

Prof. zw. dr hab. Grzegorz Goździewicz

Toruń, 31.08.2016 r.

Uniwersytet Mikołaja Kopernika

W Toruniu

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgra Macieja Jaroty

nt. Polubowne sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych

I. Wybór tematu dysertacji doktorskiej.

Wybór tematu rozprawy doktorskiej uważam za interesujący zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia. Teoretyczny wymiar podjętej przez Autora problematyki badawczej wiąże się z istotną instytucją zbiorowego prawa pracy, sporów zbiorowych oraz polubownymi sposobami ich rozwiązywania. Historycznie rzecz ujmując problematyka ta legła u podstaw wyodrębnienia się pod koniec XIX wieku nowej gałęzi prawa - prawa pracy, zwłaszcza w jej zbiorowym aspekcie. Warto podkreślić, że w okresie kształtowania się nowoczesnego prawa pracy pierwsze unormowania prawne odnosiły się właśnie do problematyki zatargów zbiorowych i określenia sposobów ich zażegnania. Stąd szkoda, że Autor pominął w pracy przedstawienia choć w zarysie historii rozwoju tej instytucji prawnej i nie przybliżył rozwiązań prawnych okresu międzywojennego w Polsce, tym bardziej, że w późniejszym okresie powojennym, tzw. realnego socjalizmu w Polsce instytucja ta była nieobecna w ustawodawstwie polskim, z uwagi na fałszywie głoszoną tezę o jakoby bezkonfliktowym rozwoju stosunków społecznych, w tym także stosunków pracy. Praktyczny z kolei wymiar podjętej przez Autora tematyki zdaje się być oczywisty. Chodzi bowiem o przybliżenie rozwiązań prawnych i ewentualnie przedstawienie propozycji zmian

ustawodawczych dotyczących sporów zbiorowych, których rozwiązanie dokonywałoby się w sposób cywilizowany oraz zapobiegałoby eskalacji konfliktów społecznych i tym samym przyczyniało się do pokoju społecznego w stosunkach pracy. Jak podaje Autor we *Wstępie* do dysertacji – powołując się na dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - w Polsce dochodzi do kilkuset sporów zbiorowych rocznie. Spory te powinny być rozwiązywane za pomocą obowiązujących procedur określonych w przepisach prawnych. W praktyce jednak nierzadko dochodzi do pomijania tych procedur, z uwagi na ich złożoność lub niedookreślony sposób zachowań adresatów norm prawnych. Stworzenie właściwego modelu rozwiązań prawnych w tym zakresie z pewnością przyczyniłoby się do prawidłowego przebiegu procesu likwidowania sporów zbiorowych. Obowiązująca ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która weszła w życie u progu przemian ustrojowych i kształtowania się nowego ustroju pracy w Polsce z pewnością nie jest aktem doskonałym i wymagałby pewnych zmian i korekt, zwłaszcza że akt ten został przyjęty przed uchwaleniem nowej Konstytucji RP w 1997 r., w której znalazły się istotne postanowienia dotyczące problematyce sporów zbiorowych i prawa do strajku. Ponadto przez okres 25 lat obowiązywania i stosowania tego aktu prawnego w praktyce, to wystarczający czasokres by poddać weryfikacji zawarte w ustawie rozwiązania prawne z punktu widzenia ich przydatności i kompletności unormowań, a także czy regulacje te odpowiadają współczesnym stosunkom społeczno-ekonomicznym. Istotne jest również poddanie ocenie polskich rozwiązań prawnych w tym zakresie w aspekcie prawodawstwa międzynarodowego i europejskiego.

W literaturze przedmiotu tematyka dysertacji doktorskiej cieszyła się sporym zainteresowaniem, zwłaszcza po uchwaleniu wspomnianej wyżej ustawy z 1991 roku (por. zwłaszcza opracowania W. Masewicza, *Rokowania oraz spory zbiorowe pracy*, Warszawa 1993 oraz tenże: *Zatarg zbiorowy pracy*, Poznań

1994). Ukazało się również szereg opracowań o charakterze komentarzowym oraz artykułowym. Na szczególną uwagę zasługują jednak dwa opracowania o charakterze monograficznym: B. Cudowskiego, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998 oraz znaczna część Tomu V Systemu prawa pracy, pod redakcją Krzysztofa W. Barana (rozdział 12 *Spory zbiorowe* – s.535-848), Warszawa 2014). Należy również wspomnieć o książce pt. *Arbitaż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia polskie i amerykańskie. Arbitration and mediation In labor law. American and Polish Experience*. Redakcja Grzegorz Goździewicz, Lublin 2005, stanowiącej zbiór opracowań w większości prezentowanych podczas międzynarodowej konferencji polsko – amerykańskiej, jaka odbyła się na KUL-u w 2004 roku w Lublinie.

II . Konstrukcja pracy i uwagi merytoryczne.

Konstrukcja pracy jest czytelna i obejmuje podstawowe problemy określone tematem opracowania. Rozprawa składa się z czterech rozdziałów i każdy z nich obejmuje po kilka podrozdziałów, przy czym niektóre z nich posiadają dalsze jeszcze uszczegółowienie. Powoduje to , że cały materiał badawczy został odpowiednio podzielony i merytorycznie zaklasyfikowany w ramach szerszych problemów w poszczególnych rozdziałach, co sprawia iż recenzowane opracowanie ma przejrzysty charakter. Pracę poprzedza *Wstęp*, w którym Autor uzasadnia wybór problematyki badawczej i potrzebę kompleksowej analizy obowiązujących rozwiązań prawnych zarówno krajowych jak i regulacji prawnych o charakterze międzynarodowym , europejskim i unijnym. Już w tej części opracowania Autor sformułował pięć podstawowych tez badawczych o charakterze szczegółowym (1/należy ograniczyć monopol związków zawodowych do reprezentowania strony pracowniczej w sporach zbiorowych; 2/ przyjęcie każdego sporu dotyczącego zbiorowych praw i interesów pracowniczych jako sporu zbiorowego; 3/ mediacja u niektórych pracodawców powinna mieć charakter fakultatywny; 4/ wprowadzenie organu państwowego,

świadczącego usługi w zakresie pomocy w rozwiązywaniu sporów zbiorowych;
5/ arbitraż społeczny wymaga zmian zarówno w zakresie sposobu jego przeprowadzenia, jak i organu arbitrażowego. Teza główna rozprawy, sprowadza się do stwierdzenia, że ustawa z 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zakresie polubownych sposobów ich likwidowania wymaga zmian w kontekście procesów społeczno-gospodarczych. Ponadto w tej części rozprawy krótko scharakteryzowano problemy ujęte w poszczególnych rozdziałach dysertacji.

Rozdział, I pracy zatytułowanym *Charakter sporu zbiorowego* dotyczy podstawowych pojęć związanych z tematyką rozprawy, a więc definicji sporu zbiorowego, jego przedmiotu oraz stron, tj. związków zawodowych oraz pracodawcy i organizacji pracodawców. Wyjaśniono tutaj również istotę polubownego rozwiązania sporu zbiorowego. Ważny problem, który porusza Autor w tej części opracowania to kwestia równowagi pomiędzy stronami sporu, ich pozycji oraz uprawnień. W rozdziale tym zawarto także dane statystyczne dotyczące zarejestrowanych sporów zbiorowych w Okręgowych Inspektoratach Pracy w ostatnich latach w Polsce. Z zestawienia tego wynika, że tendencja jest spadkowa (w roku 2010 było zarejestrowanych 365 sporów, natomiast w roku 2014 - 244). Rekordową liczbę sporów zbiorowych odnotowano w roku 2008, kiedy to w Europie miała miejsce recesja gospodarcza, która niewątpliwie miała wpływ na pogorszenie warunków zatrudnienia i w konsekwencji niezadowolenie pracowników w postaci obniżenia realnej płacy. Na s. 26 i n. Autor stara się wyjaśnić przedmiot sporu zbiorowego, dokonując wykładni nie do końca jasnych unormowań prawnych w tym zakresie, zwłaszcza art. 1 ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Pewien niedosyt rozważań w tym zakresie dotyczy bardziej szczegółowych i wnikliwych rozważań dotyczących kwestii pojęcia i naruszenia praw zbiorowych pracowników wraz z podaniem konkretnych przykładów w tym zakresie.

Ostatecznie Autor opowiada się za koncepcją przyjęcia za przedmiot sporu zbiorowego każdego sporu dotyczącego zbiorowych praw i interesów pracowniczych. Stanowisko to jest zbieżne z ustaleniami przyjętymi przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy (art. 141), które zresztą Autor przytacza na s.31.

Problematyce rokowań zbiorowych poświęcono rozdział II opracowania. Autor wyjaśnia istotę rokowań zbiorowych, będących pierwszym i obligatoryjnym etapem rozwiązania sporu zbiorowego. Rozważa także problem obowiązku prowadzenia rokowań względnie fakultatywności w tym zakresie analizując unormowania europejskie i międzynarodowe. Przedmiotem analizy są również zagadnienia dotyczące terminu i miejsca rokowań oraz sposobu ich prowadzenia. Z przeprowadzonych w tej części pracy rozważań wynika, że Autor zdecydowanie opowiada się nie tylko za utrzymaniem obligatoryjnej formy rokowań zbiorowych jako najlepszej z metod rozwiązania sporu zbiorowego, ale nawet za ich wzmocnieniem przez ustawodawcę. Służyć temu miałyby – zd. Autora – powołanie specjalnego organu, niezależnego od władzy publicznej, który świadczyłby usługi w polubownym załatwieniu sporu. Dla wsparcia swojej propozycji podaje przykład Szwecji, gdzie udział takiej instytucji ma szczególne znaczenie już na etapie rokowań. Należy także w tym miejscu odnotować, że w cyt. już projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy przewidziano specjalną instytucję w postaci Krajowego Konsultanta Dialogu Społecznego, który miał być osobą zaufania pracowników i pracodawców, czego gwarancją byłoby powoływanie go przez Sejm. Jego zadaniem byłoby ułatwianie partnerom społecznym prowadzenie rokowań zbiorowych oraz zachowania pokoju społecznego (art. 99). W kwestii obligatoryjności rokowań zbiorowych jako odrębnego etapu rozwiązywania sporu zbiorowego warto również zauważyć, że metoda negocjacyjna przenika wszystkie instytucje zbiorowego pracy i jako taka powinna być stosowana na każdym etapie

rozwiązywania sporu zbiorowego pracy. Strony sporu zbiorowego, zanim formalnie dojdzie do jego wszczęcia, często prowadzili ze sobą długotrwałe rozmowy w formie rokowań i brak osiągnięcia konsensusu sprawił że związek zawodowy wystąpił na drogę sporu zbiorowego zgodnie z przepisami ustawy. Powstaje stąd wrażenie, że ustawodawca przymusza niejako strony do dalszego kontynuowania negocjacji, tyle tylko że przy zachowaniu pewnych wymogów formalnych. Rozdział II wieńczy rozważania Autora dotyczące sposobów zakończenia rokowań, a więc w przypadku pomyślnego ich zakończenia – zawarciem porozumienia, natomiast w braku konsensusu opracowaniem protokołu rozbieżności. Wprawdzie Autor w tym fragmencie pracy przedstawia podstawowe problemy związane z porozumieniem kończącym pomyślnie rokowania nawiązując do reprezentatywnych wypowiedzi doktryny w tym zakresie, to jednak rozważania te budzą pewien niedosyt. Z punktu widzenia jurydycznej problematyka ta jest kluczowa dla problematyki rozwiązania sporu zbiorowego, tymczasem nie została ona wyraźnie zaakcentowana w spisie treści jedynie pod nazwą: *sposobów zakończenia rokowań*, natomiast całkowicie pominięta w rozdziale III dotyczącym mediacji. Jedno zdanie zawarte na s. 177, że „analogicznie jak przy rokowaniach po przeprowadzonym postępowaniu mediacyjnym istnieje możliwość zawarcia porozumienia w sprawach bezspornych...” jest wysoce niezadawalające. Myślę, że problematyka porozumień kończących zarówno rokowania, jak i mediację powinna zostać ujęta w odrębnym rozdziale i szczegółowo omówiono zarówno z punktu widzenia przesłanek formalnych i sposobów do ich zawierania, jak zwłaszcza charakteru prawnego jako szczególnego źródła prawa pracy z uwzględnieniem art. 59 ust. 2 Konstytucji RP jak i art. 9 k. p. oraz ustawy z 1991 r.o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Problematyka mediacji w sporach zbiorowych została szczegółowo przedstawiona w rozdziale III dysertacji doktorskiej. Rozważania w nim zawarte

uwazam za szczególnie interesujące i inspirujące w ewentualnych pracach legislacyjnych zmierzających do zmian w obowiązujących przepisach prawnych. Autor przedstawia najpierw problem znaczenia mediacji w rozwiązywaniu sporów zbiorowych w Polsce oraz w wybranych państwach europejskich, następnie skupia się na szczegółowym wyjaśnieniu roli mediatora, jego powoływaniu, wynagrodzeniu i podejmowanych czynnościach. Odrębnie natomiast rozważa istotny problem o charakterze modelowym, dotyczącym obligatoryjności tej formy rozwiązywania sporu zbiorowego (jak to jest *de lege lata* w Polsce), czy w ślad za spotykanymi w innych systemach prawnych dobrowolnością mediacji, przynajmniej w odniesieniu do niektórych pracodawców. Kwestia ta znajdzie się w szczegółowych postulatach *de lege ferenda* ujętych także w końcowych partiach pracy.

Na szczególne również pozytywne oceny zasługują rozważania Autora zawarte w rozdziale IV dysertacji poświęcone arbitrażowi, jako metodzie rozwiązywania sporów zbiorowych. Także i w tych wnikliwych analizach z wykorzystaniem rozwiązań i doświadczeń występujących w innych państwach europejskich Autor rozważa problem obligatoryjności i fakultatywności tej metody rozwiązywania sporów zbiorowych. Szczegółowe są rozważania na temat procedury arbitrażu społecznego, mocy wiążącej orzeczeń wydawanych w tym postępowaniu a także innych sposobów zakończenia arbitrażu społecznego.

Całość opracowania wieńczy dłuższe *Zakończenie*, które stanowi podsumowanie wcześniej ujętych tez i ustaleń, będących rezultatem szczegółowych analiz obowiązujących unormowań prawnych a także prezentacja wniosków *de lege ferenda* kierowanych pod adresem ustawodawcy. Z większością postulatów Autora można się zgodzić, tym bardziej że pokrywają się one z propozycjami przedstawionymi przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy i ujętymi w projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy. Nad innymi należałoby się zastanowić, np. dotyczącymi przełamania monopolu związków zawodowych w zakresie

wszczynania i prowadzenia sporu zbiorowego i dopuszczenie tworzonego *ad hoc* komitetu protestacyjnego. Chodzi bowiem o ponoszenie odpowiedzialności za podejmowane działania zarówno w czasie toczącego się sporu, jak i po jego zakończeniu, kiedy nastąpi już rozwiązanie takiego ciała reprezentującego interesy pracownicze.

III. Język i warsztat badawczy.

Autor wykazał się w pracy bardzo dobrą znajomością problematyki określonej tematem dysertacji rozprawy doktorskiej. Rozważania zawarte w opracowaniu podporządkowane są tematyce pracy. Wątki o charakterze teoretycznym znalazły się głównie w rozdziale I i dotyczyły pojęcia i przedmiotu sporu zbiorowego, w rozdziale II w części dotyczącej sposobów zakończenia rokowań w odniesieniu, zwłaszcza na tle porozumień kończących spór i oceny ich charakteru prawnego, a także w rozdziale IV w zakresie charakteru orzeczeń arbitrażowych. Przedstawione na początku rozprawy tezy zostały prawidłowo sformułowane i w trakcie szczegółowych analiz poprawnie uzasadnione, choć nie wszystkie bezdyskusyjne.

Gdy chodzi o warsztat badawczy Autora to oceniam go pozytywnie. W pracy posłużono się metodą dogmatyczno-prawną i prawnoporównawczą. Wykorzystano regulacje prawne krajowe, międzynarodowe i europejskie (w tym także unijne). W sposób bardzo obszerny uwzględniono polskojęzyczną literaturę przedmiotu oraz szereg pozycji zagranicznych (74) poświęconych omawianej tematyce. Informacje o systemach prawnych i konkretnych unormowaniach obowiązujących w innych państwach zostały wykorzystane w pracy i prawidłowo zamieszczone przy okazji omawiania poszczególnych zagadnień merytorycznych. Wszystko to sprawia, że rozważania Autora są ciekawe oraz posiadają wieloaspektowy i porównawczy charakter. W pracy wykorzystano również orzecznictwo Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz wybrane orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.

Wszystko to niewątpliwie podnosi walory poznawcze pracy, gdyż zawarte w opracowaniu analizy przepisów prawnych poparte są nierzadko tezami rozstrzygnięć sądowych konkretnych stanów faktycznych. Niedosyt natomiast budzi brak odniesień historycznych, o czym już wcześniej wspomniałem. Zamieszczenie choć krótkiego rysu historycznego poświęconego zatargom zbiorowym przynajmniej w Polsce w różnych okresach rozwoju ustawodawstwa z zakresu prawa pracy wyraźnie wzbogaciłoby zawarte rozważania dotyczące aktualnego stanu prawnego i pozwoliłoby na pełniejsze oceny i wnioski.

Praca napisana jest poprawnym językiem i w sposób czytelny. Na końcu każdego z rozdziałów zamieszczone zostało krótkie podsumowanie omówionych zagadnień. Należałoby tym fragmentom pracy nadać jakieś tytuły, np. podsumowanie, czy wnioski, i odpowiednio umieścić te nazwy w spisie treści. Ponadto strona formalna pracy nie budzi zastrzeżeń. Przypisy zostały starannie sporządzone, a zawarte w nich noty bibliograficzne rzetelnie informują na temat źródeł z których.

IV. Wnioski końcowe.

Zgłoszone przeze mnie niektóre uwagi krytyczne mają charakter polemiczny. Nie podważają one pozytywnej oceny rozprawy doktorskiej, a mają służyć jej ewentualnemu udoskonaleniu, zwłaszcza gdyby Autor zamierzał w przyszłości pracę tę opublikować.

W wyniku oceny merytorycznej i formalnej, rozprawa doktorska mgra Macieja Jaroty pt. *Polubowne sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych* odpowiada wymaganiom przewidzianym przez ustawę z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach i tytule naukowym i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595) i może stanowić podstawę dopuszczenia Doktoranta do publicznej obrony.

