

Lublin, dnia 19 kwietnia 2018 r.

dr hab. Teresa Liszcz

prof. nadzw. UMCS

Lublin

RECENZJA

DOROBKU NAUKOWEGO PANI DR ANETY KOWALCZYK DO CELÓW PRZEPROWADZENIA POSTĘPOWANIA HABILITACYJNEGO

I. Ocena osiągnięcia naukowego w postaci monografii pt. *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania w prawie polskim*, Rzeszów 2017.

1.1. Temat i konstrukcja monografii

Recenzowana książka jest formalnie pierwszym monograficznym opracowaniem poświęconym akurat pojęciu sporu zbiorowego i pokojowym (irenicznym) metodom rozwiązywania sporów zbiorowych. Nie znaczy to jednak, że w polskim piśmiennictwie te zagadnienia nie były obecne i że przed jej opublikowaniem istniała w tej materii rzeczywista luka. Zagadnienia te były poruszane w pogłębiony sposób w licznych opracowaniach poświęconych zbiorowemu prawu pracy i w szczególności rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Jednym z najważniejszych i najbardziej pogłębionych jest opracowanie pt. *Spory zbiorowe*, autorstwa J. Steliny, Ł. Pisarczyka, J. Oniszczyka, K. Barana i M. Skąpskiego, stanowiące Rozdział 12, w: *System*

prawa pracy, tom V. *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2014. Rozdział ten liczy 312 stron, w tym 146 stron poświęconych ogólnej charakterystyce sporów zbiorowych i pokojowym metodom ich rozwiązywania. Oceniana monografia nie jest więc do końca „pionierskim” przedsięwzięciem, jednakże, ze względu na wagę zagadnienia, jego nowe kompleksowe opracowanie jest ważne.

Rozprawa składa się z 5 rozdziałów, z czego 4 są poświęcone omówieniu pojęcia sporu zbiorowego, a tylko jeden – ostatni pokojowym metodom rozwiązywania sporów zbiorowych, co sprawia wrażenie zachwiania proporcji. Trzeba jednak zauważyć, że o ile pierwsze 4 rozdziały liczą od 10 do 30-paru stron, to ten piąty, dotyczący rozwiązywania sporów pokojowymi metodami, zawiera 89 stron. Autorka mogłaby uniknąć tego wrażenia, gdyby podzieliła treść monografii najpierw na 2 części, z których jedna byłaby poświęcona charakterystyce sporów zbiorowych, a druga - pokojowym metodom ich likwidowania. W ramach części można by wyróżnić rozdziały o w miarę zbliżonej objętości. Należy jednak stwierdzić, że nie jest to istotny mankament monografii. Ważniejsze jest to, że wyczerpuje ono wszystkie zagadnienia wchodzące w zakres tematu, a kolejność ich omawiania jest logiczna, nie ma przemieszania materii ani zbędnych powtórzeń.

1.2. Ocena treści monografii

Na początek pragnę podkreślić, że problematyka pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych pracy jest bardzo ważką społecznie, gdyż są one podstawowymi sposobami zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy, zwłaszcza dwie obligatoryjne metody likwidacji tych sporów - rokowania i mediacja służą temu, aby nie dopuścić do otwartego konfliktu między stroną pracowników i stroną

pracodawców w postaci strajku. Pokój społeczny jest szczególnie cenny dla samych pracodawców, ale także dla pracowników, lokalnej społeczności, konsumentów, a gdy w grę wchodzi ważny spór o zasięgu krajowym - także dla całej gospodarki i porządku publicznego w państwie. Toteż istotna jest precyzyjna, a jednocześnie nienazbyt szczegółowa, regulacja trybu rozwiązywania sporów zbiorowych (aby była odpowiednio elastyczna i dała znaczną swobodę manewru partnerom społecznym) i właściwe stosowanie obowiązujących przepisów. Nauka, w tym recenzowana monografia, mogą się do tego przyczynić, formułując – na podstawie analizy obowiązujących przepisów - propozycje interpretacji i wnioski *de lege ferenda* pod adresem ustawodawcy i twórców autonomicznego prawa pracy.

Pani Habilitantka bardzo wnikliwie przeanalizowała w monografii postanowienia wiążących Polskę umów międzynarodowych (konwencji) oraz Polskiej Konstytucji i przepisy zbiorowego prawa pracy, dotyczące pojęcia sporów zbiorowych i irenicznych metod ich rozwiązywania.

Przedstawienie w pierwszej kolejności prawnomiędzynarodowych i konstytucyjnych standardów rozwiązywania sporów zbiorowych pozwala wyciągnąć wnioski, czy szczegółowe rozwiązania z tego zakresu zawarte w polskiej ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych są zgodne z tymi standardami.

Ocena Autorki co do tej zgodności jest w zasadzie pozytywna. Wątpliwości budzą u niej dwa przyjęte w prawie polskim rozwiązania. Po pierwsze, ustawowy obowiązek (przymus) podjęcia rokowań przez pracodawcę po jego wszczęciu (art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) oraz obowiązek obu stron sporu skorzystania z mediacji (art. 10 tejże ustawy), podczas gdy standardem przyjętym przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) jest dobrowolność rokowań partnerów społecznych. Pani Habilitantka niezbyt przekonująco, m. zd., argumentuje to, że rokowania, jako obowiązkowy etap procedury rozwiązywania sporów

zbiorowych nie są pozbawione elementu dobrowolności, m. in. przez to, że konflikty nie mieszczące się w ustawowej definicji zbiorowego prawa pracy mogą być rozwiązywane w sposób ustalony przez strony. M. zd., podstawowym argumentem za dopuszczalnością wprowadzenia obowiązku rokowań i mediacji jako metod rozwiązywania sporu zbiorowego jest to, że ma on zapobiegać organizowaniu strajków i tym samym przyczyniać się do zachowania pokoju społecznego, będącego – wprawdzie niepisaną – lecz powszechnie przyjętą podstawową wartością zbiorowego prawa pracy, której mają służyć wszelkie inne wartości i instytucje tego prawa (zob. A. M. Świątkowski, *Gwarancje pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013).

Po drugie, istotne wątpliwości dostrzega Autorka w przyznaniu w prawie polskim w samej Konstytucji (w art. 59 ust. 2) związkom zawodowym monopolu na reprezentowanie pracowników w sporach zbiorowych i w rokowaniach mających na celu zawarcie układu zbiorowego pracy. Oznacza to bowiem, *de facto*, brak możliwości prowadzenia sporu zbiorowego i zawierania układów zbiorowych pracy przez pracowników zatrudnionych u pracodawców, u których nie działają organizacje związkowe, podczas gdy z zasady „negatywnej wolności związkowej”, zd. Autorki, wynika, że pracownicy nie należący do związku zawodowego nie mogą być słabiej chronieni niż pracownicy zrzeszeni. Pani Habilitantka niezbyt jasno, m. zd., ustosunkowuje się do tej kwestii. Na str. 47 znajduje się zdanie, które nie jest dla mnie w pełni zrozumiałe. Autorka stwierdza w nim, że: „W doktrynie nie ma zgody co do tego, czy można mówić o monopolu związkowym w przypadku rokowań w ujęciu konstytucyjnym, jednak **jej założenia przyczyniają się do tezy**, że nie można mówić generalnie o takim monopolu”.

Przywołując pogląd niektórych przedstawicieli doktryny, zawężający monopol związkowy do rokowań w znaczeniu konstytucyjnym,

Autorka nie formułuje wprost swojego stanowiska w tej sprawie, ograniczając się do stwierdzenia (str. 48), że „... Konstytucja nie stanowi przeszkody w rozwijaniu pozazwiązkowych form reprezentacji pracowników”.

M. zd., podobnie jak większej części doktryny, na gruncie art. 59 ust. 2 i 3 Konstytucji związki zawodowe mają wyłączność na reprezentowanie pracowników w procesie rozwiązywania sporów zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy, tzn. w szczególności na prowadzenie w tych sprawach w ich imieniu rokowań z pracodawcami i organizacjami pracodawców. W pozostałym zakresie rokowania w imieniu pracowników mogą prowadzić także inne przedstawicielstwa pracownicze.

W rozdziale monografii poświęconym pokojowym metodom rozwiązywania sporów zbiorowych Pani Habilitantka wnikliwie analizuje i na ogół trafnie komentuje wszystkie te metody. Wątpliwa wydaje mi się tylko Jej teza, że nie jest potrzebne wyszczególnienie rokowań jako odrębnego ustawowego etapu rozwiązywania sporów zbiorowych, z tego względu, że „jest to naturalny sposób rozwiązywania konfliktów, jest więc oczywiste, że strony tego etapu nie pomina”. W związku z tym *de lege ferenda* Pani Habilitantka postuluje rezygnację z tego rozwiązania. Postulat ten nie wydaje mi się trafny, gdyż wcale nie jest wykluczone, że konflikt między stronami wyda się im na tyle głęboki, iż uznają, że bez pomocy osoby trzeciej nie jest możliwe jego rozwiązanie, toteż szkoda czasu na rokowania bezpośrednie.

Sporo uwagi poświęca Pani Habilitantka mediacji, jako bardzo lansowanej obecnie metodzie rozwiązywania różnorodnych sporów, w tym zarówno zbiorowych jak i indywidualnych sporów pracy. Rozważania na temat uregulowania mediacji w polskim prawie zbiorowym poprzedza ogólnymi refleksjami dotyczącymi istoty i rodzajów mediacji. Na tle polskiej regulacji czyni wiele trafnych uwag i formułuje postulaty *de lege ferenda*, dotyczące między innymi roli mediatora i tego, kto może ją pełnić.

Podobnie jak większość przedstawicieli doktryny, sceptycznie ocenia przydatność arbitrażu jako nieobligatoryjnej pokojowej metody rozwiązywania sporów zbiorowych.

Rozważania odnoszące się do treści przepisów prawnych o pokojowym rozwiązywaniu sporów zbiorowych Pani Habilitantka wzbogaca informacjami na temat skuteczności pokojowych metod ich rozwiązywania w zakresie zapobiegania strajkom. Opiera się przy tym na danych GUS co do liczby strajków w danym roku w Polsce oraz danych Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących liczby sporów zbiorowych wszczętych w tym samym okresie. Z zestawienia tych danych wynika, że skuteczność ta jest znaczna (przeciętna roczna liczba zbiorowych sporów pracy – ok. 300, a liczba strajków – 30 parę). Jeżeli zaś chodzi o skuteczność samej mediacji, mierzoną ilością zawartych w jej wyniku przez strony sporu porozumień, to ocena jest pozytywna (ok. 50% sporów). Metodologia tych badań, jak przyznaje sama Pani Habilitantka, nie jest doskonała, ale daje pewne wyobrażenie o skuteczności pokojowych metod likwidacji zbiorowych stosunków pracy.

1.3. Baza źródłowa monografii

Monografia jest oparta na tekstach obowiązujących aktów normatywnych z zakresu zbiorowego prawa pracy, w tym ratyfikowanych przez Polskę konwencji, oraz polskim piśmiennictwie prawniczym z tego zakresu. Uwzględniona w niej polska literatura przedmiotu jest bogata, chociaż nie obejmuje wszystkich istotnych publikacji. Rzuca się w oczy zwłaszcza brak w bibliografii wspomnianej przeze mnie wcześniej monografii A. M. Świątkowskiego *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013. W monografii brak odniesień do literatury obcojęzycznej, ale – w przeciwieństwie do większości recenzentów tego rodzaju rozpraw „na stopień” – nie uważam tego za istotny mankament.

Sądzę, że nie istnieje taka konieczność, żeby każdy autor zajmujący się polskim prawem w jego aspekcie dogmatycznym zamieszczał w swoich publikacjach wątki prawnoporównawcze; często, zwłaszcza u młodych autorów, mają one charakter czysto „dekoracyjny”. Lepiej, jak sądzę, pozostawić badania prawnoporównawcze doświadczonym specjalistom, mającym gruntowną znajomość dwóch lub większej liczby ustawodawstw w określonych dziedzinach, oraz teoretykom i filozofom prawa.

Reasumując tę część recenzji, stwierdzam, że – według mnie – oceniana monografia wnosi istotny wkład do nauki zbiorowego prawa pracy w Polsce w zakresie problematyki sporów zbiorowych i może być przydatna zarówno dla ustawodawcy jak i partnerów społecznych oraz dla innych podmiotów stosujących zbiorowe prawo pracy.

II. Ocena pozostałego dorobku naukowego Pani dr Anety Kowalczyk

Na pozostały dorobek Pani Habilitantki (po uzyskaniu w 2005 r. stopnia doktora nauk prawnych) składają się: 1) 1 monografia; 2) 19 artykułów lub rozdziałów w pracach zbiorowych (w tym – współautorstwo *Komentarza do ustawy o organizacjach pracodawców*); 3) recenzja (*Systemu prawa pracy*, t. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2014), (współautorstwo). Znaczna część tych publikacji, w tym monografia), została wydana w Rzeszowie, przez Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego (7) i jedna przez Rzeszowski Oddział TNOiK. Z pozostałych kilka (7) ukazało się nakładem Oficyny Wydawniczej Humanitas w Sosnowcu i innych lokalnych oficynach, a pozostałe (7) w wydawnictwach ogólnopolskich i jedna w Wydawnictwie Uniwersytetu w Koszycach (Słowacja).

Ta część dorobku Pani Habilitantki również dotyczy głównie zbiorowego prawa pracy. Najważniejsza publikacja - monografia *Pojęcie i*

skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w polskim prawie pracy, Rzeszów 2014, nosi wprawdzie identyczny tytuł jak Jej, obroniona w 2005 r., rozprawa doktorska, ale wydana 9 lat później, została istotnie ulepszona, zaktualizowana i uzupełniona, w związku z czym powinna być traktowana jako nowe dzieło w Jej dorobku „po doktoracie”. Jest to opracowanie na dobrym merytorycznym poziomie, naświetlające ze wszystkich stron kwestię reprezentatywności związków zawodowych i uzasadniające jej wprowadzenie w warunkach rozbudowanego pluralizmu związkowego w dzisiejszej Polsce.

Problematyki reprezentatywności związków zawodowych dotyczy również 5 artykułów lub rozdziałów w pracach zbiorowych; jeden odnosi się do reprezentatywności organizacji pracodawców.

Pozostałe publikacje z zakresu zbiorowego prawa pracy dotyczą: 1) zagadnień związanych z tematyką monografii wskazanej jako podstawowe opracowanie naukowe, tj. z pojęciem sporu zbiorowego pracy (w szczególności *Mediacja i arbitraż jako pokojowe metody rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, w: *Arbitraż i mediacja ...*, pod red. J. Olszewskiego, TNOiK Rzeszów 2009; *Rola mediatora w sporach zbiorowych*, w: *Księga Jubileuszowa prof. J. Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013; *Mediacja jako przykład pokojowej metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, w: *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej*, red. B. M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013; *Monopol związkowy w zakresie prawa prowadzenia i inicjowania sporu zbiorowego, a konstytucyjne prawo do rokowań*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 2016; 2) prawa koalicji, prawa do rokowań zbiorowych (w szczególności: *Komentarz do ustawy o organizacjach pracodawców*, w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny; *Prawo do rokowań zbiorowych jako konsekwencja wolności zrzeszania się*, Humanistyczne Zeszyty Naukowe, Katowice 2014, nr 17).

Chociaż badania naukowe Pani Habilitantki od początku Jej pracy w charakterze nauczyciela akademickiego koncentrują się na zbiorowych stosunkach pracy, to jednak w Jej dorobku naukowym znajdują się także publikacje z zakresu indywidualnego prawa pracy. Są to: artykuły *Ochrona wynagrodzenia za pracę. Prawo rzymskie a współczesne regulacje prawa pracy*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego 2014, nr 14; *Obiektywne kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę a układy zbiorowe pracy*, Zeszyty Prawnicze 2015, nr 15; *Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania*, w: *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016 (współautorstwo); *Bezrobocie a niepełnosprawność. Rehabilitacja zawodowa jako przejaw aktywizacji osób niepełnosprawnych – wybrane zagadnienia*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego 2017, nr 21.

Wszystkie te publikacje dotyczą istotnych kwestii społecznych i prezentują przyzwoity poziom naukowy.

Ponadto Pani Habilitantka uczestniczyła aktywnie w wielu konferencjach naukowych – krajowych i międzynarodowych – w Rzeszowie i w Koszycach z udziałem naukowców ze Słowacji, wygłaszała na nich referaty lub co najmniej zabierała głos w dyskusji, a często była ich współorganizatorem.

III. Osiągnięcia dydaktyczne

Pani dr Aneta Kowalczyk ma niewątpliwie duże zasługi na polu dydaktycznym. W Uniwersytecie Rzeszowskim, w którym jest zatrudniona w charakterze nauczyciela akademickiego, prowadziła i prowadzi nadal wykłady, ćwiczenia i seminaria dla studentów Wydziału Prawa i Administracji na kierunkach: prawo, administracja i europeistyka oraz na

studiach podyplomowych, z następujących przedmiotów: prawo pracy, indywidualne prawo pracy, zbiorowe prawo pracy, prawo ubezpieczeń społecznych, prawo urzędnicze, prawo pracy w krajach Unii Europejskiej, ubezpieczenia społeczne w prawie Unii Europejskiej i w prawie międzynarodowym i ubezpieczenia zdrowotne. Świadczy to o wszechstronności przygotowania prawniczego Pani Habilitantki.

Pani Doktor jest ponadto promotorem 70 prac magisterskich i ok. 30 prac dyplomowych uczestników studiów podyplomowych.

Przy tak dużym obciążeniu dydaktycznym i systematycznej pracy naukowej, Pani Habilitantka znajduje także czas na działalność organizacyjną w Uczelni i poza nią (np. członkostwo w Radzie Programowej Uniwersytetu Trzeciego Wieku).

IV. Konkluzja

Stwierdzam, że Pani dr Aneta Kowalczyk zgromadziła znaczący dorobek naukowy po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, który stanowi znaczny wkład w rozwój nauk prawnych. Wykazuje się przy tym systematyczną aktywnością naukową w ramach swojej specjalności naukowej. Tym samym dr Aneta Kowalczyk spełnia, m. zd., kryteria określone w art. 16 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, ze zm.), może być zatem dopuszczona do dalszych etapów postępowania habilitacyjnego.

