

## Recenzja w postępowaniu habilitacyjnym dr Katarzyny Jadwigi Antolak-Szymanski

### I. Kwestie formalne

W dniu 26 lutego 2024 roku pani dr Katarzyna Jadwiga Antolak-Szymanski złożyła na podstawie art. 221 ust. 10 ustawy z dnia 20 lipca 2018 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U 23.724 t.j., dalej p.s.w.n.) wniosek w sprawie nadania jej stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne. Habilitantka przedstawiła do oceny swój dorobek naukowy, edukacyjny i organizacyjny i popularyzatorski. Osiągnięciem naukowym wskazanym przez habilitantkę w przewodzie jest monografia jej autorstwa zatytułowana **Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe** (Warszawa 2024).

Niniejsza recenzja sporządzana jest na podstawie umowy z dnia 4 czerwca 2024 r. zawartej między mną a Uniwersytetem SWPS i jej przedmiotem jest ocena, czy dorobek naukowy Habilitantki odpowiada wymogom stawianym przez prawodawcę w art. 219 p.s.w.n..

### II. Dane o habilitantce

Z przedstawionej w przewodzie habilitacyjnym dokumentacji wynika, że pani dr Katarzyna Jadwiga Antolak-Szymanski uzyskała stopień naukowy doktora nauk prawnych w zakresie prawa nadany jej uchwałą z dnia 23 września 2008 r. Rady Wydziału Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II na podstawie rozprawy doktorskiej przygotowanej pod kierunkiem dra hab. Grzegorza Górskiego, prof. KUL, zatytułowanej: *Mediacje sądowe w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym oraz możliwości rozwoju tej formy mediacji w Polsce*, z przedstawionej dokumentacji wynika, że habilitantka nie ubiegała się uprzednio o stopień doktora habilitowanego.

Habilitantka ukończyła studia doktoranckie na Wydziale Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego (2002-2008), a od 1 października 2009 roku zatrudniona jest na stanowisku adiunkta na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS w Warszawie.

### III. Ocena osiągnięcia naukowego wskazanego w postpowaniu habilitacyjnym

#### A. Kwestia doboru tematu

Przedstawiona do oceny monografia jest konsekwentną kontynuacją dotychczasowego dorobku naukowego Habilitantki i stanowi wyraz jej pełnej dojrzałości intelektualnej - owoc jej dotychczasowych wysiłków naukowych w sferze nauki prawa, a szczególności w tej części tej dyscypliny naukowej, która dotyczy prawnych uwarunkowań stosowania w praktyce alternatywnych metod opanowywania sporów a zwłaszcza prawnej instytucji mediacji.

Autorka monografii podjęła niezwykle istotne zagadnienie jakim jest stosowanie procedur mediacyjnych w indywidualnych sporach pracowniczych. To szczególnie ważne zagadnienie zarówno z punktu widzenia interesu indywidualnego podmiotów stosunków prawnych – jakimi są pracownicy oraz pracodawcy, a także z uwagi na interes publiczny, w którym soczewkują się kwestie ogólnie pojmowanego ładu społecznego. Jeszcze jednak korelacja między interesem publicznym a stosowanie mediacji w polskim obszarze prawnym ma związek z optymalizacją wydatków publicznych, które przeznaczane są na utrzymanie instytucji wymiaru sprawiedliwości. Jak słusznie Habilitantka zauważa w monografii (s.13) mediacje nie są w obszarze prawa pracy wykorzystywane powszechnie, a pozwoliłoby to na realizację takich celów, jak trwałość i stabilność zatrudnienia i byłoby realizację obowiązków prawnych wynikających z art. 243 ustawy z dnia 26.06.2064 Kodeks Pracy (Dz.U.23.146<sup>1</sup>, dalej jako k.p.). Wybranie więc – jako przedmiotu monografii habilitacyjnej problematyki mediacji w obszarze konfliktów związanych z pracą należy uznać za niezwykle trafne.

Autorka dostrzega w obszarze prawa pewne niedostatki zarówno w obszarze krajowych regulacji prawnych jak i prawa unijnego, co dodatkowo przemawia za pozytywną oceną doboru tematu rozprawy habilitacyjnej.

Tematyka podjęta przez dr Katarzynę Jadwigę Antolak-Szymanski nie została w polskiej nauce prawa dotychczas omówiona w sposób monograficzny a przy tym kompleksowy i wyczerpujący, dlatego też opracowanie przedstawione w przewodzie habilitacyjnym stanowi oryginalne i nowatorskie ujęcie problemu mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych.

---

<sup>1</sup> Wszystkie adresy normatywne w niniejszej recenzji podawane są na dzień publikacji monografii K.Antolak-Szymanski, *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Warszawa 2024.

Autorka stoi na stanowisku, że istota sporów pracowniczych przemawia za doborem takiej metody ich rozwiązywania jak mediacje, które pozwalają na sprawne i pokojowe rozwiązanie problemu, przy czym zdaniem Autorki istotną kwestią jest usuwanie stanu niepewności w sferze stosunków zatrudnienia i stąd jej postulat, jak najszerszego zastosowania mediacji przez pracowników i pracodawców. Autorka trafnie wskazuje jeszcze inne argumenty przemawiające za zastosowaniem mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych, takie jak oddziaływanie sporu na pozostałych pracowników, fakt, że zakończenie sporu na drodze sądowej, może wcale nie zakończyć konfliktu i swoistą precedensową rolę mediacji, których wynik może w przyszłości wpłynąć na rozwiązanie analogicznych sporów. Analiza zagadnienia mediacji w indywidualnych sprawach poracowniczych ma więc także znaczenie dla przyszłych działań prawodawcy w obszarze uwzględniania racji społecznych w obszarze projektowanego normowania.

Dobór tematu podjętego przez habilitantkę należy więc ocenić bardzo pozytywnie, gdyż decyzja co do wyboru zagadnienia habilitacyjnego jest zarówno dowodem społecznej wrażliwości habilitantki i znajomości realiów społecznych stosowania prawa, jak i pozwoliło to habilitantce na ukazanie owoców jej dotychczasowego dorobku naukowego i udowodnienie, że jest wybitną specjalistką w dziedzinie prawnych zagadnień dotyczących niekonfrontacyjnych metod rozwiązywania sporów w tym zwłaszcza mediacji.

## B. Konstrukcja pracy i układ treści

Ponieważ w pracach naukowych reżim badawczy powinien zostać ujęty w odpowiednie ramy konstrukcyjne, należy pamiętać o zasadzie, że to treść wyznacza formę, a nie forma treść, aczkolwiek praca naukowa powinna być tak skonstruowana, by w odpowiednich proporcjach ukazać istotne zagadnienia, co należy rozumieć m.in. w ten sposób, że kompozycja poszczególnych istotnych merytorycznie fragmentów powinna być taka, by pozwalać na logikę wyводу. Z tym zadaniem Autorka recenzowanej monografii poradziła sobie doskonale.

Przedstawiona do recenzji monografia to rzetelna i gruntowna analiza kwestii mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych, a konstrukcja zastosowana przez Autorkę w pełni porządkuje wątki istotne dla tego zagadnienia. Logika i spójność wyводу pozwala na ukazanie poglądów Autorki. Habilitantka opanowała nieczęsto spotykaną umiejętność klarownego wyjaśniania skomplikowanych zagadnień i wyjaśniania w sposób jasny i przejrzysty istoty problemów.

W tym celu niezbędne było, mistrzowsko przeprowadzone przez Habilitantkę, wskazanie istoty pojęć konfliktu i sporu – jako kwalifikowanej formy sytuacji konfliktowej, w przypadku, gdy uzyskał już on pewien formalny wyraz, co Autorka robi w rozdziale pierwszym oraz przedstawienie sposobów likwidowania indywidualnych sporów pracowniczych, co jest przedmiotem rozdziału drugiego. Należy docenić więc ukazanie społecznego tła mediacji w sprawach pracowniczych także przez pryzmat szerszego dorobku nauk społecznych, jakim jest teoria konfliktu i sytuacji konfliktowych. Następne dwa rozdziały dotyczą ściśle kwestii mediacji pracowniczych, w tym ich genezy i procedur, co jest niezbędnym elementem w badaniach nad określonym typem mediacji.

Monografia dotyczy polskiego modelu mediacji pracowniczych w sporach indywidualnych i w pierwszym odruchu pewną konsternację może budzić włączenie w tok rozważań prowadzonych przez Autorkę kwestii rozwiązań amerykańskich w dziedzinie mediacji pracowniczych. Autorka jednak sama tłumaczy (s. 19), że celem opracowania nie jest porównanie rozwiązań prawnych w Polsce i USA, a posłużenie się tamtejszym modelem jako swoistej „iskierki nadziei” dla popularyzacji tego modelu w Polsce.. Taki zabieg ma istotny walor poznawczy i zasługuje na aprobatę

Finalnym efektem rozważań prowadzonych w recenzowanej monografii i dowodem na umiejętność przeprowadzania syntezy danych naukowych jest model mediacji sporów pracowniczych w Polsce przedstawiony przez Habilitantkę w rozdziale szóstym. Umiejętność budowania modeli prawnych, czego przykładem jest treść tego rozdziału, jest dowodem ogromnej dojrzałości naukowej i wysokich kwalifikacji merytorycznych dr Katarzyny Jadwigi Antolak-Szymanski.

### C. Metody badawcze zakres badań i dobór źródeł

Wybrane przez Autorkę metody badawcze pozwoliły na przeprowadzenie odpowiedniej analizy zagadnienia mediacji pracowniczych. Poza metodą dogmatyczną i metodą analizy historyczno-prawnej Autorka zastosowała w niezbędnym zakresie metodę prawnoporównawczą; pochwalić jednak należy dokonane przez habilitantkę zawężenie wykorzystania tej metody, co pozwoliło na uniknięcie powtórzeń jej poprzednich prawnoporównawczych badań prowadzonych w związku z przygotowaniem doktoratu.

W recenzowanej monografii naukowej analizie poddane zostały przede wszystkim przepisy obowiązujące w polskim obszarze prawnym. Przedmiotem rozważań są więc regulacje prawa krajowego regulujące mediacje w postępowaniu cywilnym, jak również przepisy prawa

pracy (zwłaszcza w ich ochronnym dla pracownika wymiarze), w kontekście rozwiązywania sporów w indywidualnych sprawach pracowniczych, ale także przepisy unijne i regulacje prawno-międzynarodowe. W monografii zawarto też analizę poglądów doktryny cytując publikacje odnoszące się do tego zakresu normowania. Ponieważ w pracy uwzględniona także aspekty prawno-porównawcze, Autorka poddała analizie prawo międzynarodowe oraz ukazała rozwiązania przyjęte w Stanach Zjednoczonych, choć sama zastrzega, że akurat w tym przypadku nie stosowała metody prawno-porównawczej, należy jednak stwierdzić, że w niezbędnym zakresie przepisy regulujące tamtejsze rozwiązania mediacyjne musiały i zostały przez Autorkę przytoczone i ich celem było zobrazowanie mediacji pracowniczych w USA jako przykładu dla rozwiązań europejskich poprzez ukazanie swego konglomeratu mediacji prywatnej, instytucjonalnej, w ramach programów sądowych i administracyjnych oraz wewnętrznych programów mediacji organizowanych przez pracodawców.

Habilitationka prawidłowo dobrała zakres badań przedstawiając mediacje na tle koncepcji alternatywnych metod rozwiązywania sporów analizując istotne ustalenia doktryny w tym zakresie odróżniając mediację od innych koncyliacyjnych metod opanowywania konfliktów i rozwiązywania sporów.

Na aprobatę zasługuje holistyczne podejście Autorki do systemu regulacji prawnej mediacji w indywidualnych sprawach pracowniczych i wskazanie konsekwencji regulacji prawnomiędzynarodowej i unijnej dla praktyki stanowienia i stosowania prawa regulującego mediacje pracownicze w Polsce. Podobnie właściwym zabiegiem poczynionym przez Autorkę w konstruowaniu modelu mediacji w indywidualnych sprawach pracowniczych było dostrzeżenie i przeanalizowanie korelacji pomiędzy instytucją obligatoryjnych mediacji w sporach zbiorowych a możliwością zastosowania mediacji w mediacjach indywidualnych dotyczących spraw pracowniczych.

Habilitationka w swojej monografii przedstawiła prawne aspekty mediacji i ich skutki w sposób wyczerpujący, nie pozostawiając wątpliwości, co do swojej opinii na temat poszczególnych kwestii wiążących się z przeprowadzeniem mediacji i ich prawnych konsekwencji – zarówno dla stron takich mediacji, jak i dla sądu zatwierdzającego ugodę mediacyjną.

Zaproponowana w monografii typologia mediacji w indywidualnych sprawach pracowniczych obejmująca mediacje ze skierowania sądu, mediacje umowne i mediacje wewnątrzzorganizacyjne jest prawidłowa a analiza możliwości jakie strony mają w poszczególnych typach mediacji ma ogromne znaczenie nie tylko dla nauki i praktyki ale także, jak mam nadzieję, dla kształtu przyszłych regulacji prawnych. Podobnie sprawa ma się z



ustaleniami dotyczącymi pozycji i statusu mediatora w sprawach pracowniczych w kontekście realizacji założeń mediacji, jako procedury zakładającej bezstronność i poufność.

Monografia zawiera także ocenę skutków prawnych wszczęcia mediacji – takich jak przerwanie biegu przedawnienia roszczeń i kwestii związanych z upływem terminów istotnych dla stosunku pracy w indywidualnych przypadkach. Natomiast to co ma bardzo doniosłe znaczenie – zarówno dla praktyki, jak i orzecznictwa, to rozważania dotyczące ugody mediacyjnej w indywidualnych sprawach pracowniczych jej charakteru prawnego. W tym zakresie autorka przedstawiła konieczne badania nad aspektem zakresem swobody kształtowania treści ugody w kontekście przesłanki ochrony słusznego interesu pracownika, co jest kluczową kwestią przy ocenie dopuszczalności ugody przez zatwierdzający ją sąd.

Autorka skorzystała w szerokim zakresie z dorobku doktryny dotyczącego alternatywnych metod rozwiązywania sporu, a w szczególności mediacji – zarówno jeżeli chodzi o literaturę polską jak i obcojęzyczną. Warto byłoby jednak, by w szerszym zakresie cytowała swoje własne dzieła wydane przed napisaniem monografii. W następnych badaniach prowadzonych przez Autorkę warto by było by podjęła wątki takich koncepcji filozoficznych jak koncepcja sprawiedliwości naprawczej i koncepcja sprawiedliwości proceduralnej – które znajdują praktyczne zastosowanie we wszystkich rodzajach mediacji, także tych, które dotyczą spraw pracowniczych. Natomiast nie budzi najmniejszych zastrzeżeń fakt, że Autorka wykazała się znajomością literatury przedmiotu a sposób korzystania ze źródeł doktrynalnych nie budzi zastrzeżeń.

Analiza koncepcji prawnych oraz przepisów i formułowanie ocen i postulatów dotyczących praktyki stanowienia i stosowania prawa powinno uwzględniać także dorobek orzecznictwa i jego krytyczną analizę. Autorka z tym zadaniem poradziła sobie – zwłaszcza we fragmentach dotyczących kwestii dopuszczalności mediacji w sprawach pracowniczych.

Zakres badań prowadzonych przez Habilitantkę i zastosowane metody badawcze odpowiadają więc w pełni standardom oczekiwanym od opracowań monograficznych przedstawianych w postępowaniach habilitacyjnych.

#### D. Ocena ustaleń merytorycznych

Autorka monografii zaproponowała tzw. „modelowe ujęcie” tematu, co jak sama określiła w autoreferacie polega na „zbudowaniu kształtującego się w Polsce modelu dopuszczalności mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych, mając na względzie specyfikę tego rodzaju sporów oraz istotę

tej formy ich rozwiązywania”. Jest to prawidłowe podejście metodologiczne, gdyż prawne zjawisko mediacji jest fenomenem interdyscyplinarnym, a jego analiza naukowa powinna uwzględniać nie tylko analizę formalnych i materialnych przepisów prawa i skutków zastosowania tych przepisów, ale także ich społeczne a nawet ustrojowe uwarunkowania i konsekwencje. Powinna być prowadzona w szerokim podejściu nauk społecznych pozwalającym na dostrzeżenie ekonomicznych, społecznych i psychologicznych aspektów obowiązywania i wykonywania regulacji prawnych przewidujących mediacje i taki właśnie efekt osiągnęła Habilitantka w swoich badaniach przedstawionych w recenzowanej monografii.

W monografii przeanalizowano podstawy prawne prowadzenia mediacji w Polsce i Autorka wskazuje w swoim opracowaniu niedostatki, a w zasadzie luki prawne systemu mediacji pracowniczych w Polsce. Jak zauważa, generalna zasada polubownego załatwienia sporu wynikająca z art. 243 k.p. jest zdaniem Autorki realizowana w mediacjach, co może nastąpić na różnych etapach sporu – przed wszczęciem postępowania sądowego ale też po wejściu na stronę sądową. Wobec braku w polskim systemie prawnym odrębnego uregulowania mediacji pracowniczych, Autorka akceptuje możliwość zastosowania w indywidualnych sporach pracowniczych zawarcia ugody. Jest to stwierdzenie, które nie budzi żadnych wątpliwości. Z uwagi jednak na specyfikę sporów pracowniczych (takich jak. m.in faktyczna przewaga pracodawcy), Habilitantka przedstawia postulat zachowania prawnego standardu ochrony pracownika i postuluje konieczność respektowania dodatkowych gwarancji standardu ochrony stron sporów pracowniczych w mediacji, poza tymi wynikającymi z następujących przepisów ogólnych regulujących mediację w postępowaniu cywilnym: dobrowolność (art. 183<sup>1</sup> § 1 k.p.c.), bezstronność mediatora (art. 183<sup>3</sup> § 1 k.p.c.) i niejawnosć czy też poufność mediacji (art. 183<sup>4</sup> § 1 k.p.c.). Odnośnie kwestii dobrowolności mediacji, pragnęłabym jednak przedstawić pewną uwagę polemiczną. Autorka pisze na s.487, o swoistym domniemaniu przewagi pracodawcy: i ujmując to w następujący sposób „z uwagi na posiadane zaplecze kadrowe prawne a także a także doświadczenie w zakresie prowadzenia sporów (w tym negocjacji czy postępowań sądowych), jest on (pracodawca – przyp. M.T.) zapoznany również z postępowaniem mediacyjnym, a pracownik nie dysponuje takim przygotowaniem.”. Jest to założenie a nie ustalenie faktu i jako takie mogłoby znaleźć się w monografii jako hipoteza wymagająca potwierdzenia empirycznego. Moje własne badania, co do ogólnego poziomu wiedzy o mediacji w społeczeństwie (np. Mediacje w świetle wyników badań prowadzonych w projekcie GANESA, (w:) M. Tabernacka, R. Ksiak-Winter, M. Kralkowska, A. Knauber, E. Reinhard, M. Miodek, A. Tracz-Molasy, *Europa, dialog i perspektywy młodych ludzi w zwierniciadłe wyników badań prowadzonych w projekcie GANESA*, Wrocław 2022, ss. 87-101) i

doświadczenie praktyczne wskazują, że sytuacja nie jest tak oczywista. Ponieważ znaczny udział w rynku pracy mają tzw. mali przedsiębiorcy zatrudniający niewielu pracowników, generalizacja kategorii „pracodawcy”, jako strony silnej w sporze, nie jest uzasadniona, o ile nie zostanie poparta stosownymi danymi. Warto byłoby by Autorka zachowała tu ostrożność wskazując na relatywizm sytuacji – świadomość co do mediacji zależy od skali działalności, stopnia zorganizowania przedsiębiorstwa, czy instytucji będącej pracodawcą, zasobów i doświadczenia pracodawcy, a nie można wykluczyć też zasobów po stronie pracownika i pewnych określonych intencji pracownika w konflikcie a pracodawcą, który niekoniecznie musi być słabsza stroną niesłusznie skrzywdzoną przez pracodawcę. Jednakowoż ustalenia i propozycje Habilitantki co do gwarancji wyrównania pozycji stron w mediacjach są rozsądne. Autorka zalicza tu: występowanie po obu stronach mediacji profesjonalnych pełnomocników a po stronie przedstawiciela związków zawodowych lub pracowników.

Autorka formułuje konkretne postulaty dotyczące utrzymania standardu bezstronności mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych i z uwagi na specyfikę tych postępowań ogranicza możliwość prowadzenia mediacji przez osoby zatrudnione u pracodawcy. Co do zasady Autorka ma rację, gdyż, standard bezstronności, jest bezwzględnym wymogiem uczciwych mediacji a najłatwiej go osiągnąć, przenosząc kwestię rozwiązania problemu poza organizację, jednak warto byłoby potraktować tę sprawę szerzej i bardziej przenikliwie, gdyż np. praktyka rozwiązywania sporów w polskiej administracji celnej (obecnie KAS, por. M. Tabernacka, *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej* Warszawa 2024, s. 139 i nast. i w tym samym źródle uwagi o mediacjach akademickich) wskazuje, że z zachowaniem odpowiednich systemowych rozwiązań, takie podejście jest jak najbardziej efektywne i uczciwe – to znowu kwestia możliwości organizacyjnych zapewnienia standardu neutralności i kwestia skali pracodawcy i jego możliwości organizacyjnych – na przykład organizacji odpowiedniej komisji, pozwalającej na realizację postulatu tzw. organizacji inteligentnej, czyli takiej, która jest „samonaprawialna” (por. J. Boć, A. Błaś, A. Jeżewski, *Nauka administracji*, Wrocław 2013, s. 169 i nast.). Warto więc docenić, że Autorka dopuszcza możliwość prowadzenia mediacji przez osoby z wnętrza organizacji i proponuje remedia na ryzyko obniżenia standardu poufności, takie jak możliwość wyboru mediatora przez strony mediacji, zakaz jednostronnego wskazywania mediatora przez pracodawcę i transparentność co do relacji mediatora z pracodawcą i pracownikiem. W pełni popieram zdanie Autorki.

Szersze znaczenia dla projektowania konkretnych regulacji w polskim systemie prawnym mają ustalenia dr Antolak-Szymanski odnoszące się do kwalifikacji i statusu mediatora – nie tylko w kontekście jego zaangażowania i relacji z pracodawcą, jako stroną



mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych. Autorka słusznie krytykuje brak normatywnego wyznaczenia standardów merytorycznych jakim powinni odpowiadać mediatorzy w Polsce. Wskazuje też braki w zakresie organizacyjnych ram wykonywania tego zawodu – tego co w art. 17 ust. 1 Konstytucji określone jest jako „piecza” nad wykonywaniem zawodu, co podkreślone zostało w monografii jako doniosłość kwestii zapewnienia przez prawodawcę odpowiedniego standardu kwalifikacji mediatora – w tym wypadku w sprawach pracowniczych..

Jednym z najciekawszych zagadnień prawnych podjętych przez Autorkę jest charakterystyka mediacji umownych i obligatoryjnych w świetle prawnych skutków ich zastosowania, co Autorka czyni w kontekście założenia istotności zasady ochrony pracownika jako uczestnika tej formy rozwiązywania sporów, ale także w kontekście potrzeby ochrony słusznych interesów pracodawcy. Warto docenić uwagi Autorki poczynione w analizie dopuszczalności umieszczania klauzul mediacyjnych w umowach o pracę w kontekście zagwarantowania prawa do sądu i w perspektywie możliwości wprowadzenia w przyszłości mediacji obligatoryjnych.

Nie ulega wątpliwości, że jednym z najistotniejszych pól badawczych w karierze naukowej Habilitantki jest właśnie problematyka mediacji obligatoryjnych, a jak sama zauważa w autoreferacie „Korzystanie z obowiązkowej mediacji w sporach zbiorowych rozpowszechnia kulturę ugodowego rozwiązywania ewentualnych przyszłych sporów”. W monografii widoczna jest więc refleksja nad kulturotwórczym znaczeniem takich mediacji obligatoryjnych także dla mediacji w indywidualnych konfliktach pracowniczych, dzięki zmianie swoistej kultury stosunków pracy poprzez pozytywne doświadczenia pracodawców i pracowników uczestniczących w koncyliacyjnych procedurach opanowywania sporów. Konkluzja, że obligatoryjne mediacje w sporach zbiorowych w sposób pośredni mogą „promować” mediację w przypadku sporów indywidualnych, jest więc jak najbardziej uprawniona, pod warunkiem oczywiście odpowiednio szerokiego zastosowania mediacji w sporach zbiorowych w kraju. Autorka uznaje zresztą słusznie, że przepisy dotyczące o rozwiązywania sporów zbiorowych są zbyt ogólne i postuluje doprecyzowanie przez prawodawcę zasad mediacji zbiorowych oraz wymogów co kwalifikacji mediatorów w zakresie prowadzenia tego rodzaju mediacji, co jej zdaniem powinno zaskutkować rozwojem mediacji w sporach indywidualnych – tak jak to stało się w USA.

Habilitantka wykazuje się przenikliwością naukową stwierdzając, że wprowadzenie rozwiązań polegających na obligatoryjności mediacji nie stałoby w sprzeczności z zasadą dobrowolności mediacji, jeżeli uwzględniono by takie gwarancje realizujące funkcje ochronne

jak: nieodpłatność mediacji lub ich relatywnie niski koszt, zrównoważony dla stron sposób doboru mediatora gwarantującego standard bezstronności i neutralności, możliwość zakończenia mediacji i swoboda w zakresie treści porozumienia oraz pozostającą gwarancję prawa do sądu. Myślę, że w polskim systemie prawnym, w obecnej rzeczywistości ustrojowej, nie ma ryzyka wyłączenia możliwości skorzystania przez obywatela z prawa do sądu. Jest to gwarantowane konstytucyjnie i każdy przepis negujący tę zasadę, należałoby uznać za niekonstytucyjny. Oczywiście takie zastrzeżenie, jakie poczyniła Autorka z ostrożności badawczej jest dopuszczalne, ale przydałaby się szersza analiza tej kwestii w treści pracy w odniesieniu do ustaleń prawa konstytucyjnego.

Obligatoryjność mediacji to problem wieloaspektowy i dr Antolak-Szymanski doskonale to rozumie czemu niejednokrotnie dała wyraz w treści publikacji. Całkowicie zgadzam się z krytyką przedstawioną w monografii dotyczącą planowanych rozwiązań legislacyjnych przewidujących obowiązek zawierania klauzuli mediacyjnych w umowach o pracę co wiązałoby się z obowiązkiem podjęcia próby mediacji przez pracownika przed skierowaniem w razie sporu sprawy do sądu. Słuszne są uwagi Autorki poddającej w wątpliwość to projektowane rozwiązanie i zgłaszane przez nią obawy co do nierealizowania przez nie funkcji ochronnej pracownika i naruszenie zasady prawa do sądu. Należy zgodzić się też z tezą, że nie wszystkie indywidualne spory pracy nadają się do postępowania mediacyjnego i decyzja w tym zakresie powinna zapadać po przeanalizowaniu indywidualnego przypadku – Autorka wskazuje np. na takie przeciwwskazania jak konieczność zachowania jawności postępowania w indywidualnym przypadku.

Ponieważ w sytuacjach konfliktowych w organizacjach realizujących cel, który jest istotny dla partycypantów tych organizacji, (w tym przypadku pracodawcy i pracowników) istotne jest, by nieuniknione konflikty traktować jako szansę rozwoju organizacji oraz indywidualnych szans rozwoju intelektualnego, merytorycznego. Emocjonalnego i profesjonalnego osób w niej zatrudnionych i nią zarządzających, a nie jako mniej lub bardziej uświadomiona okazyję do destrukcji i krzywdzenia innych. Warto promować jak najwcześniejsze rozwiązywanie sytuacji konfliktowych, jak również konieczne jest by podejmować efektywne strategie naprawcze w sytuacji, gdy konflikt przerodził się już w mniej lub bardziej zinstytucjonalizowany spor. Dlatego też należy docenić analizy przeprowadzone przez Habilitantkę w przedmiocie mediacji wewnątrzstrukturalnych. Autorka proponuje model mediacji, który określa jako wewnątrzorganizacyjny i jak słusznie zauważa, ustawodawca nie posługuje dokładnie tym terminem. Choć należy zauważyć, że polski system prawny zna już od lat podobne rozwiązania, które funkcjonują np. w Krajowej Administracji Skarbowej, czy

służbach mundurowych. Należy jednak zgodzić się z Autorką, która stoi na stanowisku, że niedopuszczalne jest stosowanie obligatoryjnych mediacji wewnątrzorganizacyjnych, w ramach wewnętrznych procedur obowiązujących u pracodawcy. Słusznym argumentem przemawiającym za tym poglądem jest opinia Habilitantki, że jest to niemożliwe z uwagi na brak stosowanego upoważnienia ustawowego – co w mojej opinii powinno dotyczyć też rozwiązań wewnątrzorganizacyjnych w państwowych strukturach dyspozycyjnych. Opinia Autorki jest w pewnym zakresie wynikiem analizy art. 5 ust. 2 tzw. dyrektywy o mediacji z 2008 r., która przewiduje możliwość wprowadzenia obowiązkowych mediacji ale jedynie na podstawie przepisów prawa krajowego.

Ponieważ w sporach pracowniczych – z uwagi na specyfikę ochronnej misji prawa pracy, swoboda kształtowania treści umów nie jest zasadą bezwzględną, Autorka słusznie zwraca uwagę na istotne aspekty ochrony pracownika przy skorzystaniu przez niego z możliwości jakie dają mediacje, co dotyczy oczywiście kwestii kształtowania postanowień ugód mediacyjnych, ale także udziału stron w mediacji. Oczywiście należy zgodzić się z Autorką, że w przebiegu mediacji w sporach pracowniczych powinien być stosowany podwyższony poziom ochrony pracownika, jeżeli chodzi o gwarancje jego sytuacji prawnej, co zdaniem Habilitantki dotyczy takich kwestii jak m.in. problem ochrony pracownika przed ewentualnymi naciskami ze strony pracodawcy zarówno przy wyborze mediacji jako sposobu rozwiązania sporu (kwestia dobrowolności i fakultatywności), jak i kwestia możliwości kontroli przez sąd pracy zawartych ugód mediacyjnych i ich wykonalności. Autorka zauważa słusznie, że w modelu mediacji pracowniczych istotne jest zapewnienie równego wpływu stron na postępowanie, co do tyczy takich kwestii jak: wybór mediatora przez strony i brak przyzwolenia na jednostronne wyznaczenie mediatora przez pracodawcę (np. w ramach mediacji wewnątrzorganizacyjnych). Habilitantka konkluduje w monografii, że w związku z zagrożeniami związanymi z faktyczną przewagą pracodawcy na etapie formułowania treści klauzul mediacyjnych w umowach o pracę, należy dążyć do określenia standardów, które zakazywałyby zapisów niekorzystnych dla pracownika.

W kontekście wniosków płynących z praktyki stosowania mediacji doceniam zwrócenie uwagi przez Habilitantkę na niżej wskazane kwestie i zajęcie jasnego i stanowczego stanowiska w tym zakresie. Habilitantka stoi na stanowisku, że skorzystanie z klauzuli mediacyjnej nie może być traktowane jako naruszenie zasady prawa do sądu i należy to stanowisko zaaprobować. Jeżeli zaś spór, zdaniem Autorki, nie zakończy się ugodą mediacyjną, konieczne jest zagwarantowanie praw dochodzenia przez pracownika i pracodawcę roszczeń przed sądem pracy. Autorka zauważa, że wobec obecnego brzmienia regulacji art. 264 k.p. gdzie nie zostało

przewidziane, że terminy wynikające z tego przepisu są zachowane w sytuacji wszczęcia mediacji na podstawie umowy oraz w ramach mediacji wewnątrzorganizacyjnej, wiąże się to z zagrożeniem utraty terminu do dochodzenia roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy na drodze sądowej. Autorka postuluje słusznie, że wszczęcie mediacji nie powinno powodować utraty terminu do odwołania się od wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p.

Habilitantka uznaje generalnie za niewystarczające obecne regulacje dotyczące mediacji, jako nie dające odpowiednich gwarancji procesowych dla stron i postuluje potrzebę wypracowania dodatkowych regulacji oraz standardów gwarantujących realizację doktrynalnych zasad mediacji takich jak poszanowanie dobrowolności, bezstronności, neutralności i poufności.

### E. Konkluzje dotyczące oceny monografii naukowej

Książka autorstwa dr Katarzyny Jadwigi Antolak-Szymanski pt. *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Warszawa 2024 to doskonała monografia prawnicza, będąca gruntowną analizą uwarunkowań instytucji prawnej mediacji w stosunkach pracy oraz aspektów prawnych stosowania tej metody rozwiązywania sporów pracowniczych. Autorka udowodniła swoją dojrzałość naukową potrafiąc holistycznie przeanalizować problem w kontekście prawnym i społecznym a także historycznym – jeżeli chodzi o genezę kształtowania się mediacji w Polsce i znaczenie tego procesu dla kształtu regulacji prawnych i praktyki ich wykonywania (bądź niewykonywania). Habilitantka nie popełnia przy tym błędu „analizy dymu z komina” – że pozwolę sobie na odległe skojarzenie z wierszem pt. „Podwaliny” autorstwa Leopolda Staffa. Częstym błędem naukowców-prawników, którego to błędu Habilitantce całkowicie udało się uniknąć, jest pisanie tylko o wyabstrahowanych regulacjach prawnych i ich korelacjach w ramach systemu prawnego (czyli właśnie analiza dymu z komina - bez uwzględnienia, tego co jest „skałą” problemu). Pani dr Katarzyna Jadwiga Antolak-Szymanski, prowadzi doskonałą analizę przepisów prawa i przedstawia adekwatne propozycje w zakresie stanowienia i stosowania prawa, w kontekście *ratio legis* regulacji dotyczących mediacji w obszarze indywidualnych konfliktów pracowniczych. Dostrzega całość problematyki a analiza istoty i specyfiki konfliktów pracowniczych jest w tej sytuacji niezbędna, podobnie jak istotne jest szerokie spektrum uwarunkowań historycznych, społecznych a wręcz antropologiczno-kulturowych – co widać

dobitnie w odniesieniu do różnic i podobieństw pomiędzy polskimi i amerykańskimi rozwiązaniami dotyczącymi mediacji.

Autorce udało się wykazać, w poprawnym metodologicznie opracowaniu, że właśnie z uwagi na specyfikę problemów poddawanych mediacjom mediacje pracownicze w Polsce, mimo, że oparte są w zasadniczym zakresie na tych samych zrębach normatywnych co pozostałe rodzaje mediacji w postępowaniu cywilnym, są modelem odrębnym, a uwagi Autorki na temat ewentualnego przyszłego rozwoju regulacji prawnych w tym zakresie są warte docenienia. Warto byłoby jednak rozszerzyć i pogłębić dociekania o obszar zatrudnienia u pracodawców sfery publicznej, niemniej to tylko polemiczna uwaga, gdyż jestem w pełni przekonana, że niezwykle wartościowe wyniki badań prowadzonych przez dr Katarzynę Jadwigę Antolak-Szymanski powinny być więc wzięte pod uwagę przy projektowaniu przyszłych regulacji prawnych.

#### IV. Ocena pozostałego dorobku naukowego, w tym publikacji i działalności konferencyjnej

+

Pani dr Katarzyna Jadwiga Antolak-Szymanski jest autorką licznych opracowań naukowych, w tym:

- współautorką dwóch komentarzy: K. Antolak-Szymanski, T. Niedziński: *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2015 oraz K. Antolak-Szymanski, O. M. Piaszkowska: *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, Warszawa 2017.
- monografii naukowej: K. Antolak-Szymanski Katarzyna, A. Góra – Błaszczkowska (red.): *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, Warszawa 2015,
- monografii: K. Antolak-Szymanski (red.): *Mediacje obligatoryjne*, Warszawa 2017,

Ponadto rozdziałów w monograficznych opracowaniach zbiorowych oraz artykułów naukowych poświęconych alternatywnym metodom rozwiązywania sporów oraz zagadnieniom z zakresu prawa pracy.

Istotnym wątkiem w dorobku naukowym habilitantki są jej studia nad zagadnieniem mediacji obligatoryjnych. Jest ona prekursorką poważnych studiów nad możliwością recepcji tych rozwiązań do polskiego systemu prawnego. Ogromną wartość mają ustalenia Habilitantki poświęcone analizie kwestii obligatoryjnych mediacji w kontekście realizacji prawa do sądu.



W szczególności we wskazanym tu obszarze warto wskazać monografię, pod redakcją Habilitantki pt. *Mediacje obligatoryjne*, Warszawa 2017, i zawarte w niej opracowania: K. Antolak-Szymanski, *Mediacje obligatoryjne – wnioski z analiz prawnych, interdyscyplinarnych oraz międzynarodowych* i *Zasada dobrowolności a dopuszczalność mediacji obligatoryjnych – analiza de lege lata i de lege ferenda* a ponadto referat wygłoszony na konferencji naukowej pt. *Mediacje obligatoryjne – pozytywny przykład regulacji we Włoszech a negatywny przykład projektu wprowadzenia obowiązku mediacji w sprawach pracowniczych*. Wrocław 1 grudnia 2023. I realizacja projektu pt: *Obligatoryjne formy mediacji we włoskim systemie prawnym* (2015/2016).

Habilitantka jest konsekwentna w rozwijaniu wybranej przez siebie linii badawczej i przebieg jej kariery naukowej doprowadził do wybitnej specjalizacji w obszarze mediacji cywilnych i kwestii związanych z prawem pracy.

## V. Ocena Działalności dydaktycznej i organizacyjnej

Pani dr Katarzyna Jadwiga Antolak-Szymanski od 2009 roku prowadzi działalność dydaktyczną na Uniwersytecie SWPS (kontynuując rozwój kwalifikacji nauczycielskich zapoczątkowany w trakcie studiów doktoranckich) prowadząc przede wszystkim przedmioty dydaktyczne obejmujące swoją tematykę zagadnienia alternatywnych metod rozwiązywania sporów w tym mediacji oraz przedmioty z zakresu prawa pracy, co jest spójne z jej zainteresowaniami naukowymi przedstawionymi do oceny w przewodzie habilitacyjnym. W tym też zakresie merytorycznym prowadziła działalność dydaktyczną na studiach podyplomowych poza macierzystą uczelnią – w Polsce na studiach podyplomowych na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim (wykład: *Mediacje międzynarodowe*) oraz na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie (*Mediacja w sprawach cywilnych*, *Mediacja w sprawach pracowniczych*). Ponadto w ramach międzynarodowych wymian akademickich prowadziła na uczelniach zagranicznych zajęcia w podobnej tematyce – m.in. na University of Molise, Campobasso we Włoszech.; ponadto w :Uniwersytet Babeş-Bolyai w Cluj Napoca w Rumunii oraz w Atma Jaya Catholic University of Indonesia, w Jakarcie. Jest promotorką 75 magistrów prawa, 22 licencjatów, z zakresu problematyki prawa pracy oraz ADR

Ponadto Habilitantka podejmowała także działalność organizacyjną w zakresie dydaktyki, opracowując w 2020 roku projekt zajęć planowanych na kierunku prawo na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS zatytułowanych *Prawnik w mediacji*, *Prawnik w*

*arbitrażu*, co wymagało i nadal wymaga współpracy z ekspertami praktykami z Polskiego Centrum Mediacji oraz Sądu Arbitrażowego przy Konfederacji Pracodawców Lewiatan. Ponadto nawiązała współpracę z Uniwersytetem w Syracuse (USA) w zakresie rozwoju edukacji klinicznej. Na zaproszenie kierowniczkę sekcji wspierającej weteranów (*Veterans Legal Clinic*, która zapewnia reprezentację weteranom i ich rodzinom, którzy ubiegają się o świadczenia z Departamentu Spraw Weteranów).

Pani dr Antolak-Szymanski zajmuje się także działalnością dydaktyczną w formie tzw. edukacji klinicznej, co wymaga ogromnego nakładu pracy i indywidualnego podejścia do osób, które kształci w ramach studenckich poradni prawnych.. Brała m.in. udział w interdyscyplinarnym projekcie badawczym *Studencka Poradnia Prawna – analiza profilu klienta uniwersyteckich poradni prawnych* (2016/17) zrealizowanym z Funduszu Rozwoju Badań Naukowych (FRBN). W tym zakresie podjęła aktywności poświęcone analizom i wdrażaniu współpracy między społecznością akademicką a instytucjami społeczeństwa obywatelskiego oraz społeczeństwem jako takim. Chodzi min: o udział Habilitantki w latach 2022-23 w międzynarodowym projekcie *Promowanie sprawiedliwości społecznej poprzez współpracę między organizacjami pozarządowymi a poradniami prawnymi na Białorusi, w Polsce i Szwecji*, który był realizowany przez The Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law (RWI) w Lund University (Szwecja), Fundację Uniwersyteckich Poradni Prawnych a dotyczył analizy roli klinik prawa w promowaniu praw człowieka i sprawiedliwości społecznej.

To niezwykle istotna działalność z punktu widzenia promowania przestrzegania praw człowieka i sprawiedliwości społecznej

Habilitantka wykazała się też dbałością o własny rozwój w dziedzinie kwalifikacji dydaktycznych uczestnicząc w latach 2017 – 2022 w finansowanym ze środków Unii Europejskiej i Ministerstwa Edukacji i Nauki programie zatytułowanym MISTRZOWIE DYDAKTYKI.

Habilitantka podejmuje także w szerszym zakresie istotną działalność organizacyjną – poza tą wskazaną powyżej. Jest to działalność organizacyjna w strukturach władz uczelni: w latach 2015-21 – funkcja Prodziekana ds. dydaktyki i funkcja koordynatora Wydziałowej Komisji ds. procedury PEU - przyznawania efektów uczenia, w latach 2015-2019. Habilitantka zorganizowała i jest kierownikiem od 2016 r. Studenckiej Poradni Prawnej (SPP) przy Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS.

Istotnym elementem dorobku organizacyjnego, ale także naukowego Habilitantki jest organizacja konferencji naukowych, m.in.: *Mediacja oraz inne polubowne formy rozwiązywania sporów pracowniczych*, 23 października 2014 r., *Obligatoryjna mediacja –*

najnowsze analizy i perspektywy rozwoju, 8 listopada 2017 r., Uniwersytet SWPS); XXVII Ogólnopolska Konferencja Uniwersyteckich Poradni Prawnych, Profil klienta studenckich poradni prawnych, 8-9 kwietnia 2017 r., Uniwersytet SWPS). Ponadto ogromną wartość ma praca dr Antolak-Szymanski w projektach badawczych – i kierowanie nimi. Są to *Polubowne rozwiązywanie sporów pracowniczych w Polsce* (2013/2014), *Obligatoryjne formy mediacji we włoskim systemie prawnym* (2015/2016), *Mediacje w sprawach pracowniczych – rozwój i aktualne wykorzystanie w USA* (2016/2017), *LAWTrain* – finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach programu Horyzont 2020).

Swoje kwalifikacje merytoryczne Habilitantka wykorzystuje więc w szerokim zakresie działalności dydaktycznej i organizatorskiej, co dowodzi jej ogromnego potencjału akademickiego.

## VI Ocena działalności eksperckiej

Pani dr Antolak-Szymanski jest uznanym ekspertem w dziedzinie alternatywnych metod rozwiązywania sporów i jako ekspert podejmuje działalność o istotnym znaczeniu nie tylko dla nauk społecznych ale także dla praktyki.

Habilitantka w latach 2019-2023 była członkinią IV Kadencji Społecznej Rady do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości i jest to formalny dowód uznania jej kwalifikacji.

Ponadto udzielała licznych komentarzy eksperckich i brała udział w posiedzeniach eksperckich, m.in. w w organizowanym przez Kancelarię Prezydenta RP seminarium eksperckim pt. *Mediacja jako alternatywna forma rozwiązywania sporów*, 10.09.2014 r. czy też w w debacie ekspertów na temat *Postępowanie sądowe w sprawach pracowniczych*, organizowanej przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, 10.10.2018 r. Swoistą pracą u podstaw jest także aktywność habilitantki w Festiwalach Nauki.

Działalność ekspercka habilitantki uwidacznia się też w jej uczestnictwie w sieciach łączących ekspertów zajmujących się mediacjami i zagadnieniami z pogranicza prawa i innych nauk społecznych, są to:

- ADR Study Space (od 2018r.) – polskiej sieci akademików, podejmujących badania naukowe i działalność dydaktyczną w zakresie Alternatywnych metod rozwiązywania sporów problematyką ADR. W ramach ruchu organizowane są krajowe oraz międzynarodowe inicjatywy badawcze, konferencje i seminaria naukowe dotyczące ADR.

- Polska Sieć Naukowa Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE.  
(od 2018 r.)

- European Social Contract Law Group (EuSoCo) – międzynarodowa grupa naukowców prowadząca badania, organizująca seminaria i konferencje oraz publikująca w różnych językach w celu opracowania alternatywnego modelu kontraktowego dla długoterminowych relacji społecznych, (modelu mającego odpowiadać zasadom EuSoCo dla kontraktów na całe życie (LTC). (od 2019 r.)

Jest to istotna działalność społeczna oddziałująca nie tylko w najbliższym otoczeniu społecznym macierzystej uczelni.

## VII Konkluzje dotyczące oceny dorobku habilitantki

Pani dr Katarzyna Jadwiga Antolak Szymanski zalicza się do grona przedstawicieli i przedstawicieli społeczności akademickiej, którzy reprezentują najwyższy poziom merytoryczny a przy tym niezbędny w tego typu działalności zasób takich kwalifikacji społecznych jak empatia, niezwykła pracowitość i wrażliwość społeczna. Przedstawione w postępowaniu habilitacyjnym materiały wybitnie wskazują na stały i równomierny rozwój naukowy Habilitantki w wybranej przez nią sferze.

Pani dr Antolak-Szymanski podejmuje wszechstronną działalność naukową, dydaktyczną i organizacyjną: publikacyjną, konferencyjną, ekspercką i konsultacyjną. Wielką wartością jej aktywności naukowej, co w pełni uzasadnia jej ubieganie się o stopień doktora habilitowanego, jest prawdziwie światowy poziom jej badań i uczestniczenie w sieciach naukowych o międzynarodowym zabiegu i podejmowanie przez nią międzynarodowej współpracy akademickiej – co jest ogromnie ważne w zglobalizowanym świecie i daje szansę egalitaryzacji nauki w kontekście globalnym a także pozwala na przełamanie barier etnocentryzmu krajowemu środowisku naukowemu, gdyż Habilitantka prowadzi aktywną działalność naukową oddziałując swoimi badaniami na badania innych osób zajmujących się, alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów.

Habilitantka ma publikacje indeksowane w bazach Scopus - Citation i Web of Science oraz w krajowych bazach takich jak LEX oraz Legalis, co świadczy o przydatności pracy Habilitantki w badaniach prowadzonych przez innych przedstawicieli świata nauki i jej istotnym wkładzie w rozwój nauki prawa i oddziaływanie jej poglądów na krajowe orzecznictwo.

Wkład naukowy dr Antolak-Szymanski w rozwój polskiej nauki prawa jest bezsporny, a jej przenikliwość w dostrzeżeniu możliwości recepcji zagranicznych rozwiązań prawnych do krajowego porządku prawnego, na przykład szans jakie w naszym systemie prawnym dałaby możliwość wprowadzenia mediacji obligatoryjnych na wzór rozwiązań włoskich lub możliwość skorzystania z niektórych rozwiązań amerykańskich w dziedzinie mediacji pracowniczych, dowodzi zrozumienia prawnych i społecznych uwarunkowań rozwoju tego niezbędnego w demokracjach standardu, jakim jest prowadzenie dialogu. Dialogu, który w pewnych okolicznościach powinien móc być prowadzony ze wsparciem instytucji państwowych, co nie zawsze musi dotyczyć tylko mediacji zawisłych przed organami państwa w sprawach sądowych, czy też innych – na przykład w postępowaniu administracyjnym. Habilitantka dostrzega potencjał mediacji w ustalaniu koncyliacyjnego standardu ładu społecznego i jej rozważania w tym zakresie mają wielką wartość poznawczą.

Przedstawiony w postępowaniu habilitacyjnym dorobek naukowy i jego merytoryczna wartość w pełni uzasadnia ubieganie Habilitantki o stopień doktora habilitowanego. Habilitantka wykazała niezbędną w tym zakresie umiejętność prowadzenia aktywnej i samodzielnej pracy naukowej udowadniając to swoją monografią pt. *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Warszawa 2024, jak i swoją aktywnością dydaktyczną, organizacyjną i popularyzatorską.

Konkludując, wyrażam pozytywną a nawet entuzjastyczną ocenę dorobku naukowego, organizatorskiego, dydaktycznego i eksperckiego pani dr Katarzyny Jadwigi Antolak-Szymanski i rekomenduję przeprowadzenie dalszych etapów procedowania w postępowaniu habilitacyjnym.



dr hab. Magdalena Tabernacka, prof. UW.

Uniwersytet Wrocławski