



UNIWERSYTET  
WARSZAWSKI

Wydział Prawa i Administracji

WYDZIAŁ PRAWA  
I ADMINISTRACJI



Warszawa, 21 listopada 2024 r.

dr hab. Piotr Grzebyk, prof. UW

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Warszawski

*Recenzja w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego  
dr Katarzynie Antolak-Szymanski*

**I. Przedmiot recenzji**

Niniejsza recenzja została sporządzona w związku z powierzeniem mi przez Radę Doskonałości Naukowej (dalej „RDN”) funkcji recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr Katarzynie Antolak-Szymanski.

Zgodnie z umieszczonym na stronie internetowej RDN materiałem *Postępowania dotyczące nadawania stopnia doktora habilitowanego. Poradnik* (<https://www.rdn.gov.pl/dobre-praktyki-poradnik-postepowania-dotyczace-nadawania-stopnia-doktora-habilitowanego.html>) dalej „Poradnik RDN”) recenzja jest „*wyrazem osobistej oceny, o charakterze eksperckim, wkładu osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego w rozwój określonej dyscypliny naukowej albo artystycznej*” (s. 32).

„*Recenzje powinny być rzetelne, skrupulatne, dokładne i obiektywne, a oceny uzasadnione. Recenzja powinna zawierać jasno określoną i jednoznaczną konkluzję (pozytywną lub negatywną) wraz z odpowiednim uzasadnieniem. Nieuzasadnione recenzje pozytywne są równie naganne jak nieuzasadnione recenzje negatywne.*” (s. 33).

Zgodnie z art. 219 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571, dalej „ustawa”) „*stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej: a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a lub b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku*

opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanyymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b lub c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcia projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne”.

Poradnik RDN stanowi, że „warunkiem nadania stopnia doktora habilitowanego jest przedłożenie do oceny **co najmniej dwóch osiągnięć**, które spełniają kryterium znaczącego wkładu w rozwój określonej dyscypliny. Jednocześnie, w ramach dorobku, osoba ubiegająca się o nadanie stopnia doktora habilitowanego musi posiadać co najmniej” – w przypadku Habilitantki – „monografię” (s. 12).

Definicje monografii naukowych oraz artykułów naukowych zostały ujęte w przepisach rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 661). Zgodnie z § 10 ust. 1 i 2 rozporządzenia „**monografia naukowa jest to recenzowana publikacja książkowa przedstawiająca określone zagadnienie naukowe w sposób oryginalny i twórczy, opatrzona przypisami, bibliografią lub innym właściwym dla danej dyscypliny naukowej aparatem naukowym**”.

Zgodnie z art. 221 ust. 8 ustawy recenzenci „oceniają, czy osiągnięcia naukowe osoby ubiegającej się o stopień doktora habilitowanego odpowiadają wymaganiom określonym w art. 219 ust. 1 pkt 2 i przygotowują recenzję”.

Za Poradnikiem RDN (wersja z 9 sierpnia 2023 r. s. 32) przywołuję następujący sposób rozumienia art. 221 ust. 8 ustawy: „z przepisu tego może wynikać, że podstawową i jedyną rolą recenzenta jest dokonanie oceny, czy osiągnięcia naukowe albo artystyczne osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego odpowiadają wymaganiom określonym w art. 219 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. **W konsekwencji recenzenci nie powinni [pisownia oryginalna] uzależniać konkluzji recenzji od oceny spełnienia przez osobę ubiegającą się o nadanie stopnia doktora habilitowanego przesłanki dotyczącej wskazywania się aktywnością naukową albo artystyczną, o której mowa w art. 219 ust. 1 pkt 3 p.s.w.n.**”.

We wcześniejszej wersji Poradnika RDN (wersja z 5 sierpnia 2021 r.) prezentowano inny pogląd: „z przepisu tego może wynikać, że podstawową i jedyną rolą recenzenta jest dokonanie oceny, czy osiągnięcia naukowe albo artystyczne osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego odpowiadają wymaganiom określonym w art. 219 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. **Należy jednak przyjąć, że od recenzentów można oczekiwać dokonania oceny spełnienia wszystkich przesłanek warunkujących nadanie tego stopnia, w tym przede wszystkim, czy wskazane w dokumentacji wniosku informacje o aktywności naukowej albo artystycznej, o której mowa w art. 219 ust. 1 pkt 3 ustawy, są istotne w ramach danej dyscypliny**”.

W przedłożonej do podpisu przez Uniwersytet SWPS umowie o dzieło na sporządzenie recenzji w postępowaniu habilitacyjnym wymaga się od recenzenta, aby jego dzieło (tj. recenzja) „zawierało ocenę osiągnięcia naukowego [...] jak też istotnej aktywności naukowej [...]”.

Podsumowując, na podstawie art. 221 ust. 8 ustawy oraz umowy o dzieło, której treści nie wypadało mi na tym etapie postępowania habilitacyjnego negocjować, niniejsza recenzja będzie dotyczyła:

1. osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny, w tym monografii *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Wolters Kluwer 2024, ISBN: 978-83-8358-179-8, ss. 624 (art. 219 ust. 1 pkt 2a ustawy),
2. aktywności naukowej dr Katarzyny Antolak-Szymanski realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej (art. 219 ust. 1 pkt 3 ustawy).

Termin sporządzenia recenzji wynikał z faktu przebywania na urlopie naukowym w NTU w Tajpei w okresie od 1 czerwca 2024 r. do 30 września 2024 r.

## II. Recenzja osiągnięć naukowych dr Katarzyny Antolak-Szymanski stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny, w tym monografii habilitacyjnej *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*

### 1. Uwagi ogólne na temat monografii

Monografia habilitacyjna dotyczy mediacji w sporach pracowniczych. Autorka w tytule oraz we Wstępie zapowiada, że „*ujęcie modelowe tytułowej problematyki*” odnosić się będzie do Polski (prawa polskiego) (s. 15).

Za Autorką powtarzam, że „*główny cel badawczy niniejszej pracy sprowadza się do wykazania odrębności modelu mediacji w sporach pracowniczych w Polsce, w kontekście rozwiązań, które uwzględniają istotę mediacji oraz pozostają zgodne ze specyfiką stosunków pracy*” (s. 15).

W innym miejscu Wstępu stwierdzono jednak, że „*główny problem badawczy, czyli analiza odrębności modelu mediacji w sporach pracowniczych w Polsce na gruncie wskazanych zagadnień badawczych, przyczyni się, po pierwsze, do wzbogacenia teorii mediacji w kontekście specyfiki sporów indywidualnych, po drugie*

– do dokładniejszego i pełniejszego wyjaśnienia stosowania tej formy rozwiązywania sporów, po trzecie – do wytyczenia kierunku rozwoju mediacji w kontekście tych sporów, a co za tym idzie, do lepszego spełniania przez naukę ADR funkcji diagnostycznych i prognostycznych” (s. 17).

Nie mam zatem pewności, czy Habilitantka prawidłowo rozróżnia cel badawczy i problem badawczy. Cel badawczy to zamierzenie naukowca w badaniu, którego się podejmuje. Natomiast problem badawczy jest stwierdzeniem pewnego stanu niewiedzy, błędu lub konfuzji w interesującym nas obszarze. Problem badawczy również określa to, czym będziemy się zajmować, ale nie odnosi się bezpośrednio do naszych zamierzeń.

Ponadto, nie wydaje się poprawne powyższe twierdzenie Habilitantki, że „głównym problemem badawczym” może być sama „analiza”.

Jeszcze inne fragmenty Wstępu wskazują, że zamierzeniem Habilitantki jest „rozważanie odrębności mediacji” w „sporach z zakresu indywidualnego prawa pracy” (s. 14). Wskazano też, że „pożądane jest rozważanie stanu regulacji tej procedury” (s. 14), oraz że „niezbędne jest przy tym uwzględnienie miejsca mediacji w ramach całościowego modelu likwidowania sporów pracowniczych w Polsce” (s. 15).

Uważam, że czytelnik rozprawy habilitacyjnej może oczekiwać bardziej precyzyjnego określenia, czym jest i po co została napisana monografia. Powtarzam jeszcze raz, teraz za Poradnikiem RDN, że monografia naukowa ma przedstawiać „określone zagadnienie naukowe w sposób oryginalny i twórczy” (s. 13).

Stwierdzam tym samym, że Habilitantka nie określiła wprost istotnego celu naukowego rozprawy, nie wyjaśniła zatem, jaki główny problem naukowy (dotychczas nierozstrzygnięty) podejmuje się rozwiązać, co jest jego istotą i co ma być spodziewanym efektem końcowym badań.

Pozytywnie natomiast oceniam fakt, że Habilitantka wskazała jasno i wyraźnie trzy „szczegółowe problemy badawcze” pracy (s. 15-16), które może przedstawić, cytując odpowiednie fragmenty pytań ze Wstępu:

- 1) „pytanie, dotyczy tego, czy mediacje jako odrębna forma ADR są w sporach pracowniczych dopuszczalne i na jakich podstawach”?
- 2) „pytanie, w jakim zakresie na kształt modelu mediacji w Polsce wpływa specyfika sporów pracowniczych”?
- 3) „pytanie, czy mediacja wpisuje się w system” ugodowego likwidowania sporów pracowniczych?

W pracy postawiono też łatwe do odnalezienia trzy hipotezy badawcze (s. 16-17):

- 1) „spory indywidualne pracownicze mogą być poddawane mediacji jako jednej z form ADR”,
- 2) „rozwój mediacji w sporach pracowniczych jako odrębnej formy ich rozwiązywania jest uwarunkowany zachodzącymi zmianami w zakresie upowszechnienia korzystania z form ADR, na co wpływ mają zarówno zmiany w zakresie prawa międzynarodowego, jak i krajowego”,
- 3) „do rozwoju mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych w Polsce mogłyby przyczyniać się pozytywne doświadczenia stosowania mediacji jako odrębnej formy rozwiązania zbiorowych sporów pracowniczych, na co wskazują pozytywne efekty mediacji w rozwiązywaniu tych sporów. Na taką perspektywę wskazuje analiza rozwoju współczesnego wyspecjalizowania mediacji pracowniczej w USA”,
- 4) „kształt modelu i funkcjonowania mediacji jest uwarunkowany specyfiką prawa pracy, w tym ochronną funkcją, co wpływa na odrębność tej formy rozwiązywania sporów w stosunku do sporów cywilnych”.

Nie mam zastrzeżeń co do przedstawionych szczegółowych pytań i hipotez badawczych.

Modelowanie jest metodą badania i poznania, m.in. złożonych zjawisk prawnych, poprzez formułowanie podstawowych właściwości przedmiotu modelowego (modelu). Pozwala ona także na odkrywanie nowych prawd i prawidłowości występujących w zagadnieniach już opisanych, lecz w innej konwencji metodologicznej (cyt. za H. Wolska, *Model jako forma poznania naukowego. Próba zdefiniowania*, Prawo i Więź 2023, nr 2, s. 54).

Mimo że tytuł monografii zapowiada przedstawienia „ujęcia modelowego” mediacji w rozwiązywaniu sporów pracowniczych, **Habilitantka nie wyjaśniła, jak rozumie, czym jest przedstawiany przez nią model.**

Czy ma na myśli model nominalny, a więc pewien układ założeń, pojęć i zależności między nimi, który służy rozwiązaniu problemów związanych z mediacją. A może chodziło Jej o model realny, który funkcjonuje w określonych systemach prawnych, w tym przede wszystkim w Polsce? Brak precyzji w tym zakresie jest do pewnego stopnia niezrozumiałą, ponieważ Autorka referując poglądy polskiej nauki np. na temat właściwości sporów w polskim prawie pracy, odwołuje się przecież do „postulatywnego modelu rozwiązywania sporów” (s. 36), czyli różnicę w modelowaniu jako metodzie powinna znać.

Zgadzam się, że „w opracowaniu wykorzystano przede wszystkim metodę dogmatyczną” (s. 17). Praca jest zatem typowym opracowaniem w dyscyplinie nauki prawne, jakie publikuje się na tytuł albo stopień w Polsce. Nie jest to zarzut lub krytyka monografii, ale w mojej ocenie temat mediacji dawał ogromne pole do przeprowadzenia badań empirycznych, których wyniki mogłyby



dodatkowo potwierdzać wyrażone w monografii niektóre tezy cząstkowe, np. „*niechętny stosunek pracowników do występowania na drodze sądowej*” (s. 85).

Przyjmuję do wiadomości, że Autorka nie zamierzała prowadzić badań empirycznych, co uzasadniła w następujący sposób: „*założeniem autorki było ujęcie teoretyczne omawianej problematyki, stąd praca naukowa nie zawiera na tym etapie badań empirycznych. Przed podjęciem takich badań niezbędne było bowiem dokonanie kompleksowej analizy uregulowań prawnych dotyczących omawianej instytucji, czego wcześniej w doktrynie nie zrealizowano*” (s. 18).

Nie przekonuje mnie to wyjaśnienie. Habilitantka zajmuje się od początku kariery naukowej mediacją, więc praca habilitacyjna była okazją do podjęcia nowych zagadnień, np. z uwzględnieniem badań aktowych, empirycznych itp.

Uważa się, że to Oscar Wilde rozpowszechnił dobrze znane dziś powiedzenie, że „*naśladownictwo jest najszczerzą formą pochlebstwa*” (*imitation is the sincerest form of flattery*).

Autorka na ss. 18-19 pisze: „*do analizy aktów prawa międzynarodowego, które regulują problematykę mediacji pracowniczej, stosuję metodę prawnoporównawczą*” (tu następuje odesłanie do przypisu dolnego nr 5, który ma następującą treść: „*Na temat metody prawnoporównawczej szerzej G. Wilson, Comparative legal scholarship [w:] Research Methods for Law, red. M. McConville, W. Hong Chu, Edinburgh University Press 2007, s. 163 i n.; M. Van Hoecke, Methodology of comparative legal research, Law and Method 2015, s. 1–30*”).

Dalej czytamy, że „*metoda ma pełnić w pracy funkcję poznawczą oraz interpretacyjną. Rozwiązania wiążących Polskę umów międzynarodowych prezentowane są bowiem nie po to, aby dokonać szerokiej analizy systemów prawa międzynarodowego, ale aby przeprowadzić analizę regulacji mających zastosowanie do mediacji pracowniczych*” (tu z kolei następuje odesłanie do przypisu dolnego nr 6: „*O macro i micro approaches szerzej np. G. Samuel, An Introduction to Comparative Law Theory and Method, Hart Publishing 2014, s. 50*”).

Autor niniejszej recenzji z swojej pracy habilitacyjnej wydanej w 2019 r. przyjął identyczne założenia, tłumacząc, że: „*do analizy aktów prawa międzynarodowego, które regulują prawo do strajku, stosuję metodę prawnoporównawczą*” (tu następuje odesłanie do przypisu dolnego nr 64: „*Na temat metody prawnoporównawczej szerzej G. Wilson, Comparative legal scholarship w: M. McConville, W. Hong Chu red., Research Methods for Law, Edinburgh University Press 2007, s. 87 i n.; M. Van Hoecke, Methodology of comparative legal research, Law and Method 2015, s. 1 i n.*”). Niezwykle podobieństwo z przywołanym wyżej fragmentem recenzowanej monografii.

Dalej w monografii autora recenzji z 2019 r. czytamy, że „*metoda ma pełnić w pracy funkcję poznawczą oraz interpretacyjną. Rozwiązania wiążących Polskę umów międzynarodowych prezentowane są bowiem*

nie po to, aby dokonać szerokiej analizy systemów prawa międzynarodowego, ale aby przeprowadzić analizę po szczególnych elementach polskiego prawa strajkowego” (tu następuje odesłanie do przypisu dolnego nr 65: „O macro i micro approaches szerzej np. G. Samuel, *An Introduction to Comparative Law Theory and Method*, Hart Publishing 2014, s. 50”). Także w tym przypadku zauważalne jest niezwykle podobieństwo, które mógł z łatwością zauważyć tylko piszący te słowa.

Szkoda zatem, że Autorka nie odwołała się do wprost do odpowiednich fragmentów monografii *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Scholar 2019, s. 29, tylko w tak „okrężny” sposób skorzystała z badań innych, umniejszając tym samym samemu pochlebstwu.

Nie mam niestety instrumentów do ustalenia, czy ewentualnie inne przykłady w monografii Habilitantki stanowią także „świadome pomijanie cytowania” (Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, dostępny na <https://ikifp.edu.pl/wp-content/uploads/2023/12/Uchwała-nr-2-ZO-PAN-2020.pdf>, s. 13).

## 2. Uwagi szczegółowe na temat monografii

### 2.1. Rozdziały I i II

W Rozdziale I *Spór indywidualny jako rodzaj sporów pracy* Autorka poczyniła szereg ustaleń o charakterze wprowadzającym do monografii. Ta część pracy ma charakter co do zasady deskryptywny, w której uporządkowano na potrzeby dalszych części pracy pojęcia, co do których brakuje precyzji w posługiwaniu się w literaturze przedmiotu, wyjaśniając na potrzeby dalszego toku wyводу np. pojęcie „indywidualnego sporu pracy”. Te zabiegi Habilitantki ułatwiają lekturę następnych części pracy.

Rozdział II zatytułowany jest *Sposoby likwidowania indywidualnych sporów pracowniczych*. Autorka przeanalizowała w nim procedury likwidowania indywidualnych sporów pracowniczych, opisała, jak rozumie się w polskiej literaturze ochronną funkcję prawa pracy, referując w tym zakresie głównie poglądy M. Mędrali wyłożone w monografii z 2011 r. oraz wyjaśniła, gdzie w sądowym i pozasądowym modelu likwidowania sporów znajduje się mediacja.

Rozdział ten ma charakter wyłącznie porządkujący, powołano w nim podstawową literaturę przedmiotu i bez wątpienia stanowi on konieczne wprowadzenie do zapowiadanego głównego toku wyводу, który ma zmierzać do odpowiedzi na pytania badawcze pracy. Ten krótki fragment pracy kończy interesująca zapowiedź Autorki, że „mediacja ma duże szanse na przełamanie tak zwanego faktycznego monopolu sądów pracy jako najczęściej wybieranej przez strony drogi w dążeniu do likwidacji sporu.

*Postulowany jest rozwój mediacji jako jednej z pozasądowych procedur rozwiązywania sporów pracowniczych, która w ograniczonym stopniu nadzorowana przez sąd mogłaby skutecznie wpływać na przyspieszenie procedury rozwiązywania tych sporów i odciążać tym samym sądy pracy” (ss. 85-86).*

## **2.2. Rozdział III**

Rozdział III nosi tytuł *Mediacja w indywidualnych sporach pracy jako alternatywny sposób rozwiązywania sporów (ADR)*.

Zgodnie z zapowiedzią Autorki Rozdział ten miał na celu „*wykazanie, że mediacja w sporach pracowniczych, która może wyróżniać się ze względu na specyfikę poddawanych tej procedurze sporów, należy jednak do systemu ADR, dlatego powinna zachować fundamentalne zasady wynikające z istoty tej formy rozwiązania sporów*” (s. 23).

Wbrew tytułowi oraz powyższej zapowiedzi Rozdział ten nie zawiera w zasadzie rozważań na temat specyfiki sporów pracowniczych. W tym obszernym fragmencie pracy (ss. 88-140) znajdują się nieliczne i bardzo ogólne wzmianki odnoszące się do indywidualnych sporów pracowniczych (ss. 118, 119, 125, 126, 128). W większości są one zresztą powtórzeniem twierdzeń, które Autorka rozwija w Rozdziale VI. Przykładowo, o poufności mediacji, która nie ma mieć charakteru bezwzględnego mowa jest na s. 127 oraz s. 331. Takich powtórzeń jest więcej.

Zwracam także uwagę, że o sporach pracowniczych w Rozdział III mowa jest jedynie w punkcie 3.5 zatytułowanym *Zasady mediacji*, który konstrukcyjnie odpowiada punktowi 6.2.3. w Rozdziale VI *Podstawowe zasady mediacji a spory pracownicze (dobrowolność, bezstronność i neutralność, poufność)*. Taki układ Rozdziału III nie jest zrozumiały.

W mojej ocenie, Rozdział III wyjaśnia jedynie, że mediacja jest jedną z form ADR. Natomiast rozważania na temat mediacji w sporach pracowniczych są zawarte w innych fragmentach książki, przede wszystkim w Rozdziale VI.

## **2.3. Rozdział IV**

Autorka zapowiada, że Rozdział IV po pierwsze „*rozważono [...] regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące alternatywnych metod rozwiązywania sporów w sprawach pracowniczych*” (s. 23) i po drugie „*rozważono problem, w jakim zakresie standardy MOP [...] zapewniają wiążące międzynarodowe ramy dla mediacji pracowniczych, w szczególności w przypadku sporów indywidualnych*” (s. 24).

Po lekturze tego Rozdziału pozostaje niejasne, na czym dokładnie polegało „*rozważanie regulacji MOP*”. W tym fragmencie monografii dokonano bowiem jedynie ogólnego zreferowania





wybranych regulacji MOP, bazując głównie na technicznym opracowaniu/raporcie (przypis 31, s. 146). Następnie, wywód zakończono skądinąd trafnym twierdzeniem Autorki, że „*poza zaleceniem nr 130 pozostałe konwencje i zalecenia koncentrują się na problematyce sporów zbiorowych, przemysłowych, a zatem nie mają wyraźnie zastosowania do indywidualnych mediacji pracowniczych*” (s. 146, podobnie s. 153 i s. 168). Wniosek ten był jednak oczywisty i nie wymagał chyba udowadniania. Autorka stwierdziła jednak dalej, że „*pomimo to jednak działania MOP mogą mieć znaczenie*” (s. 153). Niestety, tu gdzie można było rozpocząć wartościową analizę naukową, którą należało umiejętnie powiązać z głównym tematem pracy – mediacjami w indywidualnych sporach pracowniczych – wywód się urywa (s. 154).

Zastanawiające jest, dlaczego mediacje w zbiorowych stosunkach pracy, do których odnoszą się normy MOP można – tak jak czyni to Autorka – traktować jako „*alternatywne metody rozwiązywania sporów w sprawach pracowniczych*” (s. 23). W sporach zbiorowych droga sądowa co do zasady nie przysługuje, zatem nie wydaje się, aby opisywana w tym miejscu pracy mediacja miała być „alternatywą” do postępowania sądowego. W sporach zbiorowych nie chodzi o spory o prawa a spory o interesy, a zatem mediacja jako element rokowań zbiorowych stanowi główny (nie alternatywny) sposób rozstrzygnięcia sporów.

Być może Autorka przyjęła niepoprawne założenie wyjściowe całej pracy, że mediacja w sporach zbiorowych poza samą nazwą (w języku polskim) posiada istotne cechy wspólne z mediacją w indywidualnych sporach pracowniczych i rozważania na temat jednej instytucji przekładają się na drugą?

Jeśli jednak zgodzimy się założeniem poczynionym w monografii, że mediacja w sporach zbiorowych posiada jakieś istotne cechy wspólne z mediacją w indywidualnych sporach pracowniczych, to zastanawiające jest, dlaczego w książce (w szczególności Rozdziale IV) nie opisano i gruntownie nie przeanalizowano wypracowanych w ramach MOP standardów dotyczących mediacji w sporach zbiorowych? Stworzono by wtedy także przestrzeń do określenia relacji podstawowych instytucji dla prawa zbiorowego rozstrzygnięcia sporów tj. *conciliation and mediation* oraz *arbitration* i być może już wtedy pogłębiono by wspomniane wyżej założenie wyjściowe książki. Dostrzegam jednak krótką, choć niepgłębioną opinię Autorki na ss. 49-50.

Ostatnia uwaga do konstrukcji Rozdziału IV jest następująca. Autorka szeroko opisując w Rozdziale V mediację w prawie amerykańskim, uzasadnia to tym, że „*rozwój i popularność mediacji w sporach pracowniczych był ściśle związany z wcześniejszymi doświadczeniami i praktyką mediacji w sporach zbiorowych, która była wspierana instytucjonalnie*” (s. 505).

Także konstrukcja Rozdziału VI opiera się na odtworzeniu i pokazaniu czytelnikowi ogólnych założeń oraz praktycznych doświadczeń z mediacji w sporach zbiorowych w Polsce (zob.

obszerny fragment od s. 259 do s. 296), które stanowić mogą – zdaniem Autorki – punkt wyjścia do rozważań nad polskim modelem mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych.

Dlaczego podobnie nie zbudowano Rozdziału IV, szeroko nie analizując najpierw mediacji/arbitrażu w sporach zbiorowych w świetle standardów MOP?

Jest to pytanie tym bardziej zasadne, że Autorka ostatecznie uznała jednak (s. 168), że „nie można jednak umniejszać znaczenia” standardom MOP, „ponieważ stanowią rodzaj wskazówek, które powinny być uwzględniane w zakresie zastosowania mediacji w ramach rozwiązywania sporów pracowniczych” oraz że powinny one „stanowić punkt odniesienia przy wprowadzaniu rozwiązań w zakresie postępowań mediacyjnych w tego rodzaju sporach”. Dlaczego zatem monografia zawiera jedynie ogólne rozważania w tym zakresie? W mojej ocenie, to właśnie o ten aspekt należało rozszerzyć perspektywę badawczą Rozdziału IV i rozbudować tę część pracy.

Nie mam z kolei zastrzeżeń do podjęcia się w Rozdziale IV badaniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (Dz. U. UE. L. z 2008 r. Nr 136, str. 3 ze zm.; dalej: „dyrektywa z 2008 r.”).

W tym zakresie odnotować należy trafne konkluzje Autorki, że „dyrektywa o mediacji z 2008 r. nie ustanawia bowiem żadnych szczególnych wymogów co do organizowania mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy, pomimo tego, że relacje pracownik i pracodawca cechuje nierówność partnerów, która uwiadamia potrzebę ochrony praw pracowników” (ss. 169-170) oraz że Jej zdaniem „należy uznać za mankament w prawodawstwie europejskim to, że w odniesieniu do spraw z zakresu prawa pracy zabrakło ustanowienia podwyższonych standardów w zakresie prowadzenia mediacji, w tym wymogów odnośnie do mediatorów. Należy postulować opracowanie rozwiązań przewidujących dodatkowe gwarancje ochrony pracowników, w postaci odrębnych regulacji europejskich, na kształt ochrony praw konsumenckich, które wzmocniłyby standard organizacji i prowadzenia mediacji w sporach pracowniczych. Przyczyniłoby się to również do rozpowszechnienia stosowania tej formy rozwiązywania sporów” (s. 171).

## 2.4. Rozdział V

Za Autorką powtarzam, że Rozdział V;

1. „dotyczy analizy modelu dopuszczalności mediacji pracowniczych w USA, który stanowi przykład efektywnego rozwoju i wykorzystania tej instytucji w relacjach pracownik – pracodawca” (s. 25),
2. analizuje amerykański model rozwoju mediacji w sprawach pracowniczych i „ma za zadanie przybliżyć rozwiązania, które miały wpływ na rozwój mediacji pracowniczych w USA” (s. 25).

Sama Autorka zastrzega jednak, że „w tej części pracy nie podjęto się porównania polskiego i amerykańskiego modelu mediacji pracowniczych, ponieważ nie było to celem autorki. Niemożliwa jest bowiem implementacja stosowanych rozwiązań, z uwagi na odmienne historycznie oraz systemowo uwarunkowania” (s. 26). Powstaje zatem zasadnicze pytanie, na które w książce nie odnalazłem odpowiedzi, w jaki sposób rozważania na stronach od 173 do 259 miały pomóc zrealizować podjęte w pracy cele badawcze, udowodnić stawiane tezy i w ogóle przyczynić się do przedstawiania modelowych rozwiązań dotyczących mediacji w prawie polskim.

Umieszczenie Rozdziału V w takim kształcie jak w opublikowanej książce jest zastanawiające. Ten fragment książki to opracowanie o charakterze deskryptywnym, bardzo luźno konstrukcyjnie powiązane z innymi częściami pracy, w szczególności z Rozdziałem VI.

Wątpliwości co do kształtu i użyteczności Rozdziału V dla podjętych przez Autorkę badań jest więcej. Stwierdzono na przykład, że „poczynione szczegółowe analizy przykładów zastosowania mediacji wewnątrzorganizacyjnych pozwoliły na przyjrzenie się tej (niezbadanej w polskiej doktrynie) formie organizowania procedur rozwiązywania sporów w miejscu pracy, która w Polsce jeszcze powszechnie nie występuje” (s. 26), co może sugerować, że zamierzeniem Autorki było jednak ukazanie poszczególnych elementów modelu amerykańskiego w celu rekonstrukcji modelu mediacji w Polsce. Przeczyłoby to jednak wyraźnemu zastrzeżeniu w pracy, że zastosowania rozwiązań z USA w Polsce jest niemożliwe, a porównanie systemów (modeli) nie było planowane.

Odpowiedź na pytanie, czemu służy obszerny Rozdział V, jeszcze bardziej komplikuje fragment podsumowania całej monografii. Pojawia się tu bowiem twierdzenie, że „utrwalone doświadczenia w zakresie stosowania mediacji [...] w USA potwierdzają odrębność mediacji w tego rodzaju sporach, stanowiąc istotny przykład dla regulacji oraz praktyki europejskich, jak również krajowych” (s. 505). Jeśli jednak rozwiązania zza Oceanu miały stanowić jakiś przykład dla polskiego prawa, dlaczego nie ma tego wątku rozwiniętego np. w samym Rozdziale V albo Rozdziale VI? W innej części podsumowania całej książki Autorka twierdzi przecież, że „wskazane rozwiązania analizowane w amerykańskim modelu mediacji pracowniczych [...] można rozważać jako uniwersalne i możliwe do odniesienia również na gruncie rozwoju tej formy rozwiązywania sporów w Polsce” (s. 508).

Konkludując, należało albo zrezygnować z tak przygotowanego Rozdziału V, albo dokonać prawnoporównawczej oceny dwóch systemów, zgodnie z założeniami metody komparatystycznej. Samo stwierdzenie Autorki, że rozwiązań z USA nie można zaimplementować wprost do prawa polskiego nie wyklucza możliwości komparatystycznej analizy poszczególnych, starannie dobranych do analizy instytucji (elementów modelu) prawa obcego i polskiego. Wybranie przez Autorkę drugiego rozwiązania wymagałoby jednak także rozwinięcia wywodu na temat metodologii badań prawnoporównawczych.

Można było też odkodować z systemu USA owe „uniwersalne” rozwiązania, ale wtedy należało przedstawić, jak je odnieść do prawa polskiego. Ich deklarowana przez Autorkę uniwersalność znosi bowiem przeszkodę lokalności systemów polskiego i amerykańskiego.

W mojej ocenie – i postrzegam to za usterkę w strukturze pracy – Rozdział V to luźno powiązane, osobne opracowanie, które gdyby zostało usunięte z książki, to nie odbyłoby się to ze szkodą dla toku wywodu, który miał Autorkę prowadzić do odpowiedzi na zadane na Wstępie pytania badawcze i do realizacji celu głównego pracy. Habilitantka nie zbudowała bowiem jakichkolwiek spoiw pomiędzy Rozdziałem V a pozostałymi fragmentami książki.

Nie można jednak odmówić Autorce wysiłku, który włożyła w przygotowanie Rozdziału V. Ten fragment monografii bez wątpienia potwierdza też Jej orientację w tematyce mediacji w prawie amerykańskim. Mógł on jednak zostać opublikowany w innej formie, np. artykułu w czasopiśmie.

## 2.5. Rozdział VI

W Rozdziale VI Autorka zapowiada, że podejmie kilka kwestii, które po uważnej lekturze Wstępu monografii, gdzie wyjaśniono strukturę także tej części pracy, można odtworzyć jak poniżej.

Po pierwsze, Habilitantka przeprowadzi w Rozdziale VI „*analizę dopuszczalności mediacji w sporach prawnych w ramach funkcjonującego w Polsce modelu*”. Po drugie, „*dokona oceny kształtu i perspektyw rozwoju mediacji w indywidualnych sporach*”. Po trzecie, rozważy, „*czy wykorzystanie obligatoryjnych mediacji zbiorowych może mieć wpływ na rozwój mediacji w sporach indywidualnych*” (s. 26).

Wydaje się, że dwie pierwsze kwestie, które miały być przedmiotem badania w Rozdziale VI, nie nawiązują w ogóle do celu głównego pracy, pytań badawczych oraz hipotez rozprawy.

Zwracam uwagę, że tylko trzecia okoliczność, której ma być poświęcony Rozdział VI, daje się powiązać z którąkolwiek z głównych hipotez pracy. Chodzi o hipotezę pracy numer trzy („*do rozwoju mediacji w indywidualnych sporach prawnych w Polsce mogłyby przyczyniać się pozytywne doświadczenia stosowania mediacji jako odrębnej formy rozwiązywania zbiorowych sporów prawnych, na co wskazują pozytywne efekty mediacji w rozwiązywaniu tych sporów. Na taką perspektywę wskazuje analiza rozwoju współczesnego wyspecjalizowania mediacji pracownicz w USA*”).

Warto odnotować, że Autorka szczegółowo rozwija ten wątek we Wstępie, tłumacząc, że w Rozdziale VI „*istotne bowiem było rozważenie, czy wykorzystanie obligatoryjnych mediacji zbiorowych może mieć wpływ na rozwój mediacji w sporach indywidualnych. Z uwagi na zarówno krótki okres funkcjonowania mediacji oraz niewielką popularność w polskim systemie*



*rozwiązywania sporów indywidualnych, zaprezentowano model mediacji obligatoryjnych w sporach zbiorowych, funkcjonujący w Polsce najdłużej jako procedura o tej nazwie. Po pierwsze, wskazano na specyfikę organizacji tej procedury rozwiązywania sporów zbiorowych oraz dokonano jej analizy z uwzględnieniem fundamentalnych zasad mediacji. Po drugie, zwrócono uwagę na wyniki danych, które obrazują, że mediacja okazuje się skuteczną metodą rozwiązywania sporów zbiorowych, w znacznym stopniu wpływającą na ich zakończenie. Z tej przyczyny założono, że rozwój mediacji w sporach zbiorowych wpływa na zmianę podejścia do rozwiązywania ewentualnych sporów również o charakterze indywidualnym” (s. 26-27).*

Autorka przyjmuje zatem, że cały wywód dotyczący stosowania mediacji w sporach zbiorowych ma potwierdzić Jej hipotezę, że pozytywne doświadczenie w mediacjach w trakcie sporów kolektywnych przyczynią się do „przejęcie” wypracowanych tu wzorców, dobrych praktyk i doświadczeń do mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych. Potwierdza to zresztą drugi człon tytułu punktu 6.1. Rozdziału VI (*Mediacje w sporach zbiorowych (wpływ obligatoryjnych mediacji zbiorowych na rozwój mediacji w sporach indywidualnych)*).

W mojej ocenie cały punkt 6.1. Rozdziału VI, w którym zajmowano się mediacją w sporach zbiorowych wcale nie dotyczy tego, co zapowiada wyżej Autorka, czyli wpływu mediacji w sporach zbiorowych na mediację w indywidualnych sporach pracowniczych. Od s. 260 do s. 306 Autorka referuje po prostu, czym są mediacje w sporach zbiorowych, omawiając poszczególne konstrukcje oraz przedstawia swoje poglądy w odniesieniu do „modelu” mediacji następujących po rokowaniach zbiorowych, a przed ewentualnym strajkiem.

Ilość szczegółowych komentarzy i postulatów na przyszłość Autorki w odniesieniu do mediacji w sporach zbiorowych (np. ss. 265, 266, 269, 276, 277, 279, 281, 282, 286, 287, 289, 295, 296, 302, 303) dodatkowo potwierdza moją opinię, że pierwsza część Rozdziału VI to po prostu komentarz do mediacji w sporach zbiorowych prowadzony w całkowitym oderwaniu od celów, pytań i hipotez całej pracy. Traktuję to jako usterkę w konstrukcji pracy.

Co więcej, gdyby rozwinąć ten wątek, to mogłoby się okazać, że treść książki (analiza mediacji w sporach zbiorowych, jak i indywidualnych) nie odpowiada tematowi monografii, który ogranicza zakres badawczy jedynie do ujęcia modelowego mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych.

Ponadto, trudno uznać za udowodnioną hipotezę Autorki, że „*rozwój mediacji w sporach zbiorowych wpływa na zmianę podejścia do rozwiązywania ewentualnych sporów również o charakterze indywidualnym*”, jeśli jej prawdziwość ma wynikać wyłącznie z podanych na jednej stronie (s. 304) danych statystycznych na temat ilości zawartych porozumień i protokołów rozbieżności w latach 2015-2021.

Autorka nie ma – zdaje się – podstaw do twierdzenia, że udowodniła zapowiadaną hipotezę, pisząc jedynie, że „korzystanie z obowiązkowej mediacji w sporach zbiorowych rozpowszechnia również kulturę umiarkowanego rozwiązywania ewentualnych przyszłych sporów. **Należy zakładać, że pracodawca i pracownicy, zdobywając pozytywne doświadczenia z przebiegu mediacji, mogą w przyszłości rozważać pokojowe rozwiązania oraz chętniej podejmować dialog. Z tych przyczyn w mojej ocenie obligatoryjna mediacja w sporach zbiorowych w sposób pośredni wpływa również na rozwój mediacji w przypadku sporów indywidualnych w miejscu pracy**” (ss. 305-306).

W części recenzji dotyczącej Rozdziału IV podnosiłem już, że mam wątpliwości co do łatwości, z jaką Autorkę zestawia ze sobą mediację w sporach zbiorowych i mediację w indywidualnych sporach pracowniczych oraz porównuje te instytucje. Przedstawiam teraz jedynie dwa przykłady, w których brak należytej dystynkcji między instytucją mediacji poprzedzającej ewentualny strajk a mediacjami w sporach indywidualnych doprowadził Autorkę do wątpliwych konkluzji.

Pierwszy przykład. Na s. 296 Habilitantka analizując mediacje w sporze zbiorowych, napisała: „Możliwe również jest ponowne skorzystanie z mediacji. Przepisy obecnie obowiązującej ustawy nie wprowadzają ograniczeń co do liczby postępowań mediacyjnych. W mojej ocenie nie ma przeszkód ku temu, żeby strony powróciły do pokojowych rozmów, w tym skorzystały z mediacji ponownie, na przykład gdy pojawiają się nowe okoliczności lub dojdzie do zmiany stanowiska w sporze. Wówczas jednak mediacja będzie się wiązała z dobrowolnym jej podjęciem, ponieważ obydwie strony wyrażą zgodę na ponowny w niej udział, po wcześniejszym wyczerpaniu obowiązkowej procedury mediacyjnej”.

W świetle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest to odważna teza. Być może Habilitantka posłużyła się tu skrótem myślowym, ale przypominam, że zgodnie z jej art. 14 tej ustawy „postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora”. „Ponowne skorzystanie z mediacji” – o czym pisze Autorka – możliwe stanie się dopiero w trakcie ponownie rozpoczętego – zgodnie z procedurą – (nowego) sporu zbiorowego.

Drugi przykład. Na s. 306 Habilitantka pisze, że „o skuteczności mediacji w sporach zbiorowych świadczą statystyki w zakresie liczby zawieranych ugód, co jest oczywistym sukcesem mediatorów, którzy te spory prowadzą”. W trakcie mediacji w sporach zbiorowych nie zawiera się ugód, lecz porozumienia normatywne, które są zgodnie z art. 9 k.p. autonomicznym źródłem prawa pracy.

Wydaje się, że Habilitantka przy konstrukcji Rozdziału VI, który zakłada zestawienie ze sobą mediacji w sporach zbiorowych z mediacją w indywidualnych sporach pracowniczych wykazała się pewną brawurą. Należało zachować chyba większą wrażliwość na zasadniczą

odmienność porównywalnych instytucji prawa polskiego. Taką ostrożność Autorka wykazała w innym miejscu pracy, trafnie wyjaśniając, że *„nie jest celem niniejszej publikacji porównywanie postępowania mediacyjnego jako pozasądowej drogi rozwiązywania sporów z postępowaniem sądowym dochodzenia roszczeń, ponieważ, po pierwsze, nie są to drogi porównywalne z uwagi na nieadjudykacyjny i adjudykacyjny charakter, a po drugie, stanowią dwa odrębne fora likwidowania sporów z zakresu indywidualnego prawa pracy”* (s. 343).

W tym miejscu spróbuję odtworzyć zamierzenia Autorki co do drugiej część Rozdziału VI. We Wstępie napisano, że to *„ta część monografii – z uwagi na jej treść oraz wagę poruszonych zagadnień – jest najbardziej obszerna”* (s. 27).

Po pierwsze, Habilitantka w tym fragmencie bada *„przyczyny i okoliczności wprowadzenia przepisów dotyczących mediacji do Kodeksu postępowania cywilnego”* (s. 27). Po drugie, podda weryfikacji, *„czy mediacja znajduje zastosowanie również w sporach pracowniczych, co też zostało podjęte w niniejszym rozdziale pracy”* (s. 27). Po trzecie, analizą objęto *„problematykę związaną z brakiem kompleksowego uregulowania mediacji, ponieważ przepisy jej dotyczące stanowią jedynie ramy prawne stosowania tej formy rozwiązywania sporów”* (s. 27). Po czwarte, rozważano, *„czy wprowadzenie przepisów dotyczących mediacji w sprawach cywilnych wpisuje się w realizację celu polubownego rozwiązywania sporów pracowniczych”* (s. 27). Po piąte, *„przeprowadzone zostały badania w zakresie uregulowania oraz przestrzegania podstawowych zasad mediacji w kontekście jej zastosowania w sporach pracowniczych”* (s. 27). Po szóste, *„zaprezentowana została analiza modelowego podziału na rodzaje mediacji, obowiązującego w sporach pracowniczych”* (s. 28). Po siódme, *„oddzielnie został poddany zbadaniu model mediacji w sporach pracowniczych, nazywany wewnątrzorganizacyjnym, który nie został ustawowo wyodrębniony”* (s. 29). Po ósme, *„następne punkty rozdziału szóstego pracy dotyczą istotnej analizy modelu organizacji mediacji w sporach pracowniczych na gruncie obowiązujących regulacji”* (s. 29). Po dziewiąte, *„ostatnia część szóstego rozdziału koncentruje się na ważnym zagadnieniu ugody mediacyjnej w sporach pracowniczych”* (s. 29).

Jak chodzi o pierwszą kwestię, to nie odnalazłem w tym miejscu pracy jakiegoś spójnego, zwartego fragmentu, który wyjaśniałby *„przyczyny i okoliczności wprowadzenia”* mediacji do k.p.c.

W kwestii drugiej, to Autorka sprawę dopuszczalności mediacji w sporach pracowniczych rozstrzyga w zasadzie w jednym zdaniu, z powołaniem się na art. 10 k.p.c. (*„ustanodawca przyjął, że w drodze mediacji mogą być rozwiązywane wszystkie sprawy cywilne, w których dopuszczalne jest zawarcie ugody przed sądem (art. 10 k.p.c.). Mediacja znajduje zatem zastosowanie również w sporach pracowniczych”* (s. 307)). Tę myśl powtarzano zresztą (moim zdaniem już niepotrzebnie) w dalszych częściach pracy.

Co do pozostałych kwestii, to stwierdzam jedynie, że tak przedstawiona struktura zasadniczej części Rozdziału VI nie ułatwia wcale oceny, w jakim stopniu ten najobszerniejszy fragment monografii nawiązuje do celu głównego pracy, pytań badawczych oraz hipotez rozprawy.

Ponadto, podzielę się dwiema następującymi dwiema obserwacjami.

Po pierwsze, Autorka uznała za zasadne, aby rozdzielić rozważania na temat mediacji w indywidulanych sporach pracowniczych na dwa obszerne fragmenty Rozdziału VI. W pierwszym fragmencie, czyli punkcie 6.2.5. (*Rodzaje modeli mediacji w sporach pracowniczych*) rozważania dotyczą trzech „rodzajów modeli”, tj. mediacji umownej, mediacji sądowej i mediacji wewnątrzorganizacyjnej. Z kolei w punkcie 6.2.6. (*Model organizacji mediacji na gruncie obowiązujących regulacji*) opisano „model mediacji” z perspektywy obowiązujących w Polsce przepisów. Po lekturze tej części pracy nasuwają się wątpliwości co do takiego układu książki, który nie okazał się podziałem logicznym i zupełnym. Potwierdzają to przede wszystkim powtórzenia tych samych wątków opinii i poglądów Autorki na temat poszczególnych instytucji.

Przykładowo, wprawdzie fragment od s. 414 do s. 425 jest uporządkowanym tokiem wyводу zakończonym zgrabnym podsumowaniem (s. 424), ale nie rozumiem, dlaczego powtarza się w nim uwagi na temat wyłączenie mediatora (ss. 422-423). W tym zakresie Autorka przedstawiła już argumentację na s. 338.

Następnie, fragment ze s. 344 na temat art. 183-10 § 1 k.p.c. powtarza się na s. 430. Z takim samym zabiegiem mamy do czynienia na s. 348, gdzie wskazuje się na bezstronność mediatora w kontekście ponoszenia kosztów mediacji i powtarza się te same uwagi na ss. 380-381. Fragmenty dotyczące wszczęcia mediacji i przedawnienia powtarzają się na ss. 426-427 i s. 448. To samo dotyczy uwag na temat art. 264 k.p. na s. 379 i ss. 450-451, łącznie z orzeczeniem z przypisów 240 i 384. W mojej ocenie są to niepotrzebne powtórzenia tych samych wątków, które zaburzają uważne śledzenie toku wyводу i powinny zostać usunięte lub zredukowane najpóźniej na etapie korekty autorskiej.

Powtórzenia też dotyczą uwag na temat poufności (s. 127 i s. 331, łącznie z literaturą z przypisu dolnego nr 127 i nr 150). W przypadku bezstronności i neutralności uważam, że znaczna część wyводу powtarza się na s. 115 i na ss. 334-335. Tu jednak Autorka przynajmniej zaznacza w przypisie dolnym nr 158, przy okazji analizy przepisów k.p.c., że wątek był wcześniej poruszany w ramach uwag wprowadzających (Rozdział III). Poczynione odesłanie do przypisu dolnego nie umniejsza jednak mojemu zastrzeżeniu.



Nie mam pewności, dlaczego uwagi o niskich kosztach postępowania mediacyjnego/przejęciu kosztów przez pracodawcę znajdują się na ss. 346-347 i na s. 371, gdzie mowa jest o klauzulach mediacyjnych w umowach o pracę. Przykłady można by dalej wymieniać.

Zaznaczam przy tym, że dostrzegam, iż punkt 6.2.5.1.2. *Model mediacji obligatoryjnej w postaci obowiązkowych klauzul mediacyjnych w umowach o pracę* dotyczy w dużej mierze projektu ustawy z 14.12.2020 r.

Jak chodzi o punkt 6.2.8. *Uгода mediacyjna w sporach pracowniczych*, to jest to część wyłącznie deskryptywna, która sprowadza się do zreferowania poglądów kilku przedstawicieli doktryny, które miały służyć zapewne potwierdzeniu mało odkrywczego twierdzenia, że poglądy na temat charakteru prawnego ugody mediacyjnej „*odnoszą się również do ugód mediacyjnych w sporach pracowniczych*” (s. 454).

Trudno także w kolejnych fragmentach pracy, tj. punktach 6.2.8.2. *Kontrola sądowa ugody mediacyjnej – zatwierdzenie ugody przez sąd* oraz 6.2.8.3. *Służy interes pracownika a swoboda kontraktowania w mediacji* dostrzec więcej niż zreferowanie dotychczasowego stanu wiedzy polskiej nauki i poglądów sądów z zakresie granic zawierania ugody mediacyjnej.

Po drugie, nie przekonuje mnie przyjęta przez Habilitantkę metoda powoływania się na prawo unijne w Rozdziale VI. Spis treści sugeruje, że to jest materia Rozdziału IV. Nie rozumiem zatem też klucza doboru poszczególnych elementów instytucji mediacji z prawa unijnego dla uzasadnienia toku wyводу w Rozdziale VI, który dotyczy prawa polskiego. Ponadto, raz prawo unijne jest przywoływane, ponieważ stwierdzono „*brak utrwalonej praktyki sądów w tym zakresie, jak również doktryny i orzecznictwa*” i dlatego Autorka uznała, że „*warto odnieść się do analizy dopuszczalności stosowania ewentualnych sankcji w odniesieniu do regulacji unijnych w zakresie mediacji*” (s. 318). Innym razem, odniesienia do prawa unijnego wprowadzone są do rozważań jako swego rodzaju „matryca” dla regulacji w Polsce („*wprowadzane zmiany [...] są dopuszczalne z punktu widzenia prawnodawcy unijnego*”, s. 323).

Takich przykładów w pracy jest więcej, co skłania do ostrożnego wniosku, że wbrew obietnicy ze Wstępu, że „*do analizy aktów prawa międzynarodowego, które regulują problematykę mediacji pracowniczej, stosuję metodę porównawczą*” (s. 18), analizy porównawczej w pracy nie prowadzi się zgodnie ze sztuką.

Poza tym, przy tych nielicznych odesłaniach do prawa unijnego pojawiają się powtórzenia tych samych wątków, opinii i poglądów Autorki na temat poszczególnych instytucji. Przykładowo,

o relacji mediacji do prawa do sądu na gruncie dyrektywy z 2008 mowa jest na s. 323 i następnie na s. 376, już z wyjaśnieniem stanowiska TSUE w tym zakresie.

### 3. Podsumowania uwag na temat monografii

Osiągnięcia naukowe, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2a ustawy, czyli także monografia, muszą stanowić „*znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny naukowej*”. Za K. Ślebzakiem powtarzam, bo podzielam Jego pogląd w tym zakresie, że podstawowym pytaniem, na które należy odpowiedzieć, jest kwestia, czy dane osiągnięcie sprawia, że stan nauki w danej dziedzinie uległ rozwojowi (powiększeniu) oraz czy ma on charakter istotny (znaczny, niebagatelny).

Oceniane osiągnięcie naukowe powinno zarazem spełniać kryteria stawiane rozprawom doktorskim, skoro stopień doktora habilitowanego jest kolejnym etapem awansu naukowego. Oznacza to, że za osiągnięcia naukowe, z merytorycznego punktu widzenia, można uznać tylko takie, które nie dość, że spełniają kryteria w postępowaniu doktorskim, to dodatkowo mogą być uznane za stanowiące znaczny wkład w rozwój danej dyscypliny naukowej.

Od osiągnięć naukowych na stopień doktora habilitowanego należałoby oczekiwać, że są one oryginalnymi rozwiązaniami problemu naukowego oraz dowodzą określonego merytorycznego poziomu wiedzy. K. Ślebzak, *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 219 (Lex Online).

Mam poważne wątpliwości, czy recenzowana rozprawa habilitacyjna rzeczywiście w sposób oryginalny rozwiązuje jakiś poważny problem naukowy i tym samym, czy jest osiągnięciem stanowiącym wkład w rozwój dyscypliny nauki prawne. Przede wszystkim sama Autorka takiego poważnego problemu naukowego w sposób wyraźny nie wskazała. Praca zawiera zatem usterki, które popełniono na etapie konstruowania rozprawy i ma poważne wady jak chodzi o metodologię.

Jednocześnie jednak Habilitantka wykazała w monografii, że posiada solidne rozeznanie w temacie mediacji w prawie pracy, polskim i obcym (USA). Habilitantka wykazała zatem określony merytoryczny poziom wiedzy. Prowadzony przez Nią w monografii tok wywodu jest w sumie logiczny, choć oderwany od przedstawionych na Wstępie założeń. Oceniana książka jest bez wątpienia dowodem wysiłku Habilitantki, potwierdza Jej ogólną orientację w literaturze prawa mediacji, wystarczające umiejętności analitycznego myślenia i umiejętności posługiwania się słowem pisany.



#### 4. Ocena innych niż monografia osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny

Zanim przejdę teraz do oceny przedstawionego poza monografią dorobku, przypomnę, powtarzając za Przewodnikiem RDN, że „ocena nadania stopnia doktora habilitowanego wymaga, aby wśród całego dorobku naukowego znalazły się osiągnięcia naukowe o znaczącym wkładzie w rozwój danej dyscypliny” (s. 14).

W przekazanych recenzentowi materiałach znajdują się skany publikacji oraz wykaz osiągnięć Habilitantki. Pomijam, że część publikacji można było udostępnić w formie plików pdf (zamiast nie najlepszej jakości skanów), które są dostępne online w tzw. *open access* i z takich wersji ostatecznie korzystałem.

W kategorii „czasopisma” Habilitantka przedstawiła siedem opracowań opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora. Przy czym już pierwszy na liście tekst (z *Review of Comparative Law* 2005-2006) w przypisie dolnym zawiera wzmiankę, że Autorka jest *PhD candidate*, także chyba to opracowanie opublikowano jeszcze przed obroną doktoratu (tj. 2008 r.).

Przedstawiam poniżej oceny poszczególnych artykułów z czasopism w kolejności z listy przygotowanej przez Habilitantkę. Podkreślam, że pisząc o tym, iż dana publikacja została wykorzystana w monografii habilitacyjnej nie mam na myśli tzw. autoplagiatu („ponowne publikowanie istotnych części własnych wcześniejszych publikacji, w tym tłumaczeń, bez należytego uznania lub zacytowania oryginału”), a jedynie zwracam uwagę na fakt odtwarzania i powtarzania wcześniej badanych zagadnień i wypracowanych opinii.

W pierwszym ocenianym artykule (we współautorstwie) *Markets and politics: the regulation of the right to strike in the United States and Poland* dostrzegam tendencje Autorki do porównywania systemów prawnych Polski i USA. Tekst jest interesujący i przygotowany zgodnie z wymogami warsztatowymi badacza prawa. Mimo że opracowanie dotyczy strajku, pewne myśli natury ogólnej pojawiają się w tym tekście, jak i w pracy habilitacyjnej. Przykładowo Autorzy twierdzą, że dla polskiego systemu prawa pomocne może okazać się stosowanie arbitrażu w przypadku pracowników pozbawionych prawa do strajku. Ich zdaniem, kolejną inspiracją z USA dla prawa polskiego może być też działalność organu mediacji pracowniczej (np. agencji rządowej) w celu pomocy w rozwiązywaniu sporów.

Mam wątpliwości, czy można zaliczyć do dorobku, który w tym miejscu podlega ocenie, tekst *Mediation in Polish labour law: comparing its evolution and development to labour mediation in EU and*



*US law*, ponieważ uważna lektura prowadzi do wniosku, że jest to opracowanie, które zostało w dużym stopniu wykorzystane w monografii habilitacyjnej.

Kolejne opracowanie z listy Habilitantki jest we współautorstwie; *The Role of Unions in American Labour Mediation*. Jest to szczegółowe, dobrze osadzone w kontekście normatywnym USA opracowanie na temat klauzul mediacyjnych w rokowaniach zbiorowych.

Także tekst *The Qualifications of Mediators in Civil Matters, Including Employment Disputes, in Poland and Romania* jest we współautorstwie. Autorki stawiają tu tezę, że w Polsce i Rumunii brakuje silnej tradycji mediacji i dlatego mediacja rozwija się w tych dwóch państwach wolniej. Jednym z powodów ma być brak wykwalifikowanych mediatorów w sprawach cywilnych i pracowniczych w obu krajach. W opracowaniu postawiono dobrze uargumentowany i znajdujący się też w monografii habilitacyjnej postulat ustalania wyższych standardów kwalifikacji dla mediatorów.

Artykuł *Out-of-court resolution of employment disputes in Poland* w dniu składania wniosku habilitacyjnego był przyjęty do druku. W chwili przygotowywania recenzji jest już opublikowany [https://www.ddlmm.eu/wp-content/uploads/2024/07/02.4-Antolak-Szymanski-DLM.int-1\\_2024.pdf](https://www.ddlmm.eu/wp-content/uploads/2024/07/02.4-Antolak-Szymanski-DLM.int-1_2024.pdf). Stwierdzam, że jest to opracowanie, które zostało w dużym stopniu wykorzystane w monografii habilitacyjnej. Uważam też, że jest wartościowym opracowaniem dla czytelnika spoza Polski, który nie jest zaznajomiony z naszym krajowym systemem prawa.

Artykuł *Historyczne uwarunkowania rozwoju instytucji mediacji zbiorowych sporów pracy w Stanach Zjednoczonych* w dniu składania wniosku był przyjęty do druku. W chwili przygotowywania recenzji tom XXIII nie jest jeszcze opublikowany <https://miscellanea.uwb.edu.pl/issue/view/50>. Z przekazanego mi do wglądu maszynopisu wynika, że także to opracowanie powiela ustalenia z książki habilitacyjnej.

Podsumowując tę część oceny, z siedmiu przedstawionych do oceny publikacji z czasopism jedno najpewniej ukazało się jeszcze przed nabycie stopnia doktora, dwa nie ukazało się drukiem w chwili składania wniosku, a trzy inne są we współautorstwie. Najważniejsze jednak jest to, że tylko jedno opracowanie nie dotyczy tematów rozwijanych przez Autorkę w pracy habilitacyjnej. Chodzi o tekst na temat prawa do strajku *Markets and politics: the regulation of the right to strike in the United States and Poland*. Opracowanie to jest jednak we współautorstwie.

Niekorzystnie zatem wypada dla Habilitantki fakt, że po doktoracie nie opublikowała ona w czasopiśmie naukowym samodzielnie przygotowanego opracowania na temat inny niż ten, którym zajmowała się w monografii habilitacyjnej. Ta część Jej dorobku naukowego jawi się zatem jako skromna i wybitnie monotematyczna.

W kategorii „rozdziały w monografiach” Habilitantka przedstawiła dwanaście opracowań opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora.

Rozdział *Charakter prawny zatrudnienia dziennikarzy* to interesujące opracowanie o charakterze sprawozdawczo-analitycznym. Stoi na dobrym poziomie, potwierdzając umiejętność Habilitantki prowadzenia wywodu naukowego.

Rozdział *Rola alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów w sporach o charakterze mniejszościowym* to standardowy artykuł, który potwierdza moją obserwację, że Habilitantka pracując z krótkim tekstem naukowym, nie ma problemów z przedstawieniem jasnych i logicznych konkluzji.

Rozdział *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach cywilnych w Polsce* to kolejne opracowanie, które dotyczy mediacji. Autorka nie porusza w opracowaniu bezpośrednio mediacji w sporach pracowniczych. Są tu omawiane kwestie o charakterze ogólnym, które siłą rzeczy analizowane są w monografii habilitacyjnej, już w kontekście stosunku pracy.

Rozdział *Prawo do sadu a obligatoryjność mediacji w amerykańskim systemie prawnym* to kolejne opracowanie, które dotyczy mediacji.

Mam wątpliwości, czy można zaliczyć do dorobku, który w tym miejscu podlega ocenie, rozdziału *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach pracowniczych*, który został bez wątpienia wykorzystany w książce habilitacyjnej.

Rozdziały *Zasada dobrowolności a dopuszczalność mediacji obligatoryjnych – analiza de lege lata i de lege ferenda* oraz *Mediacje obligatoryjne – wnioski z analiz prawnych, interdyscyplinarnych oraz międzynarodowych* zostały opublikowane w jednej monografii zbiorowej, której redaktorką jest Habilitantka. W przypadku pierwszego tekstu mam wątpliwości, czy można zaliczyć go do dorobku, który w tym miejscu podlega ocenie, ponieważ uważna lektura prowadzi do wniosku, że jest to opracowanie,



które zostało w dużym stopniu wykorzystane w monografii habilitacyjnej. Z kolei drugi tekst do jedynie trzy i pół strony krótkiego podsumowania książki pod redakcją.

Także rozdział *Wpływ czasu trwania mediacji na przewlekłość postępowania sądowego w sprawach cywilnych* to opracowanie, które zostało wykorzystane w monografii habilitacyjnej, czego nie zmienia fakt, że część wyводу, co zapowiadał tytuł, odnosi się do procesowej instytucji przewlekłości. Podobnie oceniam rozdział *Donód z zeznań świadka a gwarancja poufności mediacji w sprawach cywilnych*.

Umieszczenie opracowania Habilitantki *Jurisdiction over Child Custody and Abduction Issues w LAW Train Self-Learning Handbook on Brussels I Recast and Brussels II bis Regulations – e-Book* w wykazie osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny jest nieporozumieniem, ponieważ nie to nie jest opracowanie naukowe, a dydaktyczne, przypominające kazusy. Nie zakwalifikowałbym tego materiału nawet jako komentarza. Krótko mówiąc, pozycja ta nie spełnia definicji opracowania naukowego, czyli „przedstawiającego określone zagadnienie naukowe w sposób oryginalny i twórczy, problemy albo przekrojony” (zob. szerzej Przewodnik RDN s. 13).

Bardzo wysoko oceniam za to rozdział *Moving employment mediation into the Gig Economy*. Jest to solidne opracowanie naukowe w języku angielskim. W tym wypadku tematyka wymusiła na Habilitantce analizę, której wcześniej nie prowadziła w zakresie mediacji. Szczegółowy zakres tego badania uniemożliwiał też – na szczęście – powielanie rozważań w monografii habilitacyjnej.

**Lektura rozdziałów w monografiach autorstwa Habilitantki potwierdza opinię, że jej dorobek naukowy jest wybitnie monotematyczny.**

W kategorii „komentarze” Habilitantka przedstawiła dwa opracowania. Samodzielnie napisany fragment komentarza do ustawy o PIP oraz fragment (we współautorstwie) komentarza do k.p.c. – mediacji w postępowaniu cywilnym, w którym Autorka zajmowała się przepisami szczegółowo omawianymi w monografii habilitacyjnej. Te dwie pozycje zostały opublikowane przez uznane na polskim rynku wydawnictwa, co jest potwierdzeniem jakości tych prac komentatorskich.

Habilitantka redagowała także dwie książki zbiorowe (samodzielnie *Mediacje obligatoryjne w 2017* (Difin) oraz jako współredaktor *Pozasądowe rozwiązywanie sporów pracowniczych w 2015 r.* (Dom Wydawniczy Elipsa).



Zapoznałem się też pracami opublikowanymi przed uzyskaniem stopnia doktora, choć nie wydaje się, żeby ich wykazanie w tym postępowaniu miało znaczenia. Odnotowuję tu jednak dla porządku opinię z Poradnika RDN, że „z przepisów [...] nie wynika, by przedłożone do oceny w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego mogły być jedynie osiągnięcia uzyskane po otrzymaniu stopnia doktora. Tym samym, nie ma przeszkód formalnych, by przedmiotowej ocenie poddać rozprawę doktorską (jeżeli została ona opublikowana), czy też dorobek powstały przed nadaniem stopnia doktora.” (s. 12).

Stwierdzam zatem, że prace Habilitantki opublikowane przed uzyskaniem stopnia doktora nie stanowią „znacznego wkładu w rozwój dyscypliny”.

\*\*\*\*\*

Habilitantka obroniła doktorat w 2008 r. na KUL a tytuł Jej pracy to *Mediacje sądowe w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym oraz możliwości rozwoju tej formy mediacji w Polsce* (<https://www.nauka-polska.pl/#/profile/scientist?id=214296&k=kd7dl9>). Od tego czasu bada Ona w zasadzie te same węzłowe zagadnienia mediacji.

Lektura dorobku naukowego Habilitantki (wraz z samą monografią) daje podstawy do postawienia ostrożnej tezy, że mamy w tym przypadku do czynienia z pewnymi elementami niepochwalanego zjawiska, które nazywa się „dzieleniem wyników badań w celu zwiększenia liczby publikacji naukowych” („chopping up research results with the specific aim of increasing the number of research publications”, zob. The European Code of Conduct for Research Integrity – Revised Edition 2023, s. 10; <https://allea.org/wp-content/uploads/2023/06/European-Code-of-Conduct-Revised-Edition-2023.pdf>).

### **III. Ocena istotnej aktywności naukowej dr Katarzyny Antolak-Szymanski (art. 219 ust. 1 pkt 3 ustawy)**

Do dziś nie mam pewności, czy od recenzenta można oczekiwać dokonania oceny spełnienia wszystkich przesłanek warunkujących nadanie stopnia doktora habilitowanego, w tym przede wszystkim, oceny czy wskazane w dokumentacji wniosku informacje o aktywności naukowej, o której mowa w art. 219 ust. 1 pkt 3 ustawy, są istotne w ramach danej dyscypliny.

Nie mam też pewności, czy SWPS w zawieranej umowie o dzieło może nakładać na recenzentów obowiązki nieprzewidziane ustawą, jednak uczynię zadość oczekiwaniom podmiotu, z którym zawarłem kontrakt.

W Poradniku RND stwierdzono, że „warunkiem nadania stopnia doktora habilitowanego jest wykazywanie się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej. Spełnienie przesłanki tej może wzbudzać szczególne wątpliwości, z tej przyczyny, iż brak jest w obowiązujących przepisach prawa legalnej definicji **pojęcia „aktywność naukowa”**, a samo pojęcie to ma charakter nieostry. **W opinii Rady Doskonałości Naukowej pojęcie to należy rozumieć szeroko.** Aktywność ta dotyczy może uzyskiwania w innej uczelni, instytucji naukowej czy instytucji kultury osiągnięć naukowych czy też tworzenia własnego dorobku naukowego. Z pojęcia tego nie powinno jednak wykluczać się innych form aktywności naukowej, przy czym podkreślenia wymaga, iż powinny być one realizowane w innych określonych podmiotach, nie zaś w podmiocie, w którym zatrudniona jest osoba ubiegająca się o nadanie stopnia doktora habilitowanego. Należy jednak mieć przy tym na uwadze, że omawiana aktywność, co wynika z literalnego brzmienia tego przepisu, musi być realizowana w co najmniej dwóch uczelniach, instytucjach naukowych lub instytucjach kultury. Z kolei, użyte sformułowanie „w szczególności zagranicznej” należy odnosić, jako przesłankę wartościującą aktywność naukową, nie zaś jako warunek konieczny jej spełnienia. Jednocześnie musi ona spełniać warunek istotności, który podlega dyskrejonalnej ocenie podmiotu habilitującego, a uprzednio komisji habilitacyjnej. Zasadne może być przyjęcie, iż przy ocenie istotności aktywności naukowej należy ją odnosić do wpływu na uzyskanie osiągnięć, które stanowią znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny” (s. 15).

W związku z powyższym, oceniłem wskazaną przez Habilitantkę listę wystąpień na konferencjach krajowych oraz międzynarodowych (24 wystąpienia), listę wydarzeń, w których Habilitanta występowała jako członkini komitetu organizacyjnego (5 wydarzeń), listę projektów badawczych, w których na uwagę zasługują rola wykonawcy w granie Horyzont 2020, listę organizacji naukowych, w których Habilitantka jest członkinią (3 sieci naukowe). Te formy aktywności naukowej oceniam pozytywnie.

**Bardzo pozytywnie oceniam aktywność Habilitantki, która przybrała formę wyjazdów stażowych do trzech rozpoznawalnych, o dobrej reputacji, ośrodków naukowych w Europie i USA.**

Habilitantka działa w komitetach redakcyjnych, pełniła rolę recenzentki dla polskich czasopism naukowych. Innych wskazanych aktywności nie oceniałem, gdyż w mojej ocenie nie mają charakteru naukowego.

Zasługuje na uznanie także to, że Habilitantka publikuje w języku angielskim – to dobry kierunek w Jej dalszym rozwoju naukowym. Swoje kompetencje językowe i naukowe powinna wykorzystać w aplikowaniu o zewnętrzne finansowania na naukę.



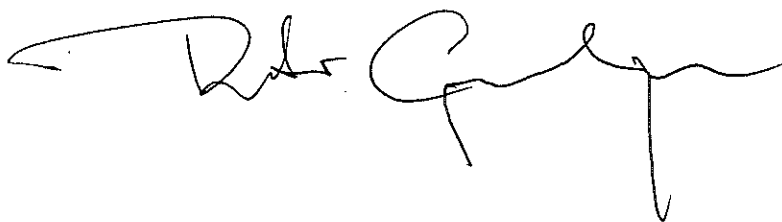
Konkludując, Habilitantka wykazuje się aktywnością naukową (art. 219 ust. 1 pkt 3 ustawy). Ta okoliczność nie budzi większych wątpliwości.

#### IV. Konkluzje recenzji

Poradnik RDN słusznie wskazuje, że „*autor recenzji zawsze powinien kierować się zasadami etyki pracownika naukowego, mając przede wszystkim na względzie rzetelność i uczciwość naukową*” (s. 33). Jako recenzent mam szczególny obowiązek względem Habilitantki obiektywnej oceny Jej dorobku, bez względu na relacje towarzyskie i zawodowe, konkluzje recenzji złożonych przez pozostałych recenzentów w tym postępowaniu oraz ewentualne konsekwencje przedłożenia recenzji negatywnej – tak dla Habilitantki (ewentualny brak nadania stopnia), jak i dla siebie (środowiskowe). Nie jestem jednak w stanie podpisać się pod recenzją negatywną z pozytywną konkluzją.

Stwierdzam ostatecznie, że Habilitantka wykazuje się aktywnością naukową (art. 219 ust. 1 pkt 3 ustawy). Natomiast monografia *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Wolters Kluwer 2024, ISBN: 978-83-8358-179-8, ss. 624 nie spełnia wymagań określonych w ustawie (art. 219 ust. 1 pkt 2a ustawy). Tak samo oceniam pozostałe osiągnięcia naukowe, które cechuje monotematyczność i powtarzalność.

Konkluzja recenzji jest zatem negatywna.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. G.', with a long horizontal stroke extending to the left and a vertical stroke extending downwards from the 'G'.

