

Łódź, 5 maja 2019 r.

Dr hab. Teresa Wyka, prof. UŁ

Katedra Prawa Pracy

W P i A UŁ

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Moniki Rowińskiej

pt. „Mediacja jako metoda rozwiązywania indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy”, Lublin 2019, napisanej pod kierunkiem dr hab. Teresy Liszcz, prof. UMCS

1. Podstawa prawna recenzji

Na podstawie art. 179 ust.1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę –Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018, poz. 1669) postępowania doktorskie wszczęte i niezakończone przed wejściem w życie ustawy z dnia 20 lipca – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018, poz. 1668) są przeprowadzane na zasadach dotychczasowych. Ustawa ta weszła w życie 1 października 2018 r. Postępowanie doktorskie mgr Moniki Rowińskiej zostało wszczęte przed tą datą, zatem znajdują do niego zastosowanie przepisy ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki (tj. Dz. U. 2017, poz. 1789), tym samym niniejsza recenzja jest sporządzona na podstawie ustawy z 2003r.

2. Ocena wyboru obszaru badawczego, tytułu pracy oraz celu i tez

Wybór tematu w pełni zasługuje na aprobatę. Badanie niekonfliktowych sposobów rozwiązywania sporów powstałych na tle realizacji stosunku pracy, określanych coraz częściej jako sposoby alternatywne, jest ważne ze względów społecznych, interesujące z

uwagi na zróżnicowane regulacje prawne, a także niezmiernie istotne z powodu ekonomiki procesowej. Warto także podkreślić, że rozwiązania prawne w tym obszarze mają bogatą historię w polskim ustawodawstwie pracy, jak również stanowią przedmiot unormowań europejskich.

Wśród różnych alternatywnych metod rozwiązywania sporów pracy występuje mediacja, i ta właśnie metoda stanowi treść recenzowanej rozprawy. Praca ta wypełnia w znacznym stopniu lukę w badaniach naukowych w tym zakresie, bowiem jak dotąd brak jest kompleksowych opracowań dotyczących tej właśnie metody.

Tytuł rozprawy przesądza o obszarze badawczym. Wynika z niego, po pierwsze, że Pani Doktorantka ograniczy badania w zakresie mediacji wyłącznie do sporów indywidualnych, a zatem mediacja w sporach zbiorowych nie będzie stanowiła przedmiotu. Jej zainteresowania, co oczywiście ma swoje uzasadnienie. Po drugie, tytuł rozprawy przesądza, że przedmiotem badań będzie mediacja w sporach indywidualnych z zakresu prawa pracy, a zatem nie tylko ze stosunku pracy, co znajduje potwierdzenie w treści art. 476 § 1kpc definiującego szeroko pojęcie spraw z zakresu prawa pracy. Nie możemy bowiem zapominać, że na gruncie aktualnego stanu prawnego prawo pracy znajduje zastosowanie w określonych dziedzinach także do zatrudnienia poza stosunkiem pracy, np. w sferze bhp, czy w dziedzinie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie ulega wątpliwości, że na tym tle także mogą powstawać spory indywidualne z zakresu prawa pracy, które jako spory cywilne podlegają mediacji. Z konstrukcji i treści pracy wynika jednak, że jest ona poświęcona w istocie sporom ze stosunku pracy, i takie ograniczenie pola badawczego powinno być już przesądzone w tytule pracy, a co najmniej wyraźnie wskazane we Wprowadzeniu. Po trzecie, tytuł rozprawy świadczy o ograniczeniu badań wyłącznie do jednej z metod likwidowania sporów, a mianowicie do mediacji. To jednak wyraźnie stwierdzono, wprowadzając nie we Wprowadzeniu, ale w treści rozdziału II (s.56).

Kluczowe znaczenie dla konstrukcji pracy oraz jej treści ma określenie celu badań i postawienie tezy. Ustalenia te powinny być sformułowane na początku pracy. We Wprowadzeniu do niniejszej dysertacji Autorka wyjaśnia, że celem pracy jest analiza przepisów o mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy i jej praktyczne stosowanie oraz ustalenie, czy „prawne regulacje mediacji wystarczająco uwzględniają specyfikę

indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy” (s. 8). Tak postawiony cel pracy, z zastrzeżeniem uwag wcześniejszych, należy uznać za interesujący.

3. Ocena struktury pracy

Rozprawa składa się z ośmiu rozdziałów, poprzedzonych Wprowadzeniem i zwieńczonych Zakończeniem. Co do zasady, praca ma poprawną konstrukcję. W rozdziale I nastąpiło rozróżnienie między kategorią sporów i konfliktów. Stanowi to dobre wprowadzenie do rozważań zawartych w rozdziale II poświęconym metodom likwidowania sporów, w tym metodom alternatywnym (ADR), na tle których szeroko jest analizowana istota mediacji (s. 77 – 84), i ta ostatnia sprawa, z uwagi na przedmiot pracy, powinna zostać wyeksponowana w odrębnym punkcie. W rozdziale III Autorka skupia się na przedstawieniu podstaw prawnych mediacji w świetle aktów prawnych Rady Europy i Unii Europejskiej, co czyni bardzo wnikliwie w ujęciu ewolucyjnym (s. 85-119). Natomiast w części poświęconej prawu polskiemu ogranicza się jedynie do kilku zdań w kwestii, w istocie braku stosownych regulacji w Kodeksie pracy, w ramach pkt.3.3.1. „Krótka historia regulacji prawnej mediacji w prawie pracy” (s.120-121) oraz do wskazania owych podstaw mediacji w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego pod nie do końca adekwatnym tytułem pkt.3.3.2. „Podstawy prawne mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy” (s. 121- 127). W rozdziale tym byłoby jednak pożądane znacznie szersze przedstawienie ewolucji polskich przepisów dotyczących ugodowego załatwiania indywidualnych sporów pracowniczych stanowiących załączki mediacji, poczynwszy od Rozporządzenia Prezydenta R.P. z dnia 24 października 1934 r. – Prawo o sądach pracy (Dz. U.R.P. Nr 95, poz. 854), o którym Autorka jedynie wspomina w Zakończeniu pracy (s.407).

Kolejne rozdziały dotyczą w następującej kolejności : wszczęcia postępowania mediacyjnego (rozdział IV), uczestników postępowania mediacyjnego (rozdział V), przebiegu postępowania mediacyjnego (rozdział VI), korzyści stron stosunku pracy (rozdział VII) oraz mediacji a innych polubownych metod rozwiązywania sporów (rozdział VIII). Wydaje się, że można byłoby zaproponować zamianę kolejności rozdziału IV i V, tj. najpierw przedstawienie rozważań dotyczących uczestników postępowania

mediacyjnego, zawartych obecnie w rozdziale V, przed analizą zagadnień dotyczących wszczęcia tego postępowania (obecnie rozdział IV), bowiem w ramach tego postępowania uczestnicy ci już występują, niezbędne jest zatem ich wcześniejsze zaprezentowanie . Poza tym, taka zamiana rozdziałów IV i V pozwoliłaby na zachowanie ciągłości rozważań poświęconych następującym po sobie poszczególnym etapom postępowania (wszczęcie, przebieg postępowania).

Można mieć także pewną sugestię co do wewnętrznej systematyki rozdziału (obecnie rozdział V) dotyczącego uczestników postępowania, a mianowicie uwagi na temat udziału pełnomocnika stron w postępowaniu mediacyjnym (obecnie pkt. 5. 3.) powinny być przedstawione dopiero po wyjaśnieniu statusu mediatora (obecnie pkt. 5.4.) skoro to mediator, obok stron jest uczestnikiem postępowania mediacyjnego, natomiast pełnomocnicy stron mogą mieć w tym postępowaniu jedynie udział fakultatywny.

4. Ocena merytoryczna pracy

Lektura rozprawy pozwala na jej wysoką ocenę merytoryczną. Szczególnie interesujące są rozważania poświęcone, m.in. wyjaśnieniu istoty różnych alternatywnych metod rozwiązywania sporów, uwzględniające zarówno kontekst historyczny (Autorka odwołuje się m.in. do kultur starożytnych), jak i normatywny charakterystyczny dla różnych ustawodawstw . Na tym tle stawia ważne pytanie, czy alternatywne formy rozwiązywania sporów stanowią konkurencję, czy też są uzupełnieniem dla wymiaru sprawiedliwości (s. 75), i odwołując się do stanowiska Trybunału Konstytucyjnego wyraża przekonanie o ich uzupełniającym znaczeniu.

Wartościowe uwagi dotyczą również roli prawa unijnego w badanej dziedzinie, w tym w szczególności przedstawienie raportu dotyczącego implementacji w Polsce dyrektywy 2008/52 w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych – w prawie i w praktyce (s. 112 – 115).

Pani Doktorantka nie ucieka od trudnych pytań natury ogólnej . Na tym tle jawią się jako bardzo istotne i właściwie uporządkowane Jej uwagi na temat dwóch umów związanych z mediacją, tj. umowy o mediację zawieranej między stronami sporu (s. 130-154) oraz umowy stron z mediatorem (s.180-187) . W przypadku obydwu tych umów Autorka nie

tylko prezentuje ich konstrukcje, poglądy doktryny na temat ich charakteru, ale także wyraźnie i przekonująco artykułuje własne stanowisko w tym przedmiocie (w przypadku umowy o mediację czyni to w odrębnym pkt.4.2.2.8 „Moja ocena charakteru prawnego umowy o mediację”, natomiast w przypadku umowy stron z mediatorem wypowiada się na ten temat na s. 186-187, bez wyeksponowania w tej kwestii osobnego punktu, co także w tym przypadku byłoby ze wszech miar pożądane).

Jej znakomite rozeznanie w prezentowanej materii dotyczącej procedury mediacyjnej potwierdzają również stawiane przez Nią pytania. Jedno z nich dotyczy ewentualnej możliwości zawarcia w umowie o pracę ogólnej klauzuli mediacyjnej (s. 132-135). Tu także najpierw prezentuje poglądy doktryny w tej kwestii, a następnie formułuje własne stanowisko. Byłoby interesujące, gdyby Pani Doktorantka spróbowała ocenić taką klauzulę w świetle zasady korzystności, o której stanowi art. 18 kp.

Nie mniej ciekawe są uwagi na temat wpływu wszczęcia mediacji, głównie mediacji umownej, na bieg terminów przedawnienia i terminów zawitych. Analiza krytyczna odpowiednich przepisów kodeksu cywilnego (art. 123 i art. 124) oraz przepisów kodeksu postępowania cywilnego (art. 186 (6) § 1 - § 3) pozwoliła Jej sformułować ważne wnioski, w tym postulat wprowadzenia do kodeksu pracy przepisu, w świetle którego wszczęcie mediacji przerywałoby bieg terminów zawitych dotyczących roszczeń ze stosunku pracy (s. 163- 164).

Za bardzo istotne dla tematu pracy uważam rozważania Pani Doktorantki na temat złożonych zagadnień odpowiedzialności mediatora względem stron sporu oraz stron względem mediatora (s. 189 -193). Jest to problematyka wymagająca dobrej znajomości nie tylko procedury cywilnej, ale także fundamentalnych instytucji z zakresu prawa cywilnego (m.in. odpowiedzialność kontraktowa i deliktowa), i taką znajomością Autorka się wykazała. Ciekawe są Jej poglądy na temat potrzeby wprowadzenia obowiązkowego ubezpieczenia zarówno mediatorów stałych, jak i niestałych od odpowiedzialności cywilnej. Warto jednak rozważyć, czy z uwagi na zapewne wysokie koszty takiego ubezpieczenia nie osłabiłoby to praktyki mediacyjnej.

W części poświęconej uczestnikom postępowania mediacyjnego wyróżniają się rozważania poświęcone mediatorom. Autorka dostrzega mankamenty pewnych regulacji,

np. niemożliwość zweryfikowania czy kandydat na mediatora spełnia wymagania w zakresie korzystania z pełni praw publicznych (s. 241-242), analizuje problem niedopuszczalności pełnienia funkcji mediatora przez sędziego (s. 242- 246). Kluczowe są także uwagi na temat zasady bezstronności i neutralności obowiązujące mediatora (s. 259 – 264) oraz postawienie ważnego problemu, czy nie należałoby uzależniać wymogów kwalifikacyjnych adresowanych do mediatorów w zależności od rodzaju spraw, w których prowadzą mediację. Jej stanowisko w tej sprawie (oparte także na badaniach własnych obejmujących 323 mediatorów stałych z zakresu prawa pracy), że należy podnieść wymagania merytoryczne i osobowościowe dotyczące mediatorów, jest w pełni przekonujące (s. 265- 269).

Na wysoką ocenę zasługują również uwagi Pani Doktorantki na temat roli pełnomocników stron w postępowaniu mediacyjnym, w których łatwo można dostrzec Jej doświadczenia w praktyce mediacyjnej (s. 222- 237).

Do bardzo interesujących rozważań należy zaliczyć także te, dotyczące ugody mediacyjnej (s. 292 -321), w ramach których podjęto, m. in problematykę charakteru prawnego ugody zawieranej przed mediatorem i przed sądem, skutków zatwierdzenia lub odmowy zatwierdzenia ugody przez sąd, a także konfrontacji ugody z prawem pracy . W tej ostatniej sprawie Pani Doktorantka stawia ciekawe pytanie o granice ustępstw ze strony pracownika w treści ugody, i po prezentacji poglądów doktryny i judykatury dochodzi do dość rygorystycznego wniosku, że „ jakiegokolwiek ustępstwa co do bezspornie przysługujących pracownikowi uprawnień z mocy obowiązujących przepisów są niedopuszczalne” (s.302).

Wysoka ocena merytoryczna recenzowanej rozprawy wynika także z interesujących badań własnych Pani Doktorantki ukazujących pewną skalę statystyczną dotyczącą mediacji w sprawach ze stosunku pracy. Wyniki tych badań często przybierają postać wykresów i tabel (m. in . na s. 177-180, s.269, s. 322- 327, oraz załączniki nr1, 2, 3,4 :s.413 – 441).

W ramach oceny merytorycznej recenzowana rozprawa wywołuje także pewne wątpliwości i uwagi polemiczne. W szczególności zabrakło w pracy wyeksponowania zasad postępowania mediacyjnego w sprawach ze stosunku pracy . Autorka ograniczyła się jedynie do wskazania zasad, jakimi powinien kierować się mediator (pisze o zasadzie

bezstronności i neutralności w pkt.5.4.5. „Zasady postępowania obowiązujące mediatora „, s. 259-265); natomiast w rozdziale VI poświęconym postępowaniu mediacyjnemu zapowiada w pkt. 6.2.1. zatytułowanym „Zasady i sposób prowadzenia mediacji, że będzie pisała o zasadach, jednak do ich prezentacji nie dochodzi . W tekście pracy możemy się spotkać jedynie z zasygnalizowaniem niektórych z nich, np. wspomina o zasadzie dobrowolności (s. 133, 186), czy o zasadzie poufności i niejawności (s. 289), zaś w Zakończeniu jedynie je wylicza, nazywając je cechami postępowania mediacyjnego: dobrowolność, akceptowalność, bezstronność, neutralność, poufność, niejawnść, szybkość i elastyczność (s. 405).

Wydaje się także, że Zakończenie jest zbyt ubogie w swojej treści w stosunku do wielości problemów jurystycznych, jakie zostały podjęte w pracy. Ustosunkowując się do postawionego we Wprowadzeniu celu pracy, Autorka wprowadzie stwierdza, że przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące mediacji nie uwzględniają specyfiki spraw z zakresu prawa pracy, ale Jej wnioski *de lege ferenda* ograniczają się jedynie do zaproponowania w przepisach Kodeksu pracy przepisu stanowiącego, że zgłoszenie przez pracownika wniosku o mediację przerywa bieg terminu przedawnienia, tak jak to uczynił już ustawodawca w art.248 §2 kp w razie wniosku do komisji pojednawczej (s. 410) , o czym zresztą już pisze na s.163-164. Wydaje się, że w ramach wniosków *de lege ferenda* można byłoby co najmniej zaproponować włączenie mediacji także do art. 243 kp, który obecnie zobowiązuje strony stosunku pracy jedynie do dążenia do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Uzupełnienie tego przepisu także o możliwość skorzystania z mediacji podniosłoby znacznie rangę tej metody rozwiązywania sporów indywidualnych ze stosunku pracy i miałoby walor edukacyjny.

5. Ocena strony formalnej pracy i warsztatu naukowego

Z punktu widzenia wymogów formalnych i technicznych recenzowana rozprawa wywołuje kilka uwag krytycznych . Przede wszystkim Spis treści nie oddaje wszystkich wyodrębnionych w pracy punktów . Skala tych braków jest bardzo duża. W rozdziale IV pkt. 4.2.2. zatytułowany : Charakter prawny umowy o mediację , w treści pracy został wewnętrznie podzielony na 8 dodatkowych punktów: 4.2.2.1.Uwagi ogólne,

4.2.2.2.Czynności procesowe a czynności materialnoprawne, 4.2.2.3.Umowy procesowe-
pojęcia, cechy umów, 4.2.2.4. Rozbieżności terminologiczne – umowy jurysdykcyjne,
umowy przedprocesowe, tzw. umowy procesowe, 4.2.2.5. Umowa o mediację – umową
procesową?, 4.2.2.6.Umowa o mediację – czynnością materialnoprawną?,
4.2.2.7.Umowa o mediację- umową sui generis czy umową mieszaną?, 4.2.2.8 . Moja
ocena charakteru prawnego umowy o mediację (s. 135 – 155), które to punkty nie
zostały wykazane w Spisie treści. Podobnie, w rozdziale VI pkt. 6.2.3. zatytułowany :
Zakończenie mediacji, w treści pracy został podzielony wewnętrznie na 7 dodatkowych
punktów: 6.2.3.1. Wprowadzenie, 6.2.3.2. Ugoda zawarta z mediatorem, 6.2.3.3.
Protokół z mediacji, 6.2.3.4. Charakter prawny ugody mediacyjnej (z dodatkową
wewnętrzną systematyką obejmującą pkt. od 6.2.3.4.1. do 6.2.3.4.5.) ,
6.2.3.5.Zatwierdzenie przez sąd pracy ugody zawartej przed mediatorem, 6.2.3.6. Skutki
prawne zatwierdzenia przez sąd ugody zawartej przed mediatorem, 6.2.3.7. Koszty
mediacji (s.277 -339). Podałam dokładnie tytuły punktów nie ujawnionych w Spisie
treści, aby podkreślić, iż zostały one właściwie sformułowane, w większości przypadków
są absolutnie niezbędne, oddają dobre rozeznanie Autorki w prezentowanej złożonej
materii, i szkoda, że nie zostały uwzględnione w Spisie treści, co wynika zapewne z
braku starannej korekty autorskiej tekstu przed wysłaniem go do recenzji.

Należy także zauważyć, że w Spisie treści zabrakło wskazania Wykazu skrótów, pomimo
że w tekście został on zamieszczony na s.6, choć można mieć wątpliwości, czy jest
wystarczający (zabrakło m. in. skrótów związanych z mediacją używanych już w Spisie
treści, np. ADR – pkt.2.2., jak również innych używanych w treści pracy : BATNA,
ZOPA, WATNA – s. 230).

W pracy zdarzają się również pewne nieścisłości, np. Autorka w bardzo różny sposób
określa czas od momentu wprowadzenia w 2005r. do Kodeksu postępowania cywilnego
przepisów o mediacji (s. 7 – 12 lat, s. 8 – 10 lat, s.412 – ponad 10 lat, kilkanaście lat). Nie
zawsze tekst rozprawy został zaktualizowany, dotyczy to zmian do art. 190 kp (na s. 198
jest mowa o granicy wieku 16 lat, na s. 212 – 15 lat).

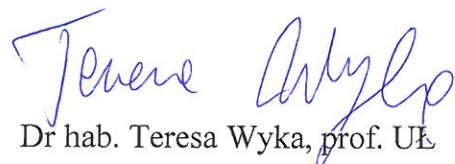
Materiał źródłowy, w oparciu o który praca została przygotowana należy ocenić jako
bardzo bogaty. Wprawdzie, w odróżnieniu od aktów prawnych (w sumie 73) i
orzecznictwa (125 poz.) pozycje literatury nie zostały policzone, to jednak jak to wynika

z ich wykazu , jest to kilkaset pozycji (s. 442 – 477) , w tym kilkanaście obcojęzycznych . Strona językowa rozprawy nie budzi większych zastrzeżeń.

6. Konkluzja

Wskazane w recenzji pewne usterki natury konstrukcyjnej i technicznej nie umniejszają jej wysokiej oceny merytorycznej. Uważam nawet, że praca ta zasługuje na publikację, po starannym przeprowadzeniu korekty autorskiej i uwzględnieniu uwag dotyczących zakresu i konstrukcji pracy.

W moim przekonaniu, recenzowana rozprawa mgr Moniki Rowińskiej nt. „ Mediacja jako metoda rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy” spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim, o których mowa w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tj. Dz.U. 2017, poz.1789) . Jest to opracowanie kompleksowe, oryginalne i samodzielne. Stanowi rozwiązanie istotnego problemu naukowego o dużym znaczeniu także dla praktyki stosowania prawa. Pani Doktorantka wykazała się szeroką wiedzą teoretyczną z zakresu wielu dziedzin prawa, a także umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. W związku z tym wnoszę o przeprowadzenie dalszych stadiów przewodu doktorskiego.


Dr hab. Teresa Wyka, prof. UŁ

