

**dr hab. Katarzyna Maćkowska, prof. KUL**

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II  
Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji

Lublin, dnia 25 września 2024 r.

**Recenzja w postępowaniu habilitacyjnym osiągnięć naukowych dr Katarzyny Antolak-Szymanski stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk prawnych**

**Wprowadzenie**

Celem niniejszej recenzji jest ustalenie - zgodnie z wymogami art. 219 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.) oraz Regulaminu przeprowadzania postępowań w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w SWPS Uniwersytecie Humanistycznospołecznym stanowiącym Załącznik do Uchwały Nr 34/2023 Senatu SWPS z dnia 21 kwietnia 2023 r. - czy osiągnięcie naukowe dr Katarzyny Antolak-Szymanski stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej nauki prawne oraz czy Habilitantka wykazała się istotną aktywnością naukową. Recenzja sporządzona została w związku z wyznaczeniem – na mocy postanowienia Rady Naukowej Instytutu Prawa z dnia 24 maja 2024 r. - funkcji recenzenta w przedmiotowym postępowaniu habilitacyjnym.

Dr Katarzyna Antolak-Szymanski uzyskała stopień 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. Od 1 października 2009 r. jest zatrudniona na stanowisku adiunkta na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS w Warszawie.

**Ocena zgłoszonego osiągnięcia naukowego, stosownie do wymogów, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 a) ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.)**

Tematyka, cel i metodologia pracy

Recenzowana monografia habilitacyjna dr Katarzyny Antolak-Szymanski *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Warszawa 2024, Wyd. Wolters Kluwer stanowi całościowe opracowanie problematyki wskazanej w tytule publikacji. Należy zgodzić się z Habilitantką, iż wybór tematu jest uzasadniony potrzebą pogłębienia badań teoretycznych, systemowych nad mediacją w indywidualnych sporach pracowniczych, a ponadto koniecznością przeanalizowania aspektów praktycznych implikowanych trudnościami w jej wdrażaniu oraz rozpowszechnianiu. Autorka jako główny cel badawczy postawiła „wykazanie odrębności modelu mediacji w sporach pracowniczych w Polsce, w kontekście rozwiązań, które uwzględniają istotę mediacji oraz pozostają zgodne ze specyfiką stosunków pracy”. Do najważniejszych problemów badawczych wskazanych przez Habilitantkę należy zaliczyć rozstrzygnięcie kwestii dopuszczalności mediacji w sprawach pracowniczych, wpływu specyfiki tych sporów na formę, cele i organizację mediacji oraz ustalenie, czy mediacja w sprawach pracowniczych jest jednym z modeli ugodowego likwidowania konfliktów. Tak zakreślone cele pozostają koherentne z tytułem rozprawy i w toku dalszych uporządkowanych, logicznych wywodów zostały poddane szczegółowej analizie. Pewne wątpliwości budzi natomiast sposób sformułowania tez badawczych. Sama ich treść potwierdza powagę oraz rzetelność podejścia naukowego Habilitantki, redakcja jednakże uwypukla znaczenie tej części książki, która dotyczy regulacji prawnych w Polsce, sprowadzając rolę rozdziału poświęconego doświadczeniom amerykańskim do pewnej perspektywy, tła porównawczego. W ten sposób Autorka paradoksalnie nie akcentuje wartości rozważań zawartych w rozdziale piątym, który - bez ujęcia modelowego i prawnoporównawczego - stanowi istotny wkład w rozwój nauki prawa. Zaznaczenia przy tym wymaga, że dr Katarzyna Antolak-Szymanski świadomie wprowadziła owo rozwiązanie, traktując metodę prawnoporównawczą jako pomocniczą, co uzasadnione jest przyjętym przez Autorkę założeniem, iż wątek amerykański badano jako inspirację dla oceny problemów związanych z mediacyjnym rozwiązywaniem indywidualnych sporów

pracowniczych. W rozprawie oceniano obowiązujące normy prawne i w tym zakresie prawidłowo jako dominującą zastosowano metodę dogmatyczną. Doniosłość problemu badawczego podjętego przez Habilitantkę ma charakter nie tylko teoretyczny, bowiem także dla praktyków prawa przedstawiona do recenzji publikacja będzie stanowić znakomite źródło wiedzy.

#### Struktura rozprawy i ocena merytoryczna

Opublikowana rozprawa składa się z sześciu rozdziałów. W pierwszym z nich zaprezentowano problematykę sporu indywidualnego jako jednego z rodzajów sporów pracy. Habilitantka wskazuje na różnice między pojęciem „konfliktu” i „sporu”, czyni to jednak na ogólnym poziomie, bez konkretnych wniosków dotyczących - istnienia lub nie - potrzeby doprecyzowania obu terminów. Podzielam stanowisko, iż w publikacji, której tematem jest modelowe ujęcie określonego zagadnienia, należy zwracać uwagę na kwestie pojęciowe, terminologiczne, niemniej w tym przypadku nie mają one znaczenia praktycznego, stąd akceptowalnym jest ograniczenie tegoż wątku do minimum. Zarówno dla stron konfliktu, czy sporu oba pojęcia będą traktowane jako synonimy, a próby prawnego ich dookreślenia pozostaną bez wpływu na istotę mediacji i jej skuteczność w indywidualnych sporach pracowniczych. Od strony redakcyjnej pewne wątpliwości budzi wyodrębnienie podrozdziałów 1.3, 1.4. i 1.5, skoro w istocie dotyczą one krótkiej charakterystyki, czym są indywidualne spory pracownicze. Ponadto, za nie do końca konsekwentne uznać należy poprzestanie w rozdziale pierwszym na teoretycznych uwagach poczynionych na kanwie literatury polskojęzycznej i polskich przepisów prawa, podczas gdy znaczącą część rozprawy skonstruowano z zastosowaniem metody porównawczo-prawnej. Mocno podkreślam jednak, iż powyższy zarzut ma charakter wyłącznie „techniczny” i w żaden sposób nie rzutuje on na pozytywną ocenę publikacji. Rozważania dr Katarzyny Antolak-Szymanski ujęte w rozdziale pierwszym są cenne naukowo, choć nie są w pełni spójne z generalną koncepcją rozprawy.

W rozdziale drugim poruszono problematykę sposobów likwidowania indywidualnych sporów pracowniczych i zasady polubownego załatwiania sporów w prawie pracy. Poczynione uwagi mają charakter wprowadzający, niemniej Habilitantka wyciąga w tej części jednoznaczne wnioski, zwłaszcza w kontekście respektowania funkcji ochronnej prawa pracy w pozasądowych sposobach rozwiązywania sporów pracowniczych.

Rozdział trzeci obejmuje zagadnienie mediacji w indywidualnych sporach pracy jako alternatywnego sposobu rozwiązywania sporów, przy czym w pierwszych podrozdziałach zawarto generalne uwagi dotyczące ADR. W ramach wątków zasadniczych Autorka odniosła się do pojęcia mediacji, jej zasad, metod, a ponadto zaakcentowała kwestię odmiennego rozumienia „mediacji” i „koncyliacji” w niektórych prawodawstwach. Za szczególnie ważne należy uznać deliberacje dotyczące zasady dobrowolności mediacji oraz jej obligatoryjności przed wszczęciem postępowania sądowego. Habilitantka zajęła stanowisko „kompromisowe”, zgodnie z którym obowiązek przystąpienia do mediacji nie jest sprzeczny z regułą dobrowolności, bowiem o jej przestrzeganiu przesądzają inne elementy, tj. wpływ na jej przebieg, osobę mediatora czy sposób zakończenia. Zgadzam się, iż takie podejście jest uzasadnione, gdy w eksponujemy odciażającą dla wymiaru sprawiedliwości rolę mediacji i na etapie, gdy takie metody likwidowania sporów są dopiero rozpowszechniana i muszą zyskać społeczną aprobatę.

W rozdziale czwartym przedstawiono normy międzynarodowego prawa publicznego oraz prawa europejskiego regulujące mediację w sprawach pracowniczych. Dr Katarzyna Antolak-Szymanski słusznie podkreśla, że rozwiązania owe są niewystarczające i nie zapewniają one wiążących ram. Habilitantka mogła tu nawiązać do wyżej wskazanego problemu dobrowolności-obligatoryjności mediacji w kontekście poczynionej konkluzji o potrzebie podejmowania dodatkowych działań w zakresie informacji na temat dostępnych procedur oraz „wzmacniania zmiany kultury rozwiązywania sporów” (s. 171 monografii).

Przechodząc do kwintesencji rozprawy, czyli rozdziału poświęconego dopuszczalności mediacji pracowniczych w USA, warto zaakcentować, iż mógłby on stanowić odrębną rozprawę naukową. Amerykański system prawny, w którym prawo do dochodzenia roszczeń przed sądem przybiera niekiedy absurdalną formę *frivolous lawsuits* nieustannie będzie stanowić obiekt badań nad efektywnością zharmonizowaną z obiektywizmem i sprawiedliwością w kontekście bogatego mediacyjnego doświadczenia praktycznego, zwłaszcza że koncepcja *multidoor courthouse* zyskała aprobatę jako forma usprawnienia wymiaru sprawiedliwości. Dr Katarzyna Antolak-Szymanski odwołuje się w tej części do doświadczenia Federalnej Służby Mediacji i Koncyliacji w rozwijaniu mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych poprzez opracowywanie i przeprowadzanie zmian systemowych oraz organizowanie szkoleń. Rozszerzenie tego wątku może w przyszłości stanowić przedmiot odrębnego artykułu naukowego w kontekście skuteczności działania

FMCS jako alternatywy dla bardziej powolnego i oddolnego procesu akceptacji dla mediacji jako formy rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych. Niezwykle istotne pozostają również rozważania dotyczące dobrowolności lub obowiązku mediacji umownych oraz kwestii związanych z nierównowagą sił. Habilitantka wskazuje na problem dobrowolności mediacji oraz ewentualnej niewspółmierności umowy o mediację, gdy strony „blankietowo” zgadzają się na mediację we wszystkich przyszłych sporach. Dorobek amerykański w tym zakresie zakorzeniony jest w bardziej liberalnym podejściu do roli państwa, wskutek czego dominuje pogląd, iż wymaganie przez pracodawcę podpisania przez pracownika umowy o mediację nie narusza reguły dobrowolności, gdyż element ów pozostaje koherentny z zasadą *employment at will doctrine*. Dr Katarzyna Antolak słusznie w powyższym kontekście odnosi się do orzeczenia w sprawie *Garett v. Hooters-Toledo*, które odbiega od powyższego stanowiska judykatury. Orzeczenie to może być interesujące dla polskiej praktyki prawa ze względu na uniwersalny element rozstrzyganego w nim sporu, jakim jest ocena równowagi sił w mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych, a mianowicie braku prawnego rozeznania pracownika oraz stopnia uciążliwości umowy mediacyjnej.

W recenzowanej publikacji zaakcentowano fakt, iż mediacje w indywidualnych sporach pracowniczych w USA mogą mieć zróżnicowaną formę, co determinowane jest potrzebą dostosowania jej do lokalnych potrzeb. Z uwagi na większą jednolitość nie tylko w sferze samego prawa pracy, ale i społecznych podstaw konfliktów na linii pracodawca-pracownik w Polsce, materia dotycząca programów mediacji sądowej lub administracyjnej w sprawach dotyczących zatrudnienia może stanowić istotną płaszczyznę dla dalszych badań nad rozwojem mediacji w regulacjach unijnych. Pewien niedosyt budzi brak pogłębienia zagadnienia stylów pracy mediatora. Habilitantka prezentuje różne metody mediacji, tj. ewolutywną, facylitatywną oraz transformatywną i krótko je charakteryzuje, niemniej dla praktyki prawa ważne byłoby zawarcie bardziej szczegółowego opisu, w jaki sposób znaczenie stylu pracy mediatora postrzegane jest w literaturze amerykańskiej, i czy podnosi się w niej jakieś odrębności w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych, nawet jeśli taka część pracy miałaby mieć wyłącznie deskryptywny charakter. W publikacji poruszono ów wątek w aspekcie wewnętrznych programów mediacji organizowanych przez pracodawców, wskazując na specyficzne obszary sporów, takie jak molestowanie seksualne czy *whistleblowing* oraz rolę mediacji transformatywnej, gdy mediacja jest dobrowolna.

Wydaje się jednak, że tak ciekawą problematykę i jej porównawczą perspektywę należało rozwinąć.

Rozdział szósty, zatytułowany „Model mediacji sporów pracowniczych w Polsce” zawiera odniesienia do mediacji w sporach zbiorowych, z której następnie czerpano wzorce w sporach indywidualnych. Autorka przedstawiła rys historyczny, a w ramach rozważań zasadniczych dokonała analizy następujących zagadnień: wyboru, kwalifikacji i roli mediatora oraz oceny zastosowania obligatoryjnej mediacji w sporach zbiorowych. Habilitantka mocno podkreśla, powołując się na dane statystyczne, iż obowiązek przeprowadzenia mediacji w sprawach zbiorowych skutkuje szybszym i bardziej długotrwałym rozwiązaniem konfliktu i – wbrew powszechnemu postrzeganiu – nie stanowi wyłącznie pewnego formalnego wymogu, bez potencjału rzeczywistego zniwelowania napięcia społecznego. W dalszej części dr Katarzyna Antolak-Szymanski koncentruje się na mediacjach w indywidualnych sporach pracowniczych. Ze względu na to, iż powyższa materia jest fundamentem dla zaprezentowania przez Habilitantkę wyników badań w zakresie dotyczącym regulacji prawnych w Polsce, trzeba podkreślić, iż dokonano owej analizy w sposób bardzo sumienny, a kilka zarzutów drobnej wagi obejmuje następujące kwestie:

- w punkcie 6.2.3.1. w odniesieniu do dobrowolności mediacji i interpretacji tej zasady na kanwie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, wyjaśnienia wymaga, czy i ewentualnie w jaki sposób założenie Autorki, iż dobrowolność „ma szersze znaczenie i dotyczy nie tylko zgody na mediację, ale również innych aspektów tego postępowania, jak rezygnacja z niej, wpływ na przebieg oraz ostateczny wynik i jego kształt” różni się od dominującego poglądu w piśmiennictwie i orzecznictwie;
- ze względu na rozproszenie w publikacji wątku dobrowolności mediacji, doprecyzowania wymagało wskazanie oraz ocena pozytywnych i negatywnych skutków wprowadzania regulacji dotyczących mediacji obligatoryjnej w rozpowszechnianiu tej formy rozwiązywania sporów pracowniczych;
- w punkcie 6.2.3.2. Habilitantka stawiając tezę o potrzebie uregulowania przesłanek wyłączenia poufności mediacji, powinna pogłębić rozważania, jakie sytuacje są aktualnie dostrzegane jako wymagające takiego unormowania (poza przykładowym i wskazanym już wcześniej w literaturze przedmiotu naruszeniem etyki zawodowej);
- w punkcie 6.2.3.3. Autorka sygnalizuje postulat *de lege ferenda* w postaci wprowadzenia wymogu neutralności mediatora jako odrębnej od reguły bezstronności, a jednocześnie w

przypisie (159) podnosi, że zasada neutralności również może być rozumiana szeroko, co rodzi pytanie o to, czy postulat zmiany legislacyjnej faktycznie obejmuje wprowadzenie nowego wymogu, czy jest to jedynie zagadnienie semantyczne, czy też wymaga ono nawiązania do definiowania bezstronności sędziów w postępowaniu cywilnym;

- za słuszną należy uznać konkluzję zawartą w punkcie 6.2.4., iż pracownik powinien być zwolniony z kosztów postępowania mediacyjnego, niemniej zabrakło tu odniesienia do bardziej ogólnego problemu wynagrodzeń samych mediatorów i wpływu ich wysokości na „jakość” mediacji;

- w kontekście oceny skutków prawnych ugody mediacyjnej zabrakło wyjaśnienia, czy w indywidualnych sprawach pracowniczych występują charakterystyczne dla ich przedmiotu wątpliwości materialno-prawne i procesowe.

- w odniesieniu do pkt. 6.2.5, w którym bardzo przejrzysto zaprezentowano mediacje umowną, sądową i wewnątrzorganizacyjną można dodać, że w tym zakresie przyjęcie problemowo-porównawczego układu redakcyjnego książki, pozwoliłoby uporządkować systemowe wnioski płynące z doświadczeń polskich i amerykańskich.

Bardzo pozytywnie należy ocenić wnioski końcowe zawarte w publikacji. Stanowią one wynik istotnych dla nauki i praktyki prawa badań i – bez żadnych wątpliwości – potwierdzają poważne podejście Habilitantki do postawionego celu naukowego. Szczególną uwagę zwracają te konkluzje, w których Autorka podkreśla specyfikę indywidualnych sporów pracowniczych i rolę prawidłowo przeprowadzonych mediacji nie tylko na potrzeby konkretnego sporu, ale również w kształtowaniu właściwej atmosfery w miejscu pracy na przyszłość. Z tego względu należy akcentować, że na tak newralgicznym odcinku, jakim jest prawo pracy, ukierunkowanie na mediacje powinno być większe aniżeli w innych sprawach. Ponadto, niezwykle ważnym głosem w dyskusji nad tą kwestią, jest dezyderat dr Katarzyny Antolak-Szymanski w zakresie konieczności odrębnego traktowania, a nawet regulowania mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych, co determinowane jest właśnie specyficznymi cechami tychże, w tym przede wszystkim słabszą pozycją pracownika. Zgodzić się należy bezdyskusyjnie z Habilitantką, iż mediacja w indywidualnych sporach pracowniczych wymaga uwzględnienia potencjalnych ryzyk związanych z naciskami ze strony pracodawcy. Pytanie pojawia się jednak w odniesieniu do potrzeby nadania mediacji w tychże sprawach odmienności proceduralnej, czy też wystarczy wyspecjalizowanie mediatorów w tym obszarze.

**Reasumując, Autorka rzetelnie i wnikliwie wyjaśnia problemy badawcze, wykonała imponującą pracę związaną z kwerendą, analizą źródeł prawa, uporządkowaniem wniosków, a ponadto logicznie tłumaczy związki przyczynowe i dokonuje trafnych i istotnych porównań. Należy zatem podkreślić z całą stanowczością, że rozprawa dr Katarzyny Antolak-Szymanski jest niezwykle ważnym opracowaniem naukowym. Liczne i pogłębione wnioski wywodzone na kanwie metody dogmatycznej są niezwykle cenne dla teoretyków i praktyków prawa. Przedstawiona zatem przez Habilitantkę monografia jest osiągnięciem stanowiącym znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk prawnych.**

**Ocena aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej**

Monografia habilitacyjna stanowiła efekt wieloletnich badań prowadzonych przez Dr Katarzynę Antolak-Szymanski i była poprzedzona opublikowaniem licznych artykułów dotyczących mediacji w Polsce oraz w Stanach Zjednoczonych. Dorobek naukowy Habilitantki koncentruje się na wybranych zagadnieniach w obszarze ADR. Analizując, podlegające ocenie, piśmiennictwo po uzyskaniu przez nią stopnia doktora nauk prawnych wyraźnie widać, w jaki sposób kształtowały się jej zainteresowania naukowe, konsekwentnie ewoluujące w kierunku mediacji pracowniczych. Publikacje owe pojawiały się w wartościowych czasopismach oraz pracach zbiorowych, miały oryginalną tematykę, określony i zrealizowany cel badawczy oraz – co trzeba podkreślić – stanowiły źródło cytowań.

Już w 2008 r. w „Review of Comparative Law” ukazała się publikacja zatytułowana *An Analysis of the Development of Civil Mediation in the Courts of the United States*, w której dr Katarzyna Antolak-Szymanski przeanalizowała zagadnienie mediacji sądowej w sprawach cywilnych, w tym w szczególności problem jej obligatoryjnego charakteru. Powyższe potwierdza, iż wraz z rozpowszechnianiem się ADR w polskim systemie prawa, Habilitantka pogłębiała swoją wiedzę, a jej wkład w rozwój mediacji stawał się coraz bardziej znaczący. W tym kontekście uwagę zwraca doniosłość publikacji z 2015 r. *Prawo do sądu a*



*obligatoryjność mediacji w amerykańskim systemie prawnym*, zawarta w pracy zbiorowej *Amerykański system ochrony praw człowieka. Aksjologia-institucje-efektywność* pod red. Jerzego Jaskierni. Zaakcentować bowiem należy, iż „obowiązek mediacyjny”, który może budzić wiele wątpliwości został już w amerykańskim orzecznictwie dokładnie zbadany, co skutkowało utrwaleniem się stanowiska, iż obligatoryjna procedura mediacyjna nie odbiera stronom uczestniczącym w sporze konstytucyjnie zagwarantowanych praw. Habilitantka rozwija powyższy wątek w swojej monografii habilitacyjnej, gdyż specyfika indywidualnych sporów pracowniczych stale wymaga weryfikacji argumentów za i przeciw. Dodać trzeba, iż pod redakcją dr Katarzyny Antolak-Szymanski powstała bardzo ważna praca zbiorowa, opublikowana w 2017 r. pt. *Mediacje obligatoryjne*, której część stanowią rozważania Habilitantki zawarte w rozdziale *Zasada dobrowolności a dopuszczalność mediacji obligatoryjnych – analiza de lege lata i de lege ferenda*. Habilitantka nie unikała trudnych problemów badawczych, wymagających „zważenia” obowiązujących zasad prawnych z potrzebą zwiększenia stopnia efektywności wymiaru sprawiedliwości i ten aspekt wielokrotnie podejmowała w swoich publikacjach, nie sprowadzając roli mediacji do metody polubownego rozwiązywania sporów. Odzwierciedleniem powyższego i aktywnego udziału Habilitantki w dyskursie naukowym są rozdziały w pracach zbiorowych opublikowanych w 2010 r., takie jak *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach cywilnych w Polsce* oraz *Rola alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów w sporach o charakterze mniejszościowym*.

Rozważania w powyższym przedmiocie dr Katarzyna Antolak-Szymanski kontynuowała w publikacji anglojęzycznej *The Qualifications of Mediators in Civil Matters, Including Employment Disputes, in Poland and Romania* (współautorstwo), która ukazała się w 2023 r. w „Review of European and Comparative Law”. Habilitantka wywodzi w nim wnioski dotyczące polskich regulacji w kontekście Dyrektywy 2008/52/WE, przy czym podkreśla z jednej strony fakt normowania w krajowym porządku prawnym i podwyższania kwalifikacji mediatorów, z drugiej zaś akcentuje potrzebę zwiększania nacisku na podnoszenie poziomu kompetencji mediatorów w trakcie wykonywania zawodu i specjalizowania ich w mediacjach pracowniczych. Są to zagadnienia, które będą w przyszłości podlegać reewaluacji na kanwie praktyki, a zatem poszukiwanie optymalnych rozwiązań implikuje konieczność rozszerzania badań naukowych w tym zakresie i prowadzenia ich w konsultacji ze środowiskiem mediatorów, pracodawców i pracowników.

Prowadzone badania naukowe, w tym w ramach wielu kwerend i staży międzynarodowych dały też asumpt do podjęcia przez Habilitantkę działalności komentatorskiej. Napisany i zredagowany wspólnie z prof. Olgą M. Piaskowską komentarz *Mediacja w postępowaniu cywilnym* (2017) stanowi niezwykle istotny wkład w budowanie prawnego systemu mediacji w Polsce, a ponadto odpowiada na wiele praktycznych i procesowych pytań dotyczących organizacji, przebiegu mediacji oraz roli mediatorów, z uwzględnieniem regulacji unijnych. Warto w tym miejscu podnieść, iż dr Katarzyna Antolak-Szymanski wspólnie z prof. Tomaszem Niedzińskim w 2015 r. opublikowała oczekiwany przez prawników komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

W obszarze ogólnym - dotyczącym mediacji Habilitantka prowadziła rozważania w wybranych aspektach mających znaczenie dla cywilistów i procesualistów. Jednym z pierwszych efektów kwerendy były opracowania: *Możliwość rozwoju mediacji w sądach drugiej instancji* („Mediator Polskiego Centrum Mediacji: 2008) oraz *Problematyka kosztów postępowania mediacyjnego* („Mediator Polskiego Centrum Mediacji: 2008)<sup>1</sup>. Następnie, zmiany w k.p.c., które weszły w życie 1 stycznia 2016 r. oraz wpływ mediacji na czas trwania, w tym przewlekłość postępowań sądowych, stanowiły przedmiot analiz zawartych w jednym z rozdziałów zawartych w pracy zbiorowej *Przewlekłość postępowania sądowego* (pod red. O. M. Piaskowskiej i P. Piesiewicza), która ukazała się w 2018 r. W tym samym roku opublikowano pracę zbiorową *Dowody w postępowaniach sądowych* (pod red. T. Gardockiej i D. Jagiełły), w której rozdział autorstwa Habilitantki poświęcony został problemowi dowodu z zeznań świadka i gwarancji poufności mediacji w sprawach cywilnych. To wciąż aktualne i ważne zagadnienie, bowiem strony postępowań cywilnych nie do końca zdają sobie sprawę z wagi zobowiązania do poszanowania zasady poufności mediacji i bez profesjonalnego pouczenia wykazują skłonność do wykorzystywania w sądzie informacji pozyskanych w „nieskutecznym” postępowaniu mediacyjnym.

Zdobywane doświadczenie prowadziło z czasem Habilitantkę do zawężenia prowadzonych badań do kwestii związanych z polubownym rozwiązywaniem sporów pracowniczych, zwłaszcza w drodze mediacji. Wiązało się to z organizowanymi konferencjami, których temat odpowiadał na zapotrzebowanie „rynku” prawniczego, co

---

<sup>1</sup> Autorka wskazała je co prawda w wykazie osiągnięć jako opublikowane przed uzyskaniem stopnia dra nauk prawnych, niemniej z danych zawartych w w/w publikacjach wynika, iż mogą one zostać zaliczone do aktywności badanej w niniejszym postępowaniu awansowym.

pozwalalo na łączenie teorii z oczekiwaniami praktyki. Wspólnie z prof. Agnieszką Górą-Błaszczkowską, dr Katarzyna Antolak-Szymanski opublikowała w 2015 r. pracę zbiorową *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, będąc również autorką rozdziału *Perspektywy rozwoju mediacji w sporach pracowniczych. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*. Należy podkreślić, iż czas zweryfikował słusność postulatów prezentowanych w tej publikacji, które miały na celu rozpowszechnienie mediacji w sprawach pracowniczych poprzez nie tylko zmiany prawne, ale działalność edukacyjną, w tym wdrażanie programów pilotażowych w sprawach o przywrócenie do pracy, nierównego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji czy mobbingu. Zagadnienie zaś wyważenia między swobodą kontraktową a interesem pracownika, akcentowane przez Autorkę 9 lat temu, wymaga cyklicznych aktualizacji w sferze relacji pracodawca-pracownik, których dr Katarzyna Antolak-Szymanski dokonuje w nowszych artykułach oraz samej rozprawie habilitacyjnej. Nowe wyzwania badawcze determinowane są również zmieniającym się rynkiem zatrudnienia, co Habilitantka dostrzega i obejmuje swoją aktywnością naukową. Potwierdza to publikacja z 2022 r., w której rozważana jest skuteczność mediacji w porównaniu do innych form ADR (na kanwie regulacji amerykańskich i unijnych) w sporach pracowniczych przy uwzględnieniu nowych form świadczenia pracy: *Moving Employment Mediation into the Gig Economy*, stanowiąca część pracy zbiorowej *Mediation moves – concepts, systems*.

Kwerendy i staże w University of Pennsylvania w 2006 r. i 2017 r. zaowocowały nie tylko wynikami badań zaprezentowanymi w rozprawie habilitacyjnej, ale także publikacjami, w których dr Katarzyna Antolak-Szymanski skoncentrowała się na wybranych wątkach, tj. porównawczo-prawnym - *Mediation in Polish Labour Law: Comparing its Evolution and Development to Labour Mediation in EU and US Law* („Review of Comparative Law” 2018), w tym zbiorowych sporach pracowniczych, które opracowano we współautorstwie – *Markets and Politics: The Regulation of the Right to Strike in the United States and Poland* („Themis Polska Nova” 2012) oraz *The Role of Unions in American Labour Mediation* („Lavoro e diritto” 2020). Powyższe artykuły stanowiły istotny wkład w rozwój badań dotyczących mediacji na tle rozwiązań amerykańskich i zostały w ostatnim czasie uzupełnione rozważaniami historyczno-prawnymi *Historyczne uwarunkowania instytucji mediacji sporów zbiorowych w Stanach Zjednoczonych* („Miscellanea Historico-Iuridica”).

Dr Katarzyna Antolak-Szymanski organizowała i brała udział w krajowych i międzynarodowych konferencjach, a owa aktywność skutkowała wysokiej jakości publikacjami. Co ważne, Habilitantka kierowała trzema krajowymi projektami naukowymi oraz była członkiem międzynarodowego zespołu badawczego w ramach realizacji projektu LAWtrain – Horyzont 2020, czego rezultat publikacyjny stanowił rozdział w pracy zbiorowej – studium przypadku *Jurisdiction over Child Custody and Abduction Issues*.

Jak już zostało podkreślone wyżej, Habilitantka odbywała liczne kwerendy, staże i wizyty studyjne, prowadzące do nawiązania istotnej współpracy międzynarodowej: University of Pennsylvania, Uniwersytet Turyński, Europejski Uniwersytet Viadrina, Lund University, University of Montenegro, University of Haxhi Zeka. Dr Katarzyna Antolak-Szymanski niezwykle umiejętnie łączy pracę naukową z międzynarodową aktywnością dydaktyczną (3 wizyty w ramach programu Erasmus Plus) oraz organizacyjną (w tym jako Prodziekan ds. Dydaktyki), a podejmowane przez nią działania realizują postulaty przenikania się obszaru naukowego z otoczeniem społecznym, zwłaszcza w obszarze rozwoju kliniki prawa.

Dorobek publikacyjny dr Katarzyny Antolak-Szymanski obejmuje 23 pozycje (z uwzględnieniem aktywności komentatorskiej), w tym czasopisma znajdujące się w ministerialnym wykazie czasopism punktowanych. Habilitantka była redaktorką 2 prac zbiorowych. Zgodnie z danymi naukometrycznymi według Google Scholar liczba cytowań wynosi 41, Indeks Hirscha – 2. W przedstawionych do oceny publikacjach podjęto ważne dla nauki i praktyki prawa zagadnienia, wnikliwie je opracowano i zaprezentowano oryginalne wnioski badawcze.

**Podsumowując, dr Katarzyna Antolak-Szymanski wykazała się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, z uwzględnieniem instytucji zagranicznych.**

### **Konkluzja**

Mając na względzie przedstawioną wyżej ocenę osiągnięcia naukowego w postaci monografii habilitacyjnej - *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Warszawa 2024, Wyd. Wolters Kluwer - i po zapoznaniu się z pozostałą aktywnością naukową Habilitantki stwierdzam, że spełnione zostały przesłanki z art. 219 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.), **rekomenduję zatem nadanie dr Katarzynie Antolak-Szymanski stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne.**