r., przekazuję sporządzoną przez mnie recenzję osiągnięć naukowych i pozostałej aktywności naukowej, stanowiących podstawę przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego Pana dr. Krzysztofa Stefańskiego w dziedzinie nauk prawnych, w dyscyplinie prawo.

1. Wprowadzenie

Zgodnie z art. 16 ust. 1 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 2016 r., poz. 882) warunkiem dopuszczenia do przewodu habilitacyjnego jest posiadanie przez wnioskodawcę stopnia doktora oraz osiągnięć naukowych uzyskanych po otrzymaniu stopnia doktora, stanowiących znaczny wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej oraz wykazywanie się istotną aktywnością naukową. Osiągnięcia naukowe mogą uzyskać postać bądź opublikowanego dzieła w całości lub zasadniczej części, bądź też cyklu publikacji powiązanych tematycznie (pozostałe dopuszczone w ustawie formy przejawiania się osiągnięć naukowych nie odnoszą się do rozważanego przypadku). Doktor Krzysztof Stefański jako swoje osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój prawa przedstawił monografię pt. „Elastyczny czas pracy”, wydaną przez Wydawnictwo Wolters Kluwer S.A. w 2016 r., której recenzję wydawniczą sporządził dr hab. Leszek Mitrus.

2. Ocena monografii habilitacyjnej

Nie ulega wątpliwości, że Habilitant dokonał bardzo trafnego wyboru swoich zainteresowań badawczych. Przemawia za tym kilka istotnych elementów. Problematyka dotycząca elastycznego czasu pracy jest przede wszystkim bardzo aktualna. Stanowi obecnie przedmiot ożywionych dyskusji, w której są zaangażowani nie tylko przedstawiciele nauki prawa pracy. Przyciąga ona ze zrozumiałych powodów uwagę także (a może głównie) ekonomistów oraz reprezentantów wielu innych nauk społecznych. Nie kwestionuje się dziś raczej potrzeby odchodzenia od sztywnych norm czasu pracy, spory wywołuje natomiast to, czy dążenie do większej elastyczności w tej materii jest uzasadnione w każdej sytuacji. Innymi słowy, brak jest zgodności co do jej granic i form, w jakich tendencja ta może i powinna się przejawiać. W tym właśnie zakresie szczególnie dużo mają do powiedzenia prawnicy. Wprowadzanie elastycznych form czasu pracy ma też swoje wyraźne uwarunkowania aksjologiczne. Trudno byłoby twierdzić, że jedynym dla tego procesu uzasadnieniem są interesy gospodarcze postrzegane zarówno w skali całej gospodarki, jak i indywidualnych pracodawców. Uelastycznianie czasu pracy nie może dokonywać się w sposób, który ignoruje prawa człowieka, takie choćby jak prawo do odpoczynku i związane z nim prawo do ochrony zdrowia pracujących, do ochrony ich życia rodzinnego, do prywatności i wiele innych. Z tej perspektywy ocena tej tendencji pojawiającej się na gruncie prawa pracy nie może być jednowymiarowa, musi być ona zdecydowanie bardziej złożona, uwzględniająca różne racje. Podjęcie dyskusji na temat elastycznego czasu pracy na płaszczyźnie ściśle prawnej ma dziś swoje szczególne uzasadnienie również dlatego, że ciągle żywa jest myśl o rekodyfikacji prawa pracy, a ostatnio powołana została kolejna komisja kodyfikacyjna. Jeśli doszłoby do uchwalenia nowego kodeksu pracy, to z pewnością byłoby bardzo pożądanym, aby znalazła się w nim spójna regulacja dotycząca czasu pracy, w tym także form jego uelastycznienia. To wszystko miał na uwadze Habilitant, formułując hipotezy badawcze swojej książki, wskazując je również w Autoreferacie.

Za klarowną należy uznać kompozycję recenzowanego opracowania, choć oczywiście można sobie wyobrazić także inne sposoby prezentowania tytułowego zagadnienia. Habilitant rozpoczyna od Wstępu. Nie jest on nadmiernie rozbudowany. Znalazło się w nim przede wszystkim uzasadnienie wyboru przedmiotu zainteresowań naukowych. W krótkim wywodzie temu poświęconym znajdujemy wskazanie najważniejszych powodów, ze względu na które tendencja do skracania czasu pracy jest obecnie jedną z ważniejszych tendencji charakteryzujących rozwiązania z zakresu zarządzania czasem pracy. W drugiej części

Wstępu Habilitant przedstawił strukturę pracy, zarysowując główne wątki, jakie zostały podjęte w kolejnych rozdziałach. Można było oczekiwać, że wyraźniej wyartykułuje w tym właśnie miejscu tezy, które będzie starał się w swych rozważaniach udowodnić. Można je jednak w jakiejś mierze odkodować z dokonanej charakterystyki zawartości poszczególnych rozdziałów. Nieco bardziej wyraźnie została podkreślona konieczność unikania jednostronności spojrzenia na badane zjawisko, co przybiera postać nieuzasadnionego utożsamiania tendencji do uelastyczniania czasu pracy z realizacją wyłącznie celów pracodawców. O ile kompozycja książki nie nasuwa uwag, to pewne wątpliwości dotyczą sposobu sformułowania jej tytułu. Brakuje w nim pewnego odniesienia do całości prawnej regulacji czasu pracy.

Rozważania zamieszczone w rozdziale I mają charakter wprowadzenia do głównego wątku, który wynika z tytułu monografii. Habilitant uznał za potrzebne przede wszystkim dokonanie pewnych wyjaśnień pojęciowych. Uwagi tu poczynione nie stanowią jednak szczególnie pogłębionej analizy wyjaśnianych pojęć. Ich zadaniem jest raczej uporządkowanie stosowanej terminologii i przyjęcie pewnej w tej materii konwencji, która będzie respektowana w dalszej części wywodów. Chodzi tu o dwa najważniejsze dla tych wywodów pojęcia: czasu pracy i elastyczności czasu pracy. Pisząc o czasie pracy Habilitant wychodzi od definicji wynikającej z polskiego kodeksu pracy, ale konfrontuje ją również z nieco innym ujęciem, z jakim mamy do czynienia na gruncie prawa UE. Dochodząc do wniosku, że – pomimo niejednoznaczności formuły unijnej – polska definicja czasu pracy nie odbiega w sposób zasadniczy od regulacji zawartej w dyrektywie 2003/88/WE, zauważa, iż trudno jednak mówić tu o pełnej zgodności (np. w zakresie dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych). Z oczywistych powodów szczególne znaczenie ma sposób, w jaki w recenzowanej monografii definiuje się elastyczność czasu pracy. Trudności, jakie się z tym wiążą, wynikają z braku definicji pochodzącej od samego prawodawcy. Jest to pojęcie, jakim operuje się nie w tekstach prawnych, lecz w opracowaniach dotyczących tych tekstów, a więc w języku prawniczym. Habilitant słusznie zauważa, że najprościej byłoby przyjąć definicję negatywną, zgodnie z którą elastyczny czas pracy jest zaprzeczeniem tradycyjnego ujęcia odwołującego się do sztywnych norm. Nie jest to jednak z pewnością podejście zbyt instruktywne. W rezultacie skłania się do uznania wielopłaszczyznowości tego pojęcia uwzględniającej możliwość dostosowywania wymiaru i organizacji czasu pracy do potrzeb stron stosunku pracy, przy czym traktuje to jako element szerszej tendencji do uelastyczniania zatrudnienia. Wydaje się, że takie rozumienie elastyczności czasu pracy jest w akceptowalne i

stanowi dobry punkt wyjścia do bardziej pogłębionych badań, uwzględniających nie tylko aspekty prawne, ale również ekonomiczne i społeczne. Takie wielopłaszczyznowe spojrzenie ujawnia się w toku dalszych wywodów.

Rozdział II zawiera prezentację elastycznego czasu pracy w świetle prawa europejskiego, w jakimś stopniu również międzynarodowego (wykorzystanie w książce dorobku MOP wydaje się niewystarczające), a także porównawczego. Stosunkowo zwięzła jest część „europejska” rozdziału, co nie musi być oceniane jako jego wada, choć jednak należałoby poświęcić tej problematyce więcej miejsca. Habilitant podjął na ogół udaną próbę przedstawienia zarówno historii kształtowania się elastycznego czasu pracy w normach prawnych i w dokumentach programowych UE, stanu obecnego, zwłaszcza w kontekście powołanej wyżej dyrektywy dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (wywody te zdają się być nazbyt skrótowe, choć z drugiej strony do szczegółowych unormowań dyrektywy Habilitant wiele razy powraca w późniejszych fragmentach monografii), jak i dyskusji zmierzających do nowelizacji obowiązujących przepisów. Stanowi to dobry punkt wyjścia do wywodów kluczowych w książce, a dotyczących oceny polskich rozwiązań prawnych odnoszących się do tytułowej materii. W podobnych kategoriach należy postrzegać drugą część rozdziału, już bardziej rozbudowaną, zawierającą uwagi na temat regulacji prawnych elastycznego czasu pracy w prawie pracy wybranych państw obcych. O zestawie badanych z tej perspektywy systemów prawa nie przesądził przypadek. Jak wynika z wyjaśnień Habilitanta (w książce i autoreferacie), Jego celem było uwzględnienie unormowań prawnych zróżnicowanych z punktu widzenia sposobu podejścia do wdrażania elastycznego czasu. W efekcie przedmiotem swojego zainteresowania uczynił prawo pracy niemieckie, austriackie, holenderskie i brytyjskie. Nie kwestionując dokonanego wyboru, wydaje się jednak, że wiele ciekawych w rozważanej materii doświadczeń mają także państwa z innych regionów europejskich (jeśli pominąć obszar Ameryki Płn. i mało znane, ale jakże fascynujące - zwłaszcza z punktu widzenia zarządzania czasem pracy - ustawodawstwa i praktykę państw Dalekiego Wschodu). Jak można sądzić, bardzo instruktywne byłoby bliższe przyjrzenie się rozwiązaniom, jakie w badanym przedmiocie znane są chociażby we Francji, a jeszcze bardziej w wybranych państwach Europy Środkowej i Wschodniej, których ustawodawstwo ma nie tylko podobne do polskiego uwarunkowania historyczne, ale również obecnie funkcjonuje w zbliżonych realiach społeczno-gospodarczych. Szkoda, że Autor poprzestaje tylko na kilku wzmiankach o rozwiązaniach przyjętych w badanej materii na Węgrzech i w Czechach.

Wywody zawarte w rozdziale II mają tworzyć płaszczyznę, która ma pozwolić na dokonywanie porównań europejskich i znajdujących się w niektórych obcych systemach prawnych unormowań dotyczących elastycznego czasu pracy z prawem polskim, a następnie – biorąc pod uwagę inspiracje płynące z tej konfrontacji - na sformułowanie propozycji rozwiązań, które mogłyby być wykorzystane w polskim prawie pracy. Habilitant trafnie podkreśla, że idea elastyczności czasu pracy nie jest zupełnie obca polskiemu ustawodawstwu. Wykazuje to w rozdziale III. W części pierwszej tego rozdziału przedstawia ewolucję regulacji czasu pracy w Polsce. Wywody te mają przede wszystkim charakter opisowy (może nawet nadmiernie opisowy). Nie oznacza to jednak, że ten fragment książki jest pozbawiony jakichkolwiek pogłębionych refleksji, nacechowanych krytycznym spojrzeniem Autora pod adresem dotychczasowych wypowiedzi doktrynalnych i przyjmowanych w przeszłości rozwiązań legislacyjnych. Głównym Jego celem jest ustalenie, w jakiej mierze przejawy elastyczności czasu pracy występowały na poszczególnych etapach kształtowania unormowań dotyczących tej materii. Rozważania zamieszczone w tym rozdziale koncentrują się jednak przede wszystkim na analizie obecnego stanu prawnego pod kątem występowania w nim instrumentów ukierunkowanych na uelastycznienie czasu pracy. Realizując to zadanie zwraca swoją uwagę w pierwszej kolejności na różne systemy czasu pracy, jakie są przewidziane w polskich przepisach prawnych. Nie ulega wątpliwości, że poszczególne systemy są mniej lub bardziej podatne na ich liberalizację. Niektóre tylko z nich niejako ze swej natury wpisują się w tendencje uczynienia czasu pracy bardziej elastycznym. Dotyczy to w pierwszej kolejności równoważnego czasu pracy, ale także systemu czasu pracy przerywanego czy ruchomego. Do tego trzeba jeszcze dodać system pracy weekendowej. Habilitant oczywiście to dostrzega, co znajduje swój wyraz w takim sformułowaniu, jak to dotyczące równoważnego czasu pracy, zgodnie z którym zapewnia on „najdalej idącą elastyczność w dostosowaniu pracy pracowników do potrzeb pracodawcy” (s. 134). Z kolei w odniesieniu do systemu przerywanego czasu pracy, jako pomocnego w uelastycznieniu organizowania pracy, zwraca uwagę na to, że daje on możliwości „przystosowania pracowników do realnych potrzeb wynikających z różnic pomiędzy poszczególnymi porami dnia” (s. 145). Pomija jednak w tym miejscu zagrożenia, jakie przerywany czas pracy rodzi dla innych istotnych wartości w życiu pracownika (choćby możliwości efektywnego odpoczynku). Jeśli chodzi o ruchomy czas pracy, to jego wprowadzenie do kodeksu pracy stanowiło – zdaniem Habilitanta – „ważny krok w kierunku elastyczności regulacji o czasie pracy” (s. 163), przy czym w tym przypadku ważne jest dostrzeganie zarówno interesów pracodawcy, jak i pracowników. Interesy tych ostatnich stanowią natomiast dominujący

powód ustanowienia możliwości pracy weekendowej, która wprowadzana jest wszak na pisemny wniosek pracownika (s. 149). Ocena innych systemów czasu pracy jako realizujących tendencję do uelastycznienia czasu pracy nie jest już tak bardzo jednoznaczna. Dotyczy to przede wszystkim podstawowego systemu, który jest jednak oparty na zasadzie ośmiogodzinnego dnia pracy. W kontekście elastyczności można natomiast postrzegać zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Problemатyczne jest traktowanie w tych kategoriach zadaniowego czasu pracy. Z pozoru daje on największe możliwości jego elastycznej organizacji, skoro czas wykonywania zadania zależy prawie wyłącznie od pracownika, któremu powierzono określone zadanie (nie wiążą go żadne normy czasu pracy, jeśli tylko termin wykonania zadania został właściwie ustalony). Samodzielność, jaką w tym zakresie on dysponuje w pewnym stopniu przesłania jednak kwestie związane z czasem pracy, choć z pewnością posiadają one i w tym przypadku swoją doniosłość, na co m.in. wskazuje miejsce regulacji tego sposobu zatrudniania pracowników. Wydaje się, że Habilitant mógł w szerszym zakresie ustosunkować się do odmiennych od swojego zapatrywań w tej materii. Zaliczenie systemu skróconego tygodnia pracy do instrumentów elastycznego czasu pracy może też wzbudzać pewne wątpliwości. Wydawałoby się, że system ten jest wyrazem innej tendencji niż ta, która znajduje swoje odzwierciedlenie w tytule monografii. Chodzi tu przede wszystkim o tendencję do skracania czasu pracy. Jeśli jednak spojrzeć się na system skróconego tygodnia pracy jako na – co proponuje Habilitant – odmianę równoważnego czasu pracy, co znajduje uzasadnienie w obowiązujących przepisach prawnych, to radykalnie zmienia to perspektywę badawczą. Rozważanie pracy w godzinach nadliczbowych w kontekście elastyczności czasu pracy może także nasuwać pewne zastrzeżenia. Właściwą tendencją rozwojową regulacji prawnej dotyczącej pracy nadliczbowej jest ich ograniczanie. W istocie nie chodzi tu o uelastycznienie obowiązujących norm czasu pracy, skoro mamy do czynienia z pracą wykonywaną ponad te normy. Przyznać jednak trzeba, że zlecanie pracy w godzinach nadliczbowych może odbywać się w oparciu o sztywne zasady, ale również przybierać postać mniej lub bardziej elastyczną. Autor recenzowanej monografii analizuje przepisy prawne o godzinach nadliczbowych właśnie pod tym kątem.

Podsumowując swoje rozważania zawarte w rozdziale III, Habilitant podejmuje próbę oceny polskich unormowań z punktu widzenia stopnia ich elastyczności. Stwierdza zatem, że są one „dość elastyczne”, ale nie na poziomie, który można uznać za akceptowalny zarówno ze względu na interesy pracodawców, jak i niezbędną ochronę pracowników. Rodzi to potrzebę

poszukiwania sposobów dalszego uelastyczniania czasu pracy, godzącego te wartości. Temu właśnie poświęcony jest rozdział ostatni monografii. Z pewnością jest to rozdział najbardziej interesujący i wartościowy pod względem teoretycznym. Jego wartość polega przede wszystkim na krytycznej analizie, zwłaszcza znanych w innych systemach prawnych, sposobów uelastyczniania czasu pracy z punktu widzenia możliwości ich zastosowania w polskich warunkach. Zdaniem Habilitanta, choć należy być ostrożnym w przenoszeniu obcych wzorców na grunt rodzimego prawa pracy, to jednak niektóre z nich powinny być wnikliwie rozważone jako wyznaczające kierunki niezbędnych zmian w dotychczasowej regulacji czasu pracy, ale przy właściwym respektcie dla ochronnej funkcji prawa pracy. Oznacza to, że ewentualne zmiany nie powinny być jednowektorowe, tzn. nie mogą wychodzić naprzeciw oczekiwaniom tylko jednej ze stron stosunku pracy, a zwłaszcza pracodawców.

Wychodząc z założenia, że czas pracy jest ilościowym miernikiem obowiązku świadczenia pracy, Habilitant rozważa ewentualne zmiany w regulacji prawnej w ramach dwóch wyodrębnionych przez siebie grup. Pierwszą z nich są takie zmiany, które umożliwiają elastyczne rozłożenie w czasie świadczenia, do którego pracownik się zobowiązał. Nawiązując do dyrektywy UE z 2003 r., postuluje w pierwszym rzędzie rezygnację z ustawowej definicji doby (zawartej obecnie w art. 128 §3 pkt 1 k.p.) i tygodnia (art. 128 §3 pkt 2 k.p.). Definicje te ocenia jako mało operatywne, trudne w interpretacji w związku z brakiem należytej konsekwencji ustawodawczej, a przede wszystkim nie tylko utrudniające proces dalszego uelastyczniania organizacji czasu pracy, ale również będące przeszkodą w efektywnym stosowaniu niektórych systemów tego czasu już w polskim prawie istniejących. Uważa w związku z tym nie bez racji, że wystarczające byłoby po prostu odwoływanie się (w ślad za prawem europejskim) do pojęć „okres 24-godzinny” i „okres siedmiodniowy”. Inne zastrzeżenia zgłasza wobec regulacji dotyczącej okresów odpoczynku: dobowego i tygodniowego, które dla odmiany w polskim prawie nie zostały zdefiniowane. Odwołując się znów do dyrektywy europejskiej, należałoby przyjąć, że okresem odpoczynku jest każdy okres, który nie jest czasem pracy, nie występuje tu zatem żadna kategoria pośrednia. Jest to stanowisko dyskusyjne, nie wydaje się bowiem, że ów podział dychotomiczny zawsze się sprawdza (w prawie polskim świadczą o tym przykłady takich instytucji jak podróż służbowa, dyżur, pogotowie pracy, różne przerwy w pracy, które z pewnością trudno utożsamiać z okresami odpoczynku, a nie zawsze są wliczane do czasu pracy). Habilitant nie podjął szerzej tego wątku, koncentrując się na wyjątkach od obowiązku udzielania odpoczynku w wymiarze

zgodnym z obowiązującymi przepisami. Uznał, że wskazane w kodeksie pracy wyjątki nie są wystarczające, zwłaszcza w porównaniu do regulacji tej kwestii w prawie europejskim, co utrudnia elastyczną organizację czasu pracy. Spośród niemieckich sposobów uelastyczniania czasu pracy szczególną uwagę Habilitanta przyciągnęła instytucja kont czasu pracy. Uznał, że właśnie ona powinna w pierwszej kolejności być przetransponowana na grunt prawa polskiego. Z pewnością utworzenie dla każdego pracownika takiego indywidualnego konta, na którym można byłoby rejestrować faktycznie przepracowany czas pracy i zestawiać z czasem, jaki powinien być przepracowany w danym okresie daje duże możliwości jego uelastycznienia, przynosząc korzyści pracownikom (wypłata stałego wynagrodzenia niezależnie od liczby przepracowanych godzin, kumulowanie czasu wolnego zmniejszającego efekty wypalenia zawodowego i ułatwiającego realizację celów pozazawodowych itp.), pracodawcom (korzystanie z czasu pracy w wymiarze uzasadnionym zmieniającym się zapotrzebowaniem na pracę), a nawet całej gospodarce (stabilizowanie poziomu zatrudnienia). Wdrożenie koncepcji kont czasu pracy jest jednak niemożliwe bez odpowiednich mechanizmów przeciwdziałających zjawiskom patologicznym, jakie konta mogą generować, zwłaszcza wtedy gdy okresy bilansowania czasu faktycznie przepracowanego z czasem, który powinien być przepracowany zgodnie z obowiązującą normą są bardzo długie (zagrożenia dla zdrowia pracowników, którzy w niektórych okresach świadczą pracę przez czas nieograniczony limitem godzin nadliczbowych czy też obowiązkowym wymiarem odpoczynku). Autor monografii zdaje sobie sprawę z takich konsekwencji kont czasu pracy i z konieczności ustanowienia gwarancji zachowania uprawnień pracowniczych, poprzestając jednak na wskazaniu środków zaradczych w sposób nadmiernie ogólnikowy. Pisząc o instrumentach pozwalających na elastyczne rozłożenie w czasie świadczenia pracowniczego, Autor niewiele uwagi poświęcił kwestiom dotyczącym rozkładu czasu pracy i harmonogramom tego czasu. Podjęcie tego wątku w szerzej perspektywie mogłoby okazać się bardzo instruktywne.

Druga grupa postulowanych przez Habilitanta środków uelastycznienia czasu pracy wiąże się z możliwością modyfikowania czasowego wymiaru świadczenia pracy. W recenzowanej monografii w pierwszej kolejności została rozważona kwestia zasadności rezygnacji z dobowych i tygodniowych norm czasu pracy. Alternatywą miałoby być odwołanie się do minimalnych norm odpoczynku (odpowiednio dobowego i tygodniowego), co zdają się promować przepisy prawa międzynarodowego i unijnego. Habilitant słusznie nie akceptuje tak radykalnej zmiany, upatrując w niej realne niebezpieczeństwo nadmiernej eksploatacji

pracownika, co kłóciłoby się z ochronną funkcją prawa pracy. Jego zdaniem, wystarczającym rozwiązaniem byłoby zrezygnowanie jedynie z ośmiogodzinnej normy dobowej i pozostawienie przeciętnej 40-godzinnej normy tygodniowej z jednoczesnym uregulowaniem okresów odpoczynku. W istocie nie oznaczałoby to jednak modyfikacji czasowego wymiaru świadczenia pracy, skoro przy założeniu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy byłaby zachowana, tyle że również jako przeciętna, a nie sztywna, ośmiogodzinna norma dobową. Do zwiększenia w ujęciu czasowym rozmiaru świadczonej pracy prowadziłyby natomiast zawieranie porozumień *opt-out*, prowadzących do wydłużenia tygodniowej normy czasu pracy. Nie wydaje się, aby wystarczającym argumentem za dopuszczalnością wprowadzania tego rodzaju klauzul było wyrażenie na nie zgody przez pracownika, w myśl paremii „*volenti non fit iniuria*”. Zdrowie pracowników jest wartością, która powinna być chroniona nawet wbrew wyrażonemu przez nich stanowisku. Upowszechnienie klauzul *opt-out*, a zwłaszcza rozciągnięcie możliwości ich wprowadzania w odniesieniu do wszystkich pracowników musi w związku z tym budzić zastrzeżenia. Sceptycyzm Habilitanta co do skali stosowania tych klauzul musi zatem przekonywać. I w tym jednak przypadku można byłoby oczekiwać bardziej rozbudowanego wywodu na ten temat. Bardzo ograniczone zmiany postuluje Habilitant w zakresie dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych. W zasadzie sprowadzają się one do dyskusyjnego postulatu likwidacji rocznego limitu nadgodzin, przewidzianego obecnie w kodeksie pracy.

Dokonującej całościowej oceny monografii należy podkreślić, że dotyczy ona bardzo interesującej i niezwykle aktualnej problematyki. Nie jest ona z pewnością pierwszą w literaturze polskiego prawa pracy publikacją na ten temat, jest natomiast pierwszym monograficznym jego opracowaniem. Do niewątpliwych zalet recenzowanej monografii należy zaliczyć unikanie radykalnych, jednostronnych poglądów, co w przypadku prawnych form elastycznego zarządzania czasem pracy stosunkowo często się zdarza. Habilitant, będąc z pewnością zwolennikiem uelastycznienia czasu pracy, nie zamyka się tylko na argumentację uwzględniającą interesy pracodawców, ale prezentując swoje oceny i zgłaszając propozycje kierunków nowych rozwiązań prawnych stara się zawsze brać pod uwagę ochronną funkcję prawa pracy w tradycyjnym rozumieniu tego pojęcia, a więc eksponującą potrzebę ochrony pracowników przed dominującą pozycją drugiej strony stosunku pracy. Zwraca zatem uwagę na to, jakie zagrożenie dla zdrowia pracownika stanowią rozważane sposoby uelastyczniania czasu pracy (pod tym względem pewne uwagi rodzi wywód o przerywanym czasie pracy). Gdy stwarzają okazję do nadmiernej jego eksploatacji, zwykle odstępuje od ich promowania.

Z drugiej strony dostrzega, że elastyczny czas pracy może być niekiedy również korzystny dla pracownika i realizować w stosunku do niego koncepcję *work-life balance*. Walorem pracy jest także odwoływanie się do komparatystyki, co pozwala na właściwy dystans do polskich rozwiązań prawnych dotyczących rozważanej materii, ale także na dostrzeganie ich mankamentów i wysuwanie inspirowanych obcymi wzorcami propozycji zmian obowiązującego stanu prawnego. Na pewne aspekty recenzowanej monografii, które sprawiają, że można zgłosić pod jej adresem również wątpliwości zwróciłem uwagę wyżej. W tym miejscu można do tego dodać jeszcze jedno zastrzeżenie. Dostrzegając potrzebę zaangażowania partnerów społecznych w urzeczywistnianiu idei bardziej elastycznego czasu pracy, Habilitant poświęca temu zbyt mało miejsca, a jest to zagadnienie nie tylko ważne, ale również złożone pod względem możliwości równoważenia interesów stron dialogu społecznego, które w rozważanej materii z pewnością nie zawsze są zbieżne.

Habilitant w kilku miejscach pisze, że jego opracowanie stanowić ma zachętę do poważnej dyskusji naukowej na temat perspektyw elastycznego czasu pracy. Trzeba stwierdzić, że samo to opracowanie jest w tej dyskusji istotnym głosem. Choć Jego stanowisko jest osadzone w dotychczasowym dorobku doktryny i judykatury, to zawiera spory ładunek własnych przemyśleń. Bez wątpienia trudno będzie nie nawiązywać do przedstawionych w monografii zapatrywań, a wiele zgłoszonych propozycji z pewnością będzie przedmiotem zainteresowania w toczących się pracach nad nowym kodeksem pracy. Wszystko to pozwala stwierdzić, że recenzowana monografia może być uznana za znaczny wkład Autora w rozwój prawa pracy w ważnej jego części dotyczącej regulacji prawnej czasu pracy.

3. Ocena pozostałej aktywności naukowej Habilitanta

Uzyskany po doktoracie dorobek naukowy Habilitanta jest stosunkowo pokaźny pod względem ilościowym oraz wartościowy i różnorodny pod względem merytorycznym. Składa się nań prawie 40 publikacji: książki lub rozdziały w książkach, komentarze, artykuły, raporty, recenzje i inne opracowania. Znaczną część tego dorobku stanowią opracowania dotyczące czasu pracy, przy czym w tym zakresie Jego zainteresowania wykraczają poza to, co stanowi materię monografii habilitacyjnej, choć oczywiście była ona poprzedzona publikacjami, w których różne aspekty elastycznego czasu pracy znalazły swój wyraz. Były one przy tym zamieszczane w czołowych dla prawa pracy czasopismach (Monitorze Prawa Pracy, a zwłaszcza w Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym). Zajmował się zatem ruchomym czasem pracy i okresami rozliczeniowymi, oceniał nowe regulacje dotyczące czasu pracy

przyjmowane w związku z kryzysem ekonomicznym oraz sam proponował wprowadzenie pewnych regulacji antykryzysowych w tym zakresie. Spektrum zainteresowań badawczych Habilitanta problematyką czasu pracy jest jednak znacznie szersze. Można rzec, że jest uznanym już specjalistą w tej materii. Potwierdza to pierwsza Jego publikacja monograficzna zatytułowana „Czas pracy” (Warszawa 2013), w której w umiejętny sposób łączy wątki teoretyczne i praktyczne. Szerokie ujęcie tej problematyki znajdujemy także w opracowanej przez Niego części książki „Praxis. Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników”. Tytuł tej publikacji wskazuje nie tylko na szczególny rodzaj jej adresatów, ale również głównie na praktyczne ukierunkowanie wywodów. Świadectwem docenienia dokonań Habilitanta w tej materii jest też zaproponowanie Mu wzięcia udziału w ważnym przedsięwzięciu, jakim jest ceniony na rynku Komentarz do kodeksu pracy pod red. K.W. Barana. W wydaniu 3 tego Komentarza Habilitant skomentował, przy szerokim wykorzystaniu dorobku doktryny i orzecznictwa, przepisy Kodeksu o czasie pracy. Poza ogólnymi opracowaniami dotyczącymi czasu pracy jest także autorem wielu publikacji odnoszących się do bardziej szczegółowych kwestii z tym związanych. Często cytowane są Jego artykuły o pracy w dniach świątecznych oraz o okresach odpoczynku. Z perspektywy aksjologicznej pisał też o prawie do wypoczynku, odwołując się do nauczania Jana Pawła II. Wiele uwagi poświęcił pracy w godzinach nadliczbowych. Zajmował się również czasem pracy szczególnych kategorii zatrudnionych – telepracowników (artykuł napisany we współautorstwie) oraz marynarzy zatrudnionych na morskich statkach handlowych (raport w języku angielskim).

Innym obszarem zainteresowań badawczych Habilitanta jest prawo urzędnicze. Problematyka ta była wcześniej przedmiotem Jego pracy doktorskiej. Po obronie doktoratu wracał niejednokrotnie do niektórych jej aspektów, zwłaszcza tych, które były żywo dyskutowane w związku z kolejnymi regulacjami dotyczącymi tej materii. Za szczególnie wartościowy należy uznać Jego artykuł pt. „Nowa ustawa o służbie cywilnej – reforma czy kontynuacja”, opublikowany w *Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym* w 2009 r. Zawarł w nim bardzo krytyczną ocenę tej regulacji, do której często nawiązywali inni autorzy. Reakcją na kontrowersyjną ustawę o racjonalizacji zatrudnienia w administracji był Jego kolejny tekst (PiZS 3/2011), w którym wskazał na niekonstytucyjne unormowania zawarte w tym akcie. Przytoczona argumentacja była bardzo przekonująca, co znalazło swoje potwierdzenie w późniejszym orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego. W innych artykułach podejmował również głównie kwestie dotyczące służby cywilnej (służba przygotowawcza, pozycja prawna dyrektora generalnego urzędu), ale wychodził także poza ten obszar prawa urzędniczego,

zajmując się np. odpowiedzialnością dyscyplinarną pracowników. Warto też w tym miejscu wskazać na inną formę Jego wypowiedzi naukowej, jaką jest recenzja. W tym przypadku dotyczyła ona książki J. Steliny poświęconej charakterowi prawnemu stosunków pracy z mianowania.

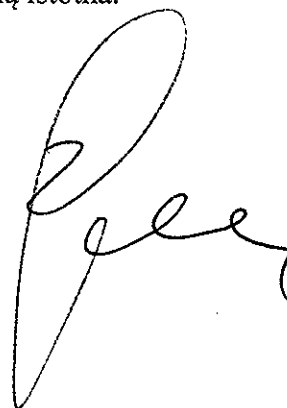
O szerokości zainteresowań badawczych Habilitanta świadczą również inne teksty, wykraczające poza główne wątki w jego twórczości naukowej. Pisał zatem o dniach wolnych na poszukiwanie pracy – instytucji ściśle związanej z sytuacją pracownika w okresie wypowiedzenia, o prawie do odprawy emerytalnej (w tych dwóch przypadkach był współautorem publikacji), o liczeniu terminów w prawie pracy, a nawet o niektórych kwestiach dotyczących prawa ubezpieczenia społecznego (prawo do wcześniejszej emerytury). Warto zwrócić uwagę, że wśród różnych form aktywności naukowej nie jest Habilitantowi obce redagowanie opracowań zbiorowych. Pod Jego redakcją powstała książka zatytułowana „Prawo pracy. Biblioteka Studenckich Poradni Prawnych” (Warszawa 2008) oraz część innego opracowania („Metodologia pracy w SPP”, Warszawa 2009). Innym ważnym przejawem uczestnictwa Habilitanta w życiu naukowym są konferencje naukowe. Na 8 wygłaszał przedstawione przez siebie referaty, kilkanaście innych współorganizował lub brał udział w dyskusji. Na szczególne wyróżnienie zasługuje przede wszystkim organizacja i prowadzenie „Wrześniowych Spotkań z Prawem Pracy”. Oryginalna formuła tych konferencji (połączenie dyskusji naukowej i warsztatów na temat metodologii pracy nauczyciela akademickiego) sprawiła, że nie tylko stały się one przedsięwzięciem cyklicznym, ale przyciągają z roku na rok coraz większą liczbę uczestników z różnych ośrodków naukowych z całego kraju. Warto wreszcie podkreślić, że jest cenionym dydaktykiem i popularyzatorem prawa. Gdy chodzi o aktywność dydaktyczną nie ogranicza się ona do prowadzenia ćwiczeń, seminariów i wykładów. Jak to już z wcześniejszych uwag wynika, przedmiotem Jego szczególnego zainteresowania jest praktyczne zastosowanie wiedzy prawniczej nabywanej podczas studiów, a więc to, co stanowi istotę działalności Studenckich Poradni Prawnych. Od wielu lat jest jednym z opiekunów takiej poradni, zwanej na macierzystym Wydziale Kliniką Prawa. Bardzo cenną inicjatywą, z jaką wystąpił i jaką realizuje, jest program upowszechnia wiedzy o prawie wśród uczniów szkół średnich („Znam swoje prawa”). Przez ostatnie lata kierował Studiami Podyplomowymi, najpierw z zakresu prawa pracy, a obecnie – ochrony danych osobowych. W ostatnich dwóch kadencjach był członkiem Rady Wydziału.

Podsumowując aktywność naukową Habilitanta, poza monografią habilitacyjną, z pewnością można uznać ją za istotną. Za taką oceną przemawia nie tylko wymiar publikacyjny tej

aktywności, ale również inne, zróżnicowane jej formy, które sprawiają, że Habilitant stale umacnia swoją pozycję w środowisku naukowym prawa pracy i na macierzystej Uczelni.

4. Konkluzja

Przedstawione w recenzji uwagi pozwalają na sformułowanie wniosku, zgodnie z którym dr Krzysztof Stefański spełnia warunki dopuszczenia do przewodu habilitacyjnego, przewidziane w art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Przedstawiona monografia pt. "Elastyczny czas pracy" może być oceniona jako wnosząca znaczny wkład autora w rozwój prawa pracy, a pozostała jego aktywność naukowa jest z pewnością istotna.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized capital letter 'P' followed by several loops and a long horizontal stroke.