

Lublin, dnia 23 listopada 2013 roku

Dr hab. Teresa Liszcz, prof. nadzw. UMCS
Zakład Prawa Pracy
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

**Recenzja rozprawy doktorskiej
mgr Magdaleny Głogowskiej pt. *Zakaz dyskryminacji ze względu na
płeć w zakresie wynagrodzenia***

1. Wybór tematu jest, m. zd., trafny. Mimo obowiązywania dużej liczby aktów prawnych – międzynarodowych i krajowych, dotyczących obowiązku równego traktowania bez względu na płeć, oraz istnienia wielu instytucji mających stać na straży równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, wciąż istnieje rzeczywisty problem nierównego ich traktowania w zakresie wynagradzania, awansowania i obsadzenia stanowisk kierowniczych. Szkoda, że Autorka rozprawy nie przedstawiła na wstępie skali tego zjawiska, w szczególności w Polsce. Poświęciła mu jedynie ostatnie zdanie rozprawy, informujące, że „przeciętna różnica pomiędzy wynagrodzeniem kobiety i wynagrodzeniem mężczyzny, świadczących pracę »równą« lub pracę »równej wartości« wynosi 17,5%” (z powołaniem się na jakąś stronę internetową).

Sądzę przy tym, że temat powinien być uściślony przez dodanie do obecnego brzmienia wyrazu „pracowników”, rozprawa dotyczy bowiem wyłącznie wynagrodzenia za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy.

2. Konstrukcja pracy jest, m. zd., poprawna, lecz nienajlepsza z możliwych. Rozprawa wyraźnie dzieli się na dwie nierówne części. Pierwsza, obejmująca rozdziały I-VI, poświęcona jest przedstawieniu wspólnotowych

regulacji kwestii równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na płeć w zakresie wynagradzania oraz orzecznictwa TS UE (ETS), a druga ograniczona do jednego – VII rozdziału, dotyczy regulacji tej samej kwestii w prawie polskim z odniesieniem do prawa wspólnotowego. Zwraca uwagę nieco inne brzmienie tytułu tego rozdziału w spisie treści („Zakaz dyskryminacji i obowiązek równego wynagradzania bez względu na płeć w relacjach między państwem a jednostką. Regulacje polskie a regulacje wspólnotowe”, oraz w tekście rozprawy na str. 207: „Obowiązek równego wynagradzania i niedyskryminacji bez względu na płeć. Regulacje polskie a regulacje wspólnotowe”; n.b. tak mógłby brzmieć tytuł całej rozprawy). M. zd., adekwatny do treści jest tytuł występujący w tekście rozprawy. Obie te części „żyją własnym życiem”; powiązanie między nimi są w rozprawie dość wątpliwe. Wskazuje na to wprost nawet stosowana terminologia – w części dotyczącej prawa i orzecznictwa wspólnotowego występują określenia „praca równa” i „praca równej wartości”, a w części „polskiej” – „praca jednakowa” i „praca jednakowej wartości” (to drugie określenie pojawia się w rozprawie bodaj po raz pierwszy na str. 222).

Według mnie, należałoby wyciągnąć konsekwencje z tego, że prawo wspólnotowe jest implementowane do naszego prawa krajowego i przedstawić tytułowe zagadnienie rozprawy w sposób problemowy (instytucjami), bez generalnego podziału na prawo wspólnotowe i krajowe.

W obecnym ujęciu razi mnie dysproporcja między częścią rozprawy poświęconą regulacjom i orzecznictwu wspólnotowemu a bardzo skrótowym przedstawieniem regulacji i orzecznictwa krajowego.

W części „wspólnotowej”, m. zd., zbyt wiele miejsca zabierają wstępne rozważania dotyczące zasady równego traktowania i niedyskryminacji „w ogóle”, charakteru różnych aktów prawa wspólnotowego, które nie wnoszą niczego nowego z punktu widzenia tematu rozprawy, ani nie porządkują dotychczasowych ustaleń doktryny i orzecznictwa.

Brakuje w rozprawie solidnego zakończenia, które zawierałoby podsumowanie rozważań Autorki, ze wskazaniem na główną tezę rozprawy, tym bardziej, że z reguły nie ma również wyraźnych konkluzji rozważań zawartych w poszczególnych rozdziałach czy podrozdziałach rozprawy. Roli tej nie spełnia krótki (7 str. maszynopisu) Rozdział VIII, którego tytuł zapowiada przedstawienie alternatywnej do obowiązującej zasady równości i niedyskryminacji w sferze wynagrodzenia „konceptji sprawiedliwości redystrybutywnej”.

3. Ocena treści pracy

3.1. Treść rozprawy obejmuje wszystkie istotne zagadnienia mieszczące się w jej zakresie przedmiotowym. Można je, m. zd., podzielić na 3 grupy, dotyczące: 1) realizacji zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania w prawie (przez prawodawcę) i instrumentów dochodzenia roszczeń z tytułu jej naruszeń), 2) stosowania tej zasady w praktyce przez pracodawców i roszczeń pracownika z tytułu jej naruszenia, 3) orzecznictwa sądów i innych organów rozstrzygających spory między stronami stosunku pracy w związku z jej naruszeniem.

Te aspekty zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia nie zostały wyraźnie wyartykułowane w rozprawie, lecz są w niej uwzględnione.

Doktorantka nie formułuje wyraźnie głównej tezy czy tez swojej rozprawy, chyba, żeby uznać za główną tezę konkluzję wynikającą z punktu 1.5. oraz z tytułu i treści Rozdziału VIII, stwierdzającą nieprzydatność „wspólnotowej koncepcji równości i niedyskryminacji w zakresie wynagrodzenia” i zastąpienie jej „konceptją sprawiedliwości dystrybutywnej i jednolitym kryterium wartości pracy”. Teza ta wydaje mi się mocno wątpliwa, zwłaszcza, że ta alternatywna koncepcja została przedstawiona bardzo lakonicznie i nie została przekonująco uzasadniona.

Po pierwsze, zasada sprawiedliwości społecznej (rozumianej jako sprawiedliwość dystrybutywna) jest ściśle związana z zasadą równości. Na temat relacji tych dwóch zasad wielokrotnie wypowiadał się Trybunał Konstytucyjny, najogólniej rzecz ujmując, w takim duchu, że zasada sprawiedliwości koryguje zasadę równości w sytuacji, gdyby zastosowanie tej ostatniej prowadziło do nadmiernego zróżnicowania sytuacji podmiotów wykazujących wprawdzie tę samą cechę relewantną, lecz znajdujących się np. w różnej sytuacji osobistej czy majątkowej, w celu ochrony słabszego podmiotu. Zasada sprawiedliwości, oczywiście, obowiązuje z mocy art. 2 Konstytucji, także w stosunkach pracy i w szczególności w odniesieniu do wynagrodzeń, lecz, m. zd., nie może być traktowana jako alternatywa w stosunku do obowiązującej zasady równego wynagrodzenia – w szczególności kobiet i mężczyzn – za pracę jednakową i za pracę jednakowej wartości.

Tym bardziej trudno poważnie traktować propozycję, aby „kryterium oceny wartości pracy ...” stanowiła zasługa pracownika rozumiana jako „jakość definiowana właśnie przez szybkość i wkład w osiągnięcie tego celu”, t. j. celu działania pracodawcy (s. 282).

Sama Autorka zaznacza przy tym, że ta Jej koncepcja jest możliwa do zastosowania jedynie do nawiązanego już stosunku pracy, a nie na etapie jego nawiązywania (str. 283). Tymczasem to na etapie nawiązywania stosunku pracy ustala się wysokość i składniki wynagrodzenia za pracę (w odniesieniu do umowy o pracę – art. 29 § 1 pkt 3 k.p.).

Skądinąd należy zauważyć, że Doktorantka wyróżnia dwa następujące etapy określania wysokości wynagrodzenia za pracę: „pierwszy z nich obejmuje ustalenie wysokości wypłacanego wynagrodzenia i skorelowane z nim wartościowanie stanowiska pracy; drugi końcowy etap odnosi się do kwestii sprawdzenia wysokości ustalonego wynagrodzenia”. Pierwszy etap „powinien opierać się na zastosowaniu koncepcji zasługi”;

drugi zaś miałby polegać na tym, że „następnie ustalona wysokość wynagrodzenia podlega kontroli z punktu widzenia zasady równości, również w oparciu o kryterium zasługi”.

Przyznaję, że nie rozumiem sensu tej koncepcji, podobnie jak i następującego po jej przedstawieniu stwierdzenia, że „ujednolicone kryterium umożliwia bowiem dokonanie obiektywnego porównania, jego wynik nie jest bowiem w żadnym stopniu determinowany wyborem komparatora”.

Sądzę, że należałoby wyróżniać raczej etap określenia wysokości wynagrodzenia przy nawiązywaniu stosunku pracy (w szczególności – przy zawieraniu umowy o pracę) oraz etap ustalania wysokości wynagrodzenia do wypłaty za wykonaną już pracę. Na tym pierwszym etapie podstawowe znaczenie ma – zgodnie z art. 29 pkt 3 k.p. – rodzaj pracy, na drugim – na bazie parametrów wynagrodzenia przyjętych ze względu na rodzaj pracy – ilość i jakość wykonywanej pracy (art. 78 § 1 *in fine* k.p.).

3.2. W rozdziałach poświęconych regulacjom wspólnotowym najbardziej wartościowe jest przedstawienie orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (TS UE) dotyczącego kwestii równego traktowania pracownika, bez względu na płeć, w zakresie wynagrodzenia. Doktorantka wykonała dużą pracę, gromadząc te orzeczenia i analizując je. Chociaż zgadzam się z Nią, że orzecznictwo to jest „rozchwiane” i w części mocno kontrowersyjne, to jednak przybliżenie go polskiemu czytelnikowi jest ważne.

Nieco mniej cenię sobie ogólne, żeby nie powiedzieć ogólnikowe, rozważania dotyczące relacji między zasadą równości i zasadą niedyskryminacji oraz różnych koncepcji sprawiedliwości.

W rozważaniach poświęconych pojmowaniu płci w kontekście zasady równego wynagrodzenia Doktorantka słusznie podkreśla, w ślad za

TS UE, że dyskryminacją ze względu na płeć jest też gorsze traktowanie pracownika z tego powodu, że zmienił płeć.

Nie odniosła się natomiast wprost do cytowanej w rozprawie (str. 62) wypowiedzi jednego z Adwokatów Generalnych, że „Płeć jest ważna jako pewna konwencja, socjalny parametr. Dyskryminacja, której kobiety często padają ofiarami, nie ma przyczyny w ich wyglądzie zewnętrznym, ale raczej w wyobrażeniu, jakie społeczeństwo ma o kobiecie”. Jest to teza typowa dla ideologii gender. Powstaje pytanie, czy przyjęcie takiego rozumienia płci, o ile Autorka uważa to za możliwe, ma znaczenie dla sposobu formułowania i rozwiązywania problemu nierównego traktowania i dyskryminacji ze względu na płeć?

3.3. W rozdziale VII, poświęconym regulacjom polskim (z odniesieniami do regulacji wspólnotowych), zostały poruszone niemal wszystkie te same zagadnienia, które były przedmiotem wcześniejszych rozważań, prowadzonych na gruncie prawa wspólnotowego, tyle, że w odniesieniu do prawa krajowego polskiego. Z konieczności są one bardzo skrótowe, a szkoda, bo ważnym wkładem Doktorantki do nauki, przydatnym też dla praktyki, mogłaby być zwłaszcza wnikliwa analiza pojęć „pracy jednakowej” i „pracy jednakowej wartości”. Rozważania poświęcone tej kwestii w pkt 7.4. rozprawy nie spełniają, m. zd., tego postulatu. Kończą się przy tym niezrozumiałym dla mnie zdaniem: „Tym samym Sąd Najwyższy skutecznie rozszerza ideę »pracy jednakowej wartości« poza dopuszczalność porównywania prac różnego rodzaju” (str. 23 akapit 3). Takich trudnych do zrozumienia zdań jest skądinąd w pracy sporo (np. na str. 140, 143, 147, 148, 162, 256 i 265 *in fine*).

Zwraca uwagę brak odniesienia się w tym rozdziale (i jak mi się wydaje, w całej rozprawie) do art. 33 Konstytucji RP, ustanawiającego, m. in., zasadę równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, w tym zasadę

„jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości” oraz do wypowiedzi doktryny prawa konstytucyjnego dotyczącej tego postanowienia Konstytucji. Autorka przywołuje niektóre orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, dotyczące omawianych zagadnień. Należy jednak zwrócić uwagę, że w dorobku TK jest znacznie więcej takich orzeczeń, m. in. dotyczących relacji między zasadą równości i sprawiedliwości oraz między nierównym traktowaniem a dyskryminacją, niewykorzystanych przez Autorkę.

3.4. W rozważaniach Autorki nie ma istotnych błędów rzeczowych. Zdarzają się drobne pomyłki, np. na str. 271, gdzie Autorka (w pkt 7.6.1.5.2.3.) twierdzi, że przedawnienie odnosi się jedynie do roszczeń majątkowych. Jak wiadomo, tak jest, co do zasady, w prawie cywilnym, ale nie w prawie pracy (art. 291 § 1 k.p.). Niektóre pomyłki są, m. zd., skutkiem braku dokładnej korekty maszynopisu.

Na pochwałę zasługuje to, że Autorka na ogół zaznacza swoje stanowisko w spornych kwestiach, skądinąd poprzedzając je zazwyczaj dość pretensjonalnym zwrotem „ze swej strony (osobiście) , reprezentuję pogląd, że ...”.

Novum merytorycznym, jakie Autorka stara się wnieść do nauki w omawianym zakresie, jest teza o potrzebie zastąpienia zasady równego traktowania i niedyskryminacji bez względu na płeć w zakresie wynagrodzenia za pracę zasadą sprawiedliwego wynagradzania, według kryterium wartości pracy, definiowanego „przez szybkość i wkład pracownika w osiągnięcie celu pracodawcy”. Swój sceptyczny pogląd na trafność tej tezy wyraziłam już wcześniej.

Trudno też zgodzić się z inną tezą, że „udział organizacji pozarządowych w sprawach z zakresu dyskryminacji płacowej stanowi formalnoprawną przesłankę prawidłowości funkcjonowania zasady

niedyskryminacji ze względu na płeć w zakresie wynagrodzenia” (str. 277 akapit 3).

4. Ocena warsztatu naukowego

Nie ulega wątpliwości, że Doktorantka opanowała tzw. warsztat naukowy. Sprawnie operuje profesjonalną terminologią prawniczą. Zgromadziła imponującą ilość publikacji i orzeczeń różnych sądów i trybunałów, które znajdują odbicie w bardzo dużej liczbie, poprawnie zredagowanych, przypisów. Skądinąd, mimo to, zdarza się, że powołuje się na poglądy wyrażone w doktrynie, nie podając nazwiska żadnego autora (np. na str. 94 akapit 3), bądź w przypisie przywołuje innego autora niż w tekście (np. przypis 680).

Język rozprawy, *prima facie*, wydaje się poprawny. Jednakże uważna lektura pozwala wychwycić wiele błędów językowych, w tym błędów składni, interpunkcji, niewłaściwego użycia wyrazów. Styl także pozostawia wiele do życzenia. Wiele jest zdań niedostatecznie precyzyjnych, zawierających zbędne ozdobniki. Autorka często używa niewłaściwie zwrotu *a contrario*, w znaczeniu „w odróżnieniu”. Nadużywa określeń „niniejszy”, „i przedmiotowy”, a także łacińskiego słowa *ergo*. Nietrafnie też często używa zamiennie wyrazów „postanowienie” i „przepis” na określenie jednostek tekstu aktu normatywnego. Szczególnym przypadkiem jest określenie „postanowienia przepisów” (str. 213). Zdarza się Jej również użyć wyrazu „zapis” zamiast przepis bądź postanowienie.

Bardzo dużo jest tzw. literówek i błędów interpunkcji, które świadczą o braku dokładnej korekty maszynopisu. Na życzenie Pani Doktorantki służę moim egzemplarzem maszynopisu rozprawy, na marginesie którego zaznaczyłam wszystkie wątpliwości zarówno natury merytorycznej, jak i dotyczące poprawności języka.

Powyższe uwagi krytyczne, w części z pewnością dyskusyjne, nie przekreślają, oczywiście, wartości pracy, która w swojej zasadniczej osnowie jest poprawna i zawiera interesujące rozważania, zwłaszcza dotyczące orzecznictwa TS UE w tytułowej kwestii.

5. Konkluzja

W konkluzji stwierdzam, że recenzowana rozprawa mgr Magdaleny Głogowskiej spełnia warunki określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595 ze zm.) i może być przyjęta jako rozprawa doktorska, w związku z czym wnioskuję o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.


Kierownik
D. hab. nauk. Liszcz
Dokt. nauk. SWCS