

Autoreferat

1. Imię i nazwisko.

Katarzyna Jadwiga Antolak-Szymanski

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

- Ukończenie studiów prawniczych na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego (obecnie Jana Pawła II), 2002 r. (ocena na dyplomie: bardzo dobry, tytuł pracy magisterskiej: *Umowa pośrednictwa w obrocie nieruchomościami*, promotor pracy prof. dr hab. Henryk Cioch).
- Ukończenie studiów doktoranckich na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego (2002-2008).
- Stopień naukowy doktora nauk prawnych w zakresie prawa nadany uchwałą Rady Wydziału Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II z dnia 23 września 2008 r. (tytuł rozprawy doktorskiej: *Mediacje sądowe w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym oraz możliwości rozwoju tej formy mediacji w Polsce*, promotor dr hab. Grzegorz Górski, prof. KUL, recenzenci: dr hab. Józef Skoczylas, prof. KUL, dr hab. Andrzej Wach, prof. UW).

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

- Zatrudnienie na stanowisku adiunkt na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS w Warszawie (od 01.10.2009 r.).

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 (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).

W niniejszym postępowaniu awansowym jako zasadnicze osiągnięcie, o którym mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wskazuję monografię pt. *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, wydaną w styczniu 2024 r., nakładem wydawnictwa Wolters Kluwer.

Monografia stanowi analizę rozwiązań prawnych oraz funkcjonowania mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych w Polsce. Problematyka ta nie została dotychczas przeanalizowana w formie monograficznej w polskim piśmiennictwie, co przyczyniło się

do eksploracji naukowej tematu. Ujęcie modelowe tytułowej problematyki, polega na zbadaniu kształtującego się w Polsce modelu dopuszczalności mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych, mając na względzie specyfikę tego rodzaju sporów oraz istotę tej formy ich rozwiązywania. W związku z tym, że ustawodawca, regulując mediację w Kodeksie postępowania cywilnego, nie wprowadził żadnych przepisów, które uwzględniałyby charakterystyczność sporów z zakresu indywidualnego prawa pracy, uznałam za istotne rozważenie odrębności mediacji w tego rodzaju sporach. Poczyniłam analizę, czy przyjęte rozwiązania są wystarczające w celu stosowania mediacji w tych rodzajach sporów oraz w jakim kierunku mediacje te powinny być kształtowane prawnie, żeby były wykorzystywane zgodnie z funkcją ochronną prawa pracy. Dla zrealizowania tego celu niezbędne było przede wszystkim rozważenie mediacji ze względu na charakter sporów pracowniczych, z odniesieniem się do polubownego podejścia ich rozwiązywania, bowiem ich specyfika, polegająca na dominacji pracodawcy, usprawiedliwia zróżnicowanie w zakresie uregulowań mediacji oraz zapewnienie standardów prowadzenia mediacji tego rodzaju sporów.

Z uwagi na treść monografia najpełniej wpisuje się w nurt nauki dotyczący alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów (*Alternative Dispute Resolution – ADR*). Temat został zbadany w kontekście prawa pracy oraz z uwzględnieniem aspektu proceduralnego instytucji w zakresie postępowania cywilnego. Z uwagi na potrzebę szerszej perspektywy oceny stosowania omawianej instytucji uwzględniłam ponadto prawny aspekt zarówno międzynarodowych, jak i unijnych regulacji. Moje zainteresowania badawcze sięgają do źródeł rozwoju instytucjonalnego mediacji jako formy ADR w USA, dlatego w celu przedstawienia modelu mediacji pracowniczych w Polsce, uznałam za doniosłe odniesienie się do przykładu amerykańskich regulacji w zakresie mediacji w tego rodzaju sporach.

Zasadniczym celem było wykazanie odrębności mediacji w sporach pracowniczych i potrzeby jej uwzględniania w ramach rozwiązań prawnych, nie tylko z uwagi na istotę tej formy rozwiązywania sporów, ale również specyfikę stosunków pracy. Mając na względzie różnorodność form ugodowego likwidowania sporów pracowniczych odniosłam się do usytuowania mediacji w systemie tych procedur. Dokonałam przy tym zbadania jaki wpływ na wyodrębnienie modelu mediacji mają wiążące Polskę umowy międzynarodowe i przepisy prawa unijnego oraz przepisy krajowe. Zasadnicze było dokonanie analizy podstaw prawnych funkcjonowania mediacji w sporach pracowniczych, w tym wstępne ustalenie dopuszczalności mediacji w tego rodzaju w sporach. Następnie istotne było rozważenie czy kształt przepisów postępowania mediacyjnego powinien uwzględniać zasadę ochrony pracownika jako uczestnika tej formy rozwiązywania sporów. Podjęcie się analizy powyższych problemów doprowadziło do przedstawienia kształtującego się modelu mediacji w sporach indywidualnych.

Wnioski jakie wygenerowałam to ustalenie, że dopuszczalne i uzasadnione jest, żeby indywidualne spory pracownicze były poddawane mediacji jako jednej z form ADR, co wynika ze swoistości tych sporów oraz zasady polubownego rozwiązywania sporów pracowniczych i przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. Rozwój mediacji w sporach pracowniczych jako odrębnej formy ich rozwiązywania jest uwarunkowany zachodzącymi zmianami w zakresie rozpowszechnienia korzystania z form ADR, na co wpływ mają zarówno zmiany w zakresie prawa międzynarodowego, jak i krajowego. Wiażące Polskę

umowy prawa międzynarodowego oraz prawo unijne wytyczają ogólne ramy w zakresie stosowania mediacji w sporach pracowniczych, które pozwalają określić jedynie podstawowe elementy odrębnego modelu rozwiązywania sporów. Pozostawiony zatem został duży margines swobody co do nadania kształtu procedurze mediacji w ramach regulacji krajowych. Kształt modelu prawnego i funkcjonowania mediacji powinien być uwarunkowany specyfiką prawa pracy, w tym ochronną funkcją przez co wpływać na odrębność tej formy rozwiązywania sporów w stosunku do sporów cywilnych.

Dokonanie analizy odrębności modelu mediacji w sporach pracowniczych w Polsce, miało służyć sformułowaniu teoretycznych fundamentów mediacji w kontekście charakterystyczności sporów indywidualnych, wyjaśnieniu stosowania tej formy rozwiązywania sporów i określeniu kierunków jej rozwoju, co może wpłynąć na praktyczne zastosowanie wyników dociekań, w tym wprowadzenie regulacji uwzględniających specyfikę tych sporów.

W pracy posługiwałam się przede wszystkim metodą dogmatyczną, poddając przedmiotowi analizy przepisy w zakresie mediacji oraz procesy tworzenia, stosowania i wykładni przepisów dotyczących mediacji w sporach pracowniczych. Ponadto pomocniczo posługiwałam się metodą badawczą analizy historyczno-prawnej przez uwzględnienie głównych kierunków zmian normatywnych i podstawowych tendencji legislacyjnych w odniesieniu do badanego tematu. Do analizy aktów prawa międzynarodowego, które regulują problematykę mediacji pracowniczej, zastosowałam odpowiednio metodę prawnoporównawczą, w celu realizacji funkcji poznawczej oraz interpretacyjnej. Regulacje umów międzynarodowych zaprezentowane zostały w celu przeprowadzenia ich analizy w zakresie mającym zastosowanie do mediacji pracowniczych. Natomiast ze świadomością zrezygnowałam z posłużenia się w szerszym zakresie metodą porównawczą odnośnie do przedstawienia jako przykładu analizy rozwiązań dotyczących mediacji pracowniczych w USA, ponieważ celem pracy nie było porównywanie modelu funkcjonującego w amerykańskim systemie z polskim, a zobrazowanie jako popularnego w stosowaniu, co przyczyniło się do części wniosków dotyczących rozwoju mediacji w sporach pracowniczych w Polsce.

Struktura pracy została podporządkowana wskazanym celom badawczym i została przedstawiona w formie sześciu rozdziałów merytorycznych, podzielonych na mniejsze jednostki redakcyjne. Rozdziały zostały poprzedzone wstępem. Na zakończenie zaprezentowałam wnioski końcowe.

W celu przedstawienia wyników rozważań podjętych w pracy istotne jest nawiązanie do ustaleń poczynionych w poszczególnych częściach pracy. Rozległość przeprowadzonych w monografii badań uniemożliwia zaprezentowanie wszystkich wniosków, które zostały sformułowane. Kluczowe dla autoreferatu wydaje się powołanie jedynie najważniejszych ogólnych konkluzji rozprawy.

Punktem wyjścia w pracy uczyniłam uwagi poświęcone pojęciu sporu indywidualnego jako rodzajowi sporów pracy. Niezbędne było również rozważenie specyfiki charakteru sporów powstających w miejscu pracy, ponieważ relacja pracodawca — pracownik, która opiera się co do zasady na równorzędności stron wynikającej z zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy, w rzeczywistości jednak różni się od przyjętej zasady, a w relacji tej dominującą stroną staje się pracodawca, któremu pracownik jest podporządkowany.

Wskazanie na specyficzne cechy sporów powstających w miejscu pracy miało ważne znaczenie, ponieważ doprowadziło do uznania istotności zastosowania mediacji w procesie ich rozwiązywania.

W drugim rozdziale pracy dokonałam analizy systemu procedur likwidowania indywidualnych sporów pracowniczych w celu ustalenia pozycji jaką zajmuje w nim mediacja. Po uprzednim wyjaśnianiu pojęcia „likwidowanie sporów”, dokonałam analizy i oceny dwóch dopuszczalnych modeli: sądowego i pozasądowego likwidowania sporów. Odniesienie się w niniejszej pracy do wyodrębnionych modeli likwidowania sporów pracowniczych, a w ich ramach poszczególnych procedur, miało na celu ukazanie kierunku polubownego ich rozwiązywania, w jakim zmierza ustawodawca, co ma przełożenie na zastosowanie mediacji w tego rodzaju sporach. Niezbędne przy tym było wskazanie zakresu zasady polubownego likwidowania sporów w prawie pracy, wynikającej z art. 243 k.p. Odnosząc postulat polubownego likwidowania sporów do mediacji, uznałam, że jest on realizowany w wyniku możliwości zawarcia ugody w tym postępowaniu. Niezbędne było uwzględnienie zagadnień dotyczących funkcji ochronnej prawa pracy w kontekście problematyki procedur likwidowania sporów. Na podstawie tych analiz sformułowałam stanowisko, że obowiązujące w odniesieniu do mediacji w sporach pracowniczych regulacje powinny respektować tę funkcję prawa pracy.

Pojęcie mediacji w sporach pracowniczych rozumianej jako jeden z alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów (ADR), poddałam analizie w rozdziale trzecim. Terminologia ADR jest analogicznie rozumiana w odniesieniu do różnych sporów, jednak w przypadku zastosowania tego określenia do problematyki rozwiązywania sporów pracowniczych na gruncie krajowym, nie jest powszechnie stosowana. Niezbędne zatem było zdefiniowanie oraz uwzględnienie usytuowania mediacji w systemie alternatywnych procedur rozwiązywania sporów. Sformułowałam wniosek, że mediacja jako forma rozwiązywania sporów posiada uniwersalną specyfikę, niezależną od rodzajów sporów, wiążącą się z występowaniem jej fundamentalnych cech, jakimi są dobrowolność, bezstronność i neutralność mediatora oraz poufność, przy uwzględnieniu różnych metod jej prowadzenia. Wywody przedstawione w tym rozdziale są ważne z uwagi na konieczność wypełniania przez mediację w sporach pracowniczych wymogów stawianych instytucjonalnie tej procedurze, z zagwarantowaniem podstawowych zasad tego sposobu rozwiązywania sporów. W tej części wykazałam, że mediacja w sporach pracowniczych, która może wyróżniać się ze względu na charakterystyczność poddawanych tej procedurze sporów, należy jednak do systemu ADR, dlatego powinna zachować fundamentalne zasady wynikające z istoty tej formy rozwiązywania sporów.

Kolejnym zadaniem, istotnym z uwagi na tematykę pracy, było dokonanie analizy podstaw prawnych wynikających z norm prawa międzynarodowego i unijnego w zakresie kształtowania procedury mediacji w sporach pracowniczych. Zostało to zrealizowane w rozdziale czwartym monografii, w którym rozważyłam w pierwszej kolejności regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące alternatywnych metod rozwiązywania sporów w sprawach pracowniczych. Dostrzegłam problem związany przede wszystkim z tym, że poza zaleceniem nr 130 z 1967 r., pozostałe konwencje i zalecenia koncentrują się na problematyce sporów zbiorowych, a zatem nie mają wyraźnego zastosowania do indywidualnych mediacji pracowniczych.

Zwróciłam szczególną uwagę, na problemy związane ze zmianą zaleceń nr 92 z 1951 r. i 130 z 1967 r., ewentualnie uzupełnieniem ich nowym instrumentem prawnym. Wskazałam, że w wyniku działań MOP opracowany został przewodnik pomocy technicznej „w celu stworzenia i usprawnienia systemów zapobiegania i rozwiązywania sporów oraz pomocy państwom członkowskim w ocenie ich systemów”, którego treść poddałam analizie. Powołałam się na rekomendacje zawarte w przewodniku w zakresie dopuszczalności i rodzajów systemów ADR oraz systemów zapobiegania i rozwiązywania sporów organizowanych przez pracodawców oraz zasady, które zostały uznane w Przewodniku za charakterystyczne dla wszystkich tych procedur (elastyczność, prostota/łatwość użytkowania, bezpłatność, zapobieganie, dobrowolność, profesjonalizm i niezależność). Wyjaśniłam przy tym, że wskazane w Przewodniku MOP zasady są odnoszone do wszystkich systemów rozwiązywania sporów, w tym obejmujących spory indywidualne spory pracy rozwiązywane na drodze mediacji. Rozważyłam w jakim zakresie standardy MOP (zawarte w konwencjach, zaleceniach i przewodnikach) zapewniają wiążące, międzynarodowe ramy dla mediacji pracowniczych, w szczególności w przypadku sporów indywidualnych. Zwróciłam uwagę, że MOP, uznając za istotną problematykę procedur rozwiązywania sporów, zamiast tworzyć nowe zasady w postaci konwencji lub sugestie w zaleceniach, koncentruje się na analizach porównawczych, w celu umożliwienia państwom członkowskim samodzielnego stosowania odpowiednich praktyk. Jednocześnie dostrzegłam, że inicjatywy MOP mają znaczenie, na co wskazuje treść przewodnika MOP, którego założeniem jest wypracowanie odpowiednich wskazówek, zgodnie z kontekstem konwencji i zaleceń, oraz zastosowanie ich do systemów rozwiązywania sporów zarówno w indywidualnych, jak i zbiorowych. Aplikowane ich jest możliwe w ramach poszczególnych ustawodawstw i działań państw w zakresie mediacji pracowniczey lub przez inne organy zajmujące się mediacją pracowniczą.

W dalszej części dokonałam analizy regulacji prawa europejskiego sensu largo jako tworzonego w ramach Rady Europy i Unii Europejskiej, wskazując na stanowisko sprowadzające się do popularyzowania alternatywnych metod rozwiązywania sporów oraz dopuszczalności mediacji jako formy rozwiązywania sporów pracowniczych.

Stwierdziłam, że podobnie jednak jak standardy MOP (ujęte w konwencjach, zaleceniach i przewodnikach), tak również rekomendacje Rady Europy nie stanowią wiążących regulacji dla mediacji w sporach pracowniczych. Są rodzajem wskazówek, które powinny być uwzględniane w zakresie zastosowania mediacji jako wyszczególnionej formy rozwiązywania sporów i powinny być brane pod uwagę przy wprowadzaniu rozwiązań w zakresie postępowań mediacyjnych w tych sporach.

Poddałam analizie działania legislacyjne Unii Europejskiej, zmierzające w kierunku rozpowszechniania alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Istotną uwagę poświęciłam dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (dalej: dyrektywa o mediacji z 2008 r.), mającej zastosowanie do transgranicznych „spraw cywilnych i handlowych, z wyjątkiem praw i obowiązków, którymi zgodnie z właściwym obowiązującym prawem strony nie mogą swobodnie dysponować.” W konsekwencji dokonanej analizy zbadałam w jakim zakresie przepisy tego aktu prawnego mają przełożenie na kształt modelu mediacji w sprawach pracowniczych w prawie krajowym. Ponadto zwróciłam uwagę na przyjęty przez Komisję Europejską odrębny dokument rangi aktu *soft law* – Europejski

kodeks postępowania dla mediatorów, który ustanawia zasady i standardy postępowania dla mediatorów, które mogą być stosowane również w sprawach z zakresu prawa pracy sporach pracowniczych. Dodatkowo zaznaczyłam, że prawodawca unijny w sporach konsumenckich w przepisach dyrektywy 2013/11/UE z dnia 21 maja 2013 r. w sprawie alternatywnych metod rozstrzygania sporów konsumenckich oraz zmiany rozporządzenia (WE) nr 2006/2004 i dyrektywy 2009/22/WE, wyznaczył podwyższone standardy w zakresie stanowienia, jak i organizowania tych procedur, mając na względzie szczególną pozycję konsumentów, czego nie poczyniono, jeżeli chodzi o regulacje dotyczące mediacji jako jednego z ADR w odniesieniu do pracowników, co wymagać powinno uwzględnienia. Analiza regulacji prawa Unii Europejskiej doprowadziła do stwierdzenia, że ustawodawca nie zdecydował się jak dotąd na wydanie odrębnej dyrektywy dotyczącej mediacji w sporach pracowniczych. Dopuszczalność mediacji w tej materii sporów została oceniona pozytywnie na gruncie dyrektywy o mediacji z 2008 r. Podkreśliłam, że przepisy tej dyrektywy nie są rozwiązaniami wystarczającymi w zakresie wytyczenia standardów w zakresie stanowienia przepisów oraz organizacji modelu mediacji w sporach pracowniczych. Wskazałam, że w odniesieniu do modelu mediacji w sporach pracowniczych powinny zostać ustanowione na gruncie europejskim podwyższone standardy prowadzenia postępowań mediacyjnych.

Wyraźnym przykładem odrębnego rozwoju mediacji w sporach pracowniczych jest system amerykański. Utrwalone doświadczenia w zakresie stosowania mediacji jako formy rozwiązywania sporów pracowniczych w USA potwierdzają charakterystyczność mediacji w tego rodzaju sporach, stanowiąc istotny przykład dla regulacji oraz praktyk europejskich jak również krajowych. Dlatego w rozdziale piątym dysertacji dokonałam analizy przykładu mediacji w sporach pracowniczych funkcjonującego w USA, który stanowi egemplifikację efektywnego rozwoju i wykorzystania tej instytucji. W wyniku przeprowadzonych badań przybliżyłam rozwiązania, które w sposób istotny wpłynęły na rozwój mediacji pracowniczych w USA. Zwróciłam uwagę na wykształcone w ramach tego modelu sposoby organizowania i prowadzenia mediacji, wielotorowo jako: mediacji prywatnej, instytucjonalnej, w ramach programów sądowych i administracyjnych oraz wewnętrznych programów mediacji organizowanych przez pracodawców. Zbadałam przy tym zróżnicowane formy mediacji (na przykładzie ewaluatywnych i facylitatywnych) oraz dopuszczalność mediacji obligatoryjnej. Z uwagi na specyfikę sporów dotyczących pracowników ważne okazało się przeanalizowanie stanowisk amerykańskiego orzecznictwa w kontekście oceny prawidłowości organizowania mediacji, z poszanowaniem jej zasad. Poczynione szczegółowe analizy przykładów zastosowania mediacji wewnątrzorganizacyjnych pozwoliły na przyjrzenie się tej, niezbyt jeszcze popularnej w Polsce, formie organizowania procedur rozwiązywania sporów w miejscu pracy oraz sformułowanie wniosków w zakresie diagnozy popularnego stosowania mediacji w sporach pracowniczych w USA. Wykształcony model polegający na funkcjonowaniu w strukturach pracodawców wewnętrznych systemów rozwiązywania sporów pracowniczych, stanowi wykorzystywaną alternatywę zamiast wszczynania postępowań sądowych. Przyczyny rozwoju tego modelu łączyły się również z możliwością nieponoszenia przez pracodawców odpowiedzialności za występujące w pracy naruszenia, w przypadku efektywnego funkcjonowania w ich strukturach wewnętrznych procedur rozwiązywania sporów pracowniczych. Jednym z efektów stosowania wewnętrznych procedur rozwiązywania sporów było ograniczenie aktywności związków

zawodowych z uwagi na przekonanie pracowników, że polityka pracodawcy skutecznie zajmuje się sprawami pracowników. Ponadto dostrzeżono, że przyczyniają się one do zapobiegania przemocy w pracy przez zwiększenie możliwości rozwiązywania problemów w miejscu pracy, efektywniejszego zarządzania i pracy zespołowej pracowników, wzmacniają kulturę organizacyjną przez poprawę morale, wyników i wizerunku firmy. Pracodawcy, mając na uwadze obciążenia związane z postępowaniami sądowymi, w mediacji dostrzegli bezpieczniejszy i szybszy sposób na osiągnięcie większej liczby ugodowych rozwiązań sporów, dzięki jej zastosowaniu przed wszczęciem postępowania sądowych.

Pomimo swoistości związanej zarówno z historią rozwoju mediacji w USA, jak też odmiennością systemu prawnego *common law*, niektóre rozwiązania analizowane w amerykańskim modelu mediacji pracowniczych, w związku ze specyfiką poddawanych tej formie rozwiązywania sporów, oceniałam jako możliwe do rozważania za uniwersalnie odnoszone również do rozwoju tej formy rozwiązywania sporów w Polsce.

W szóstym rozdziale pracy skoncentrowałam się na analizie dopuszczalności mediacji w sporach pracowniczych w ramach funkcjonującego w Polsce modelu. W celu dokonania oceny kształtu mediacji w indywidualnych sporach, wyszłam od deliberowania odnośnie do problematyki mediacji w sporach zbiorowych. Z perspektywy przedmiotowej problematyki uznałam bowiem za istotne rozważenie czy wykorzystanie obligatoryjnych mediacji w sporach zbiorowych może mieć wpływ na rozwój mediacji w sporach indywidualnych. Następnie wskazałam na sposób organizacji tej procedury rozwiązywania sporów zbiorowych oraz dokonałam jej analizy z uwzględnieniem fundamentalnych zasad mediacji. Zwróciłam uwagę na wyniki danych, które obrazują, że mediacja okazuje się skuteczną metodą rozwiązywania sporów zbiorowych, w znacznym stopniu wpływającą na ich zakończenie. Analiza doprowadziła do stwierdzenia, że rozwój mediacji w sporach zbiorowych może wpływać na zmianę podejścia w rozwiązywaniu ewentualnych sporów również o charakterze indywidualnym i stosowania mediacji. Korzystanie z obowiązkowej mediacji w sporach zbiorowych rozpowszechnia kulturę ugodowego rozwiązywania ewentualnych przyszłych sporów. Następstwem tego, iż pracodawca i pracownicy zdobywają w ramach mediacji zbiorowych pozytywne doświadczenia z jej przebiegu i efektów, w przyszłości powinni być zainteresowani skorzystaniem z polubownych sposobów rozwiązania oraz chętniej podejmować dialog. Dlatego przyjąłam, że obligatoryjna mediacja w sporach zbiorowych w sposób pośredni może wpływać również na popularyzację mediacji sporów indywidualnych pracy. Jednak zwróciłam uwagę, że przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych są zbyt ogólne i za istotne uznałam zarówno doprecyzowanie zasad w zakresie mediacji zbiorowych, jak również wymogów co kwalifikacji mediatorów w zakresie prowadzenia tego rodzaju mediacji. Powinno to przekładać się na rosnące zaufanie do instytucji i rozwój mediacji w sporach indywidualnych, na co wskazuje zaprezentowany przykład mediacji w USA, który potwierdza, że pozytywne doświadczenia mediacji zbiorowych mogą wpływać na profesjonalizację i upowszechnienie mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych.

W zasadniczej części rozdziału szóstego została dokonana analiza regulacji prawnych w zakresie mediacji wprowadzonych do przepisów kodeksu postępowania cywilnego oraz dopuszczalności zastosowania tych rozwiązań do mediacji indywidualnych sporów pracowniczych. Wnioski wypływające z tych rozważań należy uznać za istotne zarówno dla teorii, jak i praktyki mediacji w sporach pracowniczych. Analizą objęłam problematykę

związaną z brakiem kompleksowego uregulowania mediacji, ponieważ przepisy jej dotyczące stanowią jedynie ramy prawne stosowania tej formy rozwiązywania sporów. Konieczne było rozważenie czy stosowanie przepisów dotyczących mediacji w sprawach cywilnych, wpisuje się w realizację celu polubownego rozwiązywania sporów pracowniczych. Przyjęte rozwiązania poddałam ocenie, uwzględniając wymóg przestrzegania ochronnej funkcji prawa pracy oraz podstawowych zasad mediacji. Rozważając zastosowanie zasady dobrowolności mediacji przeanalizowałam dopuszczalność mediacji o charakterze obligatoryjnym w sporach pracowniczych. Natomiast w odniesieniu do zasady poufności mediacji, jej analiza została przeprowadzona przy zwróceniu uwagi na potrzeby w zakresie zapewnienia jej przestrzegania w szczególnych rodzajach sporów. W przypadku zasady bezstronności i neutralności mediatora, oprócz ich analiz, została rozważona problematyka konfliktu interesu mediatora w sporach pracowniczych oraz trudności w zakresie dochowania tych reguł, w tym zbalansowania nierównowagi stron.

Przedstawiłam modelowy podział na rodzaje mediacji, mogący mieć zastosowanie w sporach pracowniczych, wśród których wyróżniam: mediację tzw. sądową oraz mediację umowną. W ramach umownego rodzaju mediacji odrębnego zbadania wymagało zagadnienie klauzul mediacyjnych oraz ich dopuszczalności umieszczania w umowach o pracę. Problematyka ta została przeanalizowana z uwzględnieniem perspektywy i poszanowania interesów pracownika i pracodawcy oraz zagwarantowania prawa do sądu. Dodatkowego zbadania wymagał szczególny model obowiązkowych klauzul mediacyjnych w umowach o pracę. Została przeprowadzona krytyczna analiza takiego modelu w kontekście próby wdrożenia mediacji obligatoryjnych, gdyż okazałyby się przeszkodą w dochodzeniu roszczeń przed sądem, gdyby mediacja nie kończyła się ugodą.

Oddzielnie poddałam analizie model mediacji w sporach pracowniczych, nazwany wewnątrzorganizacyjnym, który nie został ustawowo wyodrębniony. Dookreśliłam pojęcie mediacji wewnątrzorganizacyjnych oraz przeanalizowałam możliwości ich zastosowania. W zakresie zagadnienia modelu mediacji wewnątrzorganizacyjnych w Polsce znacząco odniosłam się do problematyki ich zastosowania jako etapu przewidywanego w ramach tworzonych w miejscach pracy polityk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, co uzasadnione było rozwojem tej formy rozwiązywania sporów, skupiającym się na stosowaniu mediacji w ramach tych polityk.

Następnie przedstawiłam sposoby organizacji mediacji w sporach pracowniczych na gruncie obowiązujących regulacji, w tym wyboru i kwalifikacji mediatora, przebiegu i miejsca jej prowadzenia, dopuszczalnych i stosowanych metod oraz kwestii związanych z zakończeniem postępowania, z uwzględnieniem różnic w modelach mediacji umownym i sądowym. Z perspektywy mediacji w sporach pracowniczych rozważeniu poddałam problematykę przerwania biegu terminu przedawnienia roszczeń na skutek wszczęcia mediacji.

Ponadto przeprowadziłam dociekania na temat charakteru prawnego ugody mediacyjnej w sporach pracowniczych oraz dopuszczalności jej treści w aspekcie kontroli sądowej w ramach procedury zatwierdzenia ugody przez sąd. Istotnym do rozważania problemem było przy tym zbadanie zakresu swobody kontraktowania w mediacji z uwzględnieniem dodatkowej przesłanki — słusznego interesu pracownika, jaką powinien brać pod uwagę sąd przy ocenie podejmowanych czynności dyspozytywnych stron.

W ostatniej części pracy zebrałam wnioski końcowe, które stanowią podsumowanie konkluzji z badań przeprowadzonych w ramach analizy poszczególnych problemów. Przeprowadzone badania potwierdziły, że pomimo dopuszczalności mediacji, na gruncie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego nie uwzględniono specyfiki charakteru sporów pracowniczych. Podkreśliłam, że regulacje dotyczące mediacji tego rodzaju sporów powinny uwzględniać ich charakterystyczność. W przypadku stosunku pracy ochrona pracownika jako słabszej strony tego stosunku powinna być brana pod uwagę przez ustawodawcę, dlatego obecne regulacje w zakresie mediacji powinny tę ochronę uwzględniać i w odniesieniu do sporów pracowniczych, zapewniać standard ochrony prawnej również w mediacji.

Uznałam, że w przypadku kształtowania przepisów regulujących mediację jako sposób rozwiązywania sporów, wymaga nieodłącznej oceny czy regulacje te są wystarczające, jeżeli chodzi o ochronę pracownika. Ocena w tym zakresie powinna uwzględniać respektowanie następujących gwarancji: dobrowolności i fakultatywności tego postępowania w stosunku do drogi sądowej, ochrony pracownika przed ewentualnymi naciskami ze strony pracodawcy zarówno przy wyborze mediacji jako drogi rozwiązania sporu, jak i w trakcie jej stosowania; możliwości kontroli przez sąd pracy zawartych ugód mediacyjnych i ich wykonalności. W mediacji w sporach pracowniczych powinien być aplikowany podwyższony poziom ochrony pracownika, jeżeli chodzi o gwarancje jego sytuacji prawnej. Wskazałam, że w modelu mediacji pracowniczych istotne jest zapewnienie równego wpływu stron na postępowanie, w tym wybór mediatora przez strony i brak przyzwolenia na jednostronne wyznaczenie mediatora przez pracodawcę (np. w ramach mediacji wewnątrzorganizacyjnych). Mediator odgrywa szczególną rolę, mając wspomagać proces komunikacji w dojściu do porozumienia, przy uwzględnieniu swoistości relacji i związanym z nią zastosowaniem przepisów prawa pracy z jego ochronną funkcją. Dlatego krytycznie odniosłam się do rozwiązań w zakresie braku szczególnych wymagań co do kwalifikacji mediatorów. Nieustalenie wymogów dotyczących określonych kwalifikacji mediatorów, w tym przygotowania do prowadzenia mediacji, wiedzy z zakresu prawa pracy, doświadczenia zawodowego oraz mechanizmów kontroli jakości usług mediacyjnych, wzbudza uzasadnione zastrzeżenia odnośnie do zagwarantowania prawidłowego postępowania mediacyjnego w sporach pracowniczych. Pomimo że przepisy dyrektywy o mediacji z 2008 r. nie przewidują wprost szczególnych wymogów dotyczących minimalnych kwalifikacji mediatorów i ich certyfikacji, o czym decydują krajowi ustawodawcy, to jednak z ich treści (art. 4 pkt 1 i 2 dyrektywy o mediacji z 2008 r.) wynika, że państwa członkowskie powinny zapewniać skuteczne mechanizmy kontroli jakości świadczonych usług mediacyjnych, wspierać szkolenia mediatorów, aby zagwarantować stronom skuteczne, bezstronne i kompetentne prowadzenie mediacji. Podkreśliłam potrzebę zagwarantowania przez ustawodawcę krajowego specjalizacji i profesjonalizmu mediatorów w sporach pracowniczych poprzez wprowadzenie określonych wymogów, w tym posiadania wiedzy z zakresu prawa pracy i przygotowania do prowadzenia mediacji sporów pracowniczych.

Podniosłam, że w związku z analizowanymi zagrożeniami wiążącymi się z przewagą pracodawcy na etapie formułowania treści klauzul mediacyjnych, jednocześnie zakładając, że klauzule takie w umowach o pracę mogą być stosowane, należy dążyć do określenia standardów, które zakazywałyby zapisów niekorzystnych dla pracownika. Wynikające z treści umowy podjęcie działań mediacyjnych przez wstąpieniem na sądową drogę dochodzenia

roszczeń, generalnie nie może być ocenione jako naruszające prawo do sądu. Niemniej jednak powinny być zachowane odpowiednie ku temu przesłanki, wskazane między innymi w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE omówione w pracy.

Zaznaczyłam, że również rozwiązania w zakresie proponowanych przez pracodawców mediacji wewnątrzorganizacyjnych nie mogą być sprzeczne z przepisami obowiązującego prawa, w tym prawa pracy, jak również nie mogą ograniczać stronom prawa do sądu. Wewnętrzne procedury mediacyjne w sporach pracowniczych powinny pozostawać wiernie istocie mediacji oraz jej podstawowym zasadom, a także realizować funkcję ochronną. W obecnym stanie, z powodu nieuregulowania mediacji jako odrębnego postępowania w sporach pracowniczych, należy stosować przepisy Kodeksu postępowania cywilnego również w odniesieniu do mediacji wewnątrzorganizacyjnych. Potrzebne jest jednak doprecyzowanie zakresu dopuszczalności mediacji wewnątrzorganizacyjnych w przepisach prawa pracy, jak również ustalenie dodatkowych standardów prawidłowego ich organizowania, zgodnie z poszanowaniem fundamentalnych zasad mediacji oraz funkcji ochronnej.

W kontekście analizy problematyki związanej ze wszczęciem i prowadzeniem mediacji w sporach pracowniczych zwróciłam szczególną uwagę na niezbędny do rozwiązania problem zagwarantowania stronom swobodnego wyboru podejmowania próby rozwiązywania w drodze mediacji umownej sporów dotyczących również ustania stosunków pracy. Wymagane jest zastrzeżenie, że wszczęcie mediacji nie spowoduje utraty terminu do odwołania się od wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p. Pracownik, jak i pracodawca, powinni mieć zagwarantowane prawo dochodzenia swoich roszczeń przed sądem pracy, jeżeli ich spór dotyczący zakończenia stosunku pracy nie zostanie ugodowo zakończony w mediacji. W obecnym stanie prawnym nie zostało przewidziane, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. są zachowane w sytuacji wszczęcia mediacji na podstawie umowy oraz w ramach mediacji wewnątrzorganizacyjnej, co stwarza sytuację niepewności, jak również wiąże się z zagrożeniem utraty terminu do dochodzenia roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy na drodze sądowej.

Mediacje umowne i sądowe oraz wewnątrzorganizacyjne wykazują różnice w zakresie modeli organizacji, w tym przede wszystkim z uwagi na ich podstawę wszczęcia. Organizacja każdego z tych rodzajów mediacji pracowniczych, pomimo że nie została odrębnie uregulowana w przepisach, powinna odbywać się przy poszanowaniu dobrowolności, bezstronności i neutralności oraz poufności. Jednak zagwarantowanie i realizacja tych zasad powinno opierać się dodatkowo na poszanowaniu ochronnej funkcji procesowej. Za niewystarczające oceniłam gwarancje wynikające z przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące mediacji oraz podkreśliłam potrzebę wypracowania dodatkowych regulacji oraz standardów gwarantujących te zasady oraz respektujących specyfikę sporów pracy z uwzględnieniem wytyczonych w niniejszej monografii kierunków.

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

Moje pozostałe osiągnięcia naukowo-badawcze obejmują działalność publikacyjną, aktywny udział w konferencjach naukowych o charakterze zarówno międzynarodowym jak i krajowym oraz udział w naukowych projektach badawczych. Omówienie tych osiągnięć polega na charakterystyce zainteresowań naukowych z uwzględnieniem głównych nurtów badawczych publikacji oraz na wskazaniu niektórych, podstawowych wyników badań. Zanim przystąpię do wyodrębnienia i zaprezentowania głównych nurtów dorobku naukowo-badawczego chciałabym zaznaczyć, że prowadzone przeze mnie badania były dokumentowane publikacjami o różnicowanym charakterze, a mianowicie w postaci monografii, artykułów publikowanych na łamach recenzowanych i punktowanych czasopism oraz redakcją prac zbiorowych i opracowaniem ich części. Oprócz tego znaczna ilość moich opracowań została zamieszczona w pracach zbiorowych w postaci odrębnych rozdziałów. W moim dorobku znajdują się również teksty opublikowane w języku angielskim.

Realizowanie przeze mnie aktywności naukowo-badawczej po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych miało charakter przedmiotowo różnicowany w odniesieniu do nauki **alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów w zakresie mediacji**, jak również **wybranych zagadnień prawa pracy i postępowania cywilnego**. Prowadziłam również analizę porównawczą w zakresie określonych wątków z tych obszarów badań w odniesieniu do regulacji obowiązujących w USA. Podejmowane przeze mnie aktywności naukowe obejmowały również zagadnienia badawcze, które łączyły problematykę tych obszarów, scharakteryzowanych poniżej. Ponadto dodatkowym obszarem moich naukowych zainteresowań są zagadnienia związane z edukacją kliniczną jako postacią dydaktyki akademickiej.

Od października 2009 r. prowadzę działalność naukową na Uniwersytecie SWPS jako adiunkt na Wydziale Prawa. Aktywność naukową realizuję również z University of Pennsylvania (USA, Filadelfia), Uniwersytetem Turyńskim (Włochy, Turyn) i Europejskim Uniwersytetem Viadrina (Niemcy, Frankfurt nad Odrą).

Pierwszym i zasadniczym obszarem moich zainteresowań naukowych jest problematyka **mediacji jako alternatywnego sposobu rozwiązywania sporów**. Problematyka mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych, której poświęciłam przedłożoną opublikowaną w 2024 r. monografię wiąże się przede wszystkim z tematyką mediacji jako jednej z form ADR oraz problematyką prawa pracy i postępowania cywilnego. Monografia ta jest efektem kilkuletnich analiz i badań tytułowego zagadnienia.

Aktywność naukową w zakresie obszaru mediacji jako alternatywnego sposobu rozwiązywania sporów rozpoczęłam w trakcie studiów doktoranckich (2002-2008 r.) na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II. Podczas studiów doktoranckich odbyłam międzynarodowy staż (23.01.2006-25.09.2006) w ramach programu przewidującego zapoznanie się z instytucjami amerykańskiego systemu prawnego. Program dotyczył sądowych programów mediacji w sporach cywilnych. Staż zrealizowałam w United States District Court for the Middle District of Pennsylvania w Scranton oraz biurze Appellate Mediation in the Third Circuit w Filadelfii. W okresie od września do października 2006 r. odbywałam kwerendę w **University of Pennsylvania**, która dotyczyła zastosowania mediacji w sprawach cywilnych w ramach programów sądowych. W trakcie wizyty i kwerendy współpracowałam z prof. Penny Ellison oraz dr Marią Smolka-Day z University of Pennsylvania. Zebrane materiały oraz doświadczenie stażu posłużyły do przygotowania pracy

doktorskiej pt. *Mediacje sądowe w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym oraz możliwości rozwoju tej formy mediacji w Polsce*. Efektem tych działań było również opublikowanie artykułu na temat *An Analysis of the Development of Civil Mediation in the Courts of the United States* (Review of Comparative Law, V. 10-11, 2005-2006, Lublin 2008). W artykule dokonałam analizy genezy powstania programów mediacji sądowych w sprawach cywilnych w USA jak również ich organizacji. Przedstawiłam przyczyny powodzenia programów sądowych oraz odniosłam się do obowiązkowych (obligatoryjnych) form mediacji w ramach tych struktur, co miało istotne znaczenie z punktu widzenia wprowadzonych od 2006 r. do polskiego systemu prawnego mediacji w sprawach cywilnych. W dalszej swojej pracy naukowej kontynuowałam analizę problematyki nawiązującą do amerykańskich doświadczeń w zakresie alternatywnego rozwiązywania sporów.

Kontynuując zainteresowania naukowe we wskazanym nurcie opublikowałam rozdziały w pracach zbiorowych. W rozdziale zatytułowanym *Rola alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów w sporach o charakterze mniejszościowym*, [w]: *Prawa mniejszości narodowych*. T. Gardocka, J. Sobczak, (red.) Toruń, 2010, uzasadniłam istotną rolę jaką w rozwiązywaniu sporów o charakterze etnicznym odegrał rozwój ADR w tym mediacji w USA. Na zaproszenie SPP Iusititia w pracy zbiorowej pt. *Sąd dla obywatela - alternatywne rozwiązywanie sporów i rola sądów karnych*. A. Adamska-Gallant, J. Przygucki (red.) Warszawa 2010, opublikowałam rozdział na temat: *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach cywilnych w Polsce*, w którym dokonałam analizy problemów związanych z wdrożeniem i popularyzowaniem mediacji. Następnie w publikacji zawartej w pracy zbiorowej, w postaci rozdziału pt. *Prawo do sądu a obligatoryjność mediacji w amerykańskim systemie prawnym*, [w]: *Amerykański system ochrony praw człowieka. Aksjologia - instytucje – efektywność*, Jaskiernia Jerzy (red.), 2015, przedstawiłam w poglądowy sposób problematykę amerykańskich rozwiązań proponujących organizację obligatoryjnych mediacji sądowych, dokonując ich oceny w zakresie poszanowania prawa do sądu.

Następnie prowadziłam badania naukowe na temat polubownego rozwiązywania sporów pracowniczych w Polsce, w ramach realizowanego projektu ze środków statutowych Uniwersytetu SWPS (2013-2014). W wyniku realizacji tego projektu zainicjowałam i byłam organizatorką międzynarodowej konferencji pt. *Mediacja oraz inne polubowne formy rozwiązywania sporów pracowniczych* (patronaty: Minister Sprawiedliwości, Minister Pracy i Polityki Społecznej; 23 października 2014 r., Uniwersytet SWPS). Efektem projektu była istotna z punktu widzenia prowadzonej działalności naukowej, praca zbiorowa której byłam współredaktorem: *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, wraz z prof. A. Górą-Błaszczkowską, (Warszawa 2015). Praca zbiorowa była pierwszym zbiorem wypowiedzi przedstawicieli doktryny, kompleksowo ujmującym zagadnienia poszczególnych rodzajów pozasądowych sposobów rozwiązywania sporów pracowniczych. W publikacji tej, w ramach odrębnego rozdziału, zawarłam analizę pt.: *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach pracowniczych. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*. W opracowaniu przedstawiłam stan wykorzystania tej formy rozwiązywania sporów analizując obowiązujące regulacje prawne, w tym odnosząc się do problemu dopuszczalności klauzul mediacyjnych w umowach o pracę; sformułowałam postulaty *de lege ferenda*, z których część została wdrożona przez ustawodawcę (np. w kontekście niewliczania czasu prowadzenia mediacji do czasu postępowania cywilnego).

Kontynuując moją aktywność naukową z University of Pennsylvania, odbyłam wizytę studyjną w listopadzie 2017 r. współpracując z prof. Penny Ellison oraz prof. Douglasem Frenkelem, będącymi jednocześnie mediatorami. Wizyta była realizowana w ramach projektu badawczego *Mediacje w sprawach pracowniczych – rozwój i aktualne wykorzystanie w USA* (2016/2017), realizowanego ze środków Badań Naukowych Uniwersytetu SWPS. Wyniki badań oraz zebrane dzięki współpracy z tą instytucją naukową materiały miały istotny wpływ na dalszą aktywność naukową, w tym przygotowanie artykułów *Mediation in Polish Labour Law: Comparing its Evolution and Development to Labour Mediation in EU and US Law*, (Review of Comparative Law, Volume XXXIV, 2018); *The Role of Unions in American Labour Mediation*, ("Lavoro e diritto", a. XXXIV, n. 1, inverno 2020) oraz monografii wskazanej jako podstawowe osiągnięcie w niniejszym postępowaniu: *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, w szczególności jej rozdziału piątego dotyczącego analizy modelu dopuszczalności mediacji pracowniczych w USA.

W omawiany nurt mojej aktywności naukowej wpisuje się również istotna z punktu widzenia nauki w zakresie ADR praca zbiorowa pod moją redakcją *Mediacje obligatoryjne*, (Warszawa 2017). W książce opublikowałam obszerne opracowanie na temat: *Zasada dobrowolności a dopuszczalność mediacji obligatoryjnych – analiza de lege lata i de lege ferenda*, a także przedstawiłam *Wnioski z analiz prawnych, interdyscyplinarnych oraz międzynarodowych*. Z uwagi na podejmowane przez prawodawców w krajach europejskich (np. we Włoszech) próby wprowadzania regulacji wdrażających modele obowiązkowego uczestnictwa w mediacji niektórych sporów, doniosłe było zbadanie tej formy mediacji, jak również analiza możliwości wykorzystania jej form z uwzględnieniem doświadczeń amerykańskich. W wyniku analiz opracowałam wnioski w zakresie dopuszczalności form mediacji obligatoryjnych w kontekście regulacji UE oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE. Badania prowadziłam w ramach projektu: *Obligatoryjne formy mediacji we włoskim systemie prawnym* (2015/2016) realizowanego z funduszu Badań Naukowych Środków Statutowych Uniwersytetu SWPS.

Przy realizacji powyższego projektu swą aktywność naukową realizowałam zarówno w macierzystej jednostce naukowej jak i w **Uniwersytecie Turyńskim**, gdzie odbyłam wizytę studyjną i dokonałam kwerendy w zakresie badań, współpracując z prof. Eleną D'Alessandro (9-14 maja 2016 r.). Efektem realizacji projektu było zainicjowanie i zorganizowanie przeze mnie, przy udziale prof. D'Alessandro, znaczącej interdyscyplinarnej (z udziałem prawników, kulturoznawców i psychologów) międzynarodowej konferencji naukowej: *Obligatoryjna mediacja – najnowsze analizy i perspektywy rozwoju* (pod patronatem Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury, 8 listopada 2017 r., Uniwersytet SWPS).

We wskazany nurt zainteresowań naukowych wpisuje się również współautorstwo komentarza: *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, K. Antolak-Szymanski, O. M. Piaskowska, (Warszawa 2017). W publikacji tej, w ramach komentarzy do 12 artykułów k.p.c. dotyczących mediacji, dokonana została obszerna analiza na tle aksjologicznych podstaw obowiązywania tych przepisów. Istotną wartością komentarza jest również rozpatrywanie polskich regulacji z uwzględnieniem unijnych rozwiązań. W zakresie komentowanych przepisów podejmowałam analizę zarówno samej istoty instytucji mediacji (np. w kontekście jej fundamentalnych zasad, roli mediatora) jak również w aspekcie procesowym. Dlatego też

praca ta ma charakter łączący zainteresowania naukowe zarówno z nurtu mediacji jako ADR jak również postępowania cywilnego.

Aktywność naukową prowadziłam realizując współpracę z **Europejskim Uniwersytetem Viadrina** we Frankfurcie nad Odrą (wizyta studyjna: czerwiec 2018). Na zaproszenie prof. Evy Kocher oraz prof. Ulli Gläßer brałam udział w spotkaniach grupy naukowców oraz międzynarodowej konferencji *Mediation moves* (3-6 październik 2018, Europejski Uniwersytet Viadrina). Powstała praca zbiorowa, będąca wynikiem inspiracji spotkaniami oraz konferencją: *Mediation moves – concepts, systems, people*, U. Gläßer, L. Adrian, N. Aleksander (red.), (Frankfurt am Main, 2022). W ramach tej publikacji opracowałam rozdział pt.: *Moving Employment Mediation into the Gig Economy*. Publikacja ta wpisuje się w nurt zarówno problematyki mediacji jak również prawa pracy, ponieważ dokonałam analizy możliwości stosowania mediacji w tradycyjnych stosunkach zatrudnienia, różnic pomiędzy tradycyjnym zatrudnieniem a *gig economy* ze zwróceniem uwagi na wykorzystanie mediacji z koniecznością zachowania jej istoty oraz wypracowania modelu dostosowanego do nowych form świadczenia pracy.

Odnosnie do problematyki ugód mediacyjnych, na zaproszenie Ministerstwa Sprawiedliwości (MS) uczestniczyłam w zespole prowadzącym prace nad podręcznikiem pisania ugód mediacyjnych w sprawach cywilnych i gospodarczych przygotowywanym przez MS pod redakcją Pani dr Anety Jakubiak-Mirończuk. W *Podręczniku pisania ugód mediacyjnych w sprawach cywilnych i gospodarczych* (2019) opracowałam część pt.: *Ugody w sprawach z zakresu prawa pracy*, (wraz z dr M. Grudziecką, SSO M. Sawą). Opracowana robocza wersja podręcznika została udostępniona na oficjalnej stronie MS.

Na temat zagadnienia mediacji w zakresie problematyki przygotowania i kwalifikacji mediatorów opublikowałam we współautorstwie z M. Cărbas artykuł, *The Qualifications of Mediators In Civil Matters, Including Employment Disputes, In Poland And Romania*, (Review of European and Comparative Law, 2023: number 2, volume 53). Dokonałam analizy polskich regulacji z uwzględnieniem wymogów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych. Wraz ze współautorem opracowałam krytyczne wnioski dotyczące obecnego stanu rozwiązań prawnych oraz problemów związanych z brakiem szczegółowego określenia kwalifikacji mediatorów w sporach cywilnych, w tym pracowniczych.

Jak wskazałam na wstępie, drugim nurtem mojej aktywności naukowej jest problematyka mediacji jako ADR związana z zagadnieniami z zakresu **prawa pracy**. Część tej aktywności naukowej jest zorientowana na zagadnienia dotyczące polubownych form rozwiązywania sporów, jak rozdziały w pracach zbiorowych: *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach pracowniczych. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, [w]: *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, A. Góra-Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski (red.), Warszawa 2015, oraz *Moving Employment Mediation into the Gig Economy*, [w]: *Mediation moves – concepts, systems, people*, U. Gessler, L. Adrian, N. Aleksander (red.), Frankfurt am Main 2022.

W ramach tego nurtu należy wskazać na artykuł pt.: *Mediation in Polish Labour Law: Comparing its Evolution and Development to Labour Mediation in EU and US Law*, (Review of Comparative Law, Volume XXXIV, 2018). Tekst stanowi komparatystyczną analizę

rozwoju mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy uwzględniając prawodawstwo amerykańskie i UE. Kolejnym artykułem w tym nurcie jest napisany we współautorstwie z Ch. Szymanskim tekst: *The role of unions in American labor mediation*, "Lavoro e diritto" 1/2020. Wraz ze współautorem podjęłam się analizy znaczenia roli związków zawodowych w mediacji sporów zbiorowych w USA, z odniesieniem się do analizy historycznej roli oraz obecnie istotnie zmniejszającego się znaczenia związków zawodowych. W ramach podjętych badań wypracowane zostały wnioski oraz konkluzja, że jednym ze sposobów odbudowania autorytetu związków zawodowych zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawcy może być ich dodatkowe zaangażowanie w usługi mediacyjne.

Wskazuję również na artykuł w tym nurcie, pt: *Historyczne uwarunkowania instytucji mediacji sporów zbiorowych w Stanach Zjednoczonych*, (Miscellanea Historico-Iuridica, Zeszyt 1, tom XXIII). Artykuł powstał w wyniku badań prowadzonych przy przygotowywaniu monografii *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, w zakresie zagadnień dotyczących rozwoju modelu mediacji pracowniczych w USA. W tekście tym prześledziłam genezę fenomenu popularności mediacji w USA, który swoje korzenie ma w rozpoczęciu stosowania tej formy w rozwiązywaniu sporów zbiorowych. We wnioskach zidentyfikowałam czynniki, które historycznie do tego rozwoju doprowadziły.

Aktywność naukowa w zakresie problematyki prawa pracy została również skierowana na inne zagadnienia z tej dziedziny. Przykładem zróżnicowanych form zatrudnienia dziennikarzy zajęłam się przygotowując tekst: *Charakter prawny zatrudnienia dziennikarzy*, będący rozdziałem pracy zbiorowej [w]: *Czy istnieje IV władza? Wolność prasy w teorii i praktyce*. Teresa Gardocka, Jacek Sobczak (red.) Toruń, 2010.

Ze względu na zainteresowania naukowe również zbiorowym prawem pracy zajmowałam się problematyką prawa do strajku. Napisałam we współautorstwie z Ch. Szymanskim artykuł pt.: *Markets and Politics: The Regulation of The Right to Strike in The United States and Poland*, Themis Polska Nova, 2012, 2 (3). Mój zakres obejmował odniesienie się do stanu regulacji w zakresie prawa do strajku w polskim ustawodawstwie oraz współtworzenie koncepcji artykułu, hipotezy badawczej oraz opracowanie wniosków.

Istotną aktywnością naukową w zakresie problematyki nurtu prawa pracy jest udział w opracowaniu komentarza do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (K. Antolak-Szymanski, T. Niedziński: *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, C.H. Beck). Opracowałam część komentarza przepisów w ramach poszczególnych rozdziałów tej ustawy: rozdziału pierwszego dotyczącego organizacji Państwowej Inspekcji Pracy, rozdziału trzeciego dotyczącego zakresu działania organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz rozdziału piątego dotyczącego pracowników Państwowej Inspekcji Pracy (artykuły: 1-9, 17-20, 38-70).

Ponadto chciałam dodać, że w nurcie prawa pracy pozostaje poruszona przeze mnie problematyka w artykule *Out-of-court resolution of employment disputes in Poland*, który został przyjęty do druku w wydaniu specjalnym czasopisma *Diritti Lavori Mercati International* (2024, special issue, 1), redagowanym przez M. Esposito i S. Rusciano pt.: *Labour Disputes Resolution in Europe in the light of the 50th Anniversary of the Italian Reform*. W artykule została poddana analizie między innymi ustanowiona przez ustawodawcę zasada polubownego rozwiązywania sporów pracowniczych w kontekście jej realizacji

wskutek oferowanych przez polskiego ustawodawcę pozasądowych form rozwiązywania sporów, ze wskazaniem ich funkcji oraz zakresu wykorzystania.

Natomiast w ramach nurtu naukowych zainteresowań związanych z tematyką **postępowania cywilnego**, zajmowałam się problematyką w zakresie związanym z postępowaniem mediacyjnym. Należy wskazać na rozdziały, które ukazały się w pracach zbiorowych. Tekst pt. *Wpływ czasu trwania mediacji na przewlekłość postępowania sądowego w sprawach cywilnych*, został opublikowany w pracy zbiorowej pod *Przewlekłość postępowania sądowego*, O. M. Piaskowska, P. Piesiewicz (red.) (Warszawa 2018, wyd. Wolters Kluwer). W opracowaniu uwzględniłam istotne zmiany przepisów Kodeksu postępowania cywilnego wprowadzone ustawą nowelizującą która weszła w życie 1 stycznia 2016 r., które scharakteryzowałam, dokonując ich porównania z uprzednio obowiązującymi, w kontekście wpływu czasu trwania mediacji na długość postępowań sądowych, z uwzględnieniem prawa UE oraz stanowisk Trybunału Sprawiedliwości UE.

W ten nurt badawczy wpisuje się również rozdział pt.: *Dowód z zeznań świadka a gwarancja poufności mediacji w sprawach cywilnych*, który został opublikowany w pracy zbiorowej pod red. T. Gardockiej, D. Jagiełły: *Dowody w postępowaniach sądowych* (Warszawa 2018, wyd. C.H. Beck). W przypadku instytucji mediacji dopuszczalność dowodu z zeznań świadka została uregulowana w sposób szczególny, dlatego zwróciłam uwagę na ograniczenia przeprowadzenia dowodu z zeznań mediatora oraz innych osób uczestniczących w mediacji, w obliczu realizacji zasady poufności mediacji.

Do kwestii dotyczących problemów związanych ze stosowaniem przepisów postępowania cywilnego w zakresie mediacji w sporach cywilnych w znaczącym zakresie odniosłam się w formie komentarzy do Kodeksu postępowania cywilnego w pracy pt.: *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz* (Warszawa 2017, red. Wolters Kluwer). W szczególności ustosunkowałam się do procesowych gwarancji zasad mediacji (dobrowolności, bezstronności i niejawności), podstaw wszczęcia (umowy o mediację, postanowienia sądu o skierowaniu stron do mediacji), wyboru i wyznaczenia mediatora oraz jego kwalifikacji, jak również sposobu prowadzenia mediacji, czasu trwania, wymogu posiedzenia mediacyjnego oraz protokołu z mediacji i obowiązków mediatora wobec sądu, jak również przesłuchania mediatora w charakterze świadka. Komentarz był oczekiwaną na rynku wydawniczym publikacją z zakresu tytułowej problematyki, z uwagi na potrzebę odniesienia się do regulujących mediację przepisów Kodeksu postępowania oraz licznych wątpliwości interpretacyjnych z nimi związanych.

Znaczącą aktywność naukową poświęciłam zagadnieniu międzynarodowej jurysdykcji. Badania w tym zakresie prowadziłam w ramach kontynuacji współpracy naukowej z **Uniwersytetem Turyńskim** i prof. Eleną D'Alessandro z tejże jednostki naukowej. W latach 2019-2021 jako kierownik projektu z ramienia Uniwersytetu SWPS, byłam jednocześnie członkiem międzynarodowego zespołu badawczego w ramach realizacji projektu z programu - Horyzont 2020. Realizacja projektu koordynowanego przez Uniwersytet Turyński odbywała się w wyniku działań konsorcjum sześciu europejskich uniwersytetów: Università degli studi di Torino (Włochy) (koordynacja), University of Aix-Marseille, (Francja), University of Munich, University of Passau, (Niemcy), Uniwersytet SWPS (Polska), University of Maribor, (Słowenia), University Complutense of Madrid, (Hiszpania) (Grant agreement no. 806937 – JUST-AG-2017/JUST-JTRA-EJTR-AG-2).

Celem projektu była analiza i opracowanie wybranego orzecznictwa, przeprowadzenie interaktywnych seminariów w języku polskim i angielskim dla prawników w Polsce i krajach partnerskich, w zakresie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych oraz w rozporządzenia nr 2201/2003 z dnia 27 listopada 2003 r. dotyczącego jurysdykcji oraz uznawania i wykonywania orzeczeń w sprawach małżeńskich oraz w sprawach dotyczących odpowiedzialności rodzicielskiej. Partnerstwo zawiązane w ramach projektu pomiędzy uniwersytetami i środowiskami prawników z sześciu różnych państw członkowskich umożliwiło bezpłatne szkolenia dla prawników oraz zaoferowało instrumenty do samokształcenia. Poszczególne moduły koncentrowały się na kluczowych tematach w zakresie jurysdykcji z rozporządzenia nr 1215/2012 (Bruksela I), a także rozporządzenia nr 2201/2003 (Bruksela II). W celu ułatwienia procesu samokształcenia, konsorcjum stworzyło innowacyjny zestaw filmów w siedmiu oficjalnych językach UE na tematy objęte szkoleniem. Efektem publikacyjnym projektu jest opracowana w ramach grantu praca zbiorowa – studium przypadków, sporządzona w języku angielskim: *“LAWtrain” SELF-LEARNING HANDBOOK on Brussels I Recast and Brussels II bis Regulations*, Elena D’Alessandro (red.), (G. Giappichelli Editore, Torino 2020). W tej publikacji opracowałam część dotyczącą: *Jurisdiction over Child Custody and Abduction Issues, Case 1*, oraz *Case 2*.

Swoją aktywność naukową oprócz badań finalizowanych publikacjami prowadziłam poprzez przygotowywanie licznych wystąpień na konferencjach o charakterze międzynarodowym i krajowym, których tematyka była powiązana z analizowanymi w ramach poszczególnych nurtów badań problemami. Szczegółowy wykaz wystąpień został wskazany w dokumencie: Załącznik nr 4 - *Wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny*.

Czwartym obszarem podjętych przeze mnie badań są zagadnienia związane z **edukacją kliniczną** jako formą dydaktyki akademickiej. W tym obszarze brałam udział jako członek zespołu w interdyscyplinarnym projekcie badawczym *Studencka Poradnia Prawna – analiza profilu klienta uniwersyteckich poradni prawnych* (2016/17) zrealizowanym z Funduszu Rozwoju Badań Naukowych (FRBN). Wyniki projektu zostały zaprezentowane podczas zorganizowanej konferencji - XXVII Ogólnopolskiej Konferencji Uniwersyteckich Poradni Prawnych, *Profil klienta studenckich poradni prawnych*, (8-9 kwietnia 2017 r.) w Uniwersytecie SWPS.

W ramach zainteresowań badawczych problematyką nauczania klinicznego, czynnie uczestniczę w cyklicznych konferencjach naukowych o charakterze międzynarodowym i krajowym, współorganizowanych przez ośrodki naukowe wraz z Fundacją Uniwersyteckich Poradni Prawnych. Uczestniczyłam również w międzynarodowych projektach badawczych w zakresie rozwoju edukacji klinicznej. Chciałam przy tym zwrócić szczególną uwagę na udział w międzynarodowym projekcie *Promowanie sprawiedliwości społecznej poprzez współpracę między organizacjami pozarządowymi a poradniami prawnymi na Białorusi, w Polsce i Szwecji*, który był realizowany przez The Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law (RWI) w Lund University (Szwecja), Fundację Uniwersyteckich Poradni Prawnych i dotyczył analizy roli klinik prawa w promowaniu praw człowieka i sprawiedliwości społecznej (2022/23). W ramach realizacji projektu odbyłam między innymi

wizytę studyjną w Lund organizowaną przez The Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law (RWI) w Lund University (27-29 października 2022 r.), podczas której w ramach powołanego warsztatowego zespołu dokonywaliśmy analizy metod oraz sposobów współpracy uczelni i społeczeństwa obywatelskiego w celu promowania praw człowieka i sprawiedliwości społecznej.

Ponadto wzięłam udział w realizacji projektu Fundacji Uniwersyteckich Poradni Prawnych - ENEMLOS. Podstawowym celem projektu była poprawa perspektyw absolwentów prawa, poprzez wdrożenie najnowocześniejszych metod w praktycznej edukacji klinicznej w wyniku organizacji stacjonarnych poradni dla klientów. Projekt dotyczył wsparcia edukacji na uczelniach w Czarnogórze i Kosowie w sposób, który poprawi jakość edukacji i umożliwi studentom zdobywanie wiedzy poprzez praktyczne doświadczenia. Uczestniczyłam w wizytach studyjnych na uniwersytetach w Czarnogórze i Kosowie oraz zorganizowałam wizyty kadry akademickiej z tych uczelni na Uniwersytecie SWPS (University of Montenegro, University of Haxhi Zeka, Kosovo). Ponadto przeprowadziłam dla przedstawicieli klinik prawa w Czarnogórze i Kosowie seminaria na temat problematyki funkcjonowania poradni prawnych w formie on-line oraz koncepcji pracy prawników pro bono (2021-2022).

Podkreślenia wymaga, że moja aktywność naukowa dostrzegana jest w doktrynie. Moje publikacje przytaczane są m. in. w renomowanych **komentarzach** (T. Ereciński [w:] P. Grzegorzczuk, J. Gudowski, K. Markiewicz, M. Walasik, K. Weitz, T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, LEX/el. 2022; T. Wiśniewski, H. Dolecki, I. Gromska-Szuster, A. Jakubecki, J. Klimkowicz, K. Knoppek, G. Misiurek, P. Pogonowski, T. Radkiewicz, T. Zembrzusi, T. Żyznowski [w:] T. Wiśniewski, H. Dolecki, I. Gromska-Szuster, A. Jakubecki, J. Klimkowicz, K. Knoppek, G. Misiurek, P. Pogonowski, T. Radkiewicz, T. Zembrzusi, T. Żyznowski, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Artykuły 1–366*, Warszawa 2021; M. Wilbrandt-Gotowicz [w:] M. Jaśkowska, A. Wróbel, M. Wilbrandt-Gotowicz, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu postępowania administracyjnego*, LEX/el. 2023; P. Ryłski (red. nacz.), A. Olaś (red. cz. III) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Wyd. 2, Warszawa 2023; R. Hauser, M. Wierzbowski (red.), *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*. Wyd. 8, Warszawa 2023; T. Wiśniewski (red.), *Postępowanie sądowe w sprawach cywilnych z udziałem przedsiębiorców. System Prawa Handlowego. Tom 7*. Wyd. 2, Warszawa 2013).

Teksty naukowe mojego autorstwa są również cytowane w innych publikacjach naukowych w tym **rozdziałach prac zbiorowych i monografiach** (m. in. *Prawo nowych technologii*, red. K. Flaga-Gieruszyńska, J. Gołaczyński, Warszawa 2021; *Mediator w polskim porządku prawnym*, M. Myślińska, 2018; M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Warszawa 2022; *Postępowanie cywilne - wprowadzone i projektowane zmiany 2019*, red. G. Jędrejek, S. Kotas, F. Manikowski, Warszawa 2019; *Realizacja zasady dobra dziecka w mediacji w sprawach dotyczących wykonywania władzy rodzicielskiej i kontaktów*, red. J. Mucha, Warszawa 2021; *Tajemnica adwokacko-radcowska i notarialna oraz inne środki ochrony zaufania w postępowaniu cywilnym*, red. S. Cieślak, Warszawa 2022; A. Kocot-Łaszczyca, G. Łaszczyca, *Mediacja w ogólnym postępowaniu administracyjnym*, WKP 2018) oraz **artykułach** (m. in. E. Bieńkowska, *O unormowaniu mediacji w sprawach karnych*, Prok.i Pr. 2012, nr 1; P. Dolniak, *Dobrowolny charakter*

mediacji w sprawach cywilnych – rozważania w przedmiocie nieskuteczności polskich regulacji na tle rozwiązań włoskich i greckich, PS 2024, nr 1; J. Derlatka, *Zawezwanie do próby ugodowej a przerwanie biegu przedawnienia roszczenia*, PS 2019, nr 6; B. Mądrzycki, *Mediacja w prawie pracy - fikcja czy fakt?*, PiZS 2021, nr 10; A. Przybyłowicz, *O uprawnieniach inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy - uwagi de lege lata i de lege ferenda*, PiZS 2021, nr 5; A. Cybulko, *Mediator in criminal and civil proceedings*, Ius Novum 2017, nr 4; A. Kalisz, A. Serhieieva, *The development of Mediation in Poland and Ukraine: a Comparison and Prospects for experience exchange*, St.Iur.Lubl. 2023, nr 3).

Ponadto warto wskazać, że w ramach szeroko rozumianej działalności naukowej na prośbę czasopism naukowych: Praca i Zabezpieczenia Społeczne, Roczniki Nauk Prawnych KUL, Samorząd Terytorialny oraz Klinika, przygotowywałam recenzje artykułów naukowych.

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

Osiągnięcia dydaktyczne:

- **Działalność dydaktyczną prowadzę nieprzerwanie od października 2009 r. na Uniwersytecie SWPS.** Moje doświadczenie dydaktyczne na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS obejmuje zajęcia z następujących przedmiotów: Prawo pracy (wykład, ćwiczenia), *Mediation and conflict resolution* (konwersatorium), Wprowadzenie do ADR, Klinika prawa pracy (warsztat), Prawnik w mediacji – Zasady i cel mediacji (konwersatorium), Strajk i inne formy protestów pracowniczych, Studencka Poradnia Prawna (warsztat), Tutoring, Seminarium dyplomowe. W ramach seminariów doktoranckich na Uniwersytecie SWPS prowadziłam zajęcia dotyczące problematyki mediacji pracowniczych.

- **Współpracowałam z Centrum Prawa Amerykańskiego przy Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II** prowadząc zajęcia w języku angielskim: *Mediation in USA* (2009-2014).

- **Brałam udział w programach wymiany akademickiej ERASMUS PLUS.** Odbylam wizyty w:

- University of Molise, Campobasso, Włochy, poprowadziłam seminarium dla doktorantów na temat: *The legality of mediation in labor cases in Polish and EU law*; wrzesień 2015 r.
- Uniwersytet Babe -Bolyai w Cluj Napoca, Rumunia, przeprowadziłam seminarium dla studentów LL.M na temat: *Overview of the system of Polish labour law (Current issues: discrimination and “mobbing”; civil contracts vs. labour contracts; EU labour law and Polish labour law)*; maj 2017 r.
- Atma Jaya Catholic University of Indonesia, Jakarta; Przedstawiłam dwa wykłady pt. *Analiza procedur ADR w polskim systemie prawnym; Charakterystyka wykorzystania mediacji sądowych i umownych w sprawach cywilnych w Polsce* oraz seminarium

dotyczące funkcjonowania klinik prawa na uniwersytetach w Polsce w Indonezji; kwiecień 2019 r.

- Jestem autorką projektu wprowadzenia do programu studiów na kierunku prawo na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS zajęć: **Prawnik w mediacji**, **Prawnik w arbitrażu**, które są realizowane we współpracy z ekspertami praktykami z Polskiego Centrum Mediacji oraz Sądu Arbitrażowego przy Konfederacji Pracodawców Lewiatan, po wcześniejszym nawiązaniu współpracy i zawarciu umów w zakresie certyfikowania zajęć (od 2020 r.).
- **Ukończyłam program europejski MISTRZOWIE DYDAKTYKI (2017 – 2022).** Program był realizowany w ramach środków UE i Ministerstwa Edukacji i Nauki. W wyniku realizacji programu uzyskałam Certyfikat ukończenia kursu kompetencji dydaktycznych w zakresie tutoringów na Uniwersytecie w Ghent w Belgii, obytego w ramach wizyty studyjnej 9 - 13 May 2022 oraz przeprowadziłam 90 godzin tutoringów.
- Nawiązałam współpracę z **Uniwersytetem w Syracuse (USA)** w zakresie rozwoju edukacji klinicznej. Na zaproszenie kierowniczkę sekcji wspierającej weteranów (*Veterans Legal Clinic*, która zapewnia reprezentację weteranom i ich rodzinom, którzy ubiegają się o świadczenia z Departamentu Spraw Weteranów) - prof. Elizabeth Kubala odbyłam wizytę w Klinice Prawa Uniwersytetu w Syracuse w USA (lipiec 2023 r.).
- **Byłam opiekunem i wypromowałam 75 magistrów prawa, 22 licencjatów**, z zakresu problematyki prawa pracy oraz ADR - w szczególności mediacji, prowadząc seminarium dyplomowe na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS. Opracowałam recenzje 37 prac dyplomowych.
- **Otrzymałam nagrody:** Rektora Uniwersytetu SWPS w uznaniu osiągnięć dydaktycznych w roku akademickim 2016/2017 oraz Dziekana Wydziału Prawa Uniwersytetu SWPS przyznawane za zaangażowanie w wypełnianie obowiązków i szczególny wkład w rozwój Wydziału w latach akademickich: 2016/17, 2017/2018, 2018/19, 2019/20, 2020/21, 2021/22, 2022/23.
- **Prowadziłam wykłady dotyczące problematyki w zakresie regulacji prawnych mediacji w ramach studiów podyplomowych, dotyczących mediacji** na uczelniach: Uniwersytet SWPS, (studia: Mediacje i podstawy pomocy psychologicznej dla rodziny, wykład: elementy prawa rodzinnego i opiekuńczego w kontekście mediacji rodzinnych, oraz studia Prawo medyczne - wykład Mediacje w sprawach o błędy medyczne), Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (wykład: Mediacje międzynarodowe); Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie (Mediacja w sprawach cywilnych, Mediacja w sprawach pracowniczych).

Wybrane osiągnięcia organizacyjne:

- **Zorganizowałam oraz jestem kierownikiem Studenckiej Poradni Prawnej (SPP) przy Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS od 2016 r.** w którym Poradnia ta spełnia wymagania przewidziane w Standardach działalności uniwersyteckich poradni prawnych przyjętych przez Radę Fundacji Uniwersyteckich Poradni. Dodatkowo w ramach SPP koordynuję Sekcję Prawa Pracy. Studencka Poradnia Prawna Uniwersytetu SWPS od 2019 r. należy do ścisłej czołówki kraju, a od 2021 r. zajmuje najwyższą pozycję w rankingu studenckich klinik prawa

dziennika „Rzeczpospolita” oraz Fundacji Uniwersyteckich Poradni Prawnych: 1. miejsce w 2023 r., 1. miejsce w 2022 r., 1. miejsce w 2021 r., 2. miejsce w 2020 r., 2. miejsce w 2019 r.

- Byłam **Prodziekanem ds. Dydaktyki** Wydziału Prawa Uniwersytetu SWPS (2015-2020); w tym czasie, uczestniczyłam w koordynowaniu w zakresie przygotowania oceny dydaktycznej wizytacji Państwowej Komisji Akredytacyjnej oceniającej kierunek Prawo, która zakończyła się wydaniem przez Prezydium Polskiej Komisji Akredytacyjnej oceny pozytywnej.

- Brałam aktywny udział w tworzeniu programów na kierunku Prawo, Prawo w biznesie, Bezpieczeństwo Wewnętrzne (2015-2021), będąc członkiem zespołów pracujących nad zmianami w zakresie programów tych kierunków studiów.

- Byłam **Koordynatorem Wydziałowej Komisji ds. procedury PEU** - przyznawania efektów uczenia, zajmując się wdrożeniem oraz organizowaniem procedury na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS przez okres jej obowiązywania (2015-2019).

- Na Uniwersytecie SWPS uczestniczyłam w pracach wielu komisji, rad i zespołów (Komisji ds. VIS – *very important student*, Wydziałowej Komisji ds. procedury PEU, Komisji Funduszu Rozwoju Badań Naukowych Uniwersytetu SWPS, Komisji ds. przyznawania środków BST, Rady Interesariuszy Programu Zintegrowanego Rozwoju Uczelni); obecnie jestem członkiem Rady Naukowej Instytutu Prawa, Uczelnianej Komisji ds. Studiów Podyplomowych, Uczelnianej Komisji Antymobbingowej i Antydykryminacyjnej.

- **Organizowałam konferencje naukowe o charakterze międzynarodowym** (*Mediacja oraz inne polubowne formy rozwiązywania sporów pracowniczych*, 23 października 2014 r., *Obligatoryjna mediacja – najnowsze analizy i perspektywy rozwoju*, 8 listopada 2017 r., Uniwersytet SWPS) oraz współorganizowałam konferencję o charakterze międzynarodowym i krajowym (*Warsaw Arbitration and Mediation Days*, 23-25 maja 2018 r. Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet SWPS, *XXVII Ogólnopolska Konferencja Uniwersyteckich Poradni Prawnych, Profil klienta studenckich poradni prawnych*, 8-9 kwietnia 2017 r., Uniwersytet SWPS).

- Kierowałam czterema projektami naukowymi - trzema krajowymi i jednym międzynarodowym (*Polubowne rozwiązywanie sporów pracowniczych w Polsce* (2013/2014), *Obligatoryjne formy mediacji we włoskim systemie prawnym* (2015/2016), *Mediacje w sprawach pracowniczych – rozwój i aktualne wykorzystanie w USA* (2016/2017), *LAWTrain – finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach programu Horyzont 2020*) opisanymi szczegółowo w załączniku 4: *Wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny*.

Osiągnięcia popularyzujące naukę

- Udział w festiwalach nauki: prowadziłam warsztaty pt. *Mediacje w sporach pracowniczych* (XVIII Festiwal Nauki 2014); w ramach zespołu prowadzącego warsztaty prawniczo-psychologiczne *Jak dobrze się (nie)rozwieść*, przedstawiłam zastosowanie mediacji w sprawach rozwodowych (XX Festiwal Nauki 2016).

- Udział w organizowanym przez Kancelarię Prezydenta RP seminarium eksperckim pt. *Mediacja jako alternatywna forma rozwiązywania sporów*, 10.09.2014 r.

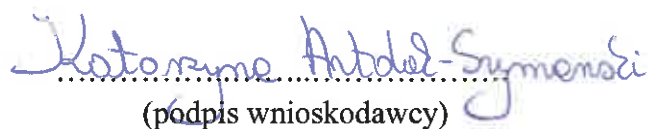
- Udział w debacie ekspertów na temat *Postępowanie sądowe w sprawach pracowniczych*, organizowanej przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, 10.10.2018 r.

- Udział w debacie ekspertów na temat *Mediacje obligatoryjne*, organizowanej on-line przez ADR Study Space, 18.04.2023 r.
- Wygłoszenie wykładu na temat *Definicja mediacji w kontekście jej zasad*, inaugurującego warsztaty dla mediatorów Okręgowych Izb Lekarskich, na zaproszenie Naczelnej Izby Lekarskiej, 25.11.2022 r.,
- Zawarcie i realizacja porozumienia z Okręgową Izbą Radców Prawnych w Warszawie, dotyczącego realizacji międzynarodowego projektu – LAWtrain (31.01.2019 r.) na czas realizacji projektu (2019-2020), w ramach którego przeprowadziłam szkolenia dla radców prawnych w Polsce oraz prawników w Słowenii z zakresu z rozporządzenia nr 1215/2012 (Bruksela I), a także rozporządzenia nr 2201/2003 (Bruksela II).
- Udzielałam również licznych (kilkudziesięciu) komentarzy eksperckich w środkach społecznego przekazu korelujących z moimi zainteresowaniami naukowymi, w tym dla radia oraz prasy wskazanych w załączniku nr 4 - *Wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny oraz szczegółowo w dołączonym wykazie z biura prasowego Uniwersytetu SWPS (Komentarze eksperckie wykonane dla środków społecznego przekazu).*

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

- Otrzymałam nagrodę Prezesa United States District Court for the Middle District of Pennsylvania: *Outstanding service award* za realizację stażu w ramach sądowego programu mediacji w United States District Court for the Middle District of Pennsylvania w Scranton (USA), 13.09.2006.
- Uzyskałam Certyfikat Mediatora Stanu New Jersey za ukończone szkolenie dla mediatorów Sądu Stanowego stanu New Jersey, prowadzenie: Caroline Petrilla i Eric Max, Tranton NJ, USA (09.12.2005-12.12.2005).
- Uzyskałam Certyfikat Mediatora Sądu Federalnego - szkolenie dla mediatorów United States District Court for the Middle District of Pennsylvania, prowadzenie: prof. Nancy Welsh i prof. Robert M. Akerman, Harrisburg PA, USA (15.09.2006-16.09.2006).
- Uzyskałam Dyplom Mediatora w wyniku ukończenia szkolenia dla mediatorów zgodnego ze standardami Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 maja 2001 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich (Dz.U. z 2001 r. Nr 56, poz. 591 ze zm.), Polskie Centrum Mediacji (15.01.2007- 29.01.2007).
- Zostałam wpisana do wykazu instytucji i osób godnych zaufania uprawnionych do przeprowadzania postępowania mediacyjnego w sprawach karnych przy Sądzie Okręgowym w Lublinie, 23.02.2007 r.
- Jestem zatrudniona w Sądzie Najwyższym, Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jako starszy asystent Sędziego Sądu Najwyższego (od 04.02.2008 r., z przerwami na urlopy związane z rodzicielstwem i urlop bezpłatny - w latach 2013-2020); regularnie otrzymuję nagrody uznaniowe.
- Wpis na listę radców prawnych OIRP w Lublinie (LB-1539), uprawnienia zawieszone z uwagi na zatrudnienie w SN.

- Byłam członkiem IV Kadencji Społecznej Rady do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości (Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. w sprawie powołania Społecznej Rady do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości) (okres kadencji 2019-2023).


.....
(podpis wnioskodawcy)

