

Dr Monika Nowak
Katedra Prawa Pracy
Wydział Prawa i Administracji UŁ

Załącznik nr 2 do wniosku o przeprowadzenie
postępowania habilitacyjnego

AUTOREFERAT

1. **IMIĘ I NAZWISKO:** Monika Nowak
2. **POSIADANE DYPLOMY I STOPNIE NAUKOWE:**
 - 2.1. Dyplom magistra uzyskany na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w 2000 r. na podstawie pracy magisterskiej pt. *Prawo pracy a Konstytucja RP* (Promotor: prof. Zbigniew Góral).
 - 2.2. Uzyskanie stopnia naukowego doktora nauk prawnych na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w 2004 r. na podstawie rozprawy *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę* (Promotor: prof. zw. dr hab. Zbigniew Góral, Recenzja: prof. zw. dr hab. Jerzy Wrątny, prof. ndzw. dr hab. Mirosław Włodarczyk).
3. **INFORMACJE O DOTYCHCZASOWYM ZATRUDNIENIU W JEDNOSTKACH NAUKOWYCH:**
 - 3.1. 2003 – 2004 – asystentka w Katedrze Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji UŁ
 - 3.2. Od 1.11.2004 r. – adiunkt w Katedrze Prawa Pracy (Zakład Prawa Stosunków Pracy), Wydział Prawa i Administracji UŁ
 - 3.3. Od 1.10.2009 r. do 30.09.2013 r. adiunkt w Wyższej Szkole „Cosinus” w Łodzi
 - 3.4. Umowy cywilnoprawne:
 - a/ 2003 – 2006 – wykładowca w Wyższej Szkole im. Pawła Włodkowica w Płocku
 - b/ 2006 – 2009 – wykładowca w Wyższej Szkole Administracji Publicznej w Łodzi
4. **WSKAZANIE OSIĄGNIĘCIA NAUKOWEGO, O KTÓRYM MOWA W ART. 16 UST. 2 USTAWY Z DNIA 14 CZERWCA 2003 R. O STOPNIACH I TYTUŁE NAUKOWYM ORAZ O STOPNIACH I TYTUŁE NAUKOWYM W ZAKRESIE SZTUKI**

4.1. Osiągnięcie naukowe

Autorstwo monografii pt. „*Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*”.

4.2. Autor, tytuł publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa

Monika Nowak, „*Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*”, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2018, ISBN 978-83-8088-932-3, ss. 386.

Recenzja wydawnicza: dr hab. Krzysztof Walczak

5. OMÓWIENIE CELU NAUKOWEGO WW. PRACY I OSIĄGNIĘTYCH WYNIKÓW

5.1. Cele naukowe monografii

Przyjmuje się, że prawo do odpoczynku pojawiło się w świadomości społecznej i prawnej wraz ze zjawiskiem rewolucji przemysłowej, kiedy to czas wolny (w tym odpoczynek stanowiący jego główny cel) zaczął być postrzegany jako odrębna kategoria stanowiąca przeciwieństwo dla pojęcia czasu pracy. Niemniej prawo to, niezwykle ważne w początkowym okresie kształtowania się stosunków najmu pracy, współcześnie w pełni zachowuje swe pierwszorzędne znaczenie. Globalizacja, względy konkurencyjności, wzrost tempa życia i pracy, powodują, że ciągle rosną oczekiwania wobec pracowników nie tylko w zakresie ich kwalifikacji, ale też dyspozycyjności. Generuje to coraz większe zmęczenie oraz stres, a co za tym idzie szereg chorób i psychosomatycznych zaburzeń, ale też przyczynia się do obserwowanego procesu słabnącej roli rodziny oraz społecznych więzi. Zarówno dla dobra jednostki, jak i całego społeczeństwa konieczne jest zatem nie tylko ustanowienie czy zachowanie tego prawa, ale też wprowadzenie takich instrumentów prawnych, które pozwolą na jego skuteczną realizację oraz w jakiejś mierze będą stanowiły przeciwwagę dla wspomnianych wyżej tendencji. Jednym z takich instrumentów, o zasadniczym znaczeniu, jest niewątpliwie prawo do urlopu wypoczynkowego, któremu poświęcono monografię.

Monografia habilitacyjna pt. „*Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*” stanowi efekt przeprowadzonych przeze mnie badań dotyczących materii określonej w tytule, a zarazem próbę kompleksowej oceny obowiązujących rozwiązań prawa urlopowego w kontekście podstawowej funkcji, jaką omawiana instytucja powinna spełniać.

Jednym z celów monografii jest wskazanie w pierwszej kolejności na prawo do odpoczynku jako jedno z podstawowych praw człowieka, którego znaczenie dla pracownika trudno przecenić, a którego ważną częścią jest właśnie urlop wypoczynkowy. Praca i odpoczynek stanowią dwa nierozłączne elementy ludzkiego życia. W zasadzie każdej aktywności podejmowanej przez człowieka towarzyszy bowiem potrzeba przynajmniej

regeneracji sił po jej zakończeniu. Prawo to wpisuje się zatem w naturalny cykl życia, a źródło swe czerpie z ogólnej wartości, a zarazem kategorii prawnej, jaką jest ludzka godność.

W ramach tak określonego zadania badawczego należało dokonać analizy prawa do odpoczynku z punktu widzenia jego znaczenia dla ochrony życia i zdrowia ludzkiego, wskazać na jego aksjologiczne i społeczno-ekonomiczne uzasadnienie. Zagwarantowanie prawa do odpoczynku nie tylko bowiem, jak początkowo przyjmowano, służy odzyskaniu energii wydatkowanej w pracy, ale przede wszystkim wpływa bezpośrednio na ochronę życia i zdrowia osób pracujących, a także stanowi pochodną, a zarazem istotny gwarant faktycznej realizacji również innych fundamentalnych praw i wolności człowieka, takich jak m.in. prawo do wolności czy prawo do ochrony życia prywatnego w jego szerokim ujęciu.

Takie postrzeganie prawa do odpoczynku jako prawa o charakterze podstawowym, współcześnie wydaje się w pełni uzasadnione, zważywszy na liczne akty prawa międzynarodowego i europejskiego oraz krajowe unormowania prawne odnoszące się do omawianego zagadnienia, a także sposób jego regulacji i rangę aktów, w jakich prawo to ostatecznie znalazło swój wyraz (w tym m.in. o charakterze konstytucyjnym). Trzeba jednak pamiętać, że kwestia ta, jak wynika z przeprowadzonych badań, nie była w przeszłości tak jednoznacznie stawiana i rozumiana. Prawo to, początkowo w bardzo ograniczonej formie, zostało wprowadzone w związku z wystąpieniem określonych uwarunkowań natury społeczno-ekonomicznej oraz politycznej i związanej z nimi koniecznością ochrony życia i zdrowia pracownika, ale także zachowania pokoju społecznego. Przesłanki prawnej regulacji prawa do odpoczynku w ujęciu historycznym oraz jego aksjologiczne uzasadnienie, a także sam sposób pojmowania odpoczynku stały się zatem punktem wyjścia dla podjętych w książce prac badawczych. W następnej kolejności należało ocenić, w jakim stopniu względy społeczno-gospodarcze obecnie wpływają na kształt tego prawa, treść przyjmowanych w tym obszarze rozwiązań (w tym także tych dotyczących urlopów wypoczynkowych) oraz jakie są zasadnicze przejawy tego wpływu. Jednym z celów prowadzonych rozważań stało się wykazanie, że choć treść prawnej regulacji czasu pracy i czasu od niej wolnego jest zmienna, w jakiejś mierze nadal zależna od sytuacji społeczno-gospodarczej, nowych tendencji i zjawisk, to jednocześnie stale wzrasta świadomość, że omawiane prawo, niezwykle ważne w okresie rozwoju stosunków najmu pracy, współcześnie nie traci na znaczeniu, a wręcz zaczyna odgrywać coraz większą rolę, co znajduje swój wyraz także w zakresie przedmiotowym prezentowanych w pracy regulacji dotyczących odpoczynku.

Wśród celów naukowych podjętych rozważań wymienić należy także wskazanie różnych form realizacji prawa do odpoczynku przewidzianych w przepisach prawa pracy. Chodziło w szczególności o sprecyzowanie określonych rodzajów tego odpoczynku (dobowy, tygodniowy, roczny, związany z długoletnią pracą) oraz ustalenie, czy i jakie instytucje prawa pracy bezpośrednio ten odpoczynek w ramach poszczególnych przedziałów czasowych mają gwarantować i czy w ogólnej ocenie ostatecznie skutecznie to czynią. Przyjmując w omawianym zakresie określone rozwiązania prawne powinno się bowiem mieć na uwadze konieczność reagowania na różne rodzaje zmęczenia pracownika, tj. zmęczenia wywołanego

długą pracą w ciągu dnia czy tygodnia, zmęczenia pracą całoroczną, ale i zmęczenia spowodowanego długoletnią aktywnością zawodową.

Zasadniczym jednak celem monografii jest ocena rozwiązań prawnych dotyczących urlopu wypoczynkowego, jako jednego z podstawowych elementów prawa do odpoczynku, z punktu widzenia urzeczywistniania jego podstawowej funkcji. W związku z realizacją tego celu analizie poddano zarówno istotę urlopu wypoczynkowego, jego charakter prawny – w tym przedstawiono poszczególne teorie, które się w omawianym aspekcie wykształciły i, jak się okazuje, mogą w jakimś stopniu różnie oddziaływać na skuteczność analizowanej instytucji – jak również konkretne regulacje prawa urlopowego, jakie zostały ostatecznie przyjęte przez ustawodawcę. Dotyczy to w szczególności przesłanek nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego i określania jego wymiaru, jak również wynikających z przepisów prawnych zasad udzielania tego urlopu oraz ich dopuszczalnych ograniczeń. Trzeba niewątpliwie przyjąć, że realizacja wypoczynkowej funkcji omawianego urlopu nie może być *de facto* gwarantowana w pełnym oderwaniu od potrzeb i interesów podmiotu zatrudniającego. Nie zmienia to jednak faktu, że, zgodnie z przyjętym założeniem, w normach określających reguły nabycia prawa do urlopu i jego udzielania są również takie rozwiązania, które mogą okazać się dysfunkcjonalne z punktu widzenia realizacji podstawowego celu urlopu, a tym samym w jakiejś mierze osłabiać jego znaczenie jako jednego z głównych gwarantów prawa do odpoczynku.

Analiza uregulowań urlopowych z perspektywy ich wpływu na efektywność wypoczynku pracownika została dokonana przede wszystkim w oparciu o przepisy prawa powszechnego, a więc odpowiednie unormowania zawarte w Kodeksie pracy, które dotyczą przeważającej liczby osób wykonujących pracę w ramach stosunku pracy. Niemniej, zwrócono również uwagę na kilka ustaw szczególnych, które określają uprawnienie urlopowe dość licznych grup pracowniczych, a których regulacje budzą największe wątpliwości z punktu widzenia zachowania gwarancji optymalnego wypoczynku. Chodzi o nauczycieli, także akademickich, jak również pracowników tymczasowych. Szczególnie w odniesieniu do tych ostatnich prawna regulacja urlopów wypoczynkowych cechuje się wysokim stopniem autonomii w stosunku do rozwiązań kodeksowych, a przy tym wywołuje obawy co do poziomu ochrony wypoczynku tej kategorii pracowników.

Problematyka urlopów wypoczynkowych jest stale obecna w literaturze prawa pracy. Trzeba jednak zauważyć, że dotychczasowe opracowania poświęcone tej tematyce albo stanowią łączne omówienie treści poszczególnych przepisów wchodzących w zakres prawa urlopowego, albo dotyczą jedynie wybranych jego aspektów. Celem zaś niniejszej pracy nie jest szczegółowa prezentacja i analiza wszystkich przyjętych przez ustawodawcę rozwiązań dotyczących urlopu wypoczynkowego, ale ocena konstrukcji tego urlopu i reguł jego udzielania w kontekście realizacji funkcji, które urlop ten ma spełniać oraz stopnia w jakim instytucja ta urzeczywistnia prawo pracownika do wypoczynku - prawo podniesione przez ustawodawcę do rangi podstawowej zasady prawa pracy (mającej również swe konstytucyjne umocowanie). Dlatego też uwaga została skoncentrowana na tych elementach prawa urlopowego, które dla realizacji wskazanego celu mają istotne znaczenie. Z pewnością takie

ujęcie tej materii nie było dotychczas prezentowane, a waga omawianych z tej perspektywy kwestii, biorąc pod uwagę rangę prawa do odpoczynku, wydaje się znaczna.

Na potrzeby realizacji wyżej wymienionych celów naukowych rozprawy materię w niej zawartą podzielono na trzy części. Część pierwsza została poświęcona ogólnej charakterystyce prawa do odpoczynku. Postrzeganie tytułowego urlopu, jako istotnego instrumentu realizacji prawa pracownika do wypoczynku, wymagało bowiem niewątpliwie w pierwszej kolejności usystematyzowanej prezentacji materiału normatywnego oraz dorobku doktryny i orzecznictwa, które dotyczą omawianego prawa, co pozwoliło nie tylko wyjaśnić samo pojęcie odpoczynku, jego znaczenie i charakter, ale przede wszystkim wskazać na środki prawne, które, w przeszłości i obecnie, mają umożliwić jego realizację. Wynikają one nie tylko z podstawowej zasady prawa do odpoczynku przyjętej na gruncie polskiego prawa pracy, ale znalazły również swoje odzwierciedlenie w prawie międzynarodowym oraz prawie Unii Europejskiej, które w tym zakresie wyraźnie ewoluowały w kierunku wzmocnienia ochrony pracownika. Zaliczyć do nich należy instytucję odpoczynku dobowego i tygodniowego, przerwy w pracy czy dni wolne od pracy, ale także urlopy wypoczynkowe stanowiące główny przedmiot podjętych rozważań. W konsekwencji trzeba założyć, że regulacja prawna urlopów wypoczynkowych powinna być taka, aby w maksymalnym stopniu spełniała swoją rolę gwaranta wskazanego prawa. Nie zawsze jednak tak się dzieje. Niekiedy bowiem sam ustawodawca, w sposób bardziej lub mniej zasadny i właściwy, ją osłabia, stąd przedmiotem kolejnych, wyodrębnionych części pracy stało się odpowiednie wykazanie, w jakim zakresie przyjęte unormowania funkcję tę spełniają (część II), a w jakim z tego punktu widzenia są dysfunkcjonalne, tj. nie służą osiągnięciu i zabezpieczeniu optymalnego wypoczynku (część III). Nie oznacza to oczywiście, że nie są one w jakiejś mierze usprawiedliwione innymi względami, często znajdują bowiem swoje oparcie w konieczności ochrony słusznego interesu pracodawcy, zabezpieczenia odpowiedniej organizacji pracy zakładu.

Pełna analiza tytułowego zagadnienia nie byłaby możliwa bez uprzedniego odwołania się do regulacji międzynarodowych oraz prawa UE, w których, w sposób bardziej lub mniej bezpośredni, nie tylko wskazuje się na samo prawo do odpoczynku i poszczególne instytucje prawne, które powinny służyć jego realizacji, do jakich powszechnie zaliczono również urlop wypoczynkowy, ale określa się w nich także pewne minimalne standardy, jakie powinny zostać w omawianym zakresie przyjęte, aby prawo do odpoczynku mogło być faktycznie urzeczywistniane. Ważną rolę odgrywa przy tym orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE, w którym dokonuje się wykładni poszczególnych, często dość ogólnych uregulowań wchodzących w zakres omawianego prawa, formułuje określone zasady, czuwając m.in. w odniesieniu do urlopu wypoczynkowego, aby rozwiązania prawne poszczególnych państw nie naruszały podstawowej funkcji urlopu i jego celów określonych w dyrektywie. Urlop ten jest postrzegany zarówno przez Trybunał, jak i inne organy kontrolujące prawidłowe wykonanie zobowiązań zawartych w ratyfikowanych przez dane państwo aktach, jako podstawowy gwarant prawa do odpoczynku, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia ludzkiego. Jego regulacja w prawie krajowym i związana z nią interpretacja musi ten cel uwzględniać.

Dla wykonania sformułowanych głównych zadań badawczych, a także zachowania klarowności wywodu w monografii wykorzystano przede wszystkim tradycyjną metodę formalno-dogmatyczną z pewnymi odniesieniami do metody historycznej. Celem opracowania nie jest przy tym dokonanie pełnej analizy przyjętych w Polsce regulacji urlopowych, ale skupienie uwagi na tych aspektach obowiązującego prawa, które mają decydujące znaczenie z punktu widzenia realizacji podstawowej zasady prawa pracy – prawa pracownika do odpoczynku. Szersze odwołanie się w pierwszej części, z natury swej ogólniejszej, do przepisów o charakterze historycznym pozwala na zaprezentowanie genezy obowiązujących rozwiązań oraz pewnej ewolucji, jaka się dokonała pod względem wzmocnienia wypoczynkowej funkcji samego urlopu, ale też innych instrumentów składających się na pracownicze prawo do odpoczynku, związanej również w jakimś stopniu ze zmianą warunków ustrojowych oraz wstąpieniem Polski do UE. Świadomie zrezygnowano natomiast z metody komparatystycznej, która, jak się wydaje, nie ma istotniejszego znaczenia przy tak zarysowanym celu niniejszej pracy. Przedmiotem analizy są bowiem instytucje polskiego prawa urlopowego z punktu widzenia zasadniczej funkcji, jaką urlop ten ma spełniać. Wprowadzenie wątków prawnoporównawczych powodowałoby nadmierne rozbudowanie pracy oraz odciążenie uwagi od głównego nurtu rozważań, a tym samym utrudniało osiągnięcie opisanych wcześniej zamierzeń. W rezultacie w monografii występują jedynie odwołania do unormowań występujących w prawie urlopowym wybranych państw, które ewentualnie mogłyby posłużyć do udoskonalenia prawa polskiego.

5.2. Wyniki badań naukowych podjętych w monografii

Przeprowadzone w monografii badania związane z jej głównymi, wyżej wskazanymi celami, pozwoliły na sformułowanie kilku zasadniczych wniosków ujętych w formę końcowych konkluzji.

Analiza zebranego w monografii materiału normatywnego pozwala przede wszystkim stwierdzić, że prawo pracownika do odpoczynku jest współcześnie powszechnie uznawane za jedno z podstawowych praw pracowniczych mających swe źródło w niezbywalnej, przyrodzonej ludzkiej godności. Prawo to z jednej strony bowiem znajduje w owej godności swe uzasadnienie, ale z drugiej staje się istotnym gwarantem jej realizacji. Przekłada się ono także na możliwość faktycznego korzystania z innych fundamentalnych praw przypisanych każdej jednostce ludzkiej, takich jak: prawo do życia, bezpieczeństwa, wolności, ochrony zdrowia, rozwoju. Tezę dotyczącą prawa do odpoczynku jako podstawowego prawa pracownika potwierdza dokładna analiza aktów pochodzących od organizacji międzynarodowych i europejskich, w których prawo to, jak wynika z przeprowadzonych badań, jest dość szeroko ujmowane. Rada Europy wyraźnie zwraca nawet uwagę, że w związku z rosnącym oddziaływaniem stresu i zmęczenia na organizm pracownika zwiększenie ilości czasu wolnego od pracy staje się niezbędnym warunkiem prawidłowego funkcjonowania współczesnej cywilizacji. Dotyczy to również instytucji urlopu wypoczynkowego, która jako instrument realizacji prawa do odpoczynku została prawnie zagwarantowana na szerszą skalę stosunkowo późno, niemniej stała się immanentną częścią

tego prawa, trwale wpisując się w pewien kanon praw pracowniczych, o czym świadczą wspomniane wyżej akty. W szczególności w prawie UE urlop wypoczynkowy jawi się jako podstawowy gwarant prawa do wypoczynku, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia ludzkiego, a państwa członkowskie, jak wielokrotnie podkreślał Trybunał Sprawiedliwości UE, nie mają możliwości poddania jakimkolwiek warunkom samego istnienia tego prawa. Stanowi ono bowiem jedną z głównych zasad prawa socjalnego UE, niekwestionowany standard pracowniczej ochrony. Wydaje się zatem, że w pełni uprawnione jest dziś twierdzenie, że urlop wypoczynkowy, z punktu widzenia jego prawnej natury, jest powszechnym prawem człowieka, chroniącym też jego dobra osobiste, co uzasadnia przyznanie priorytetu wypoczynkowej funkcji tej instytucji nad względami związanymi z pracą na rzecz danego pracodawcy.

Powyższą tezę uzasadnia również analiza aktów pochodzących od prawodawcy polskiego, który prawo pracownika do odpoczynku, realizowanego m.in. poprzez prawo do urlopu wypoczynkowego, podniósł do rangi podstawowej zasady prawa pracy o charakterze konstytucyjnym. Rolą ustawodawcy jest zatem takie kształtowanie rozwiązań prawnych w tym zakresie, by prawo to mogło być w optymalnym stopniu urzeczywistniane. Nie zawsze jednak tak się w przeszłości działo. Jak sygnalizowano już wcześniej, prawo do odpoczynku – w tym urlopu wypoczynkowego – ewoluowało wraz ze zmianą sytuacji społeczno-gospodarczej i politycznej, a nawet w zależności od sytuacji ustrojowej, co pokazały bardzo wyraźnie przeprowadzone w pracy badania historyczne. W tym miejscu warto choćby wspomnieć o słusznie krytykowanych regulacjach urlopowych obowiązujących w okresie PRL, czyniących z prawa do urlopu m.in. instrument służący do dyscyplinowania pracownika.

Pozytywna weryfikacja tezy o prawie do odpoczynku jako jednym z podstawowych praw człowieka pociąga za sobą określone implikacje.

W pierwszej kolejności daleko idące wątpliwości wywołuje zakres podmiotowy tego prawa, tj. ograniczanie go tylko do osób posiadających status pracowniczy. Sygnalizowane w opracowaniu, poważne racje przemawiają za jego rozszerzeniem także na osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Odnosi się to, co oczywiste, również do instytucji urlopu wypoczynkowego. Historycznie rzecz ujmując taki stan rzeczy był niewątpliwie naturalny. Kwestie szeroko rozumianego czasu pracy były efektem pewnej walki ruchu robotniczego, powstałego w celu ochrony pracowników fabrycznych. Z czasem ochronę tę rozciągnięto również na robotników rolnych i tzw. pracowników umysłowych. Osoby świadczące pracę na podstawie stosunku pracy stanowiły przy tym podstawową grupę zatrudnionych, a prawo w pewnych okresach zabraniało wręcz zawierania umów cywilnoprawnych. Tym samym w zasadzie zdecydowana większość społeczeństwa mogła korzystać z wypoczynku gwarantowanego przepisami prawnymi. Z pewnością dużo trudniej natomiast znaleźć argumenty przemawiające za ograniczeniem prawa do urlopu tylko do tej grupy współcześnie. Przede wszystkim bowiem w ciągu ostatnich kilkunastu lat w znacznym stopniu modyfikacji uległa sytuacja w zakresie podstaw prawnych wykonywania pracy zarobkowej. Pracownicy nadal stanowią dominującą grupę na rynku pracy, ale jednocześnie pojawił się stosunkowo duży odsetek osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy, w

tym zwłaszcza na podstawie umów prawa cywilnego, których warunki pracy nie odbiegają w sposób zasadniczy od zatrudnienia pracowniczego.

Na potrzebę rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa do urlopu wypoczynkowego wpływa również wskazany wyżej sposób postrzegania istoty i funkcji prawa do odpoczynku – w tym prawa do urlopu wypoczynkowego. Skoro urlop ma stanowić „powszechne prawo człowieka powiązane z pracą”, w którego naturę wpisanych jest wiele fundamentalnych, uniwersalnych wartości (takich jak prawo do życia, wolności, ochrony zdrowia czy prywatności), to naturalną konsekwencją takiego twierdzenia musi być postulat objęcia przedmiotem regulacji prawa urlopowego każdej pracy zarobkowej, a nie tylko tej wykonywanej w ramach stosunku pracy. Pewnych podstaw w tym zakresie, jak wynika z przeprowadzonych w monografii analiz, dostarcza m.in. Konstytucja RP.

Nie tylko zakres podmioty prawa do odpoczynku wymaga krytycznej refleksji, ale również jego zakres przedmiotowy. Kwestia ta łączy się też z drugim z wymienionych w pierwszej części autoreferatu celów monografii, tj. analizą przyjętych przez ustawodawcę instrumentów realizacji wspomnianego prawa i oceną ich skuteczności.

Podjęte w monografii rozważania pozwoliły przede wszystkim stwierdzić, że chociaż w sferze prawnej, biorąc pod uwagę charakter prawa do odpoczynku i jego znaczenie, powinno się reagować na różne rodzaje zmęczenia pracownika, to jednak, jak wynika z przeprowadzonych wywodów, zarówno na poziomie międzynarodowym, europejskim oraz krajowym podejmuje się określone kroki na rzecz zniwelowania zmęczenia wywołanego pracą w ciągu dnia, tygodnia czy roku, brakuje natomiast odpowiedniej reakcji na narastające zmęczenie spowodowane długoletnią aktywnością zawodową. W tym obszarze coraz wyraźniej widać, że obowiązujące prawo chyba nie do końca nadąża za nasilającymi się we współczesnym świecie zjawiskami (związanymi z nadmiernym tempem pracy, narastającymi oczekiwaniami wobec pracowników i bardzo wysokim poziomem stresu oraz zmęczenia), do jakich należy zaliczyć choćby coraz powszechniej występujący tzw. zespół wypalenia zawodowego.

Ponadto, przeprowadzona w pracy analiza uzasadnia stwierdzenie, że prawo pracownika do odpoczynku nie jest w świetle obowiązujących w Polsce przepisów w optymalnym stopniu urzeczywistniane również z innych niż wymienione względów. Wniosek taki odnosi się przede wszystkim, co oczywiste z uwagi na temat pracy, do urlopu wypoczynkowego, ale należy sobie zdawać sprawę, że określone niedostatki występują również w regulacji dotyczącej innych instrumentów prawnych służących realizacji konstytucyjnego prawa pracownika do odpoczynku, w tym zwłaszcza prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Problemy wynikają nie tylko z dalece nieprecyzyjnego sposobu sformułowania odpowiednich przepisów ustanawiających ten odpoczynek, które stwarzają możliwość ich bardzo różnej interpretacji, ale też z niedostatecznie określonych sankcji związanych z naruszeniem omawianych praw.

W związku z wiodącym, trzecim celem rozprawy w monografii postawiono hipotezę i podjęto próbę jej udowodnienia, że w ramach regulacji prawa do urlopu wypoczynkowego, będącego już ze swej definicji, ale też z woli ustawodawcy, jednym z głównych instrumentów realizacji prawa do odpoczynku, zawarte są unormowania, które odpowiednio funkcję tę zabezpieczają, ale występują również pewne rozwiązania dysfunkcjonalne, które nie przyczyniają się do zachowania prawidłowego przebiegu funkcji wypoczynkowej tego świadczenia. Część spośród tych ostatnich wydaje się usprawiedliwiona, w monografii zwrócono bowiem ostatecznie uwagę, że nie zawsze zdiagnozowana dysfunkcja wiąże się z wadliwością regulacji prawnej powodującą konieczność wprowadzenia w tym obszarze określonych zmian ustawodawczych. Niektóre z przyjmowanych odstępstw od ogólnych zasad zabezpieczających cel urlopu będą bowiem podyktowane dążeniem ustawodawcy do większej elastyczności obowiązujących przepisów, próbą wyśrodkowania niekiedy sprzecznych interesów stron stosunku pracy, czy ogólnie rzecz ujmując - kwestią wyboru określonych priorytetów (jak choćby instytucja odwołania pracownika z urlopu czy prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy). Niemniej, z przeprowadzonych analiz wynika, że są również takie regulacje, które z punktu widzenia wypoczynkowej funkcji urlopu nie znajdują obiektywnego uzasadnienia (np. gwarantujące pracodawcy w każdym przypadku możliwość skierowania pracownika na urlop w okresie wypowiedzenia czy ograniczające prawo do wykorzystania urlopu w postaci dni wolnych od pracy pracownika tymczasowego). Zawarte w pracy rozważania pozwoliły na sformułowanie określonych uwag *de lege ferenda*.

Jak wynika z dokonanych w pracy ustaleń, urlop wypoczynkowy ze swej natury jest zwolnieniem od pracy służącym wypoczynkowi, a zatem przede wszystkim regeneracji psychofizycznej organizmu, a przez to też ochronie zdrowia, ale i ochronie życia rodzinnego, czy możliwości rozwijania własnych zainteresowań. Realizuje on zatem prawo do odpoczynku w jego współczesnym, szerszym ujęciu. Konstrukcja pracowniczego urlopu wypoczynkowego przyjęta w polskim prawie w znacznym stopniu tym założeniom odpowiada. W szczególności sformułowane w Kodeksie pracy przesłanki nabycia do niego prawa i jego wymiaru w zasadzie cel wypoczynkowy urlopu dość dobrze realizują. Rozważyć należy ewentualnie możliwość większego ustawowego powiązania ilości należnego pracownikowi urlopu (poprzez choćby instytucję urlopu dodatkowego) z faktycznymi warunkami wykonywania pracy – szczególnie jeśli są one wyjątkowo szkodliwe lub uciążliwe dla zdrowia. Więcej wątpliwości budzą natomiast przesłanki uzyskania urlopu wynikające z przepisów szczególnych, które czasami wydają się nie nadążać za zmianami w powszechnych przepisach dotyczących jego udzielania, które w znacznym stopniu uwzględniają już wynikające z prawa międzynarodowego i europejskiego wymogi. Chodzi tu przede wszystkim o dość długie okresy wyczekiwania na urlop zachowane m.in. w odniesieniu do nauczycieli akademickich czy pracowników młodocianych, a także możliwe sytuacje, w których pewnym okresom pracy nie odpowiadają określone uprawnienia urlopowe (np. jeśli chodzi o nauczycieli, z którymi rozwiązano stosunek pracy przed dniem nabycia prawa do pierwszego urlopu – tj. w czasie trwania semestru zimowego czy zatrudnionych między feriami na podstawie umów terminowych). Na zdecydowaną krytykę zasługuje też mało

precyzyjny, a nawet chaotyczny, sposób ujęcia przez ustawodawcę reguł nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego występujący w niektórych regulacjach pozakodeksowych. Wątpliwości budzi chociażby zakres, w jakim ustawa - Karta Nauczyciela czy ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym normują problem urlopów wypoczynkowych nauczycieli wyczerpująco, a w jakim można odpowiednio zastosować przepisy Kodeksu pracy, co w praktyce staje się przedmiotem licznych sporów sądowych. Trudności interpretacyjne wiążą się też m.in. z pojęciem „pierwszego urlopu”, jakim posłużono się w obu ustawach, bez wskazania czy chodzi tu o pierwsze zatrudnienie w życiu zawodowym pracownika czy pierwsze zatrudnienie w charakterze nauczyciela – w tym akademickiego. Tymczasem ustalenie tej kwestii ma znaczenia zarówno z punktu widzenia nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego przez wymienione grupy zawodowe, jak też określenie wymiaru tego urlopu. Niemniej, w oparciu o obowiązujące przepisy trudno dokonać tego ustalenia w sposób jednoznaczny. Podobne problemy i spory interpretacyjne powstają na gruncie ustawy o pracownikach tymczasowych, w której ustawodawca z kolei posłużył się nieprecyzyjnym zwrotem „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” stanowiącym przesłankę nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego przez pracownika tymczasowego. Brak wyjaśnienia tego pojęcia w przepisach omawianej ustawy daje podstawy do różnej jego wykładni, co w konsekwencji bezpośrednio wpływa na ocenę stopnia zaspokojenia prawa do odpoczynku tej grupy pracowników.

Nie ulega wątpliwości, że gdy chodzi o tak podstawowe dla człowieka pracującego prawo, jak prawo do odpoczynku, ograniczenia w jego praktycznej realizacji powinny być sprowadzone do niezbędnego minimum, z poszanowaniem ogólnych reguł gwarantujących jego efektywność. Tymczasem część omawianych rozwiązań prawnych dotyczących uprawnień urlopowych pracowników, nie zawsze, jeśli chodzi o szczegóły, w pełni ten postulat realizuje. W zakresie prowadzonych rozważań występowały bowiem takie unormowania, które, jak się wydaje, albo nie zostały dostatecznie przemyślane w kontekście funkcji omawianego świadczenia albo też przy ich wprowadzaniu przeważały inne aspekty niż względy bezpieczeństwa pracowników (takie jak choćby kwestia elastyczności zatrudnienia), ewentualnie ich wadliwość wynika z braku precyzji w konstruowaniu przepisu i upowszechnionej niekorzystnej dla pracownika czy wręcz niewłaściwej jego wykładni. W kilku co najmniej przypadkach, sygnalizowanych w treści rozprawy, interwencja ustawodawcy ze względu na dużą niejednoznaczność przepisu lub wadliwą jego konstrukcję, wydaje się wręcz niezbędna.

Zastrzeżenia budzi przede wszystkim skuteczność formułowanych w ramach prawa urlopowego podstawowych zasad, gwarantujących w założeniu pełną realizację głównych funkcji urlopu wypoczynkowego. W wielu miejscach zwracano uwagę, że wynikające z nich powinności określonego zachowania się stron stosunku pracy stają się w dużej mierze postulatami, ze względu na brak dostatecznych instrumentów prawnych dla ich egzekwowania, w tym zwłaszcza wobec przyjętej w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie wykładni zasadniczo niedopuszczającej ingerencji pracownika w proces udzielania urlopów wypoczynkowych. Wydaje się, że w kontekście powyższego pożądane byłyby takie zmiany, które gwarantowałyby tym ostatnim możliwość bardziej skutecznej

realizacji swych zasadniczych praw, szczególnie jeśli są one nagminnie przez pracodawcę naruszane. Powyższe uwagi odnieść można choćby do zasady urlopu nieprzerwanego i związanej z nią regulacji dopuszczającej podział urlopu na części wyłącznie na wniosek pracownika i przy założeniu, że jedna jego część będzie obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, który to wymóg nie został jednocześnie bezpośrednio przez ustawodawcę zabezpieczony jakąkolwiek sankcją w razie jego naruszenia przez pracodawcę (podobnie jak obowiązek sporządzenia planu urlopowego i udzielania urlopów w sposób z nim zgodny). Niewątpliwie współcześnie poważnym zagrożeniem dla realizacji wspomnianej zasady urlopu nieprzerwanego oraz związanej z nią reguły spokoju urlopowego, a w konsekwencji prawa do odpoczynku, jest także rozwój różnych form komunikowania się na odległość (telefonii komórkowej, Internetu). Pozwalają one bowiem niemal na stały kontakt z pracownikiem, także w czasie urlopu wypoczynkowego. W kilku krajach europejskich problem ten został wyraźnie dostrzeżony przez rządzących, którzy podejmują w tym zakresie określone kroki prawne. Być może również w Polsce kwestia ta powinna stać się przedmiotem szerszej refleksji - na co wyraźnie zwrócono w monografii uwagę.

Drugą z zasadniczych kwestii budzących wątpliwości z perspektywy prawa pracownika do wypoczynku jest zbyt mocno, w moim odczuciu, ograniczony wpływ pracownika na czas, w jakim ostatecznie będzie z tego urlopu korzystał. Urlopu wypoczynkowego udziela pracodawca, ale nie może abstrahować od faktu, że jest to jednak uprawnienie pracownika, które ze względu na swój charakter, powinno być generalnie realizowane w czasie najbardziej dla pracownika dogodnym. Tymczasem, według zawartych w Kodeksie pracy przepisów oraz powszechnie stosowanej ich wykładni, o terminie urlopu wypoczynkowego w znacznej mierze decyduje podmiot zatrudniający, który powinien jedynie wziąć pod uwagę propozycję pracownika w tym zakresie. Wydaje się, że akcent musi być jednak położony na obowiązek pracodawcy udzielenia urlopu w terminie przez pracownika wskazanym, który może zostać ostatecznie skorygowany ważnymi, obiektywnymi potrzebami pracodawcy, podlegającymi, w razie wątpliwości, weryfikacji w postępowaniu sądowym. W takiej jednak sytuacji, strony stosunku pracy powinny ustalać inny termin urlopu wypoczynkowego w drodze porozumienia. W Polsce termin urlopu jest jednak często w dużej mierze jednostronnie kształtowany, czemu w pewnym stopniu sprzyja niejednoznaczne sformułowanie przepisów w tym zakresie, ale też przyjmowana zwykle w orzecznictwie sądowym zdecydowanie propracodawcza ich interpretacja (choć, moim zdaniem, możliwa jest też inna). Ze względu na powyższe urlop wypoczynkowy bywa też wykorzystywany jako swego rodzaju remedium na mniejsze zapotrzebowanie na pracę w danym okresie, czego konsekwencją jest jednak „wysyłanie” pracowników na urlop w okresach jesiennych czy zimowych, w których oczywiście odpoczynek jest możliwy, ale generalnie nie sprzyjają one jego optymalnemu wykorzystaniu. W niektórych krajach dość skutecznie prawo przeciwdziała tego rodzaju praktykom.

Dość krytycznie można odnieść się również do braku określenia w polskim prawie pracy minimalnego terminu, w jakim pracodawca powinien zawiadomić pracownika o ostatecznej dacie rozpoczęcia urlopu, co ma znaczenie szczególnie wtedy, gdy termin ten jest inny niż preferowany przez zatrudnionego (np. na dwa tygodnie czy na miesiąc przed

wyznaczoną przez pracodawcę datą urlopu). Nie ma też określonego minimalnego okresu, w jakim pracodawca powinien powiadomić pracownika o zmianie zaplanowanej daty urlopu, w razie zaistnienia po jego stronie szczególnych potrzeb. Konieczne staje się zatem, od dawna postulowane, wprowadzenie obowiązku pracodawcy pokrycia kosztów, które pracownik poniósł w związku z przesunięciem terminu jego urlopu.

Zmiana sposobu interpretacji obowiązującego prawa w zakresie ustalania terminu wykorzystania urlopu, o której była wyżej mowa, czy wprowadzenie bardziej jednoznacznych rozstrzygnięć odnoszących się do tej kwestii, w dużej mierze czyniłyby też zbędną instytucję urlopu na żądanie, budzącą w piśmiennictwie wiele kontrowersji, również z punktu widzenia wypoczynkowej funkcji urlopu. Trzeba bowiem podkreślić, że chociaż nie można wykluczyć że urlop ten zostanie wykorzystany na odpoczynek, zwłaszcza w połączeniu z dniami ustawowo wolnymi od pracy, to pogłębiona analiza przepisów kształtujących prawo do tego urlopu w dużej mierze temu przeczy. Niejasne jest już samo przeznaczenie owego urlopu, który uczyniono częścią urlopu wypoczynkowego, co sugeruje, że jego cele powinny być zbieżne z tym ostatnim, choć już w samym uzasadnieniu projektu ustawy wprowadzającej urlop na żądanie zakładano, że będzie on służył załatwieniu ważnych spraw osobistych. Zamiarem ustawodawcy było więc nie tyle zagwarantowanie pracownikowi możliwości krótkotrwałego odpoczynku, o którego terminie mógłby sam zdecydować, ale przeznaczenie części urlopu wypoczynkowego na załatwienie przez pracownika określonych spraw, co już w samym założeniu kłóci się ewidentnie z wypoczynkową funkcją tego urlopu. Trzeba też zauważyć, że urlop na żądanie bardzo często jest w ten sam sposób traktowany przez samych uprawnionych i wykorzystywany w zupełnie innych celach niż wypoczynek – w tym zwłaszcza na załatwienie pilnych spraw, leczenie, czy jako forma protestu. Wypoczynkowej funkcji, jaką urlop ten powinien ze swej istoty realizować, nie sprzyja także jego nagłość i nieznaczny wymiar. Pracownik ma bowiem prawo do 4 dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym, które może zrealizować jednorazowo lub w częściach – w tym też rozłożyć na pojedyncze dni. Stanowi to poważny wyłom w zasadzie urlopu w całości, której idea opiera się na przekonaniu, że urlop, by spełnił swą podstawową funkcję, powinien być wykorzystany w pełnym, przysługującym pracownikowi wymiarze. Generalnie trzeba zatem przyznać, że zarówno wymiar owego urlopu, jak i prawo pracownika do wystąpienia o taki urlop w dniu jego rozpoczęcia zdecydowanie lepiej wpisują się w konstrukcję zwolnienia od pracy o charakterze okolicznościowym – w tym przypadku na załatwienie ważnych spraw osobistych pracownika. Wypoczynek bowiem, jak była o tym wcześniej mowa, dla osiągnięcia swej pełnej efektywności powinien trwać jednak dłuższy czas, a nie jeden czy dwa dni, a jego realizacja wymaga pewnej organizacji. Powyższe skłania do konkluzji, że urlop na żądanie powinien być odrębną od urlopu wypoczynkowego instytucją. Jak wynika bowiem z przeprowadzonej w książce analizy nie służy on bezpośrednio wypoczynkowi, a w niektórych aspektach wręcz utrudnia jego realizację. Jednocześnie trzeba przyznać, że można wskazać na kilka argumentów przemawiających za wprowadzeniem swego rodzaju „zwolnienia okolicznościowego” do polskiego prawa. Zdarzają się bowiem sytuacje, że pracownik – czy to ze względów zdrowotnych (nieuzasadniających zwolnienia lekarskiego w ogóle bądź ewentualnie zwolnienie krótkotrwałe), czy z powodów osobistych, bądź

konieczności załatwienia np. spraw urzędowych, nie może (nie powinien) pracy w danym dniu świadczyć. Wprowadzenie do polskiego prawa tego rodzaju zwolnienia, przy jednoczesnym zwiększeniu wpływu pracownika na termin, w jakim pracodawca udzieli mu ostatecznie urlopu wypoczynkowego, czyniłoby regulację urlopu na żądanie, w jej obecnym kształcie, zbędną.

Wiele kontrowersji wywołuje również stopień respektowania zasady urlopu corocznego, zwłaszcza że w ostatnim czasie sam ustawodawca znacznie zwiększył zakres możliwego odstępstwa czasowego od tej reguły, co musi być w kontekście wypoczynkowej funkcji urlopu oceniane negatywnie. Ze względu na wagę omawianej zasady dla efektywności wypoczynku pracownika z tytułu udzielonego urlopu, wydaje się, że warto rozważyć wprowadzenie swoistej „sankcji” dla pracodawcy, który jej nie respektuje, polegającej na obowiązku udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze wyższym w stosunku do niewykorzystanej części urlopu z roku ubiegłego. Niewątpliwie motywowałoby to pracodawców do udzielania urlopów wypoczynkowych w okresie właściwym dla jego rozliczania i zapewniało większą skuteczność takiego wypoczynku. W nawiązaniu do tej zasady warto pomyśleć także o ewentualnym wprowadzeniu przepisów przesadzających jednoznacznie, co dzieje się w przypadku, gdy urlop nie został wykorzystany we właściwym terminie – tj. do końca roku lub w razie okoliczności uzasadniających jego szeroko rozumiane przesunięcie – do końca września roku następnego.

Z przeprowadzonych w monografii analiz wynika wreszcie, że należy zwrócić większą uwagę na regulacje zawarte w ustawach szczególnych. Nie sposób bowiem nie dostrzec, że w niektórych miejscach wprowadzane w nich odstępstwa od ogólnych zasad prawa urlopowego nie tylko nie znajdują wystarczającego obiektywnego uzasadnienia, nie uwzględniają wymogów wspólnotowych, ale stanowią istotne zagrożenie dla skutecznej realizacji prawa pracownika do odpoczynku i powinny być zmienione. Wystarczy wspomnieć choćby zakres odstąpienia od zasady urlopu w naturze w stosunku do pracowników tymczasowych, mającej dla omawianego prawa fundamentalne wręcz znaczenie, który powoduje, że w istocie prawo do odpoczynku tej grupy zatrudnionych staje się w znacznym stopniu iluzoryczne.

6. OMÓWIENIE POZOSTAŁYCH OSIĄGNIĘĆ NAUKOWO-BADAWCZYCH

6.1. PUBLIKACJE

Poza przedstawioną wyżej monografią *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku* do osiągnięć naukowo-badawczych zaliczyć należy również inne publikacje o różnym charakterze (monografie, rozdziały w monografiach, artykuły, glosy). Prowadzone badania koncentrowały się w szczególności na aksjologii prawa pracy (m.in. z perspektywy społecznej nauki Kościół) oraz ocenie praw pracowniczych jako

praw człowieka (zwłaszcza wyrażonych w aktach międzynarodowych i europejskich oraz Konstytucji).

W ramach prezentowanych poniżej publikacji można wyróżnić kilka grup tematycznych. Zachowując pewną chronologię wymienić trzeba tu przede wszystkim problematykę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz problematykę urlopów pracowniczych i innych zagadnień w mniejszym lub większym stopniu do niej nawiązujących. W szczególności w ostatnim czasie przedmiotem moich badań i analiz stał się niezwykle ważny, a chyba prawnie niedoceniany problem, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. W swych badaniach zajmowałam się jednak także problematyką prawnych skutków upadłości pracodawcy, czy materią dotyczącą przeciwdziałania bezrobociu.

I. Publikacje dotyczące wynagrodzenia za pracę

W okresie przypadającym bezpośrednio po obronie doktoratu, ale też w latach późniejszych kontynuowałam prace w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za pracę – nie tylko w aspekcie jego godziwości. Owocem tych prac są przede wszystkim 2 monografie.

Pierwsza z nich stanowi zmodyfikowaną i zaktualizowaną wersję doktoratu. W opracowaniu pt. *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść* (Wydawnictwo UŁ 2007 r., ss. 362) zawarta została analiza zasady godziwego wynagrodzenia za pracę dokonana na podstawie przyjętych w tym zakresie unormowań prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego. Wskazano w nim na trzy podstawowe aspekty tego prawa: tj. płacy minimalnej godziwej, wynagrodzenia odpowiadającego świadczonej pracy (w tym zakazu dyskryminacji płacowej) oraz ochrony przed jego nadmiernym uszczupleniem lub nagłą utratą. Dokonano także oceny stopnia realizacji przyjętych w tym zakresie na siebie przez polskiego ustawodawcę zobowiązań (szczególnie wynikających z Europejskiej Karty Społecznej, ale też konwencji MOP).

Dopełnieniem wyżej wymienionej monografii jest artykuł prezentujący bardzo szerokie ujęcie tego zagadnienia w doktrynie społecznej Kościoła Katolickiego zatytułowany *Prawo do płacy godziwej w świetle encyklik papieskich* („Znaki Nowych Czasów” nr 10, 2004 r.). Rozważania ograniczono w nim jednak tylko do analizy oficjalnych dokumentów Kościoła – w tym przede wszystkim encyklik papieskich. Jego głównym celem była prezentacja aksjologicznego uzasadnienia tego prawa oraz wskazania na pewną ewolucję, jaka się w tym zakresie w myśli katolickiej dokonywała. Można przyjąć, że wyrażone przez Papieży zapatrywania w jakimś zakresie mogły stanowić inspirację dla organizacji międzynarodowych i europejskich, czy też ustawodawców krajowych, decydujących o ostatecznym kształcie tego prawa.

Druga z należących do omawianego obszaru badawczego monografii pt. *Wynagrodzenie za pracę* (Wolters Kluwer, 2014, ss. 248) stanowi próbę kompleksowej prezentacji problematyki wynagrodzenia za pracę w świetle przepisów polskiego prawa pracy. W oparciu

o poglądy doktryny prawa pracy i orzecznictwa sądowego wyjaśnienie znalazło w niej pojęcie wynagrodzenia za pracę, które determinuje zakres świadczeń wchodzących w jego skład. Wiele uwagi poświęcono również kwestiom kryteriów czy pewnych ram kształtowania wysokości wynagrodzenia (wymienionym przede wszystkim w art. 78 k.p., ale też pośrednio wynikającym z zasady godziwego wynagrodzenia za pracę czy zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości), ustalania i zmiany warunków wynagradzania, ale również zagadnieniom związanym z jego szeroko pojętą ochroną. W tym ostatnim aspekcie analizie poddano zarówno odpowiednie przepisy kodeksowe składające się na ochronę wynagrodzenia, tzw. ochronę *sensu stricto*, do których zaliczyć należy chociażby zasadę niezbywalności tego prawa, ograniczenia w zakresie możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenia czy unormowania dotyczące miejsca, czasu i formy jego wypłaty, jak też zakaz ujawniania informacji o wynagrodzeniu indywidualnego pracownika oraz problematykę ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (ochronę *sensu largo*).

Problematyki wynagrodzenia za pracę w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji w tym obszarze dotyczy także glosa do wyroku SN z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16 (Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa nr 4, 2018 r., w druku). Głosowany wyrok dał okazję do ustosunkowania się do kilku kwestii związanych z interpretacją przepisów prawnych z zakresu prawa pracy. Najważniejsze z nich ogniskowały się wokół zasady niedyskryminacji i zasady równości w zatrudnieniu rozważanych przede wszystkim w kontekście wynagrodzenia za pracę, ale także z punktu widzenia przynależności związkowej. Na tle przytoczonego stanu faktycznego w publikacji tej, poza wyjaśnieniem znaczenia wskazanych wyżej zasad, należało dokonać przede wszystkim wykładni pojęcia pracy jednakowej wartości, zdefiniowanej w art. 18^{3c} par. 3 k.p., i wskazanych tam kryteriów. Ponadto, trzeba było również odwołać się do wykładni użytego w art. 33 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych pojęcia „doraźnej czynności związkowej”, stanowiącego przesłankę udzielenia pracownikowi czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Na marginesie pojawiał się jednak również wątek dotyczący skutków naruszenia dóbr osobistych pracownika (poprzez przyznanie powódce prawa do dodatku w symbolicznej wysokości 1 zł.), a nawet – w pewnym sensie – funkcji urlopu wypoczynkowego (w związku z propozycją pracodawcy wykorzystania urlopu wypoczynkowego w celu wzięcia udziału w szkoleniu związkowym).

Poza ściśle prawną analizą problematyki wynagrodzenia za pracę podejmowałam także w jej kontekście rozważania o charakterze aksjologicznym. Znalazły one swój wyraz przede wszystkim w publikacji pt. *Zasady kształtowania wynagrodzenia za pracę wg encykliki Jana Pawła II „Laborem exercens”*, ([w:] Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki Laborem exercens Jana Pawła II, pod red. A. Redy-Ciszewskiej i M. Włodarczyka, Łódź 2014, s. 107-112).

II. Publikacje dotyczące odpraw pracowniczych

W ramach prezentowanego obszaru badawczego należy wskazać na publikacje odnoszące się do innych niż wynagrodzenie świadczeń ze stosunku pracy. Chodzi konkretnie o odprawę emerytalno-rentową, która, biorąc pod uwagę sposób jej regulacji w Kodeksie pracy, wiele nieostrych zwrotów, jakie się w przepisach dotyczących tej odprawy pojawiają, budzi nieprzerwanie szereg wątpliwości i sporów, o czym świadczy bogate w tym zakresie orzecznictwo SN. Jedno z takich orzeczeń dotyczące prawa do odprawy emerytalno-rentowej jako w istocie jednego świadczenia o jednorazowym charakterze stało się przedmiotem sporządzonej przeze mnie *glosy do wyroku SN z 17.02.2005 r., II PK 235/04*, („Orzecznictwo Sądów Polskich” nr 1, 2006 r.). W glosie tej analizie prawnej poddane zostały 3 zasadnicze kwestie. Pierwsza z nich dotyczyła odpowiedzi na pytanie, czy możliwa jest swego rodzaju kumulacja prawa do odprawy emerytalnej i rentowej, a zatem czy niezależnie od nabycia przez pracownika prawa do odprawy rentowej i jej uzyskania przysługuje mu również, w razie kontynuacji zatrudnienia, prawo do odprawy emerytalnej bądź swego rodzaju „odprawy wyrównawczej”. Drugim problemem, który wymagał wyjaśnienia był wątek dotyczący możliwości zastosowania do odprawy, jako świadczenia ze stosunku pracy, które nie wchodzi w skład wynagrodzenia, przepisów ochronnych dotyczących tego ostatniego, zwłaszcza biorąc pod uwagę ich literalne brzmienie. W końcu wyjaśnienia wymagało również pojęcie zrzeczenia się prawa do określonego świadczenia. Biorąc pod uwagę stan faktyczny, którego dotyczył komentowany wyrok, należało bowiem ocenić, czy określone zachowanie pracownika kwalifikuje się jako zrzeczenie się przez niego prawa do odprawy czy jedynie stanowi formę zadysponowania przez pracownika uzyskaną z tego tytułu kwotą.

Szerszą analizę wspomnianego prawa zawiera artykuł (współautor K. Stefański) *Nabycie prawa do odprawy emerytalnej – wybrane problemy*, (Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego nr 1, 2011 r.). W jego treści uwaga autorów skoncentrowana była przede wszystkim na problematyce przesłanek nabycia prawa do tytułowego świadczenia, które nie zostały w przepisach Kodeksu pracy dostatecznie sprecyzowane. Zmusza to zatem organy stosujące prawo, a także przedstawiciele nauki prawa pracy, do dokonywania wykładni przepisów prawnych dotyczących tej odprawy w odniesieniu do indywidualnego przypadku. Niemniej można wskazać na pewne podstawowe wymogi, które w każdym przypadku powinny zostać spełnione i które zostały w opracowaniu poddane szczegółowej analizie.

III. Publikacje dotyczące skutków niewypłacalności pracodawcy

Opracowaniem z omawianego zakresu tematycznego jest stosunkowo obszerny rozdział zawarty w pracy zbiorowej, którego przedmiotem jest *Ochrona roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy w świetle prawa polskiego i wspólnotowego – wybrane zagadnienia*, ([w:] Metodologia pracy w SPP, pod red. I. Kraśnickiej, C. H. BECK 2009, s. 450-467). Stanowi on, w jakimś stopniu, efekt pracy wykonywanej dla Komisji Europejskiej, na zlecenie której przygotowywałam ekspertyzę prawną w tym zakresie i stanowi analizę polskiej ustawy o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy w kontekście jej zgodności z regulacjami obowiązującymi w UE. W opracowaniu tym omówiłam zmiany, jakie nastąpiły w przepisach

polskiego prawa po wejściu w życie nowej ustawy poświęconej tytułowej kwestii, jak również dokonałam oceny (biorąc m.in. pod uwagę zakres podmiotowy, przedmiotowy ustawy, zakres niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, jakie mogą być wypłacone z Funduszu) sposobu i efektów transponowania do krajowego porządku prawnego dyrektywy wspólnotowej odnoszącej się do omawianej materii. Chociaż w odniesieniu do powyższego ogólna konkluzja była w pozytywna, to zwróciłam uwagę, że brzmienie odpowiednich przepisów polskiego prawa nie zawsze pokrywa się z treścią unormowań zawartych w dyrektywie, co niekiedy rodzi obawę, że polskie prawo w rezultacie nie w pełni gwarantuje skuteczność praktycznej realizacji jej postanowień i ogólnych celów.

Upadłość pracodawcy była również przeze mnie rozważana w kontekście przesłanek rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę przez pracownika. Problematyce tej poświęcony został rozdział w monografii zatytułowany *Rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę przez pracownika w razie upadłości pracodawcy* ([w:] Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania, pod red. G. Uścińskiej, Warszawa 2013 r., s. 317-325). Stanowił on próbę uzyskania odpowiedzi na pytanie czy okoliczność zaprzestania wypłaty świadczeń pracowniczych (w tym zwłaszcza wynagrodzenia za pracę) w związku z upadłością pracodawcy może być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w świetle art. 55 § 1^a k.p. W opracowaniu zwrócono uwagę na przepisy prawa pracy oraz prawa upadłościowego i naprawczego dotyczące omawianego zagadnienia. Przede wszystkim chodziło o wykazanie, że ani Kodeks pracy ani odrębne regulacje z zakresu prawa upadłościowego do tego problemu wprost się nie odnoszą – w szczególności nie ma przepisów, które bezpośrednio wyłączałyby możliwość zastosowania art. 55 § 1^a k.p. przez pracownika z dniem ogłoszenia upadłości pracodawcy. Naturalną konsekwencją powyższej konstatacji było uznanie, że kwestia prawa pracownika do rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę w omawianym przypadku, w szczególności z powodu zaprzestania realizacji obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę, musi być rozważana w kontekście ogólnych przesłanek takiego rozwiązania sformułowanych w przepisach Kodeksu pracy. W tym celu analizie poddano w pierwszej kolejności pojęcia „podstawowych obowiązków pracodawcy” oraz „ciężkiego naruszenia”, które w piśmiennictwie z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwie sądowym są różnie interpretowane. Najwięcej wątpliwości wywołuje przy tym kwestia winy pracodawcy jako koniecznego warunku zastosowania omawianego trybu rozwiązania umowy. Następnie dokonano oceny na ile okoliczność, o której wyżej mowa, może uchylać czy modyfikować obowiązek pracodawcy terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę bądź wpływać na ocenę stopnia jego winy, a w rezultacie umożliwiać lub nie zastosowanie tytułowego trybu rozwiązania umowy. Zagadnienie to budzi wiele kontrowersji. W opracowaniu starałam się jednak wykazać, że przyjęcie stanowiska, według którego sytuacja finansowa pracodawcy ma istotny wpływ na postrzeganie prawidłowości realizacji przez niego obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, ograniczającego *de facto* prawo pracownika do rozwiązania niezwłocznego umowy w rozważanym przypadku, może stanowić poważne zagrożenie interesów pracownika i pozostawać w pewnym konflikcie z ochronną funkcją prawa pracy, zasadą ryzyka podmiotu

gospodarczego oraz jedną z podstawowych cech definicyjnych stosunku pracy – regułą odpłatności pracy i wzajemności świadczeń.

IV. Publikacje dotyczące urlopów pracowniczych

Od dłuższego czasu w obszarze moich zainteresowań naukowych pozostaje problematyka urlopów pracowniczych. Znalazło to swój wyraz m.in. w monografii, pt. *Urlopy pracownicze* (Wolters Kluwer, 2016, ss. 310), w ramach której przygotowałam kilka obszernych części.

W opracowaniu tym zajęłam się, po pierwsze, regulacją dotyczącą urlopów szkoleniowych (część III książki), która została w ostatnim czasie poważnie zmodyfikowana, budząc wiele wątpliwości zarówno w teorii, jak i w praktyce. W tym zakresie dokonałam charakterystyki samej zasady ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jej znaczenia i charakteru prawnego, a także ogólnie omówiłam sytuację prawną osób doksztalających się, którym urlop *stricte* szkoleniowy nie przysługuje. Podkreśliłam w szczególności, że chociaż sama przywołana zasada nie stanowi dla pracownika podstawy do roszczenia wobec pracodawcy o umożliwienie podnoszenia kwalifikacji, to jednak pracodawca powinien wspierać pracowników w ich dążeniach do poszerzania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności, a już na pewno im tego nie utrudniać. Oznacza to m.in., że również pracownicy, którzy zdobywają lub uzupełniają wiedzę na innych zasadach niż te uprawniające do urlopu szkoleniowego, powinni, zgodnie z art. 103(6) k.p., uzyskać zgodę pracodawcy na urlop bezpłatny z tym związany, jeśli tylko nie ma ku temu ważnych, obiektywnych przeszkód. Przede wszystkim jednak zajęłam się analizą przesłanek nabycia prawa do urlopu szkoleniowego i jego wymiaru oraz zasad jego udzielania, zwracając przy tym uwagę na liczne mankamenty obowiązujących, nowych unormowań i wskazując możliwe sposoby rozwiązania powstających na tym tle problemów. Dotyczą one choćby pojęcia pracownika zdobywającego lub uzupełniającego wiedzę i umiejętności (opowiadam się za szerokim rozumieniem tego terminu, a więc że może chodzić zarówno o wiedzę ogólną, jak też wiedzę i umiejętności zawodowe, niezależnie od formy prawnej, systemu w jakim odbywa się doksztalanie), stwierdzania, czy pracownik doksztalcą się „z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą”, co jest w istocie decydujące dla ustalenia prawa do urlopu szkoleniowego, formy, terminu zawarcia odpowiedniej umowy między stronami, jej charakteru czy zwłaszcza możliwości jej wypowiedzenia. Lakoniczność przepisów w tym względzie, pewne wadliwości legislacyjne, wymuszają ich doprecyzowanie przez przedstawicieli nauki prawa pracy oraz orzecznictwo, co zarazem stwarza szerokie pole do prezentowania różnych, często odmiennych wykładni. Wiele wątpliwości powstaje także w związku z odwołaniem się przez ustawodawcę w przepisach statuujących ten urlop do określonych nazw egzaminów, gwarantujących pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje prawo do urlopu szkoleniowego w określonym wymiarze, bez wyjaśnienia zakresu znaczeniowego tych pojęć lub ewentualnego odesłania do odpowiednich przepisów. Nawet jednak odwołanie się w tym zakresie do odrębnych regulacji nie rozwiązuje wszystkich problemów. Dotyczy to w szczególności egzaminów eksternistycznych i potwierdzających

kwalifikacje, a także studiów doktoranckich i podyplomowych, co zostało w opracowaniu szeroko wyjaśnione.

Po drugie, w ramach powołanej publikacji zajmowałam się również problematyką urlopów wypoczynkowych. Materia stanowiąca przedmiot przeprowadzonej przeze mnie analizy została ujęta w dwóch, stosunkowo obszernych rozdziałach.

Pierwszy z nich (oznaczony w książce jako IV) poświęcony został zasadom zabezpieczającym realizację prawa do urlopu wypoczynkowego. Na podstawie obowiązujących przepisów urlopowych, literatury przedmiotu oraz orzecznictwa sądowego wyodrębniłam w nim 7 takich reguł, które zostały następnie poddane szczegółowej charakterystyce. Wskazałam na przepisy stanowiące źródło każdej z wymienionych zasad, wyjaśniłam ich treść i znaczenie oraz poddałam wykładni te unormowania zawarte w Kodeksie pracy, które mogą być postrzegane jako wyjątki od przyjętych reguł. Zwróciłam przy tym szczególną uwagę na dokładne wyjaśnienie warunków odstąpienia od wymienionych zasad oraz związane z tym ewentualne wątpliwości interpretacyjne i spory (ze szczególnym uwzględnieniem orzecznictwa SN).

Drugi opracowany przeze mnie rozdział (oznaczony w monografii jako V) obejmuje natomiast kwestie dotyczące obliczania wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, które wywołują często w praktyce określone wątpliwości. Kontrowersje powstają m.in. w odniesieniu do rodzaju świadczeń, których nie uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego. Z literalnego brzmienia przepisów rozporządzenia wynika, że w akcie tym użyto szerszej formuły niż w dotyczącym wynagrodzenia za czas urlopu art. 172 k.p. – wynagrodzenie urlopowe obejmuje bowiem w świetle rozporządzenia nie tylko wynagrodzenie *sensu stricte*, ale też inne świadczenia, które nie wchodzą w skład wynagrodzenia. Nie do końca współgra to z treścią art. 172 k.p., w którym ustawodawca odwołuje się tylko do pojęcia wynagrodzenia za pracę, a więc, w pewnym uproszczeniu, świadczeń o obowiązkowym charakterze, co potwierdził też SN.

Kwestie problemowe dotyczące jednej z reguł leżących u podstaw realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego, zasady planowego udzielania urlopów wypoczynkowych, zostały szerzej omówione w artykule pt *Kilka uwag na temat planu urlopów wypoczynkowych* (Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego nr 5, 2015 r., s. 47-62). W opracowaniu tym podkreśliłam istotną rolę planu urlopowego z punktu widzenia realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego. Pozwala on bowiem pracownikom na odpowiednie przygotowanie i zagospodarowanie czasu wolnego od pracy uzyskanego z tytułu urlopu, a pracodawcy daje możliwość takiego rozłożenia w czasie urlopów wypoczynkowych, które nie zakłóci procesu pracy i prawidłowego funkcjonowania zakładu. Kodeksowa regulacja tej problematyki jest jednak bardzo ogólna. Dlatego też m.in. nie jest łatwo ocenić charakter prawny owego planu, rangę, jaką ustawodawca ostatecznie chciał mu nadać, co zostało wyeksponowane w treści artykułu. Konkurują bowiem ze sobą w tym zakresie dwie koncepcje. Według jednej, plan urlopów wiąże strony, ale tylko co do terminu udzielenia

urlopu (i jak wskazałam w opracowaniu, według mnie, za poglądem tym przemawia sposób sformułowania przepisu, w którym wskazano, że urlopy „powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów”), według drugiej zaś, określenie terminu urlopu w planie jest równoznaczne z jego udzieleniem. Ponadto wątpliwości wywołuje również zagadnienie terminu, w jakim należy sporządzić plan urlopów oraz podać go do wiadomości pracowników, który nie został przez ustawodawcę wprost uregulowany, czy też kwestia uwzględniania w planie tzw. urlopu pierwszego czy urlopu na żądanie. W tym ostatnim przypadku m.in. tradycyjnie przyjmuje się, że urlop na żądanie, ponieważ nie podlega planowaniu, powinien być z tego planu wyłączony, choć w opracowaniu wskazałam też możliwość przyjęcia nieco innej interpretacji. Zwrócono także uwagę na trudności, jakie z technicznego punktu widzenia mogą powstawać na etapie wyłączania wspomnianego urlopu na żądanie z planu urlopowego. W końcu krytycznej refleksji poddano również fakt braku sankcji za niedopełnienie obowiązku wydania planu przez pracodawcę oraz zakres i sposób sformułowania niektórych wyjątków od omawianej zasady planowego udzielania urlopów wypoczynkowych (w tym np. jeśli chodzi o zobowiązanie pracownika, wbrew jego woli i ustaleniom zawartym w planie, do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia).

W publikacjach poświęconych urlopom wypoczynkowym odrębny przedmiot mojego zainteresowania stanowiło zagadnienie dotyczące charakteru prawnego tych urlopów. Kwestia ta znalazła swój wyraz w opracowaniu pt *Kilka uwag na temat charakteru prawnego i funkcji urlopu wypoczynkowego w świetle zmieniających się przepisów kodeksu pracy* ([w:] 40 lat Kodeksu pracy, pod red. Z. Górala, M. Mielczarka, Warszawa 2015, s. 272-285). Stanowiło ono próbę przeprowadzenia analizy ukazującej jak zmiany wprowadzane w Kodeksie pracy w zakresie regulacji urlopów wypoczynkowych, wpływają na ocenę natury prawnej tej instytucji. Odwołując się do głównych, ogólnych teorii wykształconych w przeszłości (urlopu jako świadczenia społecznego oraz urlopu jako odpłaty za pracę) oceniałam na ile znajdują one odzwierciedlenie w obowiązujących konstrukcjach prawa urlopowego i czy można wskazać na jednorodną koncepcję tego prawa realizowaną aktualnie przez polskiego ustawodawcę. Zwróciłam też uwagę na próby kształtowania zupełnie nowego podejścia w odniesieniu do charakteru prawnego urlopu wypoczynkowego, zrywającego z tradycyjnie wymienianymi teoriami na rzecz koncepcji urlopu jako prawa człowieka powiązanego z pracą. Jego konsekwencją jest m.in. postulat objęcia przedmiotem regulacji indywidualnego prawa pracy – w tym i prawem do urlopu wypoczynkowego – każdej pracy, a nie tylko tej wykonywanej w ramach stosunku pracy. Ponadto w wymienionym rozdziale monografii rozważałam również problem wpływu poszczególnych teorii dotyczących charakteru prawnego urlopu wypoczynkowego na wykładnię przepisów gwarantujących to prawo i sposób rozstrzygania wielu problemów szczegółowych, w tym m.in. kwestii dopuszczalności podejmowania w czasie urlopu wypoczynkowego innej pracy zarobkowej.

Instytucja urlopów wypoczynkowych była też przeze mnie rozważana w kontekście problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy. Analizę tej materii zawarłam w opracowaniu pt *Urlop wypoczynkowy jako instrument ochrony życia i zdrowia ludzkiego* ([w:] *Prawo ochrony pracy - współczesność i perspektywy rozwoju*, pod red. T. Wyki i A. Mielczarka, Warszawa 2017, s. 212-231). Celem publikacji było wykazanie, że urlop wypoczynkowy jest

nie tylko elementem prawa do odpoczynku, ale będąc ważnym gwarantem ochrony życia i zdrowia pracownika, wpisuje się pośrednio w zagadnienia szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy. W obszarze bhp chodzi bowiem o konieczność wyeliminowania ze środowiska pracy czynników zagrożenia dla życia i zdrowia ludzkiego, a więc także np. nadmiernego zmęczenia, które stanowi choćby istotny czynnik nasilający ryzyko występowania wypadków przy pracy. W omawianym rozdziale monografii wskazałam na negatywny wpływ na zdrowie człowieka zachwiania równowagi między wydatkowaniem sił w związku z pracą a ich regeneracją w okresie od tej pracy wolnym, rosnące znaczenie czasu przeznaczonego na odpoczynek, gwarantowanego zwł. przez urlop wypoczynkowy, w obliczu zmian cywilizacyjnych. Analizie poddanych zostało w omawianym kontekście wiele szczegółowych kwestii, jak np. czy urlop wypoczynkowy jest prawem pracownika, którym może on swobodnie dysponować, czy też sposób jego wykorzystania powinien być (jest) jednak prawnie ograniczony, przesłanki nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego oraz jego wymiaru oraz wybrane zasady jego udzielania i ich wpływ na realizację prozdrowotnej funkcji tego świadczenia, jak również problem możliwości wykorzystania tego urlopu jako instrumentu ochrony przed wypaleniem zawodowym, stanowiącym jedno z poważniejszych, współczesnych zagrożeń, przede wszystkim zdrowotnych, dla osób świadczących pracę. Zawarte w opracowaniu rozważania pozwoliły sformułować tezę, że regulacja prawna dotycząca urlopów wypoczynkowych, które z natury swej są ważnym elementem ochrony zdrowia pracownika, nie zawsze, jeśli chodzi o szczegóły, w pełni ten cel realizują. Ponadto analiza tytułowego prawa z perspektywy jego znaczenia dla życia i zdrowia ludzkiego, a więc wartości o uniwersalnym charakterze, skłaniają także do wniosku, że urlop taki powinien jednak stać się prawem wszystkich osób świadczących długotrwale pracę na rzecz innych podmiotów, w warunkach wyraźnej ekonomicznej zależności, a nie tylko tych, którzy wykonują ją w ramach stosunku pracy.

W szerszym ujęciu moje zainteresowania problematyką urlopów wypoczynkowych znalazły także swe odzwierciedlenie w opracowaniach poświęconych konstytucyjnej regulacji prawa do odpoczynku. W artykule *Prawo do odpoczynku w konstytucjach państw europejskich – część 1* (Monitor Prawa Pracy nr 12 z 2016 r.) zaprezentowałam sposób i zakres regulacji prawa do odpoczynku, w tym m.in. prawa do urlopu wypoczynkowego, w ustawach zasadniczych państw Europy Zachodniej i Południowej, które zwykle stronią od normowania materii społecznych w aktach tej rangi. W artykule przedstawiłam pewną ewolucję rozwiązań konstytucyjnych, jaka się w tym zakresie w państwach tego regionu dokonała, a także czynniki ją determinujące – w tym m.in. rozwój regulacji prawa do odpoczynku w aktach prawa międzynarodowego i europejskiego. Zwróciłam uwagę na fakt, że okoliczność stosunkowo skromnej regulacji prawa do odpoczynku w zachodnioeuropejskich ustawach zasadniczych, nie przeszkodziła państwom tym w prowadzeniu aktywnej polityki w zakresie tytułowego prawa i w podjęciu stosownych działań legislacyjnych. Zachowując często w niezmienionym stanie swe konstytucje, wprowadzały one bowiem równolegle odpowiednie gwarancje w drodze ustawodawstwa zwykłego. Tym samym konstytucyjne umocowanie prawa do odpoczynku nie jest koniecznym warunkiem tworzenia skutecznych, prawnych instrumentów jego faktycznej realizacji.

Kolejny artykuł z tego zakresu pt *Prawo do odpoczynku w konstytucjach państw europejskich – cz. 2* (Monitor Prawa Pracy nr 1 z 2017 r.) poświęcony został z kolei problematyce konstytucyjnego uregulowania prawa do odpoczynku w państwach środkowo-wschodniej Europy. W opracowaniu tym zaprezentowano zmiany, jakie dokonywały się w obszarze konstytucyjnej regulacji prawa do odpoczynku w Polsce oraz w innych państwach byłego bloku socjalistycznego. Dowiedziono, że chociaż w państwach socjalistycznych prawa społeczne – w tym prawo do odpoczynku – były szeroko normowane, to jednak towarzyszył temu nie najlepszy sposób ich ujęcia oraz praktycznej realizacji. Uwaga została jednak skupiona na konstytucjach postsocjalistycznych i różnych formułach tytułowego prawa w nich zastosowanych. Najwięcej uwagi poświęcono jednak Konstytucji polskiej, w odniesieniu do której wskazano na podstawowe zastrzeżenia i wątpliwości pojawiające się na gruncie analizowanej regulacji, dotyczące choćby mało precyzyjnego sposobu sformułowania w niej tytułowego prawa (co zostało częściowo potwierdzone również w prezentowanym w tekście orzecznictwie TK) czy jego zakresu podmiotowego. W artykule tym zawarto także kilka refleksji natury ogólnej. Zauważono, że konstrukcja prawa do odpoczynku przyjęta w ustawach zasadniczych części państw europejskich jest zróżnicowana, choć w zasadniczych aspektach wykazuje wiele podobieństw. Podstawowym elementem konstytucyjnej regulacji jest ogólnie zagwarantowane prawo do urlopu wypoczynkowego, ale też zwraca się uwagę na kwestie związane z bieżącą, „codzienną” organizacją pracy – w tym w szczególności często wymusza określenie maksymalnych norm czasu pracy, choć zwykle, niestety, jak m.in. w Konstytucji RP, bez ustanowienia minimalnej konstytucyjnej ochrony w tym zakresie. Podkreślono przy tym jednak, że mimo często dużej ogólnikowości w formułowaniu prawa do odpoczynku na poziomie ustawy zasadniczej, samo nadanie mu charakteru normy konstytucyjnej ma generalnie duże znaczenie. Konstytucja bowiem zabezpiecza i utrwala to prawo, ale też podkreśla jego rangę, obrazuje wagę, jaką dane państwo upatruje w jego urzeczywistnieniu. Jednocześnie w opracowaniu potwierdzono tezę, że choć regulacja konstytucyjna prawa do odpoczynku ma niepodważalne znaczenie gwarancyjne, to jednak w większości przypadków o realnej wartości praktycznej tego prawa decyduje ustawodawstwo zwykłe. To w nim bowiem w zakresie przepisów o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych określa się szczegółowe warunki, na jakich prawo to będzie w istocie realizowane.

V. Publikacje dotyczące wypalenia zawodowego

W ostatnim czasie moje zainteresowania badawcze koncentrowały się wokół problematyki wypalenia zawodowego. Warto zauważyć, że w kontekście osób świadczących pracę zjawisko to jest współcześnie postrzegane jako jedno z największych zagrożeń XXI w. i poświęca się mu wiele uwagi w opracowaniach o charakterze psychologiczno-socjologicznym, medycznym czy nawet z zakresu teorii zarządzania. Stosunkowo słabo natomiast podnosi się te kwestie na gruncie literatury prawniczej, choć można dostrzec, że przyczyny i skutki wypalenia zawodowego wykazują dość wyraźne powiązania przede wszystkim z zagadnieniami wchodzącymi w zakres regulacji prawa pracy. W związku z tym w kolejnych opracowaniach z tego obszaru tematycznego starałam się zarówno przybliżyć samo pojęcie wypalenia zawodowego, wskazać na główne czynniki leżące u jego podstaw (ze

szczególnym wyeksponowaniem tych pozostających w sferze zainteresowania prawa pracy) oraz ocenić, które ewentualnie unormowania wymienionej gałęzi prawa i w jaki sposób wpływają czy mogą wpływać na występowanie czy też nasilanie się tego zjawiska, a które i w jakiej mierze mogą stanowić ważny instrument przeciwdziałania mu. W sposób najbardziej ogólny, a zarazem najszerszy, wątki te ujęte zostały w artykule *Wypalenie zawodowe jako problem społeczno-prawny* ([w:] *Polityka społeczna a prawo pracy – wybrane problemy*, pod red. M. Włodarczyka i M. Paluszkiewicza, Łódź 2018 r., w druku). Został on podzielony na trzy części. W pierwszej z nich podjęłam próbę ustalenia znaczenia pojęcia wypalenia zawodowego i jego przyczyn, wskazując jednocześnie na główne związane z tym trudności i problemy. W części drugiej wymieniałam i poddałam ogólnej analizie z perspektywy tematu te przepisy prawa pracy, które, w mojej ocenie, mogą przyczynić się do ograniczenia zjawiska wypalenia zawodowego (w tym zakresie zwróciłam uwagę m.in. na prawa do odpoczynku, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, normy przeciwdziałające mobbingowi i dyskryminacji, problem zatrudniania na podstawie umów terminowych, czy prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia). Część trzecia opracowania obejmuje z kolei te instytucje prawa pracy, które, jak się wydaje, stanowią źródło potencjalnych zagrożeń wypaleniem zawodowym. Rozważania w niej zawarte dotyczą przede wszystkim regulacji związanych z weryfikowaniem ilości i jakości pracy pracowników, w tym zwłaszcza instytucji ocen okresowych. Jak wskazuje się bowiem w literaturze, wypalenie zawodowe powstaje często w związku ze stawianiem pracownikowi obiektywnie zbyt wysokich wymagań lub takich, których nie może zrealizować czy też niejasnych. Wydaje się, że w jakiejś mierze problem ten odnieść można zwłaszcza do tego rodzaju ocen funkcjonujących w szkolnictwie wyższym. Podjęto jednak również wątek dotyczący tych unormowań prawnych, które zwiększają dyspozycyjność pracownika kosztem jego czasu wolnego, życia prywatnego (dyżuru, godzin nadliczbowych – w tym zwł. zasad ich rekompensaty).

Rozwinięcia wybranych zagadnień, szczególnie istotnych z perspektywy tematu, a zasygnalizowanych jedynie w powyższym opracowaniu, dokonano w kolejnych dwóch artykułach z podanego zakresu. Pierwszy z nich pt. *Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika* (Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 10 z 2018 r., s. 8-15) zawiera analizę konkretnych norm składających się na szeroko pojętą ochronę życia i zdrowia osób pracujących z perspektywy zjawiska wypalenia zawodowego. Podkreślono w nim m.in. znaczenie ogólnej zasady gwarantującej pracującym prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym też, jak należy przyjąć, odpowiedniego, wolnego od przemocy i ponadprzeciętnego stresu środowiska pracy, oraz nałożonych jednocześnie na pracodawcę w tym zakresie obowiązków o szczegółowym charakterze, których właściwa realizacja może przyczyniać się do ograniczania występowania syndromu wypalenia zawodowego u osób zatrudnionych. Istotną rolę, jak wykazano w opracowaniu, odgrywają tu przede wszystkim niektóre obowiązki pracodawcy wynikające z działu X k.p. (mimo iż większość z nich, w mojej ocenie, priorytetowo traktuje aspekt fizyczny istniejących zagrożeń). Dotyczy to choćby obowiązku pracodawcy zapewnienia właściwej organizacji pracy – w tym także zmniejszania jej uciążliwości, reagowania na potrzeby, jakie ujawniają się w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz doskonalenia istniejącego poziomu ochrony poprzez dostosowywanie podejmowanych w tym

celu środków do zmieniających się warunków wykonywania pracy (w tym szczególnie rosnących obciążeń psychicznych związanych z pracą), czy kierowania pracowników na badania pracownicze. W tym ostatnim aspekcie podkreślono m.in. konieczność większego zwrócenia uwagi społecznej na wagę omawianego zagrożenia oraz uwzględniania tego faktu w praktyce przeprowadzania wymienionych badań (wskazuje się bowiem, że ochrona pracownika przed zagrożeniami psychospołecznymi nie ma jeszcze w Polsce właściwej rangi, co skutkuje także niedostatkami odpowiednich tradycji w służbie medycyny pracy). W artykule podniesiono jednak także problem podejmowania dodatkowego zatrudnienia w kontekście ochrony życia i zdrowia ludzkiego (m.in. w związku z prawem do odpoczynku) oraz szerzej zwrócono uwagę na wybrane instytucje czasu pracy (zwl. instytucję godzin nadliczbowych), które również, po dokonaniu pogłębionej analizy przepisów, budzą liczne kontrowersje w relacji do tytułowego zjawiska.

Ostatnie opracowanie odnoszące się do omawianej problematyki *Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku (wybrane zagadnienia)* (przyjęte do druku w Monitorze Prawa Pracy, nr 1 z 2019 r.) poświęcone zostało omówieniu szczegółowych problemów powstających na gruncie prawa pracownika do odpoczynku, mających istotne znaczenie z perspektywy wypalenia zawodowego. Przede wszystkim wykazano w nim, że właściwie zagwarantowane i zabezpieczone prawo do odpoczynku odgrywa niebagatelną rolę w procesie przeciwdziałania tytułowemu zjawisku. Chociaż bowiem poszczególni badacze wskazują na wiele różnorodnych czynników będących źródłem wypalenia zawodowego, to jednak kwestię nadmiernego obciążenia pracą wymienia się najczęściej. Przemęczony pracownik zwykle gorzej pracuje, co z kolei rodzi obawy związane z utrzymaniem zatrudnienia oraz rzutuje na poczucie własnej wartości w kontekście przydatności do danej pracy. Jak zauważono w artykule, problem ten współcześnie nasila z pewnością fakt rosnących trudności w zakresie wyraźnego oddzielenia czasu przeznaczonego na pracę i czasu od niej wolnego. Jest to bezpośrednio powiązane z wielością instrumentów dających możliwość komunikowania się z pracownikiem na odległość (takich jak np. telefon komórkowy czy Internet), a pośrednio także ze stale wzrastającym tempem życia i pracy, bardzo wysokimi wymaganiami pracodawców dotyczącymi nie tylko posiadanych kwalifikacji, ale też dyspozycyjności pracownika, co łącznie generuje u zatrudnionego silny stres i zmęczenie. Ów stres, jak wynika z badań, (jego nasilenie i czas trwania), leżący u podstaw wypalenia zawodowego, można zmniejszać przede wszystkim poprzez odpowiednie planowanie i wykorzystywanie przerw w pracy, odpoczynek i wyraźne oddzielenie życia zawodowego od prywatnego. W aspekcie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu podkreślono więc istotną rolę przepisów ograniczających czas pracy, gwarantujących odpoczynek w wymiarze dobowym, tygodniowym i rocznym. Niemniej, zwrócono też uwagę, że w wielu szczegółowych kwestiach obowiązująca w analizowanym zakresie regulacja, nie spełnia pokładanych w niej oczekiwań i zagraża skutecznej realizacji prawa do odpoczynku, co może ostatecznie znaleźć swe przełożenie na rosnący odsetek wypalonych zawodowo pracowników. Wskazano przede wszystkim na niedostatki związane z prawem do odpoczynku dobowego i tygodniowego (choćby w zakresie skutków bezprawnego naruszania tego prawa czy zasad równoważenia odpoczynku przerwanego zgodnie z prawem). W opracowaniu wiele miejsca poświęcono jednak również problematyce wprowadzenia określonych instrumentów prawnych

bezpośrednio nakierowanych na walkę z wypaleniem zawodowym (takich jak np. urlop typu sabbatical czy prawo do tzw. odłączenia).

VI. Publikacje dotyczące innych zagadnień

Wśród innych jeszcze zagadnień, które stały się przedmiotem mojej aktywności publikacyjnej wymienić można także opracowania zawierające pewne refleksje natury aksjologicznej oraz wskazujące na pewną ewolucję w podejściu do określonych problemów społecznych pozostających w sferze zainteresowania prawa pracy. Do takich opracowań należy niewątpliwie artykuł *Kwestia pracy kobiet w świetle encyklik papieskich* (Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego nr 3, 2013 r.). Zaprezentowano w nim stopniową zmianę stanowiska przedstawicieli Kościoła Katolickiego w przedmiocie podejmowania i wykonywania przez kobiety pracy zawodowej. Problematyka ta ujęta została w opracowaniu w trzech aspektach, tj. dopuszczalności podejmowania pracy przez kobiety, ochrony pracy kobiet oraz zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Zgodnie z ostateczną konkluzją zawartą w artykule, analiza licznych dokumentów i opracowań z zakresu katolickiej nauki społecznej pozwala sformułować wniosek, że poglądy przedstawicieli Kościoła na rolę kobiety w społeczeństwie, na jej podstawowe prawa – także związane z zatrudnieniem – były na przestrzeni ostatnich wieków wielokrotnie modyfikowane wraz ze zmianą stosunków społeczno-kulturowych, ludzkiej mentalności, stopniowym przezwyciężaniem pewnych stereotypów i uprzedzeń. Niemniej, dokładna lektura encyklik papieskich i innych dokumentów wskazuje, że do dziś Kościół na pierwszy plan wysuwa rolę kobiety jako matki, „kapłanki domowego ogniska”, nie odmawiając jej już jednak prawa do aktywności publicznej i zawodowej oraz sprzeciwiając się oficjalnie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć. Inną kwestią jest czy postulaty te są w istocie faktycznie realizowane.

W ostatnim czasie przedmiotem moich zainteresowań, znajdującym wyraz w działalności publikacyjnej, stała się także problematyka związana z rynkiem pracy. Dotyczy jej opracowanie poświęcone robotom publicznym ([w:] System Prawa Pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy, pod red. M. Włodarczyka, Wolters Kluwer 2018, ss. 999-1021). W opracowaniu tym zaprezentowałam genezę i ewolucję robót publicznych, a także ich znaczenie jako instrumentu realizacji prawa do pracy. Ponadto przedstawiłam również konstrukcję prawną tej instytucji (jej zakres podmiotowy, czas trwania robót, zasady refundacji, procedurę dotyczącą organizacji takich robót) i związane z nią szczegółowe problemy interpretacyjne, pojawiające się wątpliwości. Uwagę zwróciłam także na sytuację prawną bezrobotnego skierowanego do robót publicznych, w tym m.in. budzącą szereg kontrowersji kwestię rodzaju umowy o pracę, jaka powinna być zawarta z takim bezrobotnym oraz związany z tym problem ewentualnej konieczności stosowania do osób wykonujących roboty publiczne mechanizmu przeciwdziałającego wielokrotnemu ponawianiu umowy na czas określony lub zawierania jej na zbyt długi czas oraz przepisów o ochronie trwałości zatrudnienia kobiet w ciąży. Wskazane kwestie sporne, zwłaszcza w odniesieniu do przedłużania czy ponawiania umów terminowych, nie są łatwe do rozstrzygnięcia z uwagi na

to, że ustawodawca w stosunku do umów o pracę na czas określony zawartych w celu wykonywania tych robót, w przeciwieństwie do tego typu umów nawiązywanych w związku z koniecznością zastąpienia nieobecnego pracownika, nie wprowadził żadnych bezpośrednich wyłączeń.

VII. INNE OPRACOWANIA NAUKOWE

W ramach mojej działalności naukowej byłam również autorką dwóch ekspertyz (krajowych raportów) przygotowanych w języku angielskim na potrzeby Komisji Europejskiej. Zawierają one analizę obowiązującego w danym zakresie stanu prawnego i ocenę zgodności polskiego prawa z unormowaniami odpowiednich dyrektyw wspólnotowych.

Ekspertyzy te obejmowały następujące zagadnienia:

A/ problematykę ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (*Directive 80/987/EEC amended by Directive 2002/74/EC on the approximation of the laws of member States relating to the protection of employees in the event of insolvency of their employer*, ss. 34)

B/ obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia (ss. 29).

Przygotowywałam również opinię prawną na potrzeby Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącą nagrody jubileuszowej (2008 r.)

VIII. Byłam również **Sekretarzem** tomu IV Systemu Prawa Pracy – Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy, pod red. Z. Górala (red. nac. K.W. Baran), Wolters Kluwer, Warszawa 2017

6.2. INNE (WYBRANE) OSIĄGNIĘCIA NAUKOWO-BADAWCZE

6.2.1 Konferencje

A/ Referaty na konferencjach naukowych:

Referat nt. *Aktualność dorobku naukowego Profesora Jerzego Logi w zakresie urlopów wypoczynkowych*, Konferencja poświęcona pamięci Docenta Jerzego Logi, Łódź 2007 r.

Referat nt. *Zasad nabycia prawa do odprawy emerytalno-rentowej*, Konferencja Gdańsko-Łódzka, Gdańsk 2010 r.

Referat nt. *Zasady kształtowania wynagrodzenia za pracę według encykliki Jana Pawła II „Laborem exercens”*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa: „W 30-lecie encykliki Jana Pawła II Laborem Exercens”, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, 9.05.2011 r.

B/ Udział w organizacji konferencji, m.in.:

1. Konferencja Zjazd Katedr Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, maj 2003 r., Łódź
2. Konferencja poświęcona pamięci Docenta Jerzego Logi, Łódź 2007 r.

3. Ogólnopolska Konferencja Naukowa, nt. Kontrola Pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne, kwiecień 2008 r., Łódź
4. I Seminarium Szubertowskie, 26 listopada 2010 r., Łódź
5. II Seminarium Szubertowskie, marzec 2012 r., Łódź
6. Gdańsko-Łódzkie Seminarium z prawa pracy i prawa socjalnego, czerwiec 2013 r., Łódź
7. V Seminarium Szubertowskie, listopad 2014 r., Łódź
8. IX Seminarium Szubertowskie – „Indywidualne prawo pracy – propozycje i tendencje zmian”, 19 października 2018 r., Łódź

6.2.2 Współpraca z organami UE

W latach 2006 – 2010 przygotowywałam na zlecenie Komisji Europejskiej dwa raporty na temat zgodności prawa polskiego z odpowiednimi dyrektywami wspólnotowymi:

1. Krajowy raport dotyczący implementacji dyrektywy Rady nr 91/533/EWG z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy informowania pracowników o warunkach pracy
2. Krajowy raport dotyczący implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/74/WE z 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Directive 80/987/EEC amended by Directive 2002/74/EC on the approximation of the laws of member States relating to the protection of employees in the event of insolvency of their employer).

