

Autoreferat

1. Imię i nazwisko: Małgorzata Maria Mędrala

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

- maj 2006 r. – tytuł zawodowy magistra prawa, uzyskany na Uniwersytecie Jagiellońskim na podstawie pracy magisterskiej pt. „*Zapis na sąd polubowny*” przygotowanej pod kierunkiem dr. hab. Andrzeja Oklejaka w Katedrze Postępowania Cywilnego Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie;
- 2006 r. – dyplom ukończenia Szkoły Prawa Amerykańskiego we współpracy Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie z The Catholic University Columbus School of Law w Waszyngtonie wraz z kursem prawniczego języka angielskiego;
- 2006 r. - 2010 r. – studia doktoranckie – Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie;
- doktor nauk prawnych ze specjalnością prawo pracy – stopień nadany uchwałą Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 22 lutego 2010 r. – uzyskany na podstawie pracy doktorskiej pt. „*Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*” przygotowanej pod opieką naukową prof. dr. hab. Arkadiusza Sobczyka. Recenzentami pracy byli prof. dr hab. Leszek Mitrus oraz prof. UAM dr hab. Michał Skąpski;
- 2006 r. - 2010 r. – aplikacja radcowska przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie;
- radca prawny – wpis na listę radców prawnych w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie w 2010 r.;
- 2008 r. – ukończenie uniwersyteckiego kursu Ars Docendi organizowanego przez Dział Nauczania Uniwersytetu Jagiellońskiego;
- 2012 r. – dyplom ukończenia Studium Pedagogicznego przy Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych.

- październik 2010 r. - wrzesień 2019 r. – adiunkt w Katedrze Prawa Publicznego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie;
- październik 2019 r. - obecnie – adiunkt w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy w Instytucie Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie;
- 2017 r. - obecnie – wykładowca na studiach podyplomowych w Krakowskiej Szkole Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie;
- 2019 r. - 2021 r. – wykładowca na studiach podyplomowych z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, organizowanych przez Instytut Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie;
- 2010 r. - 2016 r. – wykładowca w Wyższej Szkole Ekonomii i Informatyki w Krakowie oraz w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości w Krakowie (umowa zlecenia);
- 2014 r. - obecnie – wykładowca w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie (prowadzenie ćwiczeń z aplikantami z przedmiotu „*Prawo pracy*”), członek Komisji Egzaminacyjnej na kolokwiałch ustnych dla aplikantów radcowskich.

4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.).

Jako osiągnięcia, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) wskazuję monografię opisaną w pkt 4. I) oraz publikacje omówione w pkt 4.2).

I)

Jako podstawowe osiągnięcie naukowe po otrzymaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych, spełniające kryteria określone w art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce pragnę wskazać monografię pt. „*Spoleczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*”, wyd. II, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska: **Warszawa 2020**, ISBN: 978-83-8187-703-9, ISSN: 1897-4392, ss. 602.

Recenzentami wydawniczymi monografii byli:

- prof. zw. dr hab. Arkadiusz Sobczyk,
- dr hab. Wiesław Koczur.

Omówienie celu naukowego monografii oraz osiągniętych wyników¹ wraz z przedstawieniem ich ewentualnego wykorzystania

Powodem podjęcia przeze mnie wskazanego tematu badawczego był brak w dotychczasowej literaturze prawa pracy kompleksowego ujęcia tematyki występujących w prawie pracy licznych świadczeń materialnych (a przede wszystkim pieniężnych) o charakterze społecznym, nieznajdujących bezpośredniego odzwierciedlenia w wartości ekonomicznej pracy pracownika, przysługujących pracownikowi pomimo niewykonywania pracy lub niemających bezpośredniego przełożenia na jej wartość rynkową. Do tej pory zagadnienia te były omawiane w literaturze prawa pracy przede wszystkim przy okazji szeroko pojętej problematyki wynagrodzeniowej lub pojawiały się jako dodatkowe wątki przy szczegółowych badaniach poszczególnych instytucji prawa pracy, których elementem są analizowane przeze mnie świadczenia związane nieodłącznie z pracą w ramach stosunku pracy, a ostatnio niektóre z nich próbuje się także rozciągać na inne stosunki zatrudnieniowe, w szczególności cywilnoprawne. Brak jest jednak kompleksowych badań charakteru prawnego omawianych świadczeń. Moim zamiarem było przede wszystkim teoretyczne, całościowe ujęcie problematyki tych świadczeń w prawie pracy (z jednoczesnym przełożeniem ich w niezbędnym zakresie na warstwę praktycznych rozwiązań), ich usystematyzowanie według zaproponowanej autorskiej klasyfikacji (będącej próbą stworzenia wspólnej siatki pojęciowej dla prawa pracy i polityki społecznej, a więc interdyscyplinarnego ujęcia tych zagadnień), zbadanie ich aksjologii oraz podjęcie próby wytłumaczenia ich konstrukcji, a tym samym wypełnienie istniejącej luki w literaturze prawa pracy w tym zakresie. Monografia, jak również będące jej kontynuacją kolejne publikacje, w tym opracowane z perspektywy pandemii COVID-19, rozwijają stopniowo wyłaniający się w ostatnich latach w polskiej nauce prawa pracy nurt publicznoprawnych aspektów prawa pracy (a według szerszego ujęcia – prawa zatrudnienia) oraz jego związków z polityką społeczną państwa.

W doktrynie rzadko dostrzega się wspólną cechę tych świadczeń, jaką jest konstrukcja zbliżona do pojęcia transferu społecznego jako jednego z mechanizmów polityki społecznej.

¹ Przy opracowaniu niniejszego fragmentu referatu wykorzystałam wstęp, wnioski końcowe z rozdziału XI monografii oraz zakończenie omawianej monografii (s. 21-39, 526-538, 539-546).

Tymczasem, jak dowodzę w monografii, materialne świadczenia narzucone pracodawcom w ramach stosunku pracy wykazują te same cechy (obligatoryjność, podstawa ustawowa, niewzajemność, nieekwiwalentność, społeczne przeznaczenie, realizacja praw socjalnych człowieka, wprowadzanie w ramach dialogu społecznego na poziomie wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy). W monografii przyjmuję zatem, że są one jednym z elementów realizacji polityki społecznej państwa za pomocą pracodawców i mają wymiar publicznoprawny.

Ponadto, ze względu na fakt, że w literaturze prawa pracy występują liczne rozbieżności przy klasyfikacji wielu występujących obok wynagrodzenia za pracę świadczeń pieniężnych w ramach stosunku pracy, moje opracowanie jest także propozycją usystematyzowania i kategoryzacji grupy „świadczeń związanych z pracą”, o których mowa w dziale III kodeksu pracy, w szczególności wyodrębnienia spośród nich grupy świadczeń o charakterze społecznym, co stanowi nowe teoretyczne ujęcie omawianych zagadnień w polskiej nauce prawa pracy.

Uzasadnienia występowania świadczeń społecznych w polskim prawie pracy w prezentowanym opracowaniu poszukuję na płaszczyźnie społecznych praw socjalnych człowieka pracującego, konstytucyjnej zasady solidarności społecznej i dobra wspólnego oraz wspólnotowej koncepcji zakładu pracy. Powyższe skłania do potrzeby stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności przy konstrukcji tego rodzaju świadczeń, które jak wykazują prowadzone przeze mnie badania, w tym także poszerzone badania na gruncie późniejszych publikacji dotyczących regulacji covidowych, nie zawsze zostają w obecnym stanie prawnym przez ustawodawcę zachowane.

Wagę podjętej tematyki podkreśla fakt, iż działalność społeczna, w tym socjalna pracodawców, pozostaje z założenia przedmiotem licznych dyskusji, zarówno w nauce, jak i w praktyce. Kwestie społeczne, a w szczególności te, z którymi wiąże się obligatoryjne płatności wykazujące brak wzajemności, niewątpliwie są przedmiotem zderzenia przeciwstawnych interesów stron stosunków zatrudnieniowych, a w zatrudnieniu pracowniczym nabierają dodatkowo szczególnego znaczenia. Rodzi to ciągle obecne pytania o granice oddziaływania roli społecznej pracodawców w konkretnych realiach rynkowych, kwestie natury sprawiedliwościowej oraz rolę państwa w tym zakresie. Publicznoprawny wymiar omawianych regulacji z założenia skłania do dyskursu, na ile określone potrzeby społeczne powinny być zapewniane przez państwo, a na ile finansowane przez pracodawców, zwłaszcza prywatnych.

Podstawową tezą badawczą (postawioną już w samym tytule monografii) jest twierdzenie o społecznym charakterze analizowanych pieniężnych świadczeń związanych z pracą w polskim prawie pracy. Wymaga to zatem wykazania wszystkich cech charakterystycznych dla tego rodzaju świadczeń na gruncie polityki społecznej. Tak

postawiona teza rodzi także określone konsekwencje wykładnicze. Jeśli uznamy omawiane świadczenia za społeczne, to oznacza to jednocześnie konieczność odczytywania podstaw ich występowania nie na poziomie kontraktowym, a tym samym woli samych stron wyrażanej w stosunkach zobowiązaniowych, ale na poziomie przepisów prawa (i to zarówno powszechnie obowiązującego, jak i tzw. swoistych źródeł prawa pracy). Konieczne jest określenie granic praw człowieka, jak również ocena zakresu ingerencji polityki społecznej państwa w prawo zatrudnienia. Skłania do podejmowania próby odpowiedzi na pytanie, czy przyjęta przez ustawodawcę obecna konstrukcja omawianych świadczeń jest prawidłowa. W publikacji przyjmuję, że granice ingerencji ustawodawcy wyznaczają przede wszystkim podstawowe potrzeby człowieka, których sam nie jest on w stanie zaspokoić oraz konstytucyjne zasady pomocniczości i proporcjonalności.

W związku z tym stawiam w monografii drugą istotną tezę badawczą, a mianowicie, że obecne konstrukcje przyjęte przez ustawodawcę w zdecydowanej mierze nadają omawianym świadczeniom w prawie pracy charakter świadczeń typowo społecznych (*sensu stricto*), bez uwzględnienia występującej w istocie u ich podłoża aksjologii socjalnej (a więc bez uwzględnienia potrzeby wprowadzenia kryterium selektywności i warunkowości). Prowadzi to często do naruszenia konstytucyjnych zasad pomocniczości oraz proporcjonalności na poziomie obciążeń finansowych nakładanych w tym zakresie na podmioty zatrudniające. Prowadzona analiza ma pozwolić zarazem na dostrzeżenie *de lege ferenda* głębszej potrzeby uwzględnienia przez ustawodawcę w ramach przyjmowanych konstrukcji aksjologii typowo socjalnej towarzyszącej omawianym świadczeniom i wynikających z niej implikacji.

Zasadniczym celem, jaki sobie postawiłam w monografii, było więc wykazanie społecznej aksjologii i społecznej konstrukcji analizowanych świadczeń społecznych w prawie pracy oraz wyodrębnienie spośród nich tych, które posiadają aksjologię socjalną, a w dalszej kolejności wykazanie, że pomimo występowania aksjologii typowo socjalnej, aktualnie ustawodawca nadaje analizowanym świadczeniom w prawie pracy konstrukcję świadczeń typowo społecznych (*sensu stricto*). Szczegółową analizę poszczególnych świadczeń w tym zakresie zawiera zwłaszcza ostatni rozdział pracy. Dodatkowo szczegółowe wątki związane z niektórymi świadczeniami społecznymi w prawie pracy, zwłaszcza z perspektywy regulacji związanym z epidemią wirusa SARS-Cov-2, rozwijałam w kolejnych artykułach wydanych już po opublikowaniu monografii.

Ze względu na to, że zagadnienia świadczeń społecznych w prawie pracy nie da się ograniczyć tylko do teorii prawa pracy, problematyka ta została przedstawiona z niezbędnym

odniesieniem do dorobku m.in. nauki o polityce społecznej, nauki prawa konstytucyjnego oraz praw człowieka. Dodatkowym celem publikacji była próba interdyscyplinarnego rozumienia podstawowych pojęć z zakresu prezentowanej problematyki, a co najmniej stworzenie wspólnej płaszczyzny ich interpretacji z perspektywy polityki społecznej i prawa pracy.

W monografii posłużyłam się następującymi metodami badawczymi: formalno-dogmatyczną, aksjologiczną oraz w niezbędnym zakresie historyczną i prawnoporównawczą.

W celu przeprowadzenia spójnego wywodu we wstępie zawarte zostały zagadnienia wprowadzające, określono problem badawczy, zdefiniowano cele naukowe opracowania, omówiono przyjętą metodologię badań, dokonano także zdefiniowania wyjściowych zagadnień terminologicznych. W monografii wychodzę z założenia, że świadczenia społeczne w prawie pracy są to świadczenia występujące obok wynagrodzenia za pracę (o czym świadczy tytuł Działu III kodeksu pracy), wypłacane przez pracodawców w związku z zatrudnianiem pracowników, u podłoża których leży aksjologia społeczna. Mają one charakter obligatoryjny, niewzajemny, wynikają z przepisów prawa pracy, w tym (co zasługuje na podkreślenie) z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy (dalej: k.p.), jak również mają na celu realizację praw socjalnych człowieka pracującego. Świadczenia te są uzależnione od dodatkowych okoliczności, zdarzeń z życia pracownika, potrzeb życiowych. Niektóre z nich przysługują nawet nie pracownikowi, a jego rodzinie, np. odprawa pośmiertna lub część świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ZFŚS), co tym bardziej podkreśla ich społeczny wymiar.

Wzorując się na klasyfikacjach przyjętych na gruncie polityki społecznej, świadczenia społeczne *sensu largo* ze względów konstrukcyjnych dzielę na dwie grupy: świadczenia społeczne *sensu stricto* oraz świadczenia socjalne. Odróżniam także świadczenia obligatoryjne (o charakterze roszczeniowym) oraz świadczenia fakultatywne (w przypadku których pracownikowi nie przysługuje roszczenie w znaczeniu cywilnoprawnym, ale można mówić o swego rodzaju roszczeniu administracyjnym zainicjowanym wnioskiem osoby uprawnionej o jego sprawiedliwe rozpatrzenie, tzn. z uwzględnieniem zasad równości i proporcjonalności).

Do grupy analizowanych w ramach monografii świadczeń społecznych *sensu largo* związanych z pracą zaliczam w szczególności najczęściej spotykane w praktyce świadczenia: – dodatek uzupełniający (wyrównanie) do ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 7 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2018 r. poz. 2177 ze zm., dalej: u.m.w.p.);

- ustawowe odprawy pracownicze, wśród których należy wyróżnić: odprawę pośmiertną (art. 93 k.p.), odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm., dalej: u.z.g.), odprawę emerytalno-rentową (art. 92¹ k.p.);
- wynagrodzenie chorobowe (art. 92 k.p.);
- wynagrodzenie urlopowe (art. 172 k.p.);
- (częściowo) wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego i zwolnień od pracy na czas podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 1031 k.p.);
- dodatki wyrównawcze na rzecz osób szczególnie chronionych – kobiet w ciąży i innych pracowników podlegających szczególnej ochronie ze względu na rodzicielstwo, wiek i pełnione funkcje społeczne (art. 5 ust. 5 u.z.g.);
- świadczenia związane z ochroną rodzicielstwa – dodatek wyrównawczy i wynagrodzenie dla kobiet w ciąży oraz matek karmiących piersią niezdolnych do dotychczasowej pracy – (art. 179 § 4–5, art. 178¹ w zw. z art. 179 § 4–5 k.p.);
- (częściowo) wynagrodzenia za czas badań medycyny pracy i szkoleń bhp;
- (częściowo) dodatki wyrównawcze wypłacane na skutek obniżenia wynagrodzenia w związku z przeniesieniem pracownika do innej pracy w przypadku choroby zawodowej lub wypadku przy pracy pracownika (art. 230 § 2, art. 231 k.p.);
- wynagrodzenia za czas zwolnień okolicznościowych czy niektórych płatnych zwolnień od pracy na podstawie przepisów szczególnych;
- świadczenia wypłacane na podstawie ustawy z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1352 ze zm.), w tym zwłaszcza świadczenia przyznawane z uwzględnieniem kryterium socjalnego.

Świadczenia społeczne mogą także przysługiwać pracownikom, ich rodzinom, a także innym osobom związanym ze wspólnotą danego zakładu pracy w oparciu o zasadę zaspokajania potrzeb pracowników przez pracodawców z art. 16 k.p. w połączeniu z obowiązkiem wynikającym z art. 94 pkt 8 k.p., jak również na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u pracodawców (art. 9 k.p.). Można w tym przypadku mówić (podobnie jak w przypadku większości świadczeń w ramach ZFŚS) o świadczeniach o charakterze fakultatywnym, aczkolwiek również z poziomu ustawowego. To przepisy prawa dają bowiem pracodawcy podstawy do wypłaty tego rodzaju świadczeń. Wprowadzenie zarazem tego rodzaju możliwości w ramach stosunku pracy jest wyrazem pewnego rodzaju polityki

społecznej państwa w zakładach pracy, ustanawiającej zachęty mające na celu wspieranie określonych zachowań solidarnościowych w ramach wspólnoty zakładowej.

W publikacji można wyróżnić zasadniczo trzy części tematyczne.

- 1) Rozdziały I–VI stanowią omówienie podstawowych założeń teoretycznych istotnych z punktu widzenia wykazania społecznego charakteru pieniężnych świadczeń w prawie pracy, ich konstrukcji oraz systematyki, jak również zakresu podmiotowego prawa pracy.
- 2) W rozdziałach VII–X koncentruję się na poszukiwaniu uzasadnienia istnienia w systemie prawa pracy świadczeń o charakterze społecznym poprzez skonfrontowanie ich z systemem społecznych praw socjalnych człowieka, zasadami ustrojowymi Rzeczypospolitej Polskiej oraz konstytucyjnymi zasadami proporcjonalności i pomocniczości.
- 3) Najobszerniejszy rozdział XI stanowi przegląd najczęściej występujących w praktyce omawianych świadczeń społecznych pod kątem prawidłowości przyjętej przez ustawodawcę ich konstrukcji, co zarazem pozwoliło na sformułowanie szczegółowych wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*.

W ramach rozważań zawartych w rozdziale I w celu wywołania tematu zwracam uwagę na publiczne, w tym społeczne aspekty prawa pracy, prezentuję założenia publicznoprawnej koncepcji prawa pracy, koncepcję wyodrębnienia prawa socjalnego, analizuję relacje pomiędzy polityką społeczną i socjalną, zagadnienia związane z interwencjonizmem państwowym oraz pojęciem państwa opiekuńczego. Powyższe dostarczyło argumentów za tezą o traktowaniu świadczeń o charakterze społecznym występujących w ramach stosunku pracy jako instrumentów polityki społecznej państwa. Wobec stopniowego rozszerzania ochrony socjalnej na zatrudnienie cywilnoprawne w ramach kolejnych nowelizacji ustaw szczegółowych konieczne stało się także zwrócenie uwagi w tym miejscu na zakres podmiotowy prawa pracy (szersze spojrzenie na temat z perspektywy dziedziny zatrudnienia), z kategorycznym zastrzeżeniem, iż nie wszystkie świadczenia społeczne powinny być rozciągane na wszystkie stosunki zatrudnieniowe. Twierdzę, iż są to świadczenia charakterystyczne przede wszystkim dla stosunku pracy, który powinien pozostać centralną osią prawa zatrudnienia.

Przedmiotem rozdziału II jest analiza podstawowych pojęć z zakresu polityki społecznej, takich jak usługi oraz świadczenia: publiczne, społeczne i socjalne; transfery społeczne czy

redystrybucja budżetowa – z perspektywy prawa pracy. W rozdziale tym omawiam rodzaje i funkcje świadczeń społecznych na gruncie polityki społecznej z przełożeniem występujących tamże konstrukcji na prawo pracy. Jest to nowe ujęcie przedmiotowych zagadnień, do tej pory nie występujące praktycznie w literaturze prawa pracy. Zwracam także uwagę na szczególną rolę dialogu społecznego przy redystrybucji świadczeń o charakterze społecznym związanych z pracą. Dokonana w tym rozdziale analiza pozwoliła mi także na wykazanie podstawowych cech transferów społecznych, jakie są charakterystyczne dla omawianych w publikacji świadczeń społecznych w prawie pracy, tj. obligatoryjności, ustawowego charakteru, nieekwiwalentności i niewzajemności, przeznaczenia i aksjologii społecznej; ugruntowania w socjalnych prawach człowieka, w konstytucyjnych zasadach solidarności i dobra wspólnego; istotnej roli dialogu społecznego przy ich przyznawaniu czy wypłacania przez podmioty profesjonalne, jakimi są pracodawcy.

Rozważania zawarte w rozdziale III monografii poświęciłam kwestiom pojęciowym „wynagrodzenia” oraz „innych świadczeń związanych z pracą”, w tym miejsca świadczeń o charakterze społecznym w ramach tej klasyfikacji. Punktem wyjścia rozważań był dział III kodeksu pracy zatytułowany „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia” (art. 77¹ i n. k.p.). Na gruncie tych przepisów wyraźnie, oprócz wynagrodzenia za pracę, wyróżnia się „inne świadczenia związane z pracą”. Nie przesądzając kategorycznie, czy podział ten jest rozłączny (wynagrodzenie bowiem również jest świadczeniem), zakładając racjonalizm ustawodawcy, należy uznać, że rozróżnienie to ma jednak zamierzony sens. Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą różnią się bowiem konstrukcyjnie. Z kolei wśród kategorii różnych świadczeń zaliczanych przez doktrynę do grupy „świadczeń związanych z pracą” należy wyróżnić grupę „świadczeń społecznych związanych z pracą”. Dokonana w tym rozdziale klasyfikacja (stanowiąca nowe teoretyczne ujęcie wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą) jest kolejnym istotnym punktem wyjścia do dalszych rozważań.

Ponadto, dokonana w rozdziale III analiza potwierdziła, iż dominującą funkcją analizowanych świadczeń społecznych związanych z pracą jest funkcja społeczna. Oprócz tej funkcji, świadczenia te będą oczywiście także z natury swojej spełniać inne funkcje wynagrodzeniowe, aczkolwiek podkreślić należy, że będą to tylko funkcje poboczne, jak np. funkcja dochodowa i kosztowa (stanowią bowiem dochód dla pracownika, a dla pracodawcy koszt), a po części mogą także spełniać funkcję motywacyjną, zwłaszcza w przypadku wewnątrzzakładowych świadczeń w wysokości ponadustawowej.

W rozdziale IV przeszłam do szczegółowego rozróżnienia aksjologii społecznej i socjalnej poprzez analizę terminów „społeczny” i „socjalny”, używanych na gruncie języka potocznego, polityki społecznej, jak również języka prawnego (na przykładach wybranych aktów prawa krajowego i międzynarodowego, w tym prawa pracy) oraz języka prawniczego. W monografii prezentuję pogląd, iż wzorem regulacji występujących w innych gałęziach prawa, zwłaszcza prawa publicznego oraz terminologii stosowanej na gruncie języka polityki społecznej, istnieje potrzeba odróżnienia instytucji o aksjologii społecznej od instytucji o aksjologii socjalnej, czego polski ustawodawca na gruncie regulacji prawa pracy nie dostrzega. Brak konsekwencji terminologicznej na gruncie prawa pracy prowadzi do sytuacji, w której wielu świadczeniom o aksjologii typowo socjalnej prawodawca nadaje szeroki wymiar społeczny, co skutkuje w efekcie niejednokrotnie naruszeniem zasady proporcjonalności lub zasady pomocniczości. Często w przepisach prawa pracy nie różnicuje się tych terminów, używając ich w niewłaściwym znaczeniu lub zamiennie, czego najwyraźniejszym przykładem jest użycie terminu „socjalny” w art. 16 k.p. Mylącą definicją działalności socjalnej posługuje się także ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ustawa ta faktycznie reguluje szeroko pojęte świadczenia i usługi o charakterze społecznym, a wśród nich dopiero wyróżnić można pomocowe świadczenia i usługi, a więc *stricte* socjalne.

Wnioski płynące z powyższych zależności dały mi podstawę do podjęcia próby klasyfikacji świadczeń społecznych w prawie pracy, której dokonałam w rozdziale V. Podejmuję w nim zagadnienia związane z określeniem charakteru omawianych świadczeń na poziomie ich wzajemności i ekwiwalentności, a tym samym ich roli w systemie solidarnościowym. Wskazuję także na duże podobieństwo świadczeń społecznych związanych z pracą w ramach konstrukcji i przedmiotu ochrony do świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego (ubezpieczeniowych, zaopatrzeniowych i pomocowych). Czasami istnieje wręcz możliwość uwolnienia się od nich przez pracodawców poprzez ubezpieczenie pracownika (np. wynagrodzenie urlopowe, odprawa pośmiertna). Rodzi to zarazem pytanie o prawidłowość przyjętej konstrukcji przez ustawodawcę w zakresie alternatywnych metod zaspokajania różnych potrzeb społecznych pracowników przez pracodawców, które moim zdaniem niejednokrotnie z powodzeniem mogłyby być zaspokajane przez bardziej rozwinięte państwowe systemy ubezpieczeniowe (na co wskazuję następnie przy omawianiu poszczególnych świadczeń – w rozdziale XI).

Uzupełnieniem tej części opracowania są rozważania o podstawach prawnych obowiązku zaspokajania przez pracodawców potrzeb społecznych, w tym socjalnych pracowników (rozdział VI). W rozdziale tym dokonuję wnikliwej interpretacji art. 16 k.p. i art. 94 pkt 8 k.p. Prezentuję stanowisko, iż zasadzie z art. 16 k.p. przyznać należy – także w dzisiejszych realiach społeczno-gospodarczych – ważne znaczenie. Opowiadam się zatem za jej utrzymaniem, pomimo wyrażanych w literaturze kontrowersji w tym zakresie. Dowodzę jednak, że zasadę tę należałoby rozumieć inaczej niż według utartych poglądów w orzecznictwie i praktyce. Rozdział ten jest szczególnie istotny, albowiem prezentuję w nim także nowy sposób podejścia w nauce prawa pracy do omawianej zasady.

Po pierwsze, pracodawca jest zobowiązany na podstawie odpowiednich przepisów prawa pracy do zaspokajania potrzeb społecznych pracowników, i nie tylko „stosownie do możliwości i warunków”, ale obligatoryjnie. Wyraża się to zwłaszcza właśnie w omawianych narzuconych ustawowo obowiązkach wypłaty niektórych pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą². Ponadto istnieją podstawy do twierdzenia, że pracownikowi przysługuje w pewnym ograniczonym zakresie prawo podmiotowe do domagania się na podstawie art. 16 w zw. z art. 94 pkt 8 k.p. zaspokajania swoich potrzeb – ale wyłącznie *stricte* socjalnych, gdy występuje po jego stronie obiektywna potrzeba, a zakład pracy posiada na to wystarczające środki. Może to uzasadniać zwłaszcza przyjęta praktyka w ramach wspólnoty zakładowej, jak również przepisy wewnątrzzakładowe. Można w tym zakresie mówić o roszczeniu na wzór roszczenia administracyjnego, dochodzonego na skutek złożonego wniosku o sprawiedliwie rozpatrzenie sprawy przez pracodawcę jako organ administrujący w relacjach socjalnych. Podstawą do formułowania roszczeń cywilnoprawnych z tego tytułu mogą być także przepisy równościowe (w tym z poziomu Konstytucji)³ oraz przepisy o ochronie dóbr osobistych, co rozwijam następnie w rozdziale XI monografii (podrozdziały: 12.3.3 i 13). W monografii wypowiedziałam się za utrzymaniem tej zasady i powyższego obowiązku z pewną istotną modyfikacją, a polegającą na ich doprecyzowaniu: z jednej strony – poprzez dodatkowe wyartykułowanie faktycznie istniejącego obowiązku zaspokajania potrzeb społecznych pracowników przez pracodawców w zakresie wynikającym z odrębnych przepisów prawa

² Moje stanowisko w zakresie tej zasady zostało przytoczone w przygotowanym ostatnio raporcie autorstwa B. Godlewskiej-Bujok i K. Walczaka, *Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa / The principle of satisfying the living and social needs of the employee in the company's sources of law*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Sekcja Wydawnicza Wydziału Zarządzania: Warszawa 2021, s. 15, 18-19, 87, 90-91.

³ Takie stanowisko prezentują także niektóre sądy apelacyjne i zwróciłam na to uwagę w swoim komentarzu do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – zob. M. Mędrala, *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz, wzory pism*, Warszawa 2021, ISBN 978-83-8286-027-6, s. 196.

powszechnie obowiązującego (czego wyrazem są m.in. omawiane ustawowe świadczenia społeczne) i prawa wewnątrzzakładowego, z drugiej strony – ograniczenie w pozostałym zakresie obowiązku zaspokajania potrzeb pracowników tylko i wyłącznie do potrzeb *stricte* socjalnych, a więc z zachowaniem zasad proporcjonalności i pomocniczości. Dokonana analiza pozwoliła także na wniosek, iż niezależnie od omawianej zasady, odrębną instytucję służącą zaspokajaniu potrzeb społecznych pracowników, ich rodzin, a także innych osób w ramach danej społeczności lokalnej tworzącej się wokół zakładu pracy, stanowią zakładowe fundusze świadczeń socjalnych.

Po zdefiniowaniu pojęcia świadczeń społecznych związanych z pracą, w kolejnych rozdziałach poszukuję podstaw ich uzasadnienia na gruncie teorii socjalnych praw człowieka oraz zasad ustrojowych Rzeczypospolitej Polskiej. Dowodzę, iż istotne znaczenie ma także wyróżnienie spośród grupy praw społecznych *sensu largo* człowieka – węższej kategorii praw socjalnych, ukierunkowanych na potrzeby podstawowe człowieka. W rozdziale VII dokonuję analizy istoty społecznych praw socjalnych człowieka pracującego w świetle obowiązujących regulacji aktów prawa krajowego oraz międzynarodowego, jak również na gruncie najważniejszych nurtów filozofii politycznej (liberalizm, komunitaryzm, komunizm naukowy, socjaldemokracja, społeczna nauka Kościoła katolickiego). Analiza ta ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia aksjologii socjalnej świadczeń społecznych związanych z pracą, do których wypłaty zobowiązane są podmioty będące pracodawcami. Dlatego też poświęcam jej sporą część rozważań, zwłaszcza że do tej pory w nauce prawa pracy świadczenia o charakterze społecznym stosunkowo rzadko były analizowane w kontekście socjalnych praw człowieka pracującego. Z tej perspektywy analizuję kwestię uzasadnienia niewzajemnego charakteru tych świadczeń, ich miejsca w systemie solidarnościowym społeczeństwa, jak również granic obciążania nimi w ramach systemu solidarnościowego podmiotów będących pracodawcami. Traktowanie praw pracowniczych jako praw człowieka oznacza, że podmiotem zobowiązanym do ich realizacji jest państwo, a tym samym pracodawca realizuje w imieniu państwa obowiązki publiczne, narzucone mu na mocy ustawy. Przeprowadzona analiza pozwoliła także na konkluzję, iż nie można abstrahować od istoty praw socjalnych. Prawa te nie są absolutne. Dopiero bowiem brak możliwości zaspokojenia we własnym zakresie potrzeb społecznych przez jednostkę (dzięki własnej staranności i możliwościom) uzasadnia ich zaspokojenie przez państwo lub podmioty, na które obowiązki z tego zakresu państwo przerzuca.

Rozwijając ten wątek, w rozdziale VIII analizuję wybrane prawa socjalne istotne dla

zrozumienia aksjologii pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą, tj. prawo do życia godnego, wolności od wykluczenia społecznego oraz godziwego wynagrodzenia za pracę. Wychodzę z założenia, iż nadrzędnym źródłem praw socjalnych każdego człowieka pracującego jest prawo do godności. Prawo do życia godnego oznacza nie tylko życie na poziomie minimum egzystencji biologicznej, ale także minimalną partycypację jednostki w życiu społecznym, gospodarczym i kulturalnym danego społeczeństwa. Świadczenia społeczne w prawie pracy stanowią także realizację prawa do ochrony przed wykluczeniem społecznym na różnych polach życia społecznego człowieka. Wywodzę, iż zasada godziwego wynagrodzenia za pracę uzasadnia występowanie także świadczeń społecznych w prawie pracy. Z drugiej strony, wskazuję również argumenty za tezą, iż niedostrzeganie społecznego charakteru niektórych świadczeń związanych z pracą, a zwłaszcza ich aksjologii socjalnej, prowadzi w pewnych sytuacjach, do naruszenia zasady godziwości wynagrodzenia za pracę, czego przykładem są odprawy ponadustawowe, podlegające nielimitowanym zwolnieniom ze świadczeń publicznoprawnych.

Przedmiotem rozdziału IX są badania w zakresie aksjologii i konstrukcji świadczeń społecznych związanych z pracą z perspektywy zasad ustrojowych Rzeczypospolitej Polskiej, zwłaszcza społecznej gospodarki rynkowej. W rozdziale tym poddaję analizie relację świadczeń o charakterze społecznym w prawie pracy do zasady sprawiedliwości społecznej, modelu społecznej gospodarki rynkowej, zasady solidarności społecznej oraz pojęcia dobra wspólnego, z których można wywodzić wspólnotową koncepcję zakładu pracy i społeczny wymiar pracy zarobkowej. Instytucje te uzasadniają, moim zdaniem, ciężary o charakterze solidarnościowym, a tym samym występowanie świadczeń społecznych w prawie pracy finansowanych przez podmioty zatrudniające.

W rozdziale X nawiązuję do teorii podstawowych potrzeb człowieka oraz konstytucyjnych zasad proporcjonalności i pomocniczości, które, w mojej ocenie, są kluczowym wyznacznikiem dla nakładania na pracodawców ciężarów świadczeń społecznych związanych z pracą. Narzucenie na pracodawców wypłaty świadczeń społecznych stanowi ingerencję w prawo własności podmiotu zatrudniającego, wolność działalności gospodarczej, jak również swobodę umów. Jest to zarazem punkt wyjścia do oceny obecnie występujących konstrukcji poszczególnych świadczeń społecznych w polskim prawie pracy.

Najobszerniejszy rozdział XI obejmuje analizę przeglądową przyjętych obecnie rozwiązań przez ustawodawcę w stosunku do poszczególnych kategorii świadczeń, w szczególności z perspektywy ich konstrukcji jako świadczeń społecznych *sensu stricto* lub socjalnych oraz towarzyszącej im aksjologii socjalnej. Analizy świadczeń dokonuję trójstopniowo: 1) poprzez badanie ich charakteru i konstrukcji nadawanej przez ustawodawcę w aktualnym stanie prawnym, a więc w szczególności, czy mają one konstrukcję świadczenia społecznego *sensu stricto* czy socjalnego; 2) poprzez badanie, jaka faktycznie aksjologia (społeczna czy socjalna) leży u ich podstaw, 3) poprzez przeprowadzenie testu proporcjonalności i pomocniczości obciążeń finansowych podmiotów zatrudniających w tym zakresie. Celem prowadzonych rozważań było również sformułowanie wielu wniosków *de lege ferenda*, które mogą mieć znaczenie dla przyszłego ustawodawstwa i orzecznictwa.

Wykazanie w większości przypadków socjalnej aksjologii omawianych świadczeń społecznych *sensu largo* potwierdziło postawioną na wstępie tezę o potrzebie głębszego dostrzeżenia przez ustawodawcę tej aksjologii, a tym samym doprowadziło do konkluzji o potrzebie zmian w przypadku regulacji dotyczących niektórych świadczeń. Przeprowadzone badania wykazały, że analizowane świadczenia w zdecydowanej większości są wypłacane w związku z potrzebami socjalnymi pracowników, natomiast konstrukcyjnie charakter faktycznie socjalny można przypisać jedynie świadczeniom wypłacanym w ramach ZFŚS z uwzględnieniem kryterium socjalnego oraz wyrównaniu do wynagrodzenia minimalnego. Po części socjalny charakter ma odprawa z tytułu zwolnień grupowych (w zakresie ograniczenia do wysokości 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę). Pozostałym z analizowanych świadczeń pomimo istnienia bogatej aksjologii socjalnej odwołującej się do podstawowych potrzeb człowieka ustawodawca nadaje wymiar świadczeń społecznych *sensu stricto*, a więc powszechnych, nieselektywnych i na ogół bezwarunkowych (uniezależnionych od zachowania beneficjenta w ramach systemu solidarnościowego). Z tego punktu widzenia obecna ich konstrukcja przyjęta przez ustawodawcę w wielu przypadkach zasługuje moim zdaniem na krytykę.

Dokonana w rozdziałach I-X analiza teoretyczna konstrukcji i aksjologii świadczeń o charakterze społecznym w prawie pracy, wykazująca ich społeczny charakter oraz szczegółowa analiza poszczególnych świadczeń na łamach rozdziału XI z uwzględnieniem aspektów teoretycznych i częściowo praktycznych pozwoliły na sformułowanie wniosków końcowych, które mogą mieć istotne znaczenie z punktu widzenia teoretycznoprawnego ujęcia prawa pracy, zwłaszcza w kontekście trwających dyskusji nad jego przyszłością, a przyjęte

implikacje mogą rzutować na planowane zmiany w prawie pracy, jak i linię orzeczniczą.

Przeprowadzone badania szczegółowe potwierdziły tezę, że aktualne ustawowe świadczenia o charakterze społecznym ze stosunku pracy (świadczenia społeczne *sensu largo*) w ogromnej mierze posiadają aksjologię socjalną, której ustawodawca nie dostrzega, nadając im *de facto* konstrukcję świadczeń społecznych *sensu stricto*, często naruszając przy tym konstytucyjne zasady proporcjonalności i subsydiarności. Jak wykazują badania historyczne, aksjologia ta była w większej mierze dostrzegana na gruncie poprzednio obowiązującego ustawodawstwa, w tym przedwojennego (dotyczy to odpraw z tytułu zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników czy wynagrodzenia urlopowego). Przedstawione z tej perspektywy wnioski *de lege ferenda* mogą mieć znaczenie dla kierunku przyszłych zmian ustawodawstwa prawa pracy.

Wśród najważniejszych zarzutów w zakresie naruszenia zasady proporcjonalności w obecnym stanie prawnym należy wskazać:

- pomijanie przez ustawodawcę przy konstrukcji większości świadczeń aspektów socjalnych;
- zbyt krótki okres rozliczeniowy, jak również nieuwzględnianie całości sytuacji materialnej uprawnionych przy dodatku wyrównawczym do wynagrodzenia minimalnego;
- nadanie powszechnego charakteru świadczeniom, bez różnicowania (z pewnymi wyjątkami) sytuacji pracowników oraz pracodawców, np. przy odprawach naruszeniem zasady proporcjonalności jest pominięcie aksjologii socjalnej związanej z faktyczną sytuacją i zachowaniem osoby uprawnionej;
- nadmierne obciążanie kosztami polityki społecznej pracodawców (w szczególności mniejszych) w przypadku dużej części świadczeń społecznych związanych z pracą, np. odprawy pośmiertne, odprawy emerytalno-rentowe, wynagrodzenia i dodatki wyrównawcze dla kobiet w ciąży, wynagrodzenie chorobowe dla kobiet w ciąży, koszty badań lekarskich przewidzianych dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów czy zwolnień od pracy dla celów krwiodawstwa, koszty dodatków wyrównawczych dla osób w podeszłym wieku;
- nieproporcjonalne przenoszenie na pracodawców (w szczególności mniejszych) kosztów świadczeń o charakterze publicznym, np. kosztów odprawy związanej z powołaniem do wojska czy zwiększonej wysokości odprawy ze względu na wliczanie stażu wojskowego do ogólnego stażu zatrudnienia pracownika, od którego zależy wysokość odprawy, kosztów odpraw dla osób pełniących funkcje z wyboru;

- brak wyłączenia niektórych świadczeń społecznych o aksjologii socjalnej w stosunku do osób zatrudnionych na krótkoterminowych umowach o pracę, zwłaszcza przy pracach dorywczych czy sezonowych (np. odprawy pośmiertne czy emerytalno-rentowe);
- zbyt długi okres wypłaty świadczeń przy wynagrodzeniu chorobowym.

W wielu przypadkach omawianych świadczeń, dochodzi także do naruszenia zasady pomocniczości, np. ustawowe płatne urlopy naukowe dla osób przygotowujących się do egzaminu doktorskiego czy niektórych zawodów prawniczych. *De lege ferenda* w kontekście niektórych świadczeń społecznych związanych z pracą należy postulować rozwinięcie systemu ubezpieczeniowego na wypadek niektórych okoliczności (np. w przypadku niektórych odpraw ustawowych czy świadczeń związanych z rodzicielstwem).

Nowością publikacji jest podejście w zakresie teoretyczno-naukowego ujęcia i wytlumaczenia charakteru tych świadczeń, co może w przyszłości mieć potencjalne znaczenie dla orzecznictwa oraz może wpływać na kierunki przyszłych zmian legislacyjnych w tej materii. W dotychczasowej literaturze prawa pracy oraz orzecznictwie brak jest bowiem wystarczającej podbudowy teoretycznej w zakresie aksjologii występowania omawianych świadczeń w prawie pracy. W większości dotychczasowych opracowań w tej materii tłumaczy się występowanie omawianych świadczeń tzw. ryzykiem socjalnym lub płacowym pracodawcy. Ryzyko to jednak jest *de facto* ryzykiem pracownika, którego koszt zostaje jednak przerzucony przez państwo (ustawodawcę) na podmioty zatrudniające. W monografii zaprezentowano uzasadnienie występowania analizowanych świadczeń z perspektywy społecznych praw socjalnych człowieka, zasad ustrojowych RP oraz jako instrumentu polityki społecznej państwa. Zaproponowano także odpowiadające dzisiejszym realiom rozumienie zasady z art. 16 k.p. i jej brzmienie *de lege ferenda* oraz odniesiono się do kwestii jej roszczeniowości. Zgłoszone uwagi w tym zakresie mogą mieć także znaczenie dla przyszłego orzecznictwa sądowego.

Istotną kontrybucją do istniejącego stanu wiedzy w nauce prawa pracy osiągniętą dzięki opracowaniu, jest wykazanie podobieństwa konstrukcyjnego i aksjologicznego omawianych świadczeń do świadczeń społecznych na gruncie polityki społecznej, jak również dostrzeżenie na tej płaszczyźnie roli pracodawców jako wykonawców polityki społecznej państwa, a tym samym podkreślenie potrzeby uwzględniania w tym zakresie każdorazowo konstytucyjnych zasad pomocniczości i proporcjonalności. Dlatego też również w kontekście nowego, w tym międzygałęziowego oraz częściowo interdyscyplinarnego, ujęcia prezentowanej tematyki dostrzegam znaczenie swojego opracowania. Ze względu na kontrowersyjność (zarówno na gruncie teoretycznym, jak i praktycznym) poruszanych zagadnień monografia może przyczynić

się do szerszego dyskursu naukowego. Postawione w niej tezy i sformułowane wnioski mogą mieć istotne znaczenie w analizowanych w nauce prawa zagadnieniach, jak również wpływać na orzecznictwo oraz zmiany ustawodawstwa w przyszłości.

Na marginesie pragnę dodać, iż przedstawiona monografia została dość szybko zauważona w doktrynie prawa. Na dzień sporządzenia niniejszego wniosku była cytowana 13 razy⁴. Najczęściej nawiązywano do niej na płaszczyźnie badań prawa pracy z perspektywy praw człowieka, systematyki świadczeń w polskim prawie pracy czy postrzegania zasady z art. 16 k.p. w obecnym ustroju państwa. Praktyczne aspekty wykorzystania proponowanego podejścia w zakresie instytucji zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przedstawiłam także w wydanym pod koniec 2021 r. komentarzu do ustawy o ZFŚS.

II)

Jako osiągnięcia naukowe po otrzymaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych, spełniające również kryteria określone w art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wskazuję także **cykl powiązanych tematycznie 11 artykułów i rozdziałów w recenzowanych monografiach rozwijających różne wątki tematyczne związane ze świadczeniami i usługami o charakterze społecznym w**

-
- 1) B. Godlewska-Bujok /2021/ *Wynagrodzenie minimalne [w:] System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. część szczegółowa*, red.: K.W. Baran; M. Gersdorf, K. Rączka, Wolters Kluwer: Warszawa.
 - 2) M. Małecka-Lyszczek, R. Mędrzycki /2021/ *Osoby ubogie, niepełnosprawne i bezdomne w systemie pomocy społecznej*, Wolters Kluwer: Warszawa.
 - 3) R. Mędrzycki /2021/ *Zasada solidarności społecznej w prawie samorządu terytorialnego*, Wolters Kluwer: Warszawa.
 - 4) K. Prokop /2021/ *Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, Białostockie Studia Prawnicze.
 - 5) J. Reszczyński /2021/ *U źródeł współczesnych modeli ochrony zdrowia*, Studia Ekonomiczne: Gospodarka, Społeczeństwo, Środowisko.
 - 6) I. Sierpowska /2020/ *Wpływ COVID-19 na prawa socjalne obywateli [w:] Pandemia COVID-19 a prawa i wolności obywatela* / red.: T. Gardocka, D. Jagiełło, C.H. Beck: Warszawa.
 - 7) K. Stopka /2020/ *O realizacji zabezpieczenia społecznego w przepisach kodeksu pracy*, Przegląd Prawa i Administracji.
 - 8) A. Tarnacka /2020/ *Świadczenia społeczne w prawie pracy prawem człowieka do społecznych praw socjalnych*, Journal of Modern Science.
 - 9) K. Walczak /2021/ *Zagadnienia terminologiczne [w:] System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red.: K.W. Baran; M. Gersdorf; K. Rączka, Wolters Kluwer: Warszawa.
 - 10) K. Walczak; B. Godlewska-Bujok /2021/ *Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa = The principle of satisfying the living and social needs of the employee in the company's sources of law*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Sekcja Wydawnicza Wydziału Zarządzania: Warszawa.
 - 11) A. Sobczyk /2021/ *Zakład pracy jako zakład administracyjny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego: Kraków.
 - 12) K. Bomba /2022/ *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, Wolters Kluwer: Warszawa.
 - 13) Ł. Pisarczyk Ł. /2022 / *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Wolters Kluwer: Warszawa.

prawie zatrudnienia, w tym z perspektywy pandemii COVID-19 (dodatkowo: 1 artykuł – przyjęty do druku) oraz recenzowany komentarz pt. „*Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz, wzory pism*”, Wolters Kluwer: Warszawa 2021, ISBN 978-83-8286-027-6, przedstawiający z perspektywy społecznej instytucję zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Odrębne publikacje tematyczne rozwijające i uszczegóławiające wątki publicznoprawne, w tym społeczne, wybranych świadczeń i usług w prawie zatrudnienia, zasygnalizowane w monografii, są zarazem przykładem możliwości dalszego wykorzystania postawionych w monografii tez z perspektywy wielu kolejnych nowych zjawisk współczesnego prawa zatrudnienia, jak np. pandemia wirusa SARS-Cov-2. Pozwalają także na dotarcie do szerszego kręgu odbiorców. Ich wspólnym celem jest szczegółowa analiza świadczeń i usług społecznych w prawie zatrudnienia wypłacanych, finansowanych lub organizowanych (w przypadku usług) przez podmioty zatrudniające – z perspektywy różnych zagadnień pojawiających się w aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej kraju oraz związanych z tym zmian w regulacjach prawnych.

W artykule pt. „*Wynagrodzenie pracownika w okresie przestoju z powodu siły wyższej*”, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, vol. 27, nr 4 (2020), s. 323-340, rozwinęłam z perspektywy sytuacji związanej z pandemią COVID-19 tezę postawioną w monografii, iż w przeciwieństwie do klasycznych przypadków przestoju, wynagrodzenie za pracę w okresie przestoju wywołanego siłą wyższą może być kwalifikowane nie w kategorii ryzyka pracodawcy, ale jako świadczenie społeczne. Przesądzają o tym takie jego cechy, jak jego cel społeczny (alimentacyjny), obligatoryjność, podstawa ustawowa, niewzajemność oraz brak ekwiwalentności.

Na przykładzie przestoju z powodu administracyjnych zakazów wykonywania określonej działalności przez pracodawców na początku pandemii wirusa SARS-Cov-2 w 2020 r. wykazałam brak spełniania przez pracownika przesłanki „gotowości do świadczenia pracy” w takich sytuacjach (ze względu na obowiązujące wszystkich ograniczenia zdrowotne), która to przesłanka jest podstawową dla wypłaty kodeksowego wynagrodzenia przestojowego. Nie zmienia tego odesłanie w regulacjach covidowych do definicji „przestoju ekonomicznego”, w której mowa jest o „przyczynie niedotyczącej pracownika”, albowiem, jak podkreślam, ze względu na higienicznosanitarnych pracownik taki nadal nie pozostaje w gotowości do świadczenia pracy. Istnieją więc argumenty za tezą, iż w takiej sytuacji pracownikowi wynagrodzenie nie należy się w ogóle, a jeśli przyjąć interpretację, że jest ono należne na mocy

przepisów ustawowych (które wprost nie wyłączają takiej sytuacji), to mamy do czynienia z konstrukcją świadczenia społecznego, którego kosztami są obciążane podmioty będące pracodawcami. Koszty tych świadczeń są nieco łagodzone dofinansowaniami do wynagrodzeń przyznawanymi przez państwo w ramach pomocy tarczowych. *De lege ferenda* podkreśliłam swój postulat uregulowania w odrębny sposób wynagrodzeń w okresie przestoju wywołanego siłą wyższą w polskim ustawodawstwie.

W artykule pt. „*Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 - niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych*”, *Monitor Prawa Pracy*, nr 9 (2020), s. 7-12, przeanalizowałam niektóre ograniczenia socjalne z zakresu prawa zatrudnienia zawarte w tzw. tarczy 4.0⁵ z perspektywy konstytucyjnych zasad pomocniczości, proporcjonalności i pewności prawa. Pomimo akceptacji co do zasady potrzeby ograniczenia w ustawodawstwie pandemicznym części dotychczasowych uprawnień socjalnych zatrudnionych w imię solidarności wspólnotowej, omawiane rozwiązania pozostają moim zdaniem kontrowersyjne z perspektywy konstytucyjnej. Za wątpliwe uznałam regulacje w zakresie procedury związanej z dialogiem społecznym przy wprowadzeniu ograniczeń w zakresie funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jak również zawieszenie z mocy prawa postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania ustalających wyższą niż ustawowa wysokość odpisu na fundusz oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, jak również limitowanie z mocy prawa wysokości świadczeń społecznych związanych z pracą, jakimi są odprawy i świadczenia pieniężne w związku z rozwiązaniem stosunku zatrudnienia. Jako nie do końca trafne oceniłam wprowadzone rozwiązania legislacyjne obligujące pracowników do wykorzystania zaległych urlopów, które i tak były do tej pory możliwe. Wątpliwości w kontekście swego rodzaju praw nabytych i pewności prawa budzi wprowadzenie ustawowej możliwości wypowiedzenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku zatrudnienia w terminie 7 dni (z zastrzeżeniem, iż wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji nie jest oczywiście świadczeniem społecznym). Dokonana przeze mnie analiza z perspektywy konstytucyjnej może mieć znaczenie dla praktyki orzeczniczej przy wykładni omawianych instytucji, która dopiero się będzie kształtować. Publikacja ta została także szybko dostrzeżona w literaturze przedmiotu, o czym świadczą kilkakrotnie odwołania do niej⁶.

⁵ Ustawa z 19.6.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19, Dz.U. poz. 1086.

⁶ 1) A. Boguska; Ł. Pisarczyk /2021/ *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników wobec pandemii COVID-19*, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, Uniwersytet Śląski.

Wątek ograniczenia z mocy ustawy wysokości świadczeń pieniężnych związanych z pracą na mocy wskazanych rozwiązań tarczowych kontynuowałam w kolejnym artykule pt. „*Aksjologia ograniczenia wysokości świadczeń pieniężnych wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ustawodawstwie pandemicznym*”, *Przegląd Prawa Publicznego* 2021, nr 7-8, s. 62-74, ISSN: 1896-8996, będącym pokłosiem wygłoszonego przeze mnie referatu na konferencji pt. „*Legislacja w czasach kryzysu państwa prawnego*” w ramach IX Zjazdu Stowarzyszenia Badań Nad Źródłami i Funkcjami Prawa „FONTES” w dniu 6 listopada 2020 r. Artykuł ten wpisuje się w tematykę aksjologicznego podejścia do interpretacji przepisów prawa prezentowanego w ramach badań prowadzonych przez Stowarzyszenie „FONTES”. Swoje rozważania w ramach tekstu koncentruję na dylematach aksjologicznych powstałych na tle wykładni art. 15gd ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych⁷. Należy wziąć pod uwagę, iż u podłoża wprowadzanych ograniczeń praw zatrudnianych w okresie pandemii COVID-19, w tym na gruncie omawianego art. 15gd, leżą takie wartości konstytucyjne, jak solidarność społeczna, sprawiedliwość społeczna czy dbałość o dobro wspólne. Uzasadnia to zatem wspólne ponoszenie ciężarów natury solidarnościowej, w tym ograniczanie niektórych praw zatrudnionych. Pozostając w terminologii polityki społecznej przyjęłam, iż ograniczenia wskazanych świadczeń należy traktować jako wyraz państwowej polityki cen⁸. Wprowadzone rozwiązania cechuje jednak szereg niespójności, jak pominięcie w ramach przyjętych ograniczeń odpraw pośmiertnych czy też wyłączenie z ograniczeń pracodawców publicznych, co budzi wątpliwości w świetle konstytucyjnej zasady równości wobec prawa. Wykazuję, iż wątpliwości budzi użycie zwrotu „przepisy”, na podstawie których przysługują omawiane świadczenia, gdyż nie wiadomo, czy chodzi o przepisy ustawowe czy też wewnątrzzakładowe (w tym celu zaprezentowałam ujęcie systemowe rozumienia tych zwrotów w prawie pracy).

2) G. Goździewicz /2021/ Art. 238 [definicje] [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red.: W. Muszalski; K. Walczak // (Duże Komentarze Becka).

3) I. Gredka-Ligarska I. /2021/ *Uprawnienie do wypowiedzania umów o zakazie konkurencji w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu covid-19. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, *Roczniki Administracji i Prawa*.

4) L. Jaworski /2021/ *Kiedy limitować odprawę emerytalną zgodnie ze specustawą o COVID-19*, *Dziennik Gazeta Prawna*.

5) Ł. Pisarczyk /2020/ *Prawo pracy wobec kryzysu*, Państwo i Prawo.

6) E. Podgórska-Rakiel /2021/ *Dialog społeczny a praca zdalna* [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym* /red.: M. Mędrala, Wolters Kluwer: Warszawa.

⁷ Dz.U. poz. 1842 ze zm.

⁸ Zob. cytowana tam pozycja M. Rylskiego, *Ogólne refleksje o roli prawa pracy polityce społecznej państwa* [w:] *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Rylski, Toruń 2018, s. 19.

Jedynie zastosowanie wykładni celowościowej pozwala na wyłączenie spod omawianego ograniczenia ustawowych odszkodowań w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę i umów cywilnoprawnych czy też skrócenia okresu wypowiedzenia. Ze względów funkcjonalnych takim ograniczeniom nie podlega ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Mając na uwadze temat przewodni omawianej publikacji wywodzę, iż tylko zastosowanie wykładni celowościowej i systematycznej z uwzględnieniem aksjologicznych podstaw ograniczeń omawianych świadczeń w związku z rozwiązaniem umów o pracę pozwala na ich racjonalną wykładnię. Przeprowadzona analiza może mieć znaczenie przy interpretacji sporów na tle stosowania problematycznych instytucji, które mogą pojawiać się w przyszłości na gruncie orzecznictwa.

Artykuł pt. *„The legal nature of remuneration for periods of release from the obligation to perform work for trade union activists”*, *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Iuridica* 2021, ISSN: 0208-6069 (napisany w języku angielskim), stanowi rozwinięcie podniesionego w monografii wątku dotyczącego charakteru prawnego wynagrodzeń dla tzw. etatowych działaczy związkowych. W artykule analizuję z szerszej podmiotowo (niż w monografii) perspektywy charakter prawny wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy w celu wykonywania doraźnej funkcji związkowej oraz zwolnienia na czas pełnienia etatowej funkcji związkowej dla członków zarządu związku zawodowego przysługujących nie tylko pracownikom, ale także innym osobom wykonującym pracę zarobkową. Zagadnienie to analizuję z szerokiej perspektywy prawa zatrudnienia, jako pokłosie zorganizowanej w dniu 3 października 2019 r. przez Uniwersytet Łódzki II Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu *„Nietypowe stosunki zatrudnienia”* na temat: *„Zbiorowe prawo pracy czy zbiorowe prawo zatrudnienia? Ochrona praw i interesów zbiorowych osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy”*. W artykule rozwijam tezę, iż w takich przypadkach mamy do czynienia z ponoszeniem przez pracodawców faktycznie kosztów świadczeń o charakterze publicznym, a tym samym innymi niż wynagrodzenie za pracę *sensu stricto* świadczeniami związanymi z pracą. Z normatywnego punktu widzenia możemy wprawdzie mówić o wynagrodzeniu za pracę, przedstawiam jednak szerokie argumenty (w monografii kwestia ta została jedynie zasygnalizowana w stosunku do etatowych działaczy związkowych - pracowników) za stanowiskiem, iż ze względów funkcjonalnych i aksjologicznych wypłacane przez pracodawców świadczenia z tego tytułu mają charakter świadczeń o charakterze publicznym (w tym przede wszystkim – społecznym), których koszty pokrywają podmioty zatrudniające. Jest to jeden z przykładów publicznego/społecznego obciążenia własności pracodawców przez państwo. Zadania, jakie realizują związki zawodowe, ukierunkowane są

na interesy publiczne. Wyrażam także stanowisko, iż obecne rozwiązania z tego zakresu pozostają wątpliwe w kontekście zasady niezależności związków zawodowych oraz zasady proporcjonalności. Zgłoszone uwagi mogą mieć znaczenie dla przyszłych kierunków zmian legislacyjnych w omawianej materii.

W artykule pt. „*Prawne i społeczne uwarunkowania luki płacowej ze względu na płeć w Polsce*”, *Polityka Społeczna 2021, nr 7, s. 12-20, ISSN: 0137-4729*, będącym pokłosem referatu wygłoszonego w dniu 9 czerwca 2021 r. na konferencji naukowej pt. „*Kobiety na rynku pracy i w ubezpieczeniach społecznych*”, zorganizowanej przez Uniwersytet Śląski w Katowicach - Instytut Nauk Prawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Koło Naukowe Prawa Pracy „*Opus per laborem*”, podjęłam próbę zidentyfikowania najważniejszych czynników prawnych i społecznych, które mogą wpływać na występowanie luki płacowej ze względu na płeć w Polsce. Dokonałam przekrojowej analizy polskich rozwiązań w tym zakresie, w szczególności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji płacowej i dotyczących transparentności wynagrodzeń. Porównując stosowane rozwiązania zagraniczne oraz rozwiązania na gruncie społecznej odpowiedzialności biznesu mające na celu ograniczanie luki płacowej, dostrzegłam braki w tym zakresie w polskim ustawodawstwie, postulując jednocześnie rozwiązania *de lege ferenda* (m.in. taryfikatory stanowisk oparte na wartościowaniu stanowisk, obowiązek publikowania widełek płacowych w ofertach pracy, jawności struktury wynagrodzeń, dialog społeczny, audyty płacowe, raporty dotyczące luki płacowej). Pozostając przy tym wątku tematycznym zwróciłam uwagę także na koszty społeczne zatrudnienia kobiet, które mogą przyczyniać się do ich dyskryminacji na rynku pracy, a które moim zdaniem w szerszym zakresie powinno dofinansowywać państwo. Wskazany postulat może mieć znaczenie w kontekście planowanego wdrożenia do polskiego systemu rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie luce płacowej, co jest przedmiotem aktualnych dyskusji przedstawicieli nauki oraz praktyki.

W artykule pt. „*Competitiveness of the Labour Market and the Welfare Burden on Employing Entities – Selected Reflections from the Polish Perspective*”, opublikowanym w *Societas et Iurisprudentia, 2021, vol. IX, issue 4, ISSN 1339-5467, s. 52-78* (napisanym w języku angielskim), będącym pokłosem mojego wystąpienia konferencyjnego na II Międzynarodowej Konferencji Naukowej pt. „*Wokół pojęcia pracownika i pracodawcy*”, która odbyła się w dniach 5-6 października 2021 r. na Uniwersytecie Rzeszowskim, poruszyłam temat konkurencyjności rynku pracy w kontekście obciążeń socjalnych podmiotów zatrudniających. Zwróciłam uwagę na niedoskonałości polskich rozwiązań prawnych, jak również dotychczasowej praktyki orzeczniczej, które cechuje brak wypracowanych

skutecznych mechanizmów obchodzenia zatrudnienia pracowniczego samozatrudnieniem. W świetle zasady konkurencyjności rynku pracy elementem decydującym o wyborze formy zatrudnienia personelu są w dużej mierze koszty społeczne (w tym koszty świadczeń i usług o charakterze społecznym) zatrudnienia pracowniczego. Twierdzę, iż w przypadku samozatrudnienia istnieją argumenty za obniżaniem poziomu niektórych materialnych świadczeń społecznych. Najpoważniejszym problemem jest jednak brak wypracowanych w Polsce skutecznych mechanizmów obchodzenia zatrudnienia pracowniczego samozatrudnieniem.

Celem (przyjętego do druku) artykułu pt. *„Koszty świadczeń o charakterze społecznym w zatrudnieniu tymczasowym”*, *Jurisprudencja, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2022*, jest analiza rozkładu kosztów świadczeń społecznych w zatrudnieniu tymczasowym. Zwracam uwagę, iż niektóre ze świadczeń społecznych typowe dla tradycyjnego zatrudnienia pracowniczego zostały w zatrudnieniu tymczasowym w ogóle wyłączone (odprawy z tytułu zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników), jak również sposób naliczania niektórych świadczeń pieniężnych (wynagrodzenie urlopowe, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy) został zmodyfikowany na potrzeby zatrudnienia tymczasowego. W znacznej mierze ciężar socjalny zatrudnienia pracowniczego zostaje przez ustawodawcę przerzucony na agencję pracy tymczasowej. Takie rozwiązanie uzasadnia krótkotrwałość i pomocniczość zatrudnienia tymczasowego w stosunku do zatrudnienia tradycyjnego. Wątpliwości natury konstytucyjnej oraz ze sfery praw człowieka budzi natomiast moim zdaniem brak dostępu pracowników tymczasowych do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na takich samych zasadach jak pracowników zwykłych pracodawcy użytkownika. Powyższe ma znaczenie w kontekście wspólnotowych celów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, który jak wywodzę zarówno w monografii, jak i w komentarzu do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, jest instytucją prawa publicznego.

W ramach obszernego rozdziału pt. *„Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników”*, w: *„System prawa pracy. T. 3, Indywidualne prawo pracy: część szczegółowa”*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, w dwóch podrozdziałach (s. 304-324, 336-361)⁹, Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2021, ISBN: 978-83-8223-079-6, dotyczących obowiązków pracodawcy w zakresie bhp, zwróciłam uwagę na fakt, iż część z nich przybiera postać świadczeń i usług świadczonych przez pracodawców w

⁹ Podrozdziały: 2.5.12.1. *Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy*, s. 304-324; 2.5.12.3. *Profilaktyczna ochrona zdrowia*, s. 336-361.

interesie ogólnospołecznym. Świadczenia te mające postać świadczeń materialnych, ale także określonego działania, realizowane są także w stosunku do osób zatrudnionych lub pozostających w relacjach z podmiotem zatrudniających w oparciu o inne stosunki prawne. Należą do nich szkolenia bhp, organizowane w czasie pracy i na koszt pracodawców, jak również stałe działania edukacyjne wobec pracowników. Zwróciłam uwagę na społeczne znaczenie organizacyjno-majątkowych obowiązków pracodawców w zakresie bhp.

Jako świadczenie szeroko rozumianych usług i świadczeń społecznych w interesie ogólnospołecznym (jako część polityki prozdrowotnej państwa) zaprezentowałam także obowiązki pracodawców w ramach profilaktycznej ochrony zdrowia (ocena i dokumentowanie ryzyka zawodowego, stosowanie środków profilaktycznych, organizowanie i finansowanie badań lekarskich; zapewnianie posiłków profilaktycznych i napoi, urządzeń higienicznosanitarnych czy środków higieny osobistej).

W rozdziale pt. „*Wynagrodzenie godne, godziwe i sprawiedliwe – o różnicach pojęciowych*”, opublikowanym na łamach monografii pt. „*Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*”, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, ISBN: 978-83-8235-939-8, Warszawa 2021 r. (będącym pokłosiem mojego wystąpienia na XXII Zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pt. „*Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*”, który odbył się w Warszawie w dniach 17–18 maja 2019 r.) skupiłam się na kwestiach *stricte* terminologicznych, podejmując próbę identyfikacji różnic pojęciowych pomiędzy wynagrodzeniem godnym, godziwym i sprawiedliwym, które to przymiotniki niejednokrotnie pojawiają się w aktach prawa międzynarodowego, w kodeksie pracy, jak również opracowanych do tej pory projektach nowych kodeksów pracy przez dwie ostatnie Komisje Kodyfikacyjne Prawa Pracy. Przeprowadzona przeze mnie analiza wykładnicza, z wykorzystaniem założeń wyjściowych przyjętych na łamach monografii „*Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*” oraz argumentów natury systemowej, językowej i aksjologicznej pozwoliła mi na przeprowadzenie różnicowania pojęć wynagrodzenia godnego, godziwego oraz sprawiedliwego. Przy takim ujęciu wynagrodzenie sprawiedliwe jest pojęciem najszerszym. Zasada sprawiedliwości społecznej dopuszcza przy tym elementy niewzajemne w ramach konstrukcji wynagrodzenia za pracę, w tym świadczenia społeczne finansowane przez pracodawców. Z kolei typowy element braku wzajemności jest charakterystyczny dla wynagrodzenia godziwego, a zwłaszcza godnego (przy konstrukcji których również usprawiedliwienie znajduje finansowanie świadczeń społecznych przez podmioty zatrudniające). Elementem wynagrodzenia godziwego jest wynagrodzenie minimalne, które z założenia powinno zapewniać godny poziom życia według ogólnokrajowych standardów.

Wynagrodzenie godziwe jest czymś więcej niż wynagrodzenie minimalne, oznacza bowiem również udział w „owocach” pracy przez pracownika.

W tematykę związaną ze świadczeniami społecznymi finansowanymi przez podmioty zatrudniające lub w ramach środków systemu ubezpieczeniowego przy udziale podmiotów zatrudniających jako płatników (w czym przejawia się ich rola publicznoprawna) wpisują się także moje dwa artykuły oraz glosa (współautorska) w punktowanych czasopismach naukowych dotyczące problematyki wynagrodzenia/zasiłku chorobowego, będącego świadczeniem społecznym, wypłacanym¹⁰, a częściowo finansowanym przez pracodawców.

W artykule pt. **„Incydentalne wykonywanie czynności zarobkowych w trakcie pobierania zasiłku chorobowego”**, *Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych*, 2 (70), s. 11-32, 2021, ISSN: 2082-064X, podjęłam analizę występujących dość często w polskiej praktyce orzeczniczej kontrowersyjnych sytuacji związanych z wykonywaniem zarówno przez ubezpieczonych – pracowników, jak i niebędących pracownikami (zwłaszcza przedsiębiorców), incydentalnych czynności o charakterze zarobkowym w trakcie pobierania zasiłku chorobowego. Zająłam stanowisko, iż jako wyjątki od utraty prawa do zasiłku chorobowego w takich sytuacjach można kwalifikować jedynie działalność społeczną lub incydentalne czynności zawodowe o charakterze formalnym. Takie podejście uzasadnia publiczny charakter i formalizm ubezpieczeń społecznych. Poszczególne sytuacje powodujące ewentualną utratę zasiłku chorobowego powinny być każdorazowo oceniane w kontekście zasady proporcjonalności (adekwatności). Zaproponowałam kierowanie się przy wykładni przepisów o utracie prawa do wynagrodzenia/zasiłku chorobowego (będących świadczeniami społecznymi) zasadą proporcjonalności, która powinna uwzględniać wysokość otrzymanego dochodu z incydentalnych czynności zarobkowych do wysokości utraconego świadczenia społecznego ze środków ubezpieczeniowych. Zaproponowane podejście wykładnicze może mieć znaczenie dla przyszłego orzecznictwa sądowego w sprawach z tej materii.

Wychodząc naprzeciw potrzebom niektórych sytuacji, *de lege ferenda* zaproponowałam także wprowadzenie do obecnych regulacji rozwiązania na wzór art. 4h i 4ha75 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 1842), dopuszczającego możliwość wymiennego wykonywania

¹⁰ Co dotyczy pracodawców zatrudniających powyżej 20 pracowników.

pracy zarobkowej oraz pobierania zasiłku chorobowego w trakcie korzystania ze zwolnienia chorobowego, pod warunkiem braku przeciwwskazań lekarskich co do możliwości wykonywania pracy określonego rodzaju przez ubezpieczonego, zwłaszcza pracy zdalnej. Zgłoszony postulat *de lege ferenda* może zostać wykorzystany w przyszłości w ramach nowelizacji art. 17 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.).

W artykule pt. „*Wyrównywanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego przy obniżonym wymiarze czasu pracy*”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2021*, z. 6, podjęłam problematykę wpływu obniżonego wymiaru czasu pracowników w oparciu o porozumienia zbiorowe oraz inne rozwiązania przewidziane w kolejnych tarczach antykryzysowych na zasiłki z ubezpieczenia chorobowego. Pozytywnie oceniłam rozwiązania mające na celu minimalizację strat z tego tytułu u osób pełniących role rodzicielskie oraz opiekuńcze, co uzasadniają względy społeczne. *De lege ferenda* wyraziłam postulat stosowania omawianych regulacji także do innych porozumień antykryzysowych, w szczególności kodeksowego porozumienia z art. 23^{1a} k.p. Krytycznej analizie poddałam również sens dalszego utrzymywania przepisu art. 40 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zgłoszone wnioski *de lege ferenda* mogą być przydatne w przyszłości dla ustawodawcy.

W glosie współautorskiej pt. „*Możliwość dochodzenia zwrotu nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczenia społecznego od płatnika składek – Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2019 r., sygn. akt III UZP 7/19*”, opublikowanej w *Przeglądzie Sejmowym*, nr 5(166), 2021, napisanej wspólnie z Tomaszem Martiszkiem, zwróciliśmy uwagę, iż analizowana uchwała, w której Sąd Najwyższy dopuścił swobodny wybór przez organ rentowy płatnika składek jako podmiotu zobowiązanego do zwrotu świadczenia pobranego nienależnie przez świadczeniobiorcę (art. 84 ust. 6 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 300 z późn. zm.), może w praktyce powodować wiele negatywnych skutków dla płatników składek, którzy niejednokrotnie nie mają wpływu na dane faktycznego świadczeniobiorcy przekazywane do organu rentowego. Podkreślone zostało, iż w prawie publicznym, jakim jest prawo ubezpieczeń społecznych, uzasadnieniem dla istnienia mechanizmów przeciwdziałania tworzeniu nadmiernych, nieproporcjonalnych obciążeń podmiotów z korzyścią dla organów publicznych są konstytucyjne zasady proporcjonalności i pomocniczości (subsydiarności). Obarczanie poważnymi konsekwencjami finansowymi podmiotu, którego zachowanie w danej sytuacji nie jest powiązane z jakąkolwiek zarzucalnością (na co zostały przytoczone

odpowiednie przykłady z praktyki), jest sprzeczne z zasadą zaufania obywateli do państwa, która jest podstawowym elementem ustroju demokratycznego państwa prawa. Przedstawione tam postulaty i propozycje wykładni przepisów ubezpieczeniowych mogą zostać wykorzystane w ramach przyszłej praktyki orzeczniczej.

Dopełnieniem prowadzonych przeze mnie badań związanych ze świadczeniami (nie tylko materialnymi) i usługami społecznymi finansowanymi i organizowanymi przez pracodawców, które cechuje brak wzajemności, jest ich przełożenie na warstwę typowo praktyczną na przykładzie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co uczyniłam w publikacji pt. „*Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz, wzory pism*”, Wolters Kluwer: Warszawa 2021, ISBN 978-83-8286-027-6. Wskazany komentarz miał na celu przełożenie na aspekty praktyczne moich teoretycznych rozważań związanych z charakterem świadczeń i usług finansowanych i organizowanych przez pracodawców w ramach zakładowych funduszy świadczeń socjalnych, jak również ukazanie publicznoprawnej perspektywy całości instytucji ZFŚS. Pomimo, iż ze względu na specyfikę tego typu publikacji, znajduje się tam wiele zagadnień o charakterze opisowo-systematyzującym, to jednak w kontekście przyjęcia społecznego charakteru zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, szereg instytucji i regulacji prawnych zostało także przedstawionych z innej niż do tej pory perspektywy. Zasadniczym założeniem, jakie przyświecały mi w prowadzonych rozważaniach, było przyjęcie publicznoprawnego, a dokładniej społecznego charakteru zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co skutkuje m.in. następującymi implikacjami praktycznymi¹¹:

- środki ZFŚS mają charakter publiczny, która to teza (jak staram się udokumentować) przewija się w sposób mniej lub bardziej wyraźny w nauce prawa pracy, jak i w orzecznictwie,
- odpisy na ZFŚS należy traktować jako rodzaj daniny uiszczanej przez pracodawców na cele społeczne,
- świadczenia finansowane w ramach ZFŚS to świadczenia społeczne w rozumieniu polityki społecznej,
- pracodawca administruje publicznymi środkami ZFŚS, co moim zdaniem przemawia m.in. za słuszością poglądów o obowiązku wykorzystywania zgromadzonych pozostałych środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na cele socjalne pomimo rezygnacji

¹¹ Niniejszy fragment autorefereatu został opracowany w oparciu o „Posłowie” zawarte w omawianej publikacji – s. 312-316.

z jego tworzenia czy też wtórnego braku obowiązku jego tworzenia, jak również poglądów o nieprzedawnieniu roszczeń o zwrot środków na rzecz ZFŚS,

– dla celów uznania odpisów na Fundusz za koszty uzyskania przychodów na gruncie przepisów podatkowych także u pracodawców tworzących ZFŚS dobrowolnie występuje konieczność wpłaty na odrębny rachunek bankowy odpisów na Fundusz.

Z perspektywy publicznoprawnej należy także rozpatrywać roszczenia o przyznanie środków z ZFŚS (na wzór roszczeń administracyjnych); dużą rolę dialogu społecznego na etapie podejmowania decyzji o tworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wysokości jego odpisów, zasadach jego funkcjonowania, redystrybucji świadczeń; prowadzenie wspólnej działalności socjalnej na podstawie umowy pomiędzy pracodawcami czy też przetwarzanie danych osobowych na potrzeby zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jako mające podstawę w obowiązkach prawnych ciążących na pracodawcach czy też wykonywanych przez nich zadaniach publicznych (socjalnych) – art. 6 ust. 1 lit. c i e rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1, ze sprost.), dalej: RODO.

Szczegółowa analiza literatury prawa pracy oraz orzecznictwa prowadzi przy tym do wniosku, iż taka perspektywa zakładowego funduszu świadczeń socjalnych znajduje mocne podwaliny zarówno w starszej, jak i w nowszej literaturze prawa pracy oraz w literaturze polityki społecznej, a także w wydawanych na gruncie komentowanej ustawy judykatach. W komentowanych przepisach odniosłam się także w odpowiednim zakresie do przepisów prawa podatkowego oraz ubezpieczeń społecznych, które pozostają w nieodłącznym związku z prowadzoną przez ustawodawcę polityką społeczną, a zwłaszcza polityką socjalną na poziomie zakładowych funduszu świadczeń socjalnych. Bez nich wręcz taka polityka byłaby niemożliwa, albowiem dla efektywności tejże polityki ustawodawca powinien stwarzać odpowiednie zachęty na poziomie prawa daninowego. Przedstawiona w komentarzu publicznoprawna perspektywa ZFŚS może mieć istotne znaczenie dla praktyki orzeczniczej przy wykładni budzących spory regulacji prawnych, jak chociażby wspomnianego wyżej zagadnienia obowiązku wykorzystywania zgromadzonych pozostałych środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na cele socjalne pomimo rezygnacji z jego tworzenia czy też wtórnego braku obowiązku jego tworzenia, nieprzedawnienia roszczeń o zwrot środków na rzecz ZFŚS czy wyodrębniania środków ZFŚS na odrębnym rachunku bankowym u pracodawców niezobowiązanych ustawowo do tworzenia Funduszu.

5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Od strony merytorycznej moja działalność naukowo-badawcza jest skoncentrowana wokół problematyki zagadnień z zakresu indywidualnego prawa pracy (w tym zwłaszcza w kontekście socjalnym), procesowego prawa pracy (jako kontynuacja badań podjętych w ramach rozprawy doktorskiej) oraz wybranych aspektów prawa urzędniczego i ochrony danych osobowych w zatrudnieniu. Działalność badawczą z tego zakresu prowadzę przy współpracy z innymi ośrodkami naukowymi, zarówno w Polsce, jak i za granicą, poprzez:

- udział i wygłaszanie referatów na ogólnopolskich i międzynarodowych konferencjach naukowych,
- udział w stażach naukowych i dydaktycznych – krajowych i zagranicznych,
- współwykonawstwo międzynarodowych grantów naukowych (wspólnie z zagranicznymi ośrodkami naukowymi),
- udział w seminariach naukowych organizowanych przez inne ośrodki naukowe oraz wygłaszanie referatów w trakcie tych seminariów,
- udział we wspólnych publikacjach naukowych w pracach zbiorowych z autorami z innych ośrodków naukowych w Polsce i za granicą,
- redakcje naukowe prac zbiorowych z udziałem autorów z różnych ośrodków naukowych,
- współautorstwo publikacji naukowych z autorami z innych ośrodków naukowych w Polsce,
- współorganizację ogólnopolskich i międzynarodowych konferencji naukowych,
- publikacje w wydawnictwach pozauczelnianych,
- członkostwo w krajowych i międzynarodowych towarzystwach naukowych,
- pracę dydaktyczną na innych uczelniach w Polsce oraz kontakty naukowe i dydaktyczne z pracownikami innych ośrodków naukowych w Polsce i za granicą.

5.1. Badania w zakresie procesowego prawa pracy

Jeszcze przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych interesowały mnie zagadnienia z zakresu procesowego prawa pracy, czego wyrazem były publikowane już wtedy artykuły (np.

„Zapis na sąd polubowny w sprawach z zakresu prawa pracy”, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2008). Zwieńczeniem była obrona pracy doktorskiej dotyczącej funkcji ochronnej cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy. Efektem moich zainteresowań tą problematyką jest przede wszystkim **monografia** pt. **„Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy”, Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2011, ISBN: 978-83-264-0597-6.** Jej głównym celem była próba odpowiedzi na pytanie, czy i w jakim zakresie przepisy cywilnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy spełniają funkcję ochronną. Podjęte w monografii rozważania doprowadziły mnie zasadniczo do odpowiedzi twierdzącej. Mechanizmy z tego zakresu analizowałam na poziomie przyjętego przez ustawodawcę modelu proceduralnego, zakresu przedmiotowego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, aspektów organizacyjno-ustrojowych, personalnych, proceduralnych, fiskalnych oraz alternatywnych metod rozwiązywania indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy. Omawiana publikacja jest zaktualizowaną i poszerzoną wersją pracy doktorskiej. Nowymi elementami w stosunku do wersji obronionej rozprawy doktorskiej są zwłaszcza poszerzona analiza terminów materialnoprawnych do dochodzenia roszczeń na drodze sądowej w sprawach z zakresu prawa pracy, dodanie nowych fragmentów o elektronicznym postępowaniu uproszczonym oraz o nowowprowadzonej w tym czasie instytucji pozwów zbiorowych w kontekście postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy. Monografia ta spotkała się z przychylnym przyjęciem praktyki i doktryny, o czym świadczy fakt jej wielokrotnego cytowania w dotychczasowych publikacjach naukowych (zarówno przez przedstawicieli nauki prawa pracy, jak i doktryny postępowania cywilnego). Na dzień sporządzenia niniejszego wniosku monografia była 131 razy cytowana. Na tezy sformułowane w monografii powoływał się także kilkakrotnie w uzasadnieniu swoich orzeczeń Sąd Najwyższy (m.in.: uchwała Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2020 r., III PZP 2/20, OSNP 2021/6/72, uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2019 r., III PZP 5/19 czy też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 r., II PZP 1/13, Biul. SN 2014, nr 2).

Wyrazem mojej aktywności naukowej poza murami uczelni macierzystej w ramach tego wątku badawczego jest ogłoszenie referatu pt. **„Zasada szybkości postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji k.p.c.”** na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej Zakładu Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu pt. **„Postępowanie sądowe z zakresu prawa pracy po nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego”**, w dniu 4 grudnia 2020 r. Pokłosiem mojego wystąpienia konferencyjnego jest publikacja artykułu o tym samym tytule w *Przeglądzie Prawa i Administracji*, CXXIV,

Wrocław 2021. Analiza nowowprowadzonych przepisów procedury cywilnej w kontekście zasady szybkości postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy doprowadziła mnie do wniosku, iż nowe instytucje, za wyjątkiem § 2 art. 477² kodeksu postępowania cywilnego (aczkolwiek nie jest do końca pewne, jak będzie kształtować się praktyka jego stosowania przez sądy), nie przyczynią się do przyspieszenia rozstrzygnięcia spraw z zakresu prawa pracy.

Kwestie postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy podejmowałam także na forum międzynarodowym. W wygłoszonym w języku angielskim na I Congresso Internacional Direito Processual Civil (organizator: Instituto Jurídico Portucalense e Instituto Jurídico do Politécnico de Leiria, em colaboração com a Universidade de Vigo, a Universidade de Málaga, a Universidade de Salamanca, a Universidade de Granada e a Universidade Federal do Rio de Janeiro, organizator lokalny: Universidade Portucalense) referacie pt. „*The guarantees for whistleblowers in Polish code of civil procedure*”, w dniu 20 maja 2021 r., zajęłam się procesowymi aspektami udzielania ochrony dla sygnalistów wobec planowanego w grudniu 2020 r. wejścia w życie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z 26.11.2019, str. 17). W kontekście analizowanych regulacji zagranicznych i wymogów dyrektywy zwróciłam uwagę na brak w polskim ustawodawstwie wystarczających procesowych środków zabezpieczających oraz zgłosiłam uwagi *de lege ferenda* w tym zakresie (referat został przyjęty do publikacji pokonferencyjnej w czasopiśmie „*Revista Juridica Portucalense*”).

Jestem także autorką lub współautorką kilkunastu procedur (schematów) z postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy dla systemu Lex Navigator (Wolters Kluwer), rozdziałów w publikacji podręcznikowej (*Naczelne zasady procesowe w sprawach z zakresu prawa pracy, Organizacja ochrony prawnej w stosunkach pracy*, w: *Prawo pracy w diagramach*, red. nauk.: J. Czerniak-Swędzioł, M. Lekston - Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2020, s. 245-256) oraz kilku krótkich wypowiedzi o charakterze eksperckim i poradnikowym z tego zakresu.

5.2. Badania w zakresie indywidualnego prawa pracy

Aktualne zagadnienia indywidualnego prawa pracy pozostawały w moim stałym zainteresowaniu naukowym od początku mojej pracy naukowej. Już w trakcie studiów doktoranckich opublikowałam dwa artykuły naukowe dotyczące problematyki miejsca świadczenia pracy, które do dzisiaj cieszą się wysoką cytawalnością w publikacjach naukowych, jak również są powoływane w uzasadnieniach wielu orzeczeń Sądu Najwyższego (zwłaszcza artykuł pt. „*Wybrane problemy związane ze wskazaniem miejsca pracy w umowie*

o pracę”, *Monitor Prawa Pracy 2009, nr 3* – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., I UK 91/17, Legalis nr 1828511, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2018 r., II UK 275/17, MoPr 2019 nr 5, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 r., I PK 171/16, Legalis nr 1650920; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, Legalis nr 372873; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 r., I PK 7/14, Legalis nr 1073317 (w tym wyroku artykuł przywołano w zakresie zagadnienia konieczności uregulowania kwestii kosztów przejazdów pracowników mobilnych w umowie o pracę albo w aktach wewnątrzzakładowych); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2014 r., II PK 219/13, OSNP 2015 nr 10, poz. 132; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, Legalis nr 1372873. W najnowszym wyroku z 24 lutego 2021 r., III PSKP 4/21, OSNP 2021, nr 12, poz. 131, Sąd Najwyższy podzielił moje stanowisko „w zakresie kwalifikowania jako czasu pracy całego okresu, w którym pracownik wykonuje obowiązki na określonym obszarze geograficznym (w różnych jego miejscach) i w tym celu przemieszcza się tam i z powrotem”.

W tematyce tej mieści się także artykuł pt. „*Delegacja czy zmiana miejsca pracy?*”, *Monitor Prawa Pracy 2009, nr 9*. Efektem mojego udziału w Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „*Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi w prawie polskim - w drugą rocznicę uchwalenia ustawy (Konferencja naukowa, Kraków, 9-10 V 2008)*” było sprawozdanie opublikowane w *Państwie i Prawie 2008, nr 12, s. 122-124* oraz artykuł pt. „*Szczególna procedura informacyjno-konsultacyjna z pracownikami na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych*”, który ukazał się w ramach publikacji zbiorowej pt. „*Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*”, red. A. Sobczyk; Kraków: Friedrich Ebert Stiftung 2008.

W tym okresie opublikowałam także cieszące się zainteresowaniem doktryny artykuły pt. „*Instytucja urlopu na żądanie z punktu widzenia obu stron stosunku pracy*”, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2008* oraz pt. „*Umowa przedwstępna o pracę: wybrane zagadnienia teoretyczne i praktyczne*”, *Radca Prawny 2009, nr 1*¹².

5.2.1. Terminowe umowy o pracę

Pewna grupa moich zainteresowań związana jest z zatrudnieniem w oparciu o terminowe umowy o pracę. Inspiracją do rozwijania moich zainteresowań naukowych w tym

¹² Przytaczany np. w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 stycznia 2019 r., X P 294/17, Legalis nr 2176808.

zakresie były kilkakrotnie wprowadzane przez polskiego ustawodawcę nowelizacje kodeksu pracy pod wpływem regulacji i orzecznictwa unijnego, jak również pojawiające się na bieżąco orzecznictwo polskie i moje własne doświadczenia z praktyki zawodu radcy prawnego. Artykuły z tej tematyki oraz pracę zbiorową pod moją redakcją naukową opublikowałam w innych niż rodzime wydawnictwach uczelnianych.

Przyczynkiem do podjęcia badań z tego zakresu były toczące się dyskusje wokół problematyki tzw. umów śmieciowych, jak również reakcja polskiego ustawodawcy na zjawiska kryzysowe na płaszczyźnie terminowych umów o pracę. W cykl ten wpisuje się artykuł pt. „*Umowy o pracę na czas określony w dobie kryzysu gospodarczego*”, *Zeszyt Naukowy WSZiB 2011, nr 18, ISSN: 1897-659X, s. 130-145*, w którym podjęłam analizę rozwiązań antykryzysowych w zakresie umów o pracę na czas określony, jakie wprowadziła ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035). Dokonałam w nim oceny wprowadzonych rozwiązań z perspektywy pracowników i pracodawców, omawiając najistotniejsze niedoskonałości legislacyjne. Wraziłam także postulat konieczności wskazania na stałe w kodeksie pracy maksymalnej długości okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, jak również określenia przesłanek zawarcia umowy o pracę na czas określony. Wskazane uwagi okazały się trafne, gdyż znalazły w przyszłości odzwierciedlenie w nowelizacji art. 25¹ k.p., która weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220).

W artykule pt. „*Umowa o pracę na zastępstwo - wybrane zagadnienia*”, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2012*, przeanalizowałam zagadnienie nadużywania umów o pracę na zastępstwo, zwłaszcza w kontekście orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26 stycznia 2012 r., sygn. akt C-586/10. Wraziłam pogląd, że pomimo, iż zastępstwo nieobecnego pracownika może stanowić uzasadniony powód do wyłączenia umowy zawartej w tym celu spod limitu ilościowego, to jednak w przypadku stałego zapotrzebowania na personel zastępujący umowa ta może pozostawać w określonych przypadkach w sprzeczności z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

Zwieńczeniem moich zainteresowań problematyką terminowych umów o pracę jest powstanie pracy zbiorowej pod moją redakcją pt. „*Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*”, Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2017, ISBN: 978-83-8107-632-6. Inspiracją do jej napisania była rocznica wejścia w życie szerokich zmian w zakresie terminowych umów o pracę, dokonanych na mocy ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). Publikację tę zrealizowałam

przy współpracy z pracownikami naukowymi innych ośrodków naukowych w Polsce (Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Rzeszowski, Uniwersytet Śląski, Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uczelnia im. J. Wyżykowskiego). Oprócz pracy redakcyjnej, zaproponowania określonej tematyki wśród autorów w celu kompleksowego ujęcia analizowanych zagadnień oraz autorstwa wzorów pism i umów z objaśnieniami, w ramach tej publikacji jestem autorką rozdziału pt.: **„Sezonowe umowy o pracę na czas określony”**, s. 120-134, w którym szczególnej analizie poddałam zagadnienie sezonowych umów o pracę. Szczególną uwagę zwróciłam na niezdefiniowanie przez ustawodawcę pojęcia „sezonu”. Jako rozwiązanie analizowanego problemu, wzorem regulacji z przeszłości, zaproponowałam wprowadzanie do przepisów wewnątrzzakładowych definicji sezonu charakterystycznego dla danej branży zatrudnieniowej.

W nurt tematyki zatrudnienia terminowego wpisuje się także artykuł dotyczący zatrudnienia terminowego nauczycieli akademickich (**„Terminowe zatrudnianie nauczycieli akademickich na stanowiskach adiunkta i asystenta”**, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2017, z. 9, ISSN: 0032-6186, s. 24-31), w którym odniosłam się na tle ówczesnego stanu prawnego do kwestii skutków nieuzyskania kolejnego stopnia naukowego przez pracownika zatrudnionego na stanowisku adiunkta i asystenta, przedstawiając argumentację za stanowiskiem, iż w takim przypadku umowa o pracę wygasa; jak również napisany w języku angielskim artykuł dotyczący terminowego zatrudnienia cudzoziemców w Polsce (**„Fixed term nature of the grounds for legalization of employment of foreigners in the context of fixed time employment contracts in Poland”**, *Hungarian Labour Law E-Journal* 2018, No. 2, ISSN: 2064-6526, s. 52-65).

5.2.2. Uprawnienia rodzicielskie

W kilku publikacjach opublikowanych w wydawnictwach poza moją macierzystą uczelnią zajęłam się kwestiami ochrony uprawnień rodzicielskich, zwłaszcza z uwzględnieniem aspektów socjalnych.

W artykule pt. **„Wpływ okresu korzystania przez pracownika z obniżonego wymiaru czasu pracy na wymiar urlopu wychowawczego”**, *Monitor Prawa Pracy* 2017, nr 10, ISSN: 1731-8165, s. 510-514, analizuję, czy tytułowe instytucje w zakresie czasookresu korzystania z nich mają charakter niezależny, czy też podlegają kumulacji. Zwróciłam uwagę, iż względy celowościowe przemawiają za ich alternatywnym charakterem, wykładnia literalna może jednak prowadzić do odwrotnej interpretacji.

Kwestii związanych z ochroną rodzicielstwa dotyczą też moje dwa opracowania: artykuł pt. *„Uprawnienia rodzicielskie dla członków najbliższej rodziny pracownika”* ISSN: 1429-9585, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2016, s. 83-94 oraz rozdział w publikacji zbiorowej pt. *„Uprawnienia rodzicielskie niepracowników na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”* (w: *„Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2016, ISBN: 978-83-8092-478-9, s. 65-85). Obie publikacje cieszą się zainteresowaniem doktryny prawa (odpowiednio 10 i 8 cytowań), a na drugą z nich powołał się także Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swojego wyroku z dnia 10 lipca 2019 r., III UK 191/18, Legalis nr 1971892.

W artykule pt. *„Uprawnienia rodzicielskie dla członków najbliższej rodziny pracownika”*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2016, ISSN: 1429-9585, s. 83-94, zasygnalizowałam szereg problemów związanych z nowowprowadzoną definicją „członka najbliższej rodziny pracownika”, co może powodować istotne trudności dla pracodawców związane z udzielaniem urlopów rodzicielskich dla tej kategorii osób, jak również często może rodzić spory pracowników z ZUS. Na uwagę z naukowego punktu widzenia w tym opracowaniu zasługują moje rozważania dotyczące kwestii proceduralnych w zakresie udzielania urlopów i zasiłków macierzyńskich. Istnieją argumenty za twierdzeniem, iż pracodawca rozpatrując wniosek pracownika-członka najbliższej rodziny o udzielenie urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego, działa jako swego rodzaju organ pomocniczy ZUS. Powinien zbadać wniosek, ocenić jego warunki formalne, a przesłanki merytoryczne ocenia ostatecznie ZUS. Wyniki tych analiz były także poddawane dyskusji w trakcie mojego referatu na VI Ogólnopolskiej Konferencji pt. *„Prawo pracy w systemie prawa. cz. VI: Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych”*, w dniu 26 kwietnia 2016 r., na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, zorganizowanej przez Koło Naukowe Prawa Pracy działające przy Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego.

Na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. *„Kobieta w XXI wieku – między liberalizmem a konserwatyzmem”*, zorganizowanej przez Zakład Etyki i Filozofii Społecznej Katedry Filozofii Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w dniach 22-23 listopada 2018 r., wygłosiłam referat pt. *„Prawne aspekty dyskryminacji i nierównego traktowania kobiet na etapie rekrutacji i zatrudnienia”*. Z kolei na konferencji pt. *„Kobiety na rynku pracy i w ubezpieczeniach społecznych”* zorganizowanej przez Uniwersytet Śląski w Katowicach - Instytut Nauk Prawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Koło Naukowe Prawa Pracy „Opus per laborem”, w dniu 9 czerwca 2021 r. wygłosiłam referat pt. *„Dlaczego kobiety*

zarabiają mniej? Prawne i społeczne uwarunkowania luki płacowej w Polsce”, koncentrując się z kolei na kwestiach ekonomiczno-prawnych. Referat w rozbudowanej wersji został opublikowany w czasopiśmie *Polityka Społeczna*, nr 7/2021.

Tematyką kwestii rodzicielskich oraz sytuacji kobiet w prawie pracy zajęłam się także w charakterze referenta w ramach dwóch konferencji zorganizowanych przez Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Na konferencji naukowej pt. „*O kobiecie w świecie współczesnym*” w dniu 22 września 2020 r., wygłosiłam referat pt. „*Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem nauki*”. Sformułowałam tezę, iż polskie rozwiązania oraz praktyka orzecznicza prowadzą do pośredniej dyskryminacji kobiet w nauce ze względu na wiek przy rozwiązywaniu umów o pracę. Referat ten ukazał się następnie w publikacji pokonferencyjnej pod red. D. Bach -Goleckiej pt. „*Kobiety wobec wyzwań współczesności*”, ISBN 978-83-8246-529-7, Wolters Kluwer: Warszawa 2021. Z kolei na konferencji pt. „*Feminizm i prawo*”, zorganizowanej w dniu 22-23 września 2021 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, wygłosiłam referat pt. „*Prawa pracującego ojca do udziału w opiece i wychowaniu dziecka jako przejaw polityki równościowej płci*”. Zwróciłam uwagę na brak wystarczających rozwiązań w prawie polskim zachęcających ojców dzieci do sprawowania opieki w szerszym wymiarze, jak również niektóre rozwiązania wręcz zniechęcające do opieki w okresie macierzyństwa i rodzicielstwa. Odniosłam się także do zagadnienia implementacji do polskiego porządku prawnego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE, 2017/0085 (COD), która niedługo powinna zostać wdrożona w ustawodawstwie polskim. Przygotowałam publikację swojego wystąpienia w formie rozdziału do monografii pokonferencyjnej, która jest obecnie na etapie recenzji wydawniczej.

5.2.3. Zagadnienia związane z pracą zdalną

W związku z trwającą pandemią wirusa SARS-Cov-2 interesowały mnie także zagadnienia pracy na odległość, zarówno od strony teoretycznoprawnej, jak i praktycznej. Tematyce tej poświęciłam dwa opracowania naukowe (rozdziały w książkach), redakcję naukową pracy zbiorowej, jak również trzy opracowania popularnonaukowe.

W opracowaniu pt. „*Zdalne świadczenie pracy - uwagi de lege lata i de lege ferenda*” (w: „*Odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania gospodarczego. Zagadnienia prywatno- i publicznoprawne*”, red. K. Marak, Wrocław: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu 2020, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego,

s. 151-163, ISBN: 978-83-7695-870-5), będącym pokłosiem referatu wygłoszonego podczas Zjazdu Katedr Prawa Uniwersytetów Ekonomicznych (Konferencja naukowa we Wrocławiu w dniu 19 października 2020 r.), dokonałam porównania dotychczasowych form pracy na odległość, tj. uregulowanej telepracy, wprowadzonej rozwiązaniami covidowymi pracy zdalnej oraz występującej w praktyce nieuregulowanej *home office*. Przeanalizowałam wybrane zagadnienia związane z charakterem prawnym polecenia pracodawcy w zakresie wykonywania pracy zdalnej, pozornością pracy zdalnej oraz odpowiedzialnością bhp. Zaproponowałam także model regulacji związanej z pracą na odległość z podziałem na pracę zdalną zlecaną w trybie jednostronnego polecenia pracodawcy, okazjonalną pracę z domu oraz stałą pracę zdalną (na wzór dotychczasowych rozwiązań z kodeksowej telepracy).

Mając na uwadze szczególną wagę omawianej materii zorganizowałam zespół autorów z kilku czołowych ośrodków naukowych w Polsce (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Rzeszowski, Uniwersytet Śląski, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Uniwersytet Warszawski, Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni), dzięki któremu powstała praca zbiorowa pod moją redakcją naukową pt. **„Praca zdalna w polskim systemie prawnym”**, Wolters Kluwer Polska: **Warszawa 2021**, ISBN: 978-83-8246-241-8. Na potrzeby tego opracowania dokonałam częściowego wyboru tematów, zajęłam się redakcją naukową, jestem także autorką wstępu oraz rozdziału pt. **„Praca zdalna a wykluczenie społeczne”**, s. 183-196, jak również kilku wzorów w praktycznej części książki. Celem opracowanego przeze mnie rozdziału (którego tezy były przeze mnie prezentowane także podczas mojego wystąpienia konferencyjnego w trakcie Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. *„Stosunki pracy w dobie pandemii”*, zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Koło Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, w dniu 25 marca 2021 r.), była próba dostrzeżenia obszarów prawnych regulacji pracy zdalnej, w szczególności na podstawie ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 ze zm.), które mogą stwarzać ryzyko wykluczenia społecznego pracownika. Ryzyko to dostrzegłam w trzech obszarach: 1) możliwości jednostronnego narzucenia pracownikowi pracy zdalnej przez pracodawcę (swego rodzaju „przymusowości” pracy zdalnej), 2) możliwości dyskryminacji pracowników na etapie kierowania na pracę zdalną, 3) braku zapewnienia pracownikom zdalnym dostępu do zakładu pracy oraz urządzeń socjalnych

pracodawcy. W ramach rozwiązań *de lege ferenda* w planowanej nowelizacji dotyczącej pracy zdalnej postulowałam przyjęcie reguły dobrowolności pracy zdalnej (możliwość jej jednostronnego narzucenia powinna być uzasadniona jedynie wyjątkowymi okolicznościami), jak również przejście dotychczasowych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz dostępu do świadczeń i usług socjalnych na terenie zakładu pracy z kodeksowej telepracy. Zwróciłam także uwagę na konieczność holistycznego podejścia do zagadnienia pracy zdalnej, która moim zdaniem może być traktowana nie tylko jako instytucja stwarzająca zagrożenie wykluczenia społecznego, ale także jako instytucja umożliwiająca włączenie do rynku pracy niektórych grup społecznych.

Wskazany obszar badawczy zamierzam kontynuować m.in. poprzez przygotowanie referatu pt. **„Praca zdalna szansą na włączenie do rynku pracy? – perspektywa osób sprawujących opiekę w rodzinie”** podczas planowanej na dzień 9 marca 2022 r. Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Szanse i zagrożenia współczesnej rodziny w ujęciu prawno-ekonomicznym”, organizowanej przez Zespół Badawczy Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Koło Naukowe Prawa Pracy „Opus per laborem”.

Zagadnieniu pracy zdalnej poświęciłam także publikacje o charakterze popularnonaukowym. W przygotowanym na zlecenie Wydawnictwa Wolters Kluwer komentarzu praktycznym pt. **„Praca zdalna - nowe zasady w kodeksie pracy”**, Lex/el. 2021, skomentowałam planowane przepisy Projektu z dnia 16 lipca 2021r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zmieniającej m.in. kodeks pracy w zakresie pracy zdalnej.

Na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przygotowałam artykuł popularnonaukowy pt. **„Świadczenie pracy zdalnej przez cudzoziemca. Najważniejsze zagadnienia w czasie pandemii”**, *Biuletyn Euro Info* 2021, nr 2, s. 26-30.

Kwestie pracy zdalnej i innych zagadnień prawnopracowniczych z perspektywy pandemii COVID-19 w instytucjach kultury omówiłam w rozdziale pt. **„Kadry i płace w instytucjach kultury”**, s. 101-157 (w: I. Fischer, M. Kunikowski, T. Krywan, S. Liżewski, M. Mędrala, A. Mituś, E. Ostapowicz, K. Pawlik, E. Perłakowska, M. Rotkiewicz, J. Słupski, K. Szocik, S. Tyrakowski, K. Wojciechowska, *„Vademecum dyrektora instytucji kultury”*, III wyd., Warszawa 2021, ISBN 978-83-8235-610-6), będącym pracą zbiorową praktyków i przedstawicieli z różnych ośrodków naukowych. Prowadziłam także szkolenia dla przedsiębiorców z tej tematyki.

Obecnie zagadnienie pracy zdalnej badam także od strony naukowej jako wykonawca w ramach Międzynarodowego grantu badawczego nr 2020-1-PL01-KA226-VET-0956ERASMUS plus KA2 pt. „*Enhancing SMEs Resilience After Lock Down [ESMERALD]*”, czasookres: 2020-2022, przyznanego Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, w której jestem zatrudniona.

5.2.4. Prawo pracy a niepracownicy

W ramach omawianego obszaru badawczego zajmowałam się także analizą relacji prawa pracy do osób niebędących pracownikami, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów socjalnych.

W omawiany wątek wpisuje się artykuł pt. „*Umowy śmieciowe*” - *wybrane problemy*”, *Zeszyt Naukowy WSZiB 2012, zeszyt nr 25, ISSN: 1897-659X, ISBN: 978-83-60560-96-9, s. 99-113*, gdzie jako odpowiedź na analizowany problem umów śmieciowych na rynku pracy zaproponowałam kilka rozwiązań w zakresie zmniejszenia kosztów zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę, jak np. przejściowe zmniejszenie wysokości obowiązkowych składek ubezpieczeniowych dla osób wchodzących na rynek pracy i pokrywanie ich przez fundusze państwowe, wprowadzenie w przypadku zatrudnienia pracowniczego kwoty wolnej od składek emerytalnych czy też rozszerzenie obowiązku odkładania na emeryturę na wszystkich pracujących. Wyraziłam także postulat w postaci rozszerzenia ochrony socjalnej w niezbędnym zakresie na inne formy świadczenia pracy zarobkowej.

Przedmiotowy obszar badawczy był także związany z realizowaniem przeze mnie samodzielnego Grantu dla Młodych Naukowców w latach 2015-2016, finansowanego ze środków Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego i Nauki na podstawie umowy nr 130/WE-KPP/02/2015/M/5130, pt. „*Prawo pracy a niepracownicy*”. Przedmiotem realizowanego grantu była analiza wybranych instytucji prawnych dotyczących obowiązków pracodawców, jak również uprawnień pracowników w kontekście zasady równości wobec prawa oraz konstytucyjnej zasady ochrony pracy w ogóle. W wyniku przeprowadzonych badań powstał m.in. artykuł pt. „*Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*”, *vol. 62, nr 2, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio G, Ius 2015, ISSN: 0458-4317, s. 143-157* (będący publikacją pozjazdową Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, „*Równość i sprawiedliwość w zatrudnieniu*”, Lublin 28-30 maja 2015 r.), w którym podjęłam zagadnienie zakresu podmiotowego kodeksowego prawa do bhp, sprawiedliwości w zatrudnieniu w kontekście obowiązków z zakresu bhp pracodawców wobec niepracowników oraz przedsiębiorców zatrudniających osoby na innych podstawach niż

stosunek pracy. W konkluzjach podniosłam duże wątpliwości natury konstytucyjnej w stosunku do osób zatrudnianych na innych podstawach niż stosunek pracy, co jednocześnie ze względu na większe przerzucenie na pracodawców kosztów finansowych z zakresu obowiązków publicznoprawnych działa na niekorzyść zatrudnienia pracowniczego.

Pozostając w tematyce zagadnień bhp w stosunku do niepracowników dnia 8 grudnia 2021 r. wygłosiłam referat pt. **„Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie BHP”** podczas IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce”, zorganizowanej przez Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Studenckie Forum Naukowe Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Aktualnie przygotowuję publikację pokonferencyjną.

Z kolei przeprowadzone przeze mnie badania we wskazanej już wyżej publikacji pt. **„Uprawnienia rodzicielskie niepracowników na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”** (w: *„Uprawnienia pracowników ...”*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016, s. 65-85), pomimo pozytywnej oceny samego kierunku nowowprowadzonych zmian przez ustawodawcę, pozwoliły na konkluzję o nierównej ochronie publicznoprawnej zdrowia matki - niepracownicy i jej dziecka.

Kwestie socjalne, rozwijane w monografii habilitacyjnej, były także poddane przeze mnie pod dyskusję na forum międzynarodowym na Międzynarodowej Konferencji Naukowej, zorganizowanej w ramach projektu Jean Monnet Module *National Public Administration and European Integration* („Krajowa administracja publiczna a integracja europejska”) pt. **„Prawo Unii Europejskiej w orzecznictwie sądów konstytucyjnych i administracyjnych oraz administracji publicznej państw członkowskich”**, na Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie w dniach 18-19 października 2017 r., gdzie wygłosiłam referat pt. **„Prawa pracownicze jako prawa podstawowe w prawie Unii Europejskiej”**.

5.2.5. Pozostałe zagadnienia z problematyki indywidualnego prawa pracy

W ramach kontaktów naukowych z Uniwersytetem Rzeszowskim wzięłam udział w czterech konferencjach naukowych, z czego trzy były o charakterze międzynarodowym i na każdej z nich wygłosiłam referat. W referacie pt. **„Prawo pracowników do informacji o sytuacji gospodarczej zakładu pracy na przykładzie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę”**, wygłoszonym na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. *„Funkcja ochronna prawa pracy a problemy współczesności...”*, zorganizowanej przez Zakład Prawa Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego w dniu 11 kwietnia 2013 r., analizie poddałam regulacje związane z instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę z perspektywy funkcji ochronnej prawa pracy.

Na Międzynarodowej Konferencji Naukowej pt. „*Prawo a niepełnosprawność*”, zorganizowanej przez Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego w dniu 8 kwietnia 2014 r. wygłosiłam referat pt. „*Obowiązki pracodawcy będącego agencją pracy tymczasowej wobec osób niepełnosprawnych*” (opublikowany w publikacji pokonferencyjnej pt. „*Prawo a niepełnosprawność. Wybrane aspekty*”, red. M. Bosak, Warszawa 2015, ISBN: 978-83-255-7347-8, s. 132-142). Wyraziłam stanowisko, iż dominująca wśród organów i sądów administracyjnych wykładnia, zgodnie z którą agencja pracy tymczasowej na równi ze zwykłymi pracodawcami powinna być obciążona obowiązkiem wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), jest sprzeczna z konstytucyjną zasadą równości i ochrony prawa własności. *De lege ferenda* zgłosiłam postulat konieczności rozważenia przez ustawodawcę zmiany przepisów w tym zakresie poprzez wyłączenie wprost obowiązku wpłat na PFRON przez agencje pracy tymczasowej lub przerzucenie tego obowiązku na podmioty, które faktycznie decydują o potrzebie tego zatrudnienia, czyli pracodawców - użytkowników.

Zagadnienie outsourcingu pracowniczego, było przedmiotem mojego referatu pt. „*Outsourcing pracowniczy – aktualne problemy i nowe wyzwania*”, wygłoszonego na Międzynarodowej Konferencji Naukowej – „*Nowe formy zatrudnienia. Aktualne problemy i przyszłe wyzwania*” zorganizowanej w dniach 26-27 listopada 2018 r. na Uniwersytecie Rzeszowskim. Wobec istotnych zmian, jakie wprowadziła nowelizacja z 2017 r.¹³ ustawy z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563), poddałam w wątpliwość stosowanie instytucji outsourcingu pracowniczego w obecnych realiach prawnych, co spowodowało także w pewnym zakresie weryfikację moich poprzednio wyrażanych poglądów w przedmiocie jego dopuszczalności i skłanianie się ku pogładowi, że outsourcing pracowniczy poza zatrudnieniem tymczasowym nie jest raczej możliwy. Możliwy jest natomiast outsourcing usług. Problematyka outsourcingu, jednakże w innym stanie prawnym i orzecznictwym, była także przedmiotem mojego wcześniejszego opracowania pt. „*Outsourcing pracowniczy*” (w: „*Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*”, red. A. Sobczyk, Wolters Kluwer business: Warszawa 2011, ISBN: 978-83-264-1509-8, ISSN 1897-

¹³ Dz.U. z 2017 r. poz. 962 zm.

4392, s. 185-197), w ramach publikacji zbiorowej, w której udział brali autorzy z różnych ośrodków naukowych w Polsce.

Z kolei na konferencji „*Wokół pojęcia pracownika i pracodawcy*”, zorganizowanej w dniach 5-6 października 2021 r. na Uniwersytecie Rzeszowskim, wygłosiłam referat pt. „*Konkurencyjność rynku pracy a obciążenia socjalne podmiotów zatrudniających*”. Wyniki badań z tego zakresu zostały opublikowane w wymienionym już artykule pt. „*Competitiveness of the Labour Market and the Welfare Burden on Employing Entities – Selected Reflections from the Polish Perspective*”, *Societas et Iurisprudentia* 2021, nr 4.

W problematykę indywidualnego stosunku pracy wpisuje się także analiza instytucji zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, której podjęłam się dwukrotnie na tle różnych stanów prawnych.

W artykule pt. „*Instytucja zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy*”, *Zeszyty Naukowe UEK* 2012, nr 882, ISSN: 1898-6447, s. 157-168, wypowiedziałam się za dopuszczalnością stosowania tej instytucji pomimo braku jej formalnej regulacji w ówczesnym systemie prawnym.

Z kolei w artykule pt. „*Jeszcze o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy*”, *Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy* 2017, nr 7, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk-Łódź 2017, ISSN: 2300-8318, s. 103-114, poddałam analizie przedmiotową instytucję w związku z jej nowymi ramami prawnymi wprowadzonymi na mocy art. 36² k.p. *De lege ferenda* zgłosiłam postulat o potrzebie wprowadzenia przez ustawodawcę możliwości stosowania tej instytucji w innych sytuacjach, uzasadnionych względami społecznymi czy ochroną interesu pracodawcy, jak np. postępowania antymobbingowe czy inne wewnątrzzakładowe postępowania wyjaśniające.

Spśród innych publikacji w pracach zbiorowych powstałych przy udziale przedstawicieli innych ośrodków naukowych wskazać należy rozdział pt. „*Rola i charakter służby bhp w ramach ochrony pracy*” (w: „*Prawo ochrony pracy - współczesność i perspektywy rozwoju*”, red.: M. Mielczarek, T. Wyka; Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2017, ISBN: 978-83-8107-736-1, ISSN: 1897-4392, s. 151-172), w którym przeanalizowałam charakter, zadania i społeczne kwestie związane ze służbą bhp, jak również wątpliwości związane z możliwością powierzenia wypełniania jej zadań podmiotom zewnętrznym. Do wątku tego powróciłam w nieco innym ujęciu w „*Systemie prawa pracy. T. 3, Indywidualne prawo pracy: część szczegółowa*”, red. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021. Wyniki

moich badań (aczkolwiek z nieco innej perspektywy badawczej) zostały także poddane dyskusji na forum naukowym w ramach Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „*Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy. 15 lat prewencji wypadkowej z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych*”, zorganizowanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Katedrę Prawa Pracy i Polityki Socjalnej Uniwersytetu Śląskiego oraz Koło Naukowe Prawa Pracy „*Opus per laborem*” Uniwersytetu Śląskiego w dniu 21 listopada 2019 r. Wygłosiłam wówczas referat pt. „*Rola służby i komisji bhp w ramach prewencji wypadkowej*”.

W artykule pt. „*Working above contractual hours in the case of part-time employees*”, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2017*, ISSN: 1429-9585, s. 103-115 (napisanym w języku angielskim), skrytykowałam podejście orzecznicze do wykładni przepisów o dodatku jak za godziny nadliczbowe dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Negatywnie oceniłam rozwiązania prawne w postaci braku jakichkolwiek ustawowych sankcji w przypadku nieokreślenia przez strony stosunku pracy limitu godzin ponadnormatywnych, niebędących godzinami nadliczbowymi.

Istotne znaczenie naukowe ma także mój artykuł pt. „*Notatki służbowe w pracowniczych aktach osobowych*”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2017*, z. 5, ISSN: 0032-6186, s. 26-31, w którym poddałam w wątpliwość potrzebę utrzymywania przepisów o karach porządkowych. W konkluzjach doszłam do wniosku, iż nie powinno co do zasady budzić wątpliwości sporządzanie notatek służbowych obrazujących przebieg zatrudnienia pracownika, za wyjątkiem sytuacji, gdy dane zachowanie mogłoby potencjalnie łączyć się z pracowniczą odpowiedzialnością porządkową. Wątpliwości w obecnym stanie prawnym mogą wzbudzać stosunkowo krótkie terminy dla pracodawcy do nakładania kar porządkowych (zwłaszcza w sprawach z zakresu bhp), jak również często nieprzystający do sytuacji krótki roczny termin zatarcia kary porządkowej. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji łączących się z potencjalną odpowiedzialnością karną pracodawcy.

5.2.6. Zawody prawnicze

W tematykę indywidualnego prawa pracy wpisują się także publikacje dotyczące specyfiki zatrudnienia w zawodach prawnych, tj.: „*Specyfika polecenia służbowego w przypadku pracowniczego zatrudnienia radcy prawnego*”, *Radca Prawny 2011*, nr 119, ISSN: 1230-1426, s. 16D-20D, oraz „*Aspekty prawnopracownicze w prowadzeniu kancelarii przez komornika*” (w: „*Status prawny komornika sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej: wybrane zagadnienia*”, red.: J. Koczanowski, Currenda, Sopot 2014, ISBN: 978-83-60833-47-6, s. 147-175).

Na Konferencji Naukowej zorganizowanej przez Koło Naukowe Katedry Prawa Publicznego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w dniu 7 czerwca 2017 r. pt. „*Bezpłatna pomoc prawna*” wygłosiłam także referat pt. „*Świadczenie nieodpłatnej pomocy prawnej przez radców prawnych*”.

5.3. **Zatrudnienie w administracji publicznej**

Odrębny obszar badawczy stanowi problematyka zatrudnienia w administracji publicznej. Moje badania w tym zakresie pozostają w ścisłym związku z tematyką badań statutowych prowadzonych w Katedrze Prawa Publicznego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, w której wcześniej byłam zatrudniona, jak również w związku z moim członkostwem w Stowarzyszeniu Edukacji Administracji Publicznej (SEAP).

W ramach tego obszaru badawczego zajmowałam się m.in. problematyką gwarancji profesjonalizmu, fachowości i bezstronności kadr administracji publicznej, podkreślając szczególną wagę tych kwestii w sektorze publicznym. Wyrazem tego kierunku badawczego są artykuły: „*Prawo i obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników administracji publicznej*”, *Administracja Publiczna 2012, zeszyt nr 1(19), ISSN: 1730-5306, s. 131-143*, rozdział w pracy zbiorowej pt. „*Roszczenia zwycięzcy konkursu oraz pozostałych kandydatów związane z postępowaniem konkursowym na samorządowe stanowiska urzędnicze*” (w: „*Samorząd terytorialny (zagadnienia prawne), t. III - Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym*”, red. B. M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2015, ISBN: 978-83-64788-43-7, s. 65-76); rozdział w pracy zbiorowej pt. „*Sądowa kontrola postępowań konkursowych w zakresie naboru do służby publicznej*” (w: „*Kierunki zmian w administracji publicznej*”, red.: W. Fill, M. Mędrala, A. Mituś, Warszawa 2018, ISBN: 978-83-812-8162-1, s. 219-234) oraz artykuł pt. „*Wyższe stanowiska urzędnicze w służbie cywilnej – uwagi na tle najnowszych nowelizacji*”, *Zarządzanie Publiczne, maj 2018, nr 1(43) 2018, ISSN: 1898-3529, s. 88-103*. Ostatnia publikacja zawiera pogłębione rozważania w zakresie obsady stanowisk urzędniczych w służbie cywilnej w świetle uchwalonej 30 grudnia 2015 r. nowelizacji ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej¹⁴ oraz innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 34). Jest ona poszerzoną wersją mojego wystąpienia konferencyjnego na Międzynarodowym Sympozjum Naukowym „*Służba cywilna w Polsce – 20 lat doświadczeń i perspektywy zmian*”, które odbyło się w Warszawie w dniu 25 października 2016 r. W rozważaniach opowiadam się za tzw. modelem kariery w przypadku naboru na stanowiska urzędnicze w służbie cywilnej, analizując jednocześnie

¹⁴ Tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1345.

odejście od niego w przypadku omawianej nowelizacji na rzecz tzw. modelu stanowisk (pozycyjnego). Krytycznie wypowiadam się także co do nowowprowadzonej wtedy podstawy nawiązania stosunku pracy w służbie cywilnej w oparciu o powołanie.

Wątek stosunku pracy z powołania w administracji publicznej był przedmiotem mojej analizy w publikacji pt. *„Kiedy stosunek pracy z powołania? (rozważania na przykładzie zatrudnienia dyrektorów urzędów pracy)*, (w: *„W służbie dobra wspólnego - ludzie, postawy i kompetencje w administracji publicznej”*, red.: B. Jaworska-Dębska, A. Dobaczewska, Warszawa 2016, ISBN: 978-83-61713-02-9, s. 245-260), w którym po raz kolejny opowiadam się za celowością rezygnacji przez ustawodawcę z tej podstawy nawiązania stosunku pracy. Za referat konferencyjny, którego efektem jest powyższy rozdział w pracy zbiorowej, otrzymałam II nagrodę w konkursie Stowarzyszenia Edukacji Administracji Publicznej dla młodych pracowników nauki. Referat został wygłoszony na VII Dorocznej Konferencji Naukowej Stowarzyszenia Edukacji Administracji Publicznej współorganizowanej z Krajową Szkołą Administracji Publicznej pt. *„W służbie dobra wspólnego – ludzie, postawy i kompetencje w administracji publicznej”*, która odbyła się w Warszawie w dniach 22-23 czerwca 2016 r.

Istotne znaczenie naukowe ma także mój artykuł pt. *„Uwagi na temat szczególnej ochrony stosunku pracy radnych”*, *Samorząd Terytorialny 2016, nr 1-2, ISSN: 0867-4973, s. 87-97*, będący publikacją pokonferencyjną mojego wystąpienia w trakcie Konferencji *„25 lat samorządu terytorialnego w Polsce”*, zorganizowanej przez Katedrę Prawa Samorządu Terytorialnego Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach w dniach 5-6 marca 2015 r., w którym omawiam problemy interpretacyjne związane z ustawowym wymogiem uprzedniego uzyskania przez pracodawcę zgody rady gminy, rady powiatu oraz sejmiku województwa na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. W opracowaniu postawiłam tezę, że organ ma obowiązek odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jedynie w przypadku, gdy podstawą rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, zaś w innych wypadkach ma obowiązek wyrazić zgodę na rozwiązanie po stwierdzeniu, że zwolnienie ma inne tło niż wykonywanie mandatu. Pozytywnie oceniłam również stanowisko wyrażane przez sądy administracyjne, że pracodawcy każdorazowo przysługuje droga sądownoadministracyjna do zaskarżenia uchwały o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Artykuł ten był także kilkakrotnie cytowany w literaturze i orzecznictwie sądów administracyjnych. Na proponowane przeze mnie stanowisko powołano się wprost w uzasadnieniu wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z dnia 27 sierpnia 2020 r., II SA/Bk 231/20, Legalis nr 2477569. W wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 13 lipca 2017 r., II SA/Wa 420/17, odwołano się do

tez postawionych w tejże publikacji w kontekście uzasadnienia faktycznego rady gminy w sprawie odmowy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, które w szczególności powinno zawierać wskazanie tych faktów, które rada gminy uznała za decydujące dla wyrażenia lub odmowy zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, a także przyczyn, dla których inne okoliczności stanu faktycznego nie zostały uznane za relewantne dla rozstrzygnięcia. Podobne odniesienie znajduje się w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Kielcach z dnia 20 kwietnia 2017 r., II SA/Ke 112/17, LEX nr 2289626.

Elementem tego kierunku badawczego jest także **współredakcja monografii pt. „Kierunki zmian w administracji w publicznej”** (red.: W. Fill, M. Mędrala, A. Mitus), Warszawa 2018, ISBN: 978-83-812-8162-1 oraz współorganizacja Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej o tym samym tytule na Uniwersytecie Ekonomicznym w dniu 19 czerwca 2017 r.

W ramach współpracy międzyuczelnianej z Uniwersytetem Jana Kochanowskiego w Kielcach napisałam wspólnie z dr Pauliną Matyjas-Łysakowską artykuł pt. **„Zakres podmiotowy stosunku pracy z mianowania - refleksje de lege lata i de lege ferenda”**, *Studia Prawnicze KUL 2021*, z. 3, w którym zwracamy uwagę na zauważalne na gruncie najnowszych regulacji prawa pracy i prawa urzędniczego zjawiska eliminowania mianowania jako podstawy zatrudnienia w niektórych zawodach czy wobec określonych grup pracowników, wprowadzania równoległego względem mianowania zatrudnienia kontraktowego, jak również wprowadzania do zatrudnienia kontraktowego elementów charakterystycznych dla stosunku pracy z mianowania. Celem naszych rozważań jest próba uchwycenia pewnych cech generalnych, które byłyby wyznacznikami zatrudnienia dla określonych grup pracowników w oparciu o tę podstawę nawiązania stosunku pracy.

Na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej w dniu 24 czerwca 2021 r., zorganizowanej przez Katedrę Prawa Konstytucyjnego, Administracyjnego i Zamówień Publicznych, Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie wygłosiłam referat pt. **„Kwalifikacje urzędnicze w administracji samorządowej w sferze zamówień publicznych”**, w którym w oparciu o wnioski na podstawie badań statystycznych, kwerendę literatury naukowej, jak również własne doświadczenia z praktyki zawodowej odnoszę się do gwarancji prawnych w zakresie poziomu kwalifikacji specjalistów do spraw zamówień publicznych, w tym możliwości stałego podnoszenia przez nich kwalifikacji. Zwracam uwagę na potrzebę uwzględnienia nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale także moralnych i obywatelskich. Tekst referatu został opublikowany jako artykuł naukowy w czasopiśmie *Prawo Zamówień Publicznych 2021*, nr 3, ISSN 1733-0777, s. 21-33.

Ponadto, w ramach „*Vademecum dyrektora instytucji kultury*” (w: I. Fischer, M. Kunikowski, T. Krywan, S. Liżewski, M. Mędrala, A. Mituś, E. Ostapowicz, K. Pawlik, E. Perłakowska, M. Rotkiewicz, J. Słupski, K. Szocik, S. Tyrakowski, K. Wojciechowska, *Vademecum dyrektora instytucji kultury*, III wyd., Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, ISBN 978-83-8235-610-6) opracowałam rozdział pt. „*Kadry i płace w instytucjach kultury*” (s. 101-157) w którym przeanalizowałam zagadnienia ogólne związane z zatrudnianiem pracowników instytucji kultury, ich kwalifikacjami zawodowymi, wynagrodzeniami oraz czasem pracy i sytuacją instytucji kultury, w tym także w dobie pandemii COVID-19. Rozdział ten oprócz wątków typowo praktycznych (ze względu na charakter publikacji), posiada także walory naukowe, w szczególności w zakresie dość rzadko poruszanych w literaturze zagadnień zatrudniania pracowników instytucji kultury czy stosunku pracy dyrektora instytucji kultury.

5.4. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu

Kilka moich recenzowanych publikacji dotyczy problematyki **ochrony danych osobowych w zatrudnieniu**, w szczególności w kontekście najnowszych zmian na poziomie regulacji prawa unijnego w tym zakresie. Do tej grupy zaliczam:

- artykuł pt. „*Nowe obowiązki pracodawcy jako administratora danych osobowych na gruncie RODO – wybrane zagadnienia*”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2018, z. 7, ISSN: 0032-6186, s. 18-26;
- napisany we współautorstwie (M. Mędrala, R. Jezierski) rozdział w pracy zbiorowej pt. „*Z zagadnień związanych z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej*” (w: „*RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*”, red. M. Mędrala, Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2018, ISBN: 978-83-8124-762-7);
- napisany we współautorstwie (M. Mędrala, P. Strumiński) artykuł pt. „*Wybrane skutki prawne rozróżnienia legalności bytu stosunku pracy i legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce*”, *Monitor Prawa Pracy* 2019, nr 3, ISSN: 1731-8165,
- rozdział w pracy zbiorowej (w: I. Fischer, M. Kunikowski, T. Krywan, S. Liżewski, M. Mędrala, A. Mituś, E. Ostapowicz, K. Pawlik, E. Perłakowska, M. Rotkiewicz, J. Słupski, K. Szocik, S. Tyrakowski, K. Wojciechowska, *Vademecum dyrektora instytucji kultury*, III wyd., Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021, ISBN 978-83-8235-610-6) pt. „*Ochrona danych osobowych w instytucjach kultury*”, s. 237-267.

W glosie pt. „*Zamieszczenie symbolu choroby w orzeczeniu o niepełnosprawności: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 lipca 2019 r., III UK 189/18*”, *Orzecznictwo Sądów Polskich*, z. 9 (2020) ISSN: 0867-1850, zajęłam

się kwestią proporcjonalności przetwarzania danych osobowych w postaci symbolu choroby w orzeczeniu o niepełnosprawności. W swoich rozważaniach przyjąłem, iż zasada proporcjonalności wymaga wyważenia pomiędzy dwoma kolidującymi ze sobą grupami wartości prawnych: z jednej strony – ochroną interesu pracodawcy, korzystaniem z ulg i świadczeń publicznoprawnych w ramach pomocy państwowej, ochroną osób trzecich, a z drugiej – prawem do prywatności danej osoby, zwłaszcza pracownika oraz prawem do ochrony autonomii informacyjnej. Test celowości i przydatności powinien być dokonywany w zależności od rodzaju symbolu choroby.

W artykule pt. *„Legal Basis for Data Processing Related to the Employees' Addictions by Employers in Poland”*, *Studia Iuridica Cassoviensia*, R. 9, č. 2, 2021, ISSN: 1339-3995, s. 43-57 (napisanym w języku angielskim), będącym formą mojej współpracy z Wydziałem Prawa Uniwersytetu im. P. J. Szafarika w Koszycach, zajęłam się tematem nałogów w miejscu pracy oraz możliwością pozyskiwania przez pracodawców informacji o nałogach pracowników. Wskazałam na trudności ze zdefiniowaniem pojęcia nałogu w oparciu o badania z zakresu nauk medycznych oraz nauk prawnych. Uznałam, iż publicznoprawny obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków bhp w miejscu pracy, w tym przeciwdziałania zagrożeniom życia i zdrowia dla innych osób, jakie może stwarzać pracownik ze szkodliwymi społecznie nałogami, a w szczególności najczęściej spotykanymi w praktyce alkoholizmem, narkomanią czy też paleniem papierosów, pozwala na wskazywanie jako podstawy przetwarzania danych osobowych o nałogach pracowników w sprawach bhp obowiązku prawnego pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. c RODO oraz art. 9 ust. 2 lit. b i h RODO w zw. z art. 15, 207, 211 k.p.).

Zainteresowania badawcze przedmiotową problematyką zaowocowały także powstałą z mojej inicjatywy pracą zbiorową pt. *„RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami”*, Wolters Kluwer Polska: Warszawa 2018, której jestem redaktorem naukowym i jednym ze współautorów. Do publikacji tej zaprosiłam liczne grono naukowców z kilku ośrodków uniwersyteckich w Polsce, jak również znanych przedstawicieli praktyki. W opracowaniu przedstawione zostało znaczenie RODO w kontekście obowiązków pracodawcy jako administratora danych osobowych oraz praw i obowiązków pracowników związanych z ochroną danych osobowych z perspektywy nowych przepisów prawa unijnego oraz planowanych wtedy zmian przepisów prawa krajowego.

Ponadto, w dniu 13 marca 2019 r. na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. *„Prawne i społeczne aspekty mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu”*, zorganizowanej przez Uniwersytet Śląski, wygłosiłam referat pt. *„Przetwarzanie danych osobowych*

w *postępowaniach antymobbingowych i antydyskryminacyjnych*”, w którym omówiłam obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie pozyskiwania danych osobowych w tych postępowaniach.

Z kolei na konferencji pt. „*Kontrola pracownika i postępowania wyjaśniające*” na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie w dniu 12 grudnia 2019 r., wygłosiłam referat pt. „*Charakter prawny postępowań wyjaśniających w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz naruszeń obowiązków pracowniczych*”, wykazując publicznoprawny charakter tych postępowań i wynikające z niego implikacje teoretyczne oraz praktyczne na gruncie przetwarzania danych osobowych.

Docenieniem mojego wkładu w tę stosunkowo nową i aktualną problematykę było także zlecenie mi napisania w ostatnich latach kilku krótkich publikacji o charakterze eksperckim i poradnikowym na łamach Wydawnictw INFOR, Wolters Kluwer oraz „*Rzeczpospolitej*”.

5.5. Działalność ekspercka i recenzencka, projekty badawcze, inne formy współpracy uczelnianej

Do swojej aktywności naukowej wykraczającej poza zasięg uczelni macierzystej zaliczam także swoją działalność ekspercką, recenzencką oraz udział w międzynarodowych programach badawczych.

Od 2011 r. przynależę do recenzentów naukowych wniosków Narodowego Centrum Nauki. W 2019 r. zostałam zakwalifikowana w ramach naboru ekspertów do Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014-2020 dla Działania 4.4 „*Zwiększenie potencjału kadrowego sektora B+R*” – nabór ekspertów ze środowisk naukowych i gospodarczych do wspierania oceny merytorycznej projektów do dofinansowania w Działaniu 4.4 PO IR realizowanym przez Fundację na rzecz Nauki Polskiej (<https://www.fnp.org.pl/assets/Wykaz-kandydat%C3%B3w-na-ekspert%C3%B3w-stan-na-dzie%C5%84-13-marca-2019.pdf>).

Jestem recenzentem w następujących czasopismach naukowych:

- „*The Review of Comparative Law*”, wydawanego przez Katolicki Uniwersytet Lubelski w Lublinie – od 2018 r.,
- „*Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*”, wydawanego przez Uniwersytet Śląski w Katowicach – od 2019 r.,
- „*Studia Lubliniensa*” – od 2019 r.
- „*Pracy i Zabezpieczenie Społeczne*” – od 2020 r.

Od 2019 r. zasiadam w radzie naukowej czasopisma „*Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*”, wydawanego przez Uniwersytet Śląski w Katowicach.

W ramach współpracy międzynarodowej jestem wykonawcą w dwóch grantach naukowych:

- wykonawca grantu naukowego pt. „*Delegowanie pracowników – wzmocnienie współpracy administracyjnej i dostępu do informacji*” (*Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information*), którego liderem jest Uniwersytet KU Leuven (Belgia); projekt realizowany jest w ramach innych programów Unii Europejskiej nr VP/2020/007 EaSI – PROGRESS, w okresie 2020 r. – 2022 r. Aktualnie opracowywany jest anglojęzyczny raport dotyczący delegowania z Polski i do Polski, którego jestem współautorem (obok prof. UEK dr hab. Moniki Szaraniec i dr Marcina Kiełbasy). Wspólnie z dr Markiem Benio przygotowuję także artykuł pt. „*A preliminary legal and economic assessment of the impact of Directive (EU) 2018/957 amending the Posting of Workers Directive*”, do numeru tematycznego *European Labour Law Journal (ELLJ)* (<https://journals.sagepub.com/home/ell>). W ramach realizacji grantu przygotowywana jest także na dzień 20 maja 2022 r. Międzynarodowa Konferencja Naukowa.
- wykonawca Międzynarodowego grantu badawczego nr 2020-1-PL01-KA226-VET-0956ERASMUS plus KA2 pt. „*Enhancing SMEs Resilience After Lock Down [ESMERALD]*”, realizowanego w okresie 2020 r. – 2022 r. W ramach raportu krajowego opracowuję zagadnienia związane z prawnopracowniczymi rozwiązaniami antykrzysowymi dla małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce oraz pracą zdalną. Przygotowuję także zagadnienia do planowanych w ramach realizacji grantu szkoleń dla przedsiębiorców.

W swojej działalności naukowej utrzymuję stałe kontakty z innymi ośrodkami uniwersyteckimi w Polsce, uczestnicząc w organizowanych seminariach naukowych, wykładach otwartych oraz konferencjach naukowych.

W ramach grantu uczelnianego dla Młodych Naukowców odbyłam 5-tygodniowy staż naukowo – badawczy na Uniwersytecie Łódzkim na Wydziale Prawa i Administracji w okresie 17 października – 18 listopada 2016 r. W trakcie stażu współpracowałam głównie z Katedrą Prawa Pracy oraz Katedrą Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Prowadziłam konsultacje naukowe z pracownikami Katedr, brałam czynny udział w życiu naukowym Uniwersytetu Łódzkiego. Uczestniczyłam w konferencjach, seminariach magisterskich, seminariach doktoranckich oraz zajęciach dydaktycznych prowadzonych w

Katedrze Prawa Pracy. Na jednym z seminariów doktoranckich (w dniu 8 listopada 2016 r.) wygłosiłam referat pt. „*Świadczenia niewzajemne - aksjologia socjalna w prawie pracy (na wybranych przykładach)*”, który stał się przyczynkiem do prac nad moją monografią habilitacyjną. Dwukrotnie brałam także udział w organizowanych przez Uniwersytet Łódzki „*Wrześniowych spotkaniach z prawem pracy*” (2017, 2018).

Na zorganizowanym przez Katedrę Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie zebraniu Katedry w dniu 18 marca 2019 r. wygłosiłam referat pt. „*Zasada zaspokajania potrzeb społecznych pracowników przez pracodawców - o konieczności zmiany art. 16 k.p.*”

W latach 2010 – 2015 współpracowałam w krakowskich uczelniach prywatnych: Wyższą Szkołą Zarządzania i Bankowości w Krakowie oraz Wyższą Szkołą Ekonomii i Informatyki w Krakowie, prowadząc zajęcia dydaktyczne oraz publikując dwa artykuły w Zeszytach Naukowych Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Krakowie (2011, 2012).

W dniach 19–23 kwietnia 2021 r. odbyłam staż dla nauczycieli akademickich w ramach programu Erasmus + programme – teaching mobility at Pavol Jozef Safarik University in Kosice, Faculty of Law – 19–23.04.2021 r. Wygłosiłam dla studentów w języku angielskim cykl wykładów (8 godzin dydaktycznych) dotyczących przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu oraz regulacji antykryzysowych w polskim prawie pracy.

W ramach współpracy międzynarodowej swoje kontakty naukowe rozwijam także poprzez udział w naukowych towarzystwach i sieciach międzynarodowych, tj. ILERA (The International Labour and Employment Relations Association) oraz LLRN (Labour-Law-Research-Network). Jestem członkiem Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego *COOPERANTE*.

Należę także do krajowych stowarzyszeń naukowych, tj. Stowarzyszenia Edukacji Administracji Publicznej, jak również Towarzystwa Badań nad Źródłami Prawa FONTES.

Jestem współzałożycielem międzynarodowej sieci badawczej pod nazwą „*Innowacje społeczne, finansowe i technologiczne w kontekście włączenia społecznego (szanse, zagrożenia, wyzwania regulacyjne oraz kompetencyjne w sferze faktycznych działań organów państwa) – doświadczenia polskie i międzynarodowe*”.

Od 2019 r. jestem członkiem Europejskiego Instytutu Mobilności Pracy (ELMI, poprzednio – Inicjatywa Mobilności Pracy, IMP).

Byłam członkiem Komitetu Organizacyjnego Labour Law Research Network 5 Poland (LLRN5 POLAND) w trakcie konferencji w dniach 27–29 czerwca 2021 r. Na konferencji tej wygłosiłam także w języku angielskim referat nawiązujący do metodologii zastosowanej w

mojej monografii habilitacyjnej pt. „*Research perspectives of labour law relations and social policy on the example of social benefits*”.

Swoje relacje międzynarodowe rozwijam również w ramach praktyki radcowskiej poprzez nawiązywanie kontaktów z prawnikami i przedsiębiorcami zagranicznymi, działającymi w ramach grup kapitałowych w Europie. W dniach 3–4 kwietnia 2019 r. uczestniczyłam w seminarium Akademii Prawa Europejskiego ERA („*Litigating European Union Law*”), które odbyło się w Trewirze i Luksemburgu. Seminarium zostało zorganizowane w ramach międzynarodowego programu edukacyjnego.

6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę.

6.1. Osiągnięcia dydaktyczne

W ramach swoich obowiązków dydaktycznych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w ciągu 9 lat zatrudnienia w Katedrze Prawa Publicznego prowadziłam wykłady, ćwiczenia, konwersatoria i seminaria na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych z następujących przedmiotów:

- Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych (wykład/ćwiczenia/konwersatorium),
- Prawo pracy i prawo urzędnicze (wykład),
- Prawo i ochrona własności intelektualnej (wykład/ćwiczenia),
- Encyklopedia prawa (wykład),
- Prawo cywilne z umowami w administracji (wykład/ćwiczenia),
- Podstawy prawa (wykład/ćwiczenia).

Zajęcia te prowadziłam na kierunkach: administracja, gospodarka i administracja publiczna, zarządzanie oraz ekonomia.

Natomiast przedmiotami, które prowadzę w mojej obecnej Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy (od października 2019 r.), są:

- Prawo pracy (wykład/ćwiczenia) – na kierunku prawo na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych;
- Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych (wykład/ćwiczenia), Prawo pracy (wykład/ćwiczenia), Prawo pracy i ochrona danych osobowych w zatrudnieniu (wykład), Podstawy prawa (wykład) – na kierunkach finansów, ekonomii, towaroznawstwa i zarządzania.

Jestem ponadto wykładowcą na studiach podyplomowych:

- „*Kadry i płace*” (Krakowska Szkoła Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie) – od 2017 r. (prowadzę następujące wykłady monograficzne: Ochrona danych osobowych, Ochrona interesów pracodawcy, Dokumentacja pracownicza, Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, Transfer zakładu pracy a sytuacja prawna pracowników, Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych);
- „*Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*” (Instytut Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie) – w latach 2019 – 2021 prowadziłam następujące wykłady monograficzne: Ochrona danych osobowych i własności intelektualnej, Zwolnienia z przyczyn nietyczących pracowników, Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, Zatrudnianie młodocianych, Organy nadzoru i kontroli.

W latach 2010–2015 prowadziłam także zajęcia dydaktyczne (wykłady, seminaria i ćwiczenia dla kierunku administracja) w Zamiejscowym Ośrodku Dydaktycznym Uniwersytetu Ekonomicznego w Dębicy.

W ramach pracy dydaktycznej współpracowałam również z uczelniami prywatnymi na podstawie umów cywilnoprawnych. W latach 2010–2016 prowadziłam wykłady z podstaw prawa oraz prawa pracy i ubezpieczeń społecznych na studiach I i II stopnia oraz wykłady z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych na studiach podyplomowych – w Wyższej Szkole Ekonomii i Informatyki w Krakowie oraz w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości w Krakowie.

Od 2014 r. do chwili obecnej jestem wykładowcą w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, gdzie prowadzę ćwiczenia z aplikantami radcowskimi z przedmiotu „*Prawo pracy*”, jak również jestem członkiem Komisji Egzaminacyjnej na kolokwiah ustnych dla aplikantów radcowskich i współautorem pytań na egzaminy ustne.

Do pracy dydaktycznej zaliczam także sprawowanie funkcji opiekuna praktyk w stosunku do aplikantów radcowskich, jak również przeprowadzenie kilkudziesięciu szkoleń (głównie z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych) na zlecenie przedsiębiorców oraz podmiotów administracji publicznej.

W kwietniu 2021 r. w ramach programu Erasmus+ wygłosiłam wspomniany wyżej cykl wykładów z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych w języku angielskim na Wydziale Prawa Uniwersytetu im. P. J. Szafarika w Koszycach (Słowacja).

W ramach działalności na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie sprawuję opiekę naukową i dydaktyczną nad studentami.

Od 2010 r. do 2015 r. pełniłam funkcję opiekuna praktyk studenckich dla kierunku administracja I stopnia.

W latach 2018–2019 byłam opiekunem dla kierunku II stopnia administracji na Wydziale Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

W latach 2018–2019 sprawowałam funkcję opiekuna naukowego Koła Prawa Publicznego działającego przy Katedrze Prawa Publicznego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

W ramach działalności dydaktycznej pełniłam funkcję promotora oraz recenzenta prac dyplomowych. Pod moją opieką powstało 77 prac, w tym:

- 60 prac licencjackich,
- 12 prac magisterskich,
- 5 prac na studiach podyplomowych.

Ponadto w okresie tym zrecenzowałam 8 prac licencjackich, 7 prac magisterskich oraz 3 prace na studiach podyplomowych.

Jestem współtwórcą programów nauczania na następujących kierunkach studiów:

- administracja publiczna (studia II stopnia) w ramach Wydziału Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (2016 r.),
- doradztwo podatkowe (studia II stopnia), Instytut Prawa Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (2019–2021).

6.2. Osiągnięcia w zakresie organizacyjnym

Oprócz działalności dydaktyczno-badawczej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie pełnię szereg funkcji organizacyjnych.

Od 2013 r. do 2019 r. byłam członkiem Wydziałowej Komisji do Spraw Rozwoju Kadry Dydaktycznej na Wydziale Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

W latach 2018–2020 byłam członkiem uczelnianego zespołu ds. uzyskania certyfikatu LOGO HR Excellence in Research, za co otrzymałam nagrodę II stopnia JM Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

W ramach Katedry Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie pełnię następujące funkcje administracyjne:

- członek Wydziałowej Komisji Dyscyplinarnej Nauczycieli Akademickich (od 2020 r.),
- członek Zespołu ds. kierunku doradztwo podatkowe (od 2020 r.),

- członek Zespołu ds. akredytacji kierunku prawo na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie (od 2020 r.).

Brałam także udział w pracach nad przygotowywaniem katedralnych wniosków o międzynarodowe granty naukowe (w latach 2020–2021 złożone 3 wnioski, z czego 2 zakończone pozytywnymi decyzjami).

Byłam członkiem Komitetu Organizacyjnego Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „*Kierunki zmian administracji publicznej*”, która odbyła się w dniu 19 czerwca 2017 r. na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie (organizator: Katedra Prawa Publicznego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie) oraz Członkiem Komitetu Organizacyjnego w Ogólnopolskiej Finansowej Konferencji Naukowej pt. „*Nowe technologie na rynku finansowym - szanse i zagrożenia dla jego uczestników*”, która odbyła się w dniu 29 listopada 2021 r. na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie (organizator: Katedra Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Fundacja Mercatus et Civis, Stowarzyszenie Rzeczników Konsumentów).

6.3. Działalność popularyzująca naukę

Od 2009 r. jestem ekspertem Wydawnictwa Infor Ekspert Sp. z o. o., z którym stale współpracuję, publikując regularnie teksty o charakterze poradnikowym i eksperckim na łamach czasopism: „*Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń*”, „*Sposób na Płace*”, „*Monitor Księgowego*”. Kilkukrotnie udzielałam wypowiedzi prasowych lub przygotowałam opracowania o charakterze popularyzatorskim na temat bieżących problemów prawnych na łamach „*Rzeczpospolitej*” i „*Gazety Prawnej*”. Ponadto, opracowałam materiały praktyczne i teksty eksperckie dla serwisów prawnych: Lex, Lex Ochrona Danych Osobowych, jak również Legalis i Legalis Administracja, a ostatnio także Wydawnictwa PARP.

Dwukrotnie występowałam w roli eksperta na zaproszenie Koła Naukowego Prawa Publicznego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie przy współpracy Państwowej Inspekcji Pracy (2011 r., 2013 r.).

Od 2019 r. współpracuję z otoczeniem gospodarczym i administracyjnym w ramach stowarzyszenia Europejski Instytut Mobilności Pracy (ELMI; dawniej Inicjatywa Mobilności Pracy – IMP).

W trakcie X edycji Konferencji Rady Nadzorczej, zorganizowanej w dniach 22–23 kwietnia 2021 roku, wygłosiłam w dniu 23 kwietnia prelekcję pt. „*Praktyka ustalania*

wynagrodzeń i kontraktów menadżerskich w spółkach Skarbu Państwa i spółkach komunalnych”, wspólnie z dr Pauliną Ledwoń. Wygłosiłam także dwie prelekcje w trakcie warsztatów organizowanych przez MM Conferences S.A. z siedzibą w Warszawie (MMC Polska): 1) w dniu 18 października 2021 r. – prelekcja pt. „Regulacje prawne dotyczące umów zachowania poufności i klauzuli konkurencyjnej z pracownikami i współpracownikami” (w ramach warsztatów „Praktyczne aspekty ochrony niematerialnych zasobów przedsiębiorstwa”); 2) w dniu 7 grudnia 2021 r. – prelekcja pt. „Projekt nowelizacji Kodeksu pracy – regulacje dotyczące pracy zdalnej od 2022 roku” (w trakcie warsztatów pt. „Polityka wynagrodzeń w sektorze finansowym – zgodność z wymogami regulacyjnymi”).

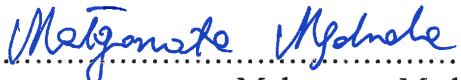
Do swojej współpracy z otoczeniem gospodarczym (będącej elementem działalności popularyzującej naukę) zaliczam także przeprowadzenie szeregu szkoleń i warsztatów praktycznych dla przedsiębiorców i podmiotów publicznych z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych, jak również autorstwo lub współautorstwo opinii prawnych dla podmiotów sektora prywatnego, jak również publicznego.

7. Oprócz kwestii wymienionych w pkt. 1-6, wnioskodawca może podać inne informacje, ważne z jego punktu widzenia, dotyczące jego kariery zawodowej.

Od 2010 r. czynnie wykonuję zawód radcy prawnego w ramach własnej działalności gospodarczej, co pozwala mi na głębsze spojrzenie na analizowane zagadnienia naukowe także od strony praktycznej oraz w pewnej mierze doskonalenie warsztatu badawczego i umiejętności dydaktycznych.

W 2015 r. zostałam laureatką konkursu Rising Stars organizowanego przez Wydawnictwo Wolters Kluwer i Dziennik Gazeta Prawna, w którym jednym z kryteriów oceny była umiejętność łączenia pracy naukowej z pracą zawodową.

Kraków, 28 luty 2022 r.


.....
Małgorzata Mędrała