

Status prawny asesorów sądowych wypełniających obowiązki rodzicielskie — wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda*

Legal status of court assessors performing parental duties — *de lege lata* and *de lege ferenda* conclusions

Streszczenie

Na gruncie obowiązujących przepisów okres czteroletniej asesury nie może być przedłużony ani też zawieszony. Asesor w tym okresie winien pozostawać w pełnym zdrowiu, w stałej zdolności do świadczenia pracy i nie ma przestrzeni na realizację obowiązków rodzicielskich. Gdyby bowiem w czasie asesury zdarzyły się dłuższe okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy to oczywiście z perspektywy przepisów prawa pracy asesor pozostaje chroniony, ale jego praca i tak jest poddawana procesowi stosownej oceny, która bezpośrednio przekłada się na awans zawodowy. Wówczas ten krótszy (z uwagi np. na urlopy rodzicielskie) czas wypełniania obowiązków sędziego może okazać się niewystarczający do dokonania obiektywnej oceny kwalifikacji kandydata, jak również niewystarczający na zdobycie odpowiedniej praktyki zawodowej. To z kolei może prowadzić do bardzo świadomych decyzji asesora (szczególnie podejmowanych przez kobiety) o rezygnacji z zakładania rodziny w czasie asesury. Wydaje się, że prawidłowa polityka prorodzinna państwa powinna przyjmować takie rozwiązania legislacyjne, które będą skłaniały obywateli do zakładania rodziny i posiadania dzieci w wieku, który ze względów biologicznych jest to tego najbardziej odpowiedni. *De lege lata* istniejąca luka prawna doprowadza do sytuacji, w której względem asesorów sądowych rodziców łamana jest konstytucyjna zasada jednakowego dostępu do stanowisk w służbie publicznej oraz zasada równego traktowania i niedyskryminacji. W naszym porządku prawnym istnieją już takie rozwiązania, które umożliwiają łączenie obowiązków zawodowych (nauczyciele akademicy) czy szkoleniowych (doktoranci) z rolą rodzica bez szkody dla żadnej w pełni nionych ról. Ustawodawca powinien zastosować te rozwiązania również w przypadku asesorów sądowych, którzy należą do młodej grupy zawodowej pracowników podlegającej zarówno procesowi kształcenia jak i systemowi oceniania. *De lege ferenda* wprowadzenie do polskiego porządku prawnego regulacji, które umożliwią ase-

Abstract

Under current regulations, the period of the four-year assessorship cannot be extended or suspended. The assessor during this period should remain in full health, in constant working capacity and has no space to fulfill parental duties. If, in fact, longer periods of excused absence from work happened during the assessorship, then, of course, from the perspective of labor law, the assessor remains protected, but his work is still subjected to the process of appropriate evaluation, which directly translates into professional promotion. Then this shorter (due to, for example, parental leave) time to fulfill the duties of a judge may prove insufficient to make an objective assessment of the candidate's qualifications, as well as insufficient to gain adequate professional practice. This, in turn, can lead to very conscious decisions by the assessor (especially made by women) not to start a family during the assessorship and to postpone these plans. It seems that a correct pro-family policy of the state should adopt such legislative solutions that will encourage citizens to start a family and have children at the age that, for biological reasons, is most suitable for this. *De lege lata*, the existing legal loophole leads to a situation in which, with respect to assessors of parents, the constitutional principle of equal access to positions in the public service and the principle of equal treatment and non-discrimination is violated. In our legal order, there are already such solutions that make it possible to combine professional (university teachers) or training (doctoral students) duties with the role of a parent without harming either role. The legislator should also apply these solutions to court assessors, who belong to a young professional group of employees subject to both the training process and the evaluation system. *De lege ferenda*, the introduction into the Polish legal order of regulations that will allow an assessor to apply for an extension of the duration of

sorowi wystąpienie z wnioskiem o przedłużenie trwania asesury i jej czasowe zawieszenie proporcjonalnie o czas wypełniania obowiązków rodzicielskich, czy też o czas innej usprawiedliwionej nieobecności, pozostaje konieczne i w pełni uzasadnione.

Słowa kluczowe

asesor sądowy, uprawnienia rodzicielskie, ocena kwalifikacji, awans zawodowy, nierówne traktowanie, dyskryminacja

JEL: K31

Wprowadzenie

Na gruncie obowiązujących obecnie przepisów ustawy z 27 lipca 2001 r. — Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2072 ze zm.; dalej jako: p.u.s.p.) w art. 106i § 8 zagwarantowano asesorowi sądowemu wypełnianie — przez okres czterech lat — obowiązków sędziego, zaś okres asesury nie może zostać ani skrócony ani też przedłużony. Ustawa przewiduje natomiast sytuacje, kiedy stosunek służbowy asesora sądowego wygasa (art. 106k §2, §5, §6 p.u.s.p.) oraz przypadki, w których stosunek służbowy asesora sądowego rozwiązuje się z mocy prawa (art. 106k § 3 i §4 p.u.s.p.). Ustawodawca uznał bowiem, że czteroletni okres asesury pozostaje wystarczający do sprawdzenia, czy dana osoba posiada odpowiednie kwalifikacje, które pozwalają na powołanie jej na stanowisko sędziego, a jednocześnie umożliwia zdobycie odpowiedniego doświadczenia. Niewątpliwie cel taki zostanie spełniony, gdy asesor w sposób czynny — przez cały ten czteroletni okres — będzie wypełniał swoje obowiązki zawodowe. Zupełnie jednak inaczej sytuacja ukształtuje się w przypadku asesora, który w trakcie tych czterech lat skorzysta z urlopów związanych z rodzicielstwem lub też z innych usprawiedliwionych przyczyn będzie nieobecny w pracy. Nie ma bowiem regulacji, która umożliwiłaby przedłużenie/zawieszenie asesury o czas takiej usprawiedliwionej nieobecności, a jednocześnie nie wprowadzono wobec asesorów żadnego wymogu, który określałby na przykład minimalny okres orzekania czy minimalny okres faktycznego wypełniania innych obowiązków sędziego. Ustawodawca przyjmuje więc nieco złudną wizję pozostawiania na stanowisku asesora — przez cały okres czteroletniej asesury — w pełnym zdrowiu, w stałej zdolności do świadczenia pracy i nie realizującego obowiązków rodzicielskich. Taka wizja wyklucza więc jakąkolwiek dłuższą nieobecność asesora w pracy związaną choćby z chęcią założeniem rodziny, realizacją obowiązków rodzicielskich czy absencją chorobową. Istniejący problem został dostrzeżony już w praktyce, w konsekwencji czego doszło do przygotowania projektu ustawy zmieniającej wybrane regulacje określające status ustrojowy asesorów sądowych. Niestety jednak projekt ustawy¹ będący już po opiniach (opinia KRS², opinia Rady Legislacyj-

the assessorship and its temporary suspension proportionally by the time of fulfilling parental duties, or by the time of other excused absence, remains necessary and fully justified.

Keywords

court assessor, parental rights, qualification assessment, professional promotion, unequal treatment, discrimination

nej)³ — został wycofany z prac legislacyjnych i decyzją z czerwca 2022 r. zakończono jego procedowanie.

De lege lata, podejmując decyzję o wystąpieniu do Prezydenta RP z wnioskiem o powołaniu asesora sądowego do pełnienia urzędu na stanowisku sędziowskim Krajowa Rada Sądownictwa bierze m.in. pod uwagę ocenę kwalifikacji kandydata na stanowisko sędziego i doświadczenie zawodowe zdobyte w trakcie asesury (art. 35 ust. 2, art. 37a u.k.r.s.), która w istocie może okazać się krótsza niż założył to ustawodawca. Trudno zatem uznać, ażeby weryfikacja takiego asesora (szczególnie będącego rodzicem) pod kątem rękojmi należytego wykonywania obowiązków jako przyszłego sędziego pozostała w pełni obiektywna i sprawiedliwa.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest zwrócenie uwagi na istniejącą lukę prawną, która *de lege lata* doprowadza do nierównego traktowania asesorów, których czas asesury zbiegł się z realizacją planów rodzicielskich. Przedstawienie zagrożeń, jakie wiążą się z brakiem stosownych regulacji w tym zakresie, a w szczególności z perspektywy asesora — rodzica jako pracownika, pozwoli na sformułowanie stosownych wniosków *de lege ferenda*. Bierność ustawodawcy może w tym przypadku doprowadzać do naruszania nie tylko podstawowych zasad prawa pracy, czyli równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu, ale również zasad konstytucyjnych, w tym zasady jednakowego dostępu do stanowisk w służbie publicznej.

Asesor jako pracownik w polskim systemie prawnym

Instytucja asesora sądowego jako osoby wykonującej — obok sędziów — zadania z zakresu wymiaru sprawiedliwości, została przywrócona w polskim porządku prawnym od stycznia 1929 r. wraz z wejściem w życie rozporządzenia Prezydenta RP z 6 lutego 1928 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. nr 12. poz. 93 ze zm.; dalej jako: rozporządzenie z 1928 r.). Asesorami miały być nazywane osoby niebędące sędziami, którym mogły być powierzane czynności sędziowskie. Warunkiem mianowania na stanowisko asesora sądowego było uprzednie odbycie aplikacji sądowej (art. 260 § 1 rozporządzenia z 1928 r.). Aplikantów powoływał prezes sądu

apelacyjnego (art. 255 rozporządzenia z 1928 r.), zaś po złożeniu egzaminu sędziowskiego aplikant mógł zostać mianowany asesorem sądowym, a czynności tej dokonywał minister sprawiedliwości. Z kolei prezes sądu apelacyjnego mógł asesorowi sądowemu powierzyć — na czas oznaczony — pełnienie czynności sędziowskich, z wyłączeniem jednak wydawania wyroków (art. 260 § 2 rozporządzenia z 1928 r.). Co warto podkreślić, służba na stanowisku asesora nie była wówczas przesłanką objęcia urzędu sędziego, gdyż do tego wystarczyło odbycie aplikacji sądowej i złożenie egzaminu sędziowskiego (Radajewski, 2022). Przepisy rozporządzenia z 1928 r. dotyczące asesorów nie uległy znaczącym modyfikacjom aż do końca II RP i zachowały moc obowiązującą również po II wojnie światowej. W początkowym okresie Polski Ludowej organizacja wymiaru sprawiedliwości w zasadniczych zrębach opierała się na rozwiązaniach przedwojennych. Począwszy od lipca 1950 r., kiedy doszło do istotnej nowelizacji obowiązujących wówczas przepisów (ustawa z 20 lipca 1950 r. o zmianie prawa o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. Nr 38 poz. 347), która obejmowała swoim zakresem również problematykę asesorów sądowych, w zasadzie do drugiego kwartału 2007 r. przepisy regulujące status prawny asesorów sądowych ulegały wielokrotnym zmianom i modyfikacjom (Radajewski, 2022). Niemniej jednak punktem zwrotnym w ewolucji instytucji asesora sądowego w polskim porządku prawnym był wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2007 r. (SK 7/06), w którym Trybunał zakwestionował dotychczasowy model jej funkcjonowania. Ustawodawca w marcu 2009 r. wykonując przedmiotowy wyrok uchylił dział III ówczesnej ustawy dotyczący asesorów sądowych i aplikacji sądowo — prokuratorskiej. Jednak usunięcie asesorów z sądownictwa na skutek wykonania wyroku TK okazało się rozwiązaniem nietrwałym. W odpowiedzi na postulaty niektórych środowisk zostali oni bowiem przywrócenii do sądów powszechnych i administracyjnych ustawą z 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy — Prawo o ustroju sądów powszechnych i niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1224 ze zm.) określającą m.in. zasady powołania i odwołania asesorów oraz ich kompetencje (Olaś, 2021).

Status asesora sądowego od 1928 r. do chwili obecnej uległ zasadniczej zmianie — od asesora postrzeganego jako „podsędka”, pełniącego nieorzecznicze czynności sędziowskie, do asesora niezależnego w zakresie pełnionych czynności, któremu powierzono pełnienie władzy orzeczniczej, na zasadach zbliżonych do sędziego (Zembrzusi, 2018, s. 1046–1049). Aktualnie sytuacja prawna asesorów sądowych pozostaje uregulowana w rozdziale 2b (art. 106h–106zg p.u.s.p.), który przewiduje mianowanie asesora przez Prezydenta RP na czas nieokreślony, na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa (art. 106i § 1 p.u.s.p.). Forma zatrudnienia sędziów i asesorów od dawna budzi w doktrynie przedmiotu kontrowersje (Stefański, 2017). Jednakże Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach posługuje się pojęciem „stosunek pracy” opisując sposób zatrudniania sędziów pojęciem „pracownik” w odniesieniu do sędziego (jak i asesora

sądowego) oraz „pracodawca” w odniesieniu do sądu (wyrok SN z 17 września 2008 r., I PK 28/08). Pomimo wątpliwości istniejących zarówno w judykaturze, jak i doktrynie, przychylam się do poglądu o zaliczeniu stosunku zatrudnienia sędziego (a także asesora sądowego) do (pozaumownych) stosunków pracy (Stefański, 2017, s. 436). Asesor sądowy pozostaje w świetle przepisów prawa pracy pracownikiem określonego sądu, którego stosunek pracy nawiązuje się w drodze jednostronnego aktu prawnego (tj. mianowania), stąd też będą miały do niego zastosowanie — z uwagi na istnienie obiektywnej luki w normach pragmatyk (wyrok SN z 5 grudnia 2017r., II PK 286/16) — wszystkie kodeksowe regulacje dotyczące m.in. ochrony w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, możliwości korzystania z uprawnień rodzicielskich i wynikającej stąd gwarancji przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją w zatrudnieniu.

Zagrożenia dla asesora (rodzica) istniejące w aktualnym stanie prawnym — wnioski *de lege lata*

Obecne rozwiązania normatywne kształtują asesurę jako etap na drodze do objęcia funkcji sędziego sądu rejonowego. Prawo polskie, jak wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 24 października 2007 r. (SK 7/06, OTK-A 2007, nr 9 poz. 108), przyjmuje jako regułę tzw. system egzaminacyjny, polegający na tym, że zdolność kandydata do objęcia stanowiska sędziego stwierdza się za pomocą specjalnego egzaminu. Po zdaniu tego egzaminu — zgodnie z brzmieniem art. 106i § 8 u.p.u.s.p. — asesor sądowy pełni obowiązki sędziego przez okres 4 lat od dnia objęcia stanowiska asesorskiego. Wedle wyraźnej dyspozycji tego przepisu asesory sądowi w tym okresie nie tylko wykonują w sądach rejonowych zadania z zakresu wymiaru sprawiedliwości, ale również zadania z zakresu ochrony prawnej (działalność orzecznicza) na zasadach takich jak sędziowie, a także w okresie czteroletniego powołania (od objęcia stanowiska asesorskiego) wypełniają inne obowiązki sędziego, czyli np. uczestniczą w szkoleniach, wykonują polecenia w zakresie czynności administracyjnych, czy składają oświadczenia majątkowe.

Od kandydata na przyszłego sędziego ustawodawca nie wymaga wyraźnie, aby w okresie asesury zostały mu — przynajmniej na jakiś czas — powierzone konkretne czynności/obowiązki sędziowskie. Co do zasady więc liczy się tylko czas pozostawania na stanowisku asesora i wypełnianie obowiązków sędziego. Taka wykładnia przepisów (poparta argumentacją zawartą w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2007 r.) prowadzi do prostego wniosku, że zgodnie z obecnymi regulacjami, asesor może skutecznie domagać się powołania na stanowisko sędziego niezależnie od tego, czy w okresie 4 lat asesury wykonywał np. obowiązki orzecznicze w sposób aktywny czy też był w tym okresie w znacznym wymiarze nieobecny w pracy (oczywiście z przyczyn usprawiedliwionych takich jak m.in. urlopy rodzicielskie, zwolnienia lekarskie czy też urlop dla poratowania

zdrowia). Jednocześnie asesorowi nie pozostawia się innej możliwości, gdyż w przypadku niezłożenia przez niego wniosku o powołanie do pełnienia urzędu na stanowisku sędziowskim — przed upływem 36 miesięcy pełnienia obowiązków sędziego (art. 106 *xa* § 1 *u.p.u.s.p.*) — jego stosunek służbowy wygaśnie (art. 106k § 2 pkt. 2 *u.p.u.s.p.*). Nie należy zapominać również o tym, że asesor sądowy składając do prezesa właściwego sądu okręgowego wniosek o powołanie na stanowisko sędziego sądu rejonowego jest poddawany ocenie kwalifikacji. Wówczas prezes sądu okręgowego zarządza przeprowadzenie takiej oceny kwalifikacji, której dokonuje sędzia wizytator wyznaczony przez prezesa właściwego sądu apelacyjnego w drodze losowania (art. 106 *xa* § 3 *u.p.u.s.p.*). Tryb postępowania, a także dodatkowe zasady rozpatrywania kandydatur na stanowiska sędziowskie określają przepisy ustawy z 12 maja 2011 r. o Krajowej Radzie Sądownictwa (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 269 ze zm.; dalej jako *u.k.r.s.*). Wobec powyższego asesor sądowy chcąc nadal pełnić urząd, ale już jako sędzia, pozostaje zobligowany do złożenia wniosku i poddania się procedurze oceny jego kwalifikacji. Sąd Najwyższy (zob. wyrok SN z 26 kwietnia 2012 r., III KRS 8/12, Lex nr 140529; postanowienie SN z 22 maja 2012 r., III KRS 13/12, Lex nr 1619952; wyrok SN z 13 lipca 2012 r., OSNP 2013/15-16/194) zwraca uwagę, że przepisy nie precyzują wprowadzić pojęcia kwalifikacji kandydatów, ale nie można utożsamiać ich tylko z wymaganiami stawianymi kandydatom w przepisach ustawy o ustroju sądów powszechnych, gdyż te wyznaczają minimum standardów dla osoby ubiegającej się o stanowisko sędziego. Chodzi również o uwzględnienie w ocenie kandydata — poza owym minimum — dodatkowych elementów składających się na teoretyczne i praktyczne umiejętności wykonywania tego zawodu, jak wynik ukończenia studiów i egzaminu sędziowskiego, uzyskane stopnie naukowe, ukończone studia podyplomowe i szkolenia, reprezentowana w toku dotychczasowej pracy i analizowana przez sędziów wizytatorów oraz przełożonych wiedza prawnicza, sposób organizowania pracy i wywiązywania się z obowiązków. Nie ulega przy tym wątpliwości, że elementem oceny kwalifikacji kandydata na sędziego jest także jego doświadczenie zawodowe, wynikające ze stażu pracy i rodzaju wykonywanych czynności (Nieżgódka-Medek, 2013, s. 200 i n.). I właśnie w tym obszarze, z uwagi na brak stosownych regulacji prawnych (np. umożliwiających proporcjonalne przedłużanie/zawieszenie asesury w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy), może dochodzić do rażącego naruszania praw i interesów asesora będącego kandydatem do pełnienia urzędu sędziego. Jeżeli kobieta asesor w trakcie czteroletniej asesury np. dwukrotnie zostanie matką i wykorzysta przysługujące jej urlopy (macierzyński i rodzicielski) to niewątpliwie jej aktywność zawodowa znacząco się zmniejszy, co siłą rzeczy przełoży się bezpośrednio na statystyki w zakresie np. podjętych czynności, wydanych rozstrzygnięć czy w ogóle ilości spraw w referacie. To z kolei może przełożyć się na ocenę kwalifikacji takiej kandydatki, która obejmuje badanie poziomu

merytorycznego orzecznictwa oraz sprawności i efektywności podejmowanych czynności i organizowania pracy przy rozpoznawaniu spraw lub wykonywaniu innych powierzonych zadań lub funkcji, z uwzględnieniem stopnia obciążenia wykonywanymi zadaniami i ich złożoności, realizacji procesu doskonalenia zawodowego, a także kultury urzędowania, obejmującej kulturę osobistą i kulturę organizacji pracy oraz poszanowania praw stron lub uczestników postępowania przy rozpoznawaniu spraw lub wykonywaniu innych powierzonych zadań lub funkcji. Nie należy zapominać, że ocena każdego kandydata jest dokonywana na podstawie badania akt co najmniej piętnastu spraw różnych kategorii, wybranych losowo spośród wymienionych w wykazie załączonym przez asesora do wniosku o powołanie, a ponadto akt co najmniej dziesięciu innych spraw różnych kategorii spoza wykazu wybranych przez sędziego dokonującego oceny, jak również na podstawie danych ewidencjonowanych w sądach, w tym na potrzeby statystyki sądowej. Sędzia dokonujący oceny kwalifikacji kandydata z urzędu obejmuje badaniem także nieujęte w wykazie akta dziesięciu spraw niezakończonych, przydzielonych kandydatowi do rozpoznania, w których od momentu pierwszej rejestracji upłynął najdłuższy okres, a także akta wszystkich spraw, których referentem był kandydat, w których w okresie ostatnich dwóch lat poprzedzających zgłoszenie na wolne stanowisko sędziowskie zmieniono lub uchylono orzeczenie i przekazano sprawę do ponownego rozpoznania oraz w których stwierdzono przewlekłość postępowania lub niezgodność z prawem prawomocnego orzeczenia (zob. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 18 lipca 2019 r. w sprawie oceny kwalifikacji kandydata na wolne stanowisko sędziowskie, Dz.U. poz. 1367).

Asesorzy sądowi nie pozostają jedyną grupą zawodową, których praca podlega ocenie, co z kolei przekłada się bezpośrednio na dalszą karierę czy awans. Taką szczególną kategorią zawodową pod względem stosowania ocen pozostają również nauczyciele akademicki. Ocena postępów w ich pracy (naukowej, dydaktycznej) jest stale dokonywana przez promotorów, opiekunów naukowych, recenzentów czy studentów (Góral, 2016). Z tym, że najistotniejsza dla każdego nauczyciela akademickiego (z wyjątkiem rektora) pozostaje ocena okresowa, której podlega on nie rzadziej niż raz na 4 lata lub na wniosek rektora. Jednakże — zgodnie z brzmieniem art. 128 ust. 2 ustawy z 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 574, dalej jako: *u.p.s.w.n.*) w przypadku nieobecności nauczyciela akademickiego w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej, termin dokonania oceny okresowej ulega przedłużeniu o czas tej nieobecności. Termin oceny okresowej ulega przedłużeniu o wskazane okresy właśnie po to, aby umożliwić nauczycielowi akademickiemu swobodny powrót do pełnej aktywności zawodowej (Bocheńska, 2020, s. 168 i n.). Jak podkreśla

się w literaturze przedmiotu, wskazane przyczyny nieobecności pracownika nie powinny negatywnie oddziaływać na wynik oceny okresowej, w istocie bowiem wyłączały nauczyciela akademickiego z aktywności zawodowej (naukowej, dydaktycznej, organizacyjnej). Uprzywilejowanie określonej grupy nauczycieli akademickich pozostaje w tym przypadku w pełni uprawnione (uzasadniona dyferencjacja). Podobne rozwiązanie zastosowano również wobec doktorantów szkół doktorskich, którzy pozostają wprawdzie z uczelnią w stosunku administracyjnoprawnym (Góral, 2015), ale mogą skorzystać z przywileju zawieszenia kształcenia na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego określonych w Kodeksie pracy (art. 204 ust. 3 u.p.s.w.n.).

Jak wynika z powyższego ustawodawca zarówno w przypadku nauczycieli akademickich, jaki również w przypadku doktorantów, wyszedł naprzeciw wyzwaniom współczesności, realizując prorodziną politykę państwa poprzez uznanie, iż wypełnianie obowiązków rodzicielskich (szczególnie w tym okresie zaraz po urodzeniu dziecka) nie może stanowić przeszkody ani w karierze zawodowej ani też w dalszym kształceniu. Zresztą model kształcenia doktorantów w Polsce (podobnie zresztą jak i model kształcenia asesorów sądowych) opiera się na tradycji rozpoczynania go bezpośrednio po ukończeniu wcześniejszych etapów edukacji tj. studiów czy aplikacji. Okres kształcenia doktorantów (podobnie jak okres odbywania asesury sądowej) pokrywa się z tradycyjnym okresem przypadającym na zakładanie rodziny. Warte podkreślenia jest to, że doktorant nie jest zobligowany do skorzystania z jakiegokolwiek przerwy w kształceniu, aby sprawować opiekę nad dzieckiem. To regulamin szkoły doktorskiej powinien określać warunki, jakie muszą zostać spełnione w celu zawieszenia nauki na okres odpowiadający czasowi trwania urlopów związanych z rodzicielstwem, a w szczególności sposób dokumentowania faktu posiadania dziecka oraz procedurę wnioskowania o zawieszenie (Florczak, 2020, s. 355 i n.).

Zastanawiające pozostaje, dlaczego ustawodawca nie zauważa tego problemu w przypadku asesorów sądowych, którzy należą do młodej grupy zawodowej pracowników podlegającej zarówno procesowi kształcenia, jak i systemowi oceniania. Tym bardziej jest to niezrozumiałe, że w naszym porządku prawnym istnieją przecież rozwiązania, które umożliwiają łączenie obowiązków zawodowych (nauczyciele akademicy) czy szkoleniowych (doktoranci) z rolą rodzica bez szkody dla żadnej w pełnionych ról. A wartości takie jak rodzina, praca zawodowa i równe traktowanie w dostępie do zatrudnienia, kształcenia i awansu są chronione również na gruncie prawa europejskiego. Wspólnotowy dorobek prawny (podobnie jak i regulacje prawa międzynarodowego) obejmuje aktualnie szeroko rozumianą ochronę rodzicielstwa, na którą składa się m.in. kwestia zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Lewandowicz-Machnikowska, Górnicz-Mulcahy, 2020, s. 684 i n.). Ważnym aspektem

ochrony rodzicielstwa jest wprowadzanie takich regulacji prawnych, które pozwolą pracownikom rodzicom pogodzić życie zawodowe z prywatnym. O tym, że korzystanie z praw przyznanych kobiecie nie może być przedmiotem niekorzystnego traktowania już nie raz rozstrzygał Trybunał Sprawiedliwości (zob. wyroki z 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01, *María Paz Merino Gómez v. Continental Industrias del Caucho S.A.*, ECR 2004, s. I-2605; z 18 listopada 2004 r. w sprawie C-284/02, *Land Brandenburg v. Ursula Sass*, Zb. Orz. 2004, s. I-11143, pkt 35). Również, jeżeli chodzi o warunki konieczne dla zapewnienia kobiecie dostępu do wyższego szczebla hierarchii zawodowej. Przecież pracownik, który wykorzystuje uprawnienia rodzicielskie jednocześnie realizując swojego rodzaju powinność wobec państwa nie może z tego tytułu ponosić negatywnych konsekwencji (Czerniak-Swędzioł, Kumor-Jezińska, 2022). Tymczasem *de lege lata* w przypadku asesorów sądowych (rodziców), z uwagi na brak stosownych rozwiązań prawnych i należytej im ochrony dochodzić może nawet do ich wykluczenia ze środowiska pracy. Rodzicielstwo, jak i praca zarobkowa, stanowią społecznie istotne i chronione wartości a jednocześnie pozostają elementem realizacji konstytucyjnej ochrony godności. Dlatego też każde nierówne czy dyskryminujące traktowanie pracownika z powodu wypełniania przez niego obowiązków rodzicielskich przestaje być wyłącznie jego prywatną sprawą, a wkracza w sferę realizacji obowiązku publicznego.

O konieczności przedłużenia/zawieszenia asesury sądowej z uwagi na wypełnianie obowiązków rodzicielskich — wnioski *de lege ferenda*

Przygotowując projekt ustawy o ustroju sądów powszechnych i mając na względzie wsparcie grupy zawodowej asesorów sądowych w realizacji planów rodzicielskich zwrócono uwagę na dwie istotne kwestie. Po pierwsze asesor sądowy, który w czteroletnim okresie asesury nawet przez większość czasu był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, musi złożyć wniosek o powołanie na stanowisko sędziego przed upływem 36 miesięcy pełnienia obowiązków sędziego, choćby liczba prowadzonych przez asesora spraw była niewystarczająca do dokonania oceny. Po drugie zwrócono uwagę na brak możliwości przedłużenia czteroletniego okresu, w którym asesor sądowy pełni obowiązek sędziego, nawet na jego wniosek. Zaproponowane w projekcie zmiany dotyczyły przedłużenia okresu asesury (łącznie nie więcej niż do 3 lat) o okres nieobecności w związku z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem rodzicielskim, urlopem ojcowskim lub urlopem wychowawczym, z wyłączeniem okresu nieobecności w związku z wykonywaniem prawa do urlopu wychowawczego w sposób określony w art. 83a u.p.u.s.p., jednak nie dłużej niż do 6 lat od dnia objęcia stanowiska asesorskiego. Konsekwencją tej zmiany było uznanie, że do okresu pełnienia

obowiązków sędziego nie wlicza się wyżej wymienionych okresów usprawiedliwionej nieobecności (projekt ustawy 2022). Pracując nad tym projektem Rada Legislacyjna bardzo słusznie dokonała jego oceny dwupłaszczyznowo tzn. zarówno w kontekście konstytucyjnych zasad ochrony rodzicielstwa, macierzyństwa i równości kobiet, jak również w kontekście fundamentu, jakim jest system kształcenia sędziów (Opinia Rady Legislacyjnej 2021). Ustawodawca zarówno na gruncie przepisów konstytucyjnych, jak i na gruncie przepisów kodeksu pracy, stoi na straży praw kobiet (zarówno kobiet w ciąży jak i tych przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem) chroniąc je przed zwolnieniem, pogorszeniem warunków pracy oraz umożliwiając awans zawodowy. Oczywistym pozostaje to, że skorzystanie przez asesora z rodzicielskich uprawnień urlopowych nie może automatycznie prowadzić do pogorszenia jego sytuacji prawnej. Nie może, ale niestety tak się dzieje. Jeżeli bowiem weźmiemy pod uwagę realny czas wykonywania przez asesora-rodzica obowiązków sędziego, to może on okazać się niewystarczający przy ocenie jego kwalifikacji. Nie pomoże w takiej sytuacji ani zaangażowanie, ani osiągnięcia ani też liczba prawomocnie rozstrzygniętych i zakończonych w spraw. Okres czteroletniej asesury „przerywany” z uwagi na wypełnianie obowiązków rodzicielskich nie pozwala asesorowi na zdobycie odpowiedniego doświadczenia zawodowego z uwagi na brak efektywnej pracy, który wyraża się w małej liczbie spraw zakończonych w okresie asesury. To z kolei może prowadzić do bardzo świadomych decyzji (szczególnie podejmowanych przez kobiety) o rezygnacji z zakładania rodziny właśnie w okresie asesury. Oczywiście każda z takich decyzji pozostaje dla każdego indywidualna, niemniej jednak wydaje się, że prawidłowa polityka prorodzinna państwa powinna przyjmować takie rozwiązania legislacyjne, które będą skłaniały obywateli do zakładania rodziny i posiadania dzieci w wieku, który ze względów biologicznych pozostawał do tego odpowiedni. Analizowana sytuacja prowadzi również do tego, że w grupie zawodowej asesorów traktuje się jednakowo (choć nie pozostaje to obiektywnie uzasadnione) zarówno tych asesorów „aktywnych”, którzy nie zdecydowali się na rodzicielstwo w okresie asesury i wypełniali swoje obowiązki bez przerw w zatrudnieniu, jak i tych asesorów „biernych”, czyli najczęściej rodziców (w większości kobiety), opiekunów oraz przebywających na dłuższych zwolnieniach lekarskich. Przy czym ta ostatnia grupa oceniana jest ze swojej pracy na analogicznych zasadach co grupa aktywna, a więc całkowicie niewspółmiernie. Sędzia wizytator może przecież nie być w stanie dokonać obiektywnej oceny właśnie z uwagi na zbyt małą liczbę spraw przeprowadzonych przez takiego „biernego” asesora. Analizując ten problem wyłącznie z perspektywy interesów wymiaru sprawiedliwości należy wskazać, że przepisy chronią interes publiczny wystarczająco, albowiem asesor, który nie odbywa asesury nie pozostanie pozytywnie oceniony, a co tym idzie nie jest dopuszczony do dalszego pełnienia służby. Z tym jednak zastrzeżeniem, że obecna regulacja nie wprowadza żadnych gwarancji

ani też transparentnych zasad dokonywania oceny w sposób, który dawałby asesorom rodzicom, możliwość swobodnego decydowania i planowania swojego życia osobistego i zawodowego w zaufaniu do stabilności systemu, na podstawie którego oceny te są podejmowane.

Biorąc powyższe pod uwagę, wprowadzenie do polskiego porządku prawnego regulacji, które umożliwią asesorowi wystąpienie z wnioskiem o przedłużenie trwania asesury i jej czasowe zawieszenie proporcjonalnie o czas wypełniania obowiązków rodzicielskich, czy też o czas innej usprawiedliwionej nieobecności uważam za konieczne i w pełni uzasadnione. Nie podzielam przy tym poglądu przedstawionego w opinii sporządzonej do projektu ustawy (Opinia Rady Legislacyjnej 2021), że kobietom-asesorom, które zdecydowały się na macierzyństwo, zostałyby wówczas zawsze i automatycznie, niezależnie od innych przesłanek, wydłużona droga do zawodu sędziego (minimum o 14 tygodni), a w przypadku mężczyzny-asesora ewentualne wydłużenie drogi do zawodu sędziego byłoby zależne od fakultatywnej decyzji o skorzystaniu z urlopu ojcowskiego, co nosi znamiona nierównego traktowania. Przyznanie kobietom dodatkowych uprawnień w porównaniu z mężczyznami ma na celu zagwarantowanie realizacji równouprawnienia, nie przeczy zasadzie równości, ale ją realizuje (zob. orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 187/1/2).

Pozostaję w przekonaniu, że przepisy umożliwiające zawieszenie asesury na czas wypełniania obowiązków rodzicielskich zaktywizowałyby asesorów mężczyzn do korzystania z szerokiego wachlarza urloпów związanych z rodzicielstwem, a nie tylko z urlopu ojcowskiego. Stworzyłyby również realną możliwość realizacji uprawnień rodzicielskich przez asesorów mężczyzn w przypadku, gdy sprawowanie opieki przez matkę pozostaje niemożliwe (art. 180 § 6 k.p.), gdy stan zdrowia matki uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem (art. 180 § 10 k.p.), jak również w przypadku zgonu matki dziecka (art. 180 § 12 k.p.). Umożliwienie asesorom mężczyznom aktywnego uczestniczenia w życiu rodzinnym sprzyjałoby zarówno odciążeniu kobiet w realizacji obowiązków wynikających w ich ważnych ról społecznych, ale również umożliwiłoby szybszy powrót asesorów kobiet na rynek pracy. Rozwiązanie takie wpisuje się również w trend wyznaczony przez nową dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r., która weszła w życie 1 sierpnia 2019 r., w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. UE. L. 2019.188.79 z 12 lipca 2019 r.). Głównym celem regulacji UE jest osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym aspekcie płeć pracownika pozostaje czynnikiem marginalnym dla pełnienia przez niego funkcji rodzicielskich i opiekuńczych (Czeriak-Swędzioł, Kumor-Jezierska, 2021, s. 189 i n.). Wydaje się zatem, że konieczność dostosowania polskiego ustawodawstwa do założeń

dyrektywy i zobowiązanie ustawodawcy krajowego do stworzenia gwarancji, które istotnie rzutują na podjętą problematykę czynią formułowany postulat *de lege ferenda* jeszcze bardziej uzasadnionym. Zresztą, takie rozwiązania stanowiłyby działania pozytywne jako środek do walki z nierównym traktowaniem asesorów rodziców, a w szczególności asesorów kobiet na etapie awansu zawodowego. Działania pozytywne w praktyce mają na względzie poprawę sytuacji na rynku pracy poprzez wyrównanie faktycznych nierówności, jakie występują między kobietami i mężczyznami, nawet jeżeli formalnie żadna dyskryminacja czy nierówne traktowanie nie występuje (Ludera-Ruszel, 2015, s. 134). Jak pokazują statystyki w polskich sądach I instancji kobiety zajmują ponad 60% stanowisk, w sądach drugiej instancji około 55%. Liczby te niestety nie przekładają się na dalszą ścieżkę awansową kobiet ani jeśli chodzi o awanse na wyższe szczeble sądownictwa, ani jeśli chodzi o awanse w ramach funkcji administracyjnych⁴. Problem płci w ramach sądownictwa nie jest wyłącznie naszym krajowym problemem, o czym świadczy działalność Międzynarodowego Stowarzyszenia Kobiet Sędziów (International Association of Women Judges), pozarządowej organizacji non-profit, której celem jest promowanie i wzmacnianie pozycji kobiet na stanowiskach sędziowskich oraz usunięcie z porządku prawnego regulacji dyskryminujących kobiety sędziów.

Podsumowanie

Omawiany projekt ustawy, a w zasadzie sama idea zmiany regulacji dotyczących asesorów, którzy z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność w pracy związanej z obowiązkami rodzicielskimi nie wypełniają w trakcie czteroletniej asesury czynnej praktyki zawodowej i nie realizują w pełni obowiązków sędziego, jak najbardziej zasługu-

je na aprobatę. O ile pewne szczegółowe rozwiązania zaproponowane w projekcie mogły budzić wątpliwość, o tyle całkowite odejście od wypełnienia istniejącej luki prawnej w tym zakresie uznaję nie tylko jako nieuzasadnione, ale wręcz niezrozumiałe. Skutkiem aktualnie obowiązujących rozwiązań może być świadome odsuwanie decyzji o macierzyństwie dopiero na okres przypadający po asesurze. Poza tym brak określania w ustawie minimalnych ram czasowych, w których asesorzy będą wykonywali obowiązki sędziowskie może również stanowić podstawowe zagrożenie dla niezawisłości w pełnieniu przez nich służby, jak również przełożyć się na jakość orzecznictwa z uwagi na krótką praktykę. Regulacje dotyczące urlopów związanych z rodzicielstwem są rozwinięciem i uszczegółowieniem konstytucyjnego obowiązku ochrony i opieki macierzyństwa i rodziny. Oznacza to, że asesor sądowy — niezależnie od płci — korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem nie może wykonywać w czasie przebywania na takim urlopie jakichkolwiek obowiązków służbowych (czynności sędziowskich), przy czym absencja wynikająca z tego faktu ma zawsze charakter usprawiedliwiony i jest objęta ochroną. Wobec tego sam fakt skorzystania przez asesora z rodzicielskich uprawnień urlopowych nie może automatycznie prowadzić do pogorszenia jego sytuacji prawnej, ale niestety przekłada się na ocenę takiego asesora jako kandydata do pełnienia urzędu sędziego. Problem ten dotyczy przede wszystkim kobiet, które decydując się na rodzicielstwo w czasie czteroletniej asesury mogą nie uzyskać pozytywnej oceny kwalifikacji, co nie tylko uniemożliwia im awans zawodowy, a wręcz może doprowadzić do usunięcia z pełnionej służby. Istniejąca luka prawna doprowadza do sytuacji, iż względem asesorów sądowych rodziców łamana jest konstytucyjna zasada jednakowego dostępu do stanowisk w służbie publicznej oraz zasada równego traktowania i niedyskryminacji.

Przypisy/Notes

¹ Projekt ustawy o zmianie ustawy — Prawo o ustroju sądów powszechnych, druk nr UD140 (2022)j dalej jako: projekt ustawy 2022, opublikowano: <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-prawo-o-ustroju-sadow-powszechnych6> (dostęp: 21.10.2022 r.)

² Zob. Opinia Krajowej Rady Sądownictwa z 29 stycznia 2021 r. (WO 020-101/20, UD 140), dalej jako: Opinia KRS 2022, opublikowana: <https://krs.pl/pl/dzialalnosc/posiedzenia/893-opinia-krajowej-rady-sadownictwa-z-dnia-29-stycznia-2021-r-wo-020-101-20-ud-140.html> (dostęp: 03.10.2022 r.)

³ Zob. Opinia Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów z 19 marca 2021 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych (UD 140), dalej jako: Opinia Rady Legislacyjnej 2022, opublikowana: https://www.gov.pl/web/radalegislacyjna/opinia-z-19-marca-2021-r-o-projekcie-ustawy-o-zmianie-ustawy--prawo-o-ustroju-sadow-powszechnych-ud-140#_ftn10 (dostęp 03.10.2022 r.)

⁴ Raport z badania procesu selekcji kandydatów na stanowiska sędziowskie przez Krajową Radę Sądownictwa, Fundacja Court Watch Polska Vol. 2, 2018 r., opublikowano: https://courtwatch.pl/wp-content/uploads/FCWP_Skad_biora_sie_sedziowie_vol_2.pdf (dostęp: 23.10.2022 r.)

Bibliografia/References

Bocheńska, A. (2020). Komentarz do wybranych przepisów ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Art. 128, W: K.W. Baran, *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer.

- Czerniak — Swędziół, J., Kumor — Jezierska, E. (2021). Rozważania o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w świetle dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158. W: M. Borski, B.M. Ćwiertniak, M. Lekston, *In labore virtus et vita. Księga jubileuszowa prof. Marka Pliszkiwicza, Roczniki Administracji i Prawa XXI, zeszyt specjalny* (s. 189–207). Wyższa Szkoła Humanitas. DOI: 10.5604/01.3001.0015.6385
- Czerniak — Swędziół, J., Kumor — Jezierska, E. (2022). Kariery akademickie kobiet, czyli o współczesnych wyzwaniach w szkolnictwie wyższym, *Roczniki Administracji i Prawa XXII*, (3). Publikacja złożona do druku.
- Florczak, I. (2020). Komentarz do wybranych przepisów ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, art. 204. W: K.W. Baran, *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer.
- Góral, Z. (2015). 11.4. Podsumowanie. W: K.W. Baran, *System Prawa Pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Wolters Kluwer. https://sip.lex.pl/#/monograph/369365218/98/baran-krzysztof-w-red-system-prawa-pracy-tom-vii-zatrudnienie-niepracownicze?pit=2022-10-14&keyword=Doktoranci&unitId=passage_1183 (dostęp: 2022-10-19 14:53)
- Góral, Z. (2016). Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich. W: A. Bocheńska, A. Musiała, *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia* (s. 109–125). Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- International Association of Women Judges https://www.iawj.org/content.aspx?page_id=22&club_id=882224&module_id=475491 (dostęp: 17.10.2022 r.)
- Lewandowicz-Machnikowska, M., Górnicz-Mulcahy, A. (2020). Rozdział 18. Ochrona kobiet i rodzicielstwa. W: K. W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie* (s. 684–722). Wolters Kluwer.
- Ludera-Ruszel, A. (2015). Działania pozytywne jako instrument realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, Vol. LXII, 2.
- Nieżgódka-Medek, M. (2013). Komentarz do art. 35. W: A. Górski (Red. n.), R. Pęk, M. Niezgódka-Medek, *Krajowa Rada Sądownictwa. Komentarz*, Wolters Kluwer.
- Olaś, A. (2021). 2.4. Zasada sądowego wymiaru sprawiedliwości a udział asesorów sądowych w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. W: T. Ereciński, K. Lubiński (Red.), *System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom IV. Część I. Postępowanie nieprocesowe*. Vol.1. <https://sip.lex.pl/#/monograph/369487005/389827/erecinski-tadeusz-red-lubinski-kazimierz-red-system-prawa-procesowego-cywilnego-tom-iv-czesc-i...?pit=2022-12-12&keyword=udzia%C5%82%20asesor%C3%B3w%20s%C4%85dowych%20&cm=SREST> (dostęp: 2022-12-13 11:18)
- Opinia Krajowej Rady Sądownictwa z 29 stycznia 2021 r. (WO 020-101/20, UD 140), <https://krs.pl/pl/dzialalnosc/posiedzenia/893-opinia-krajowej-rady-sadownictwa-z-dnia-29-stycznia-2021-r-wo-020-101-20-ud-140.html> (dostęp: 03.10.2022 r.)
- Opinia Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów z 19 marca 2021 r. o projekcie ustawy o zmianie ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych (UD 140) https://www.gov.pl/web/radalegislacyjna/opinia-z-19-marca-2021-r-o-projekcie-ustawy-o-zmianie-ustawy--prawo-o-ustroju-sadow-powszechnych-ud-140#_ftn10 (dostęp 03.10.2022 r.)
- Projekt ustawy o zmianie ustawy — Prawo o ustroju sądów powszechnych, druk nr UD140 (2022). <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-prawo-o-ustroju-sadow-powszechnych6> (dostęp: 21.10.2022 r.)
- Radajewski, M. (2022). *Status prawny asesorów sądowych z Rzeczypospolitej Polskiej*, C.H.Beck, Legalis online (dostęp: 12.12.2022 r.)
- Raport z badania procesu selekcji kandydatów na stanowiska sędziowskie przez Krajową Radę Sądownictwa, Fundacja Court Watch Polska Vol. 2, 2018 r., https://courtwatch.pl/wp-content/uploads/FCWP_Skad_biora_sie_sedziowie_vol_2.pdf (dostęp: 23.10.2022 r.)
- Stefański, K. (2017). 16.2.4. Zakres stosunku pracy z mianowania w organach ochrony prawnej. W: Z. Góral (Red.), *System prawa pracy. Tom IV. Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, Wolters Kluwer.
- Zembrzusi, T. (2018). Status ustrojowy asesora sądowego przed powierzeniem mu czynności sędziego, *Monitor Prawniczy* (19) s. 1046–1049.

Dr Justyna Czerniak-Swędziół, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, wykładowca na Podyplomowych Studiach Prawa Pracy UJ, radca prawny w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie. Specjalizuje się w dziedzinie prawa pracy, w szczególności w zakresie indywidualnego prawa pracy. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy, w tym tematyki dotyczącej pracowniczych uprawnień rodzicielskich.

Dr Justyna Czerniak-Swędziół, Doctor of Law, Assistant Professor at the Chair of Labor Law and Social Policy at the Jagiellonian University, lecturer at the Postgraduate Studies of Labor Law at the Jagiellonian University, legal advisor at the Regional Chamber of Legal Advisors in Krakow. Specializes in the field of labor law, in particular individual labor law. Author of multiple publications on labor law and, in particular, on the subject of employee parental rights.