

Dr hab. Adrian Niewęglowski
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
Wydział Prawa i Administracji

Recenzja

rozprawy doktorskiej pana magistra Kamila Golemy

pt.: *„Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej jako forma dialogu społecznego”*

1. Uwagi wstępne (wybór tematu, ocena układu pracy).

Temat, jaki doktorant wybrał do opracowania, jest bardzo oryginalny. Problematyka, której poświęcono rozprawę, nie była szerzej podejmowana nie tylko w polskim piśmiennictwie, ale również w obcojęzycznej literaturze. Spojrzenie na spółkę europejską przez pryzmat dialogu społecznego nadaje pracy wymiar interdyscyplinarny – jest ona dzięki temu wypowiedzią istotną nie tylko dla prawa spółek, ale również dla prawa pracy.

Podział pracy na poszczególne jednostki redakcyjne zasługuje na dobrą ocenę. Mimo to, jeśli pojawiłyby się kwestia przygotowania pracy do druku, pewne elementy układu rozprawy należałoby usprawnić. Po pierwsze – ostatnia uwaga odnosi się do sposobu ujęcia niektórych punktów w spisie treści. Przykładowo uważam, że punkt pierwszy w rozdziale pierwszym mógłby brzmieć: „Pojęcie dialogu społecznego w Europie ze szczególnym uwzględnieniem Polski” zamiast, jak ma to miejsce obecnie: „Pojęcie dialogu społecznego w Europie i w Polsce”. Po drugie, nie powinno być „wstępów do punktów”. Przed pierwszym punktem każdego rozdziału autor czyni pewne uwagi wprowadzające, które nie są przyporządkowane do żadnej nazwanej i ponumerowanej jednostki redakcyjnej. Te krótkie wywody pełnią określoną funkcję. Pozwalają czytelnikowi szybko zorientować się na czym autor chce skupić swoją analizę w każdym rozdziale. Mimo to jestem zdania, że powinny zostać wyodrębnione do osobnych punktów, np. „1. Uwagi ogólne” czy „1. Uwagi wstępne”. Dzięki temu czytelnik mógłby się ich spodziewać po zaznajomieniu się ze spisem treści. Sugestie, które w tym miejscu zgłaszam, nie zmieniają jednak faktu, że układ pracy jest czytelny, przejrzysty. Przede

wszystkim, jak coraz częściej można to zaobserwować, nie jest „rozczłonkowany” na dużą liczbę punktów i podpunktów. Dzięki temu czytając spis treści powstaje wrażenie spójności.

2. Język pracy, styl i sposób prowadzenia wywodów.

Autor poprawnie posługuje się językiem prawnym i prawniczym. Wywody są zrozumiałe. Praktycznie nie ma w pracy miejsc, które wywoływałyby wrażenie niejasności czy też zmuszałyby do dłuższego zastanowienia się, o co dokładnie chodziło autorowi w konkretnej części rozprawy. Mimo to doktorantowi nie udało się ustrzec od pewnych usterek językowych i stylistycznych, które zresztą każdemu mogą się zdarzyć. Jeśli praca miałaby ukazać się drukiem poprawić trzeba powtarzającą się usterkę związaną z używaniem słowa „ilości” w miejscach, gdzie powinno się mówić o liczbie (np. s. 20 pracy, gdzie mowa jest o tym, że „ilość europejskich spółek akcyjnych jest znikoma”, gdy tymczasem znikoma jest ich liczba. Zob. też np. s. 78, 165). Podobnie, słowo „odnośnie” pojawia się w rozprawie nierzadko zamiast „odnośnie do” (np. s. 142, 174, 230). Autor pisze o „zapisach” w porozumieniach czy w dyrektywach, co przywodzi na myśl prawo spadkowe (s. 196, 229). Lepiej, w tym ostatnim przypadku, byłoby jednak mówić o „postanowieniach” czy o „klauzulach”. Proponowałbym też, jeśli praca miała ukazać się drukiem, rezygnację z pewnych „ozdobników” bez których tekst może doskonale się obyć. Chodzi mi o zwroty „podkreślić należy”, „należy uznać”, „przechodząc do analizy przedmiotu tej części niniejszego opracowania” itd. Niepoprawne jest używanie w pracy formy „i/lub” (zob. dwa razy na s. 15, czy przykładowo s. 62, dwa razy na s. 73). W zakresie znaczeniowym słowa „lub” mieści się również „i”. Niektóre zdania mogłyby być krótsze, co ułatwiłoby czytanie. Mimo to, najważniejsze jest, że praca jest napisana w sposób komunikatywny, prostym językiem, co dla czytającego jest wartością samą w sobie.

Wywody są logiczne i istnieje pomiędzy nimi stosunek wynikania. Autor, odnosząc się do Unii Europejskiej, czasami posługuje się pojęciem „Wspólnoty”. Jak wiadomo, od czasu Traktatu z Lizbony, to ostatnie nazewnictwo ma już historyczne znaczenie. Doktorant wyjaśnia, że ma tego świadomość. Chce on jednak pozostawać w zgodzie z terminologią aktów prawa unijnego, gdzie w licznych miejscach odniesienie się do „Wspólnot Europejskich” zostało zachowane. Wydaje się, że tam, gdzie nie ma potrzeby dosłownego przytoczenia treści przepisu, można śmiało posługiwać się pojęciem „Unii Europejskiej”, aczkolwiek, skoro autor ma świadomość istniejącego stanu rzeczy i chce pozostać w zgodzie z terminologią, która została zachowana w niektórych przepisach, nie należy mu czynić z tego tytułu zarzutu.

W rozprawie doktorant często posługuje się wyrażeniem „porządek prawny” odnosząc je w istocie tylko do jednego aktu prawnego, a dokładniej w odniesieniu do ustawy z 4 marca

2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. Poz. 2036 ze zm.). Wprawdzie, gdy to czyni, wyjaśnia, co rozumie pod pojęciem „porządek prawny” [zob. np. s. 155: „(...) polski porządek prawny, czyli ustawa o spółce (...)], jednak taka konwencja językowa jest niecodzienna. Sformułowanie porządek prawny ma w tradycji prawniczej określone znaczenie. Wykracza ono poza konwencję jednego, a nawet kilku aktów prawnych. Stąd wydaje się, że lepszym rozwiązaniem byłoby używanie w stosunku do kluczowego dla pracy doktoranta aktu prawnego innego, węższego określenia.

Rozprawa jest napisana dobrym stylem, płynnie. Od strony formalnej jest dobrze zredagowana, mimo, że pojawiają się usterki interpunkcyjne. Autor korzysta z powszechnie stosowanej konwencji przypisów dolnych. Są dobrze zredagowane, sposób powoływania literatury w przypisach jest ujednolicony w całym tekście. W kilku miejscach (np. przyp. 53) brakło podania strony, na której znajdują się wywody, do jakich czytelnik jest odsyłany (jeśli zakres obejmuje więcej stron w wielu różnych miejscach można użyć słowa „*passim*”). Dobrze przedstawia się oprócz tego posługiwanie się źródłami elektronicznymi. Doktorant podaje nie tylko adres elektroniczny, pod którym można odnaleźć źródło. Wskazuje również datę dostępu, co pozwala się zorientować kiedy autor zaznajomił się z informacjami zamieszczonymi w Internecie. Jeszcze w czerwcu autor sprawdzał, czy odesłania do źródeł elektronicznych są aktywne (wskazują na to daty w przypisach), co bardzo dobrze o nim świadczy (starał się, aby do rąk recenzentów trafiły egzemplarze prac możliwie jak najbardziej aktualne).

Stwierdzone usterki stylistyczne czy szerzej – warsztatowe nie wpływają na dobrą ocenę strony językowej i formalnej pracy. Jak już powiedziałem, przydarzyć się mogą każdemu i często trudno o pracę, w której nie udałoby się podobnych usterek odnaleźć. Mimo to, gdyby praca miała ukazać się drukiem, powinny zostać wprowadzone poprawki. Kluczowe jest to, że jak powiedziano praca jest napisana w sposób zrozumiały, komunikatywny.

3. Merytoryczna ocena treści pracy.

Truizmem jest stwierdzenie, że spółka europejska nie zrobiła w Polsce kariery. Jest to spostrzeżenie, które nie wymaga udowadniania. Niemniej jednak można dyskutować i mieć wątpliwości, jakie są powody tego stanu rzeczy. W gronie komercjalistów można spotkać głosy upatrujące przyczyny tego stanu rzeczy w przywiązaniu polskich prawników i przedsiębiorców do naszych krajowych rozwiązań i niechęci do sięgania do rozwiązań obcych. Doktorant należy do grona prawników, którzy widzą problem inaczej. Stawia on ciekawą tezę, jakoby źródłem problemu była kwestia zaangażowania pracowników w spółce europejskiej. Pod tym pojęciem rozumie zespół uprawnień, których rolą jest zapewnienie pracownikom

wpływu na losy spółki, w której są zatrudnieni. Konstrukcja spółki europejskiej opiera się na poszanowaniu tego wpływu i na zapewnieniu form dialogu społecznego. W polskiej praktyce prawa spółek, odmiennie od niektórych innych państw, nie ma tradycji w tym zakresie. Dlatego dialog społeczny jest często postrzegany jako coś sztucznego, nienaturalnego. Ponieważ tworzone na podstawie polskiego Kodeksu Spółek Handlowych podmioty nie muszą stosować mechanizmów dialogowych, są dla przedsiębiorców bardziej elastyczną formą prowadzenia działalności gospodarczej. W tym stanie faktycznym możliwość przenoszenia siedziby podmiotu poza granicę danego państwa nie wydaje się na tyle atrakcyjna, żeby miała przemawiać za wyborem ponadnarodowej formy prowadzenia działalności gospodarczej. Doktorant dobrze to rozumie i dostrzega. I nawet, jeśli można mieć wątpliwości, co dokładnie przesądziło o takiej a nie innej liczbie spółek europejskich w Polsce, to trzeba się zgodzić, że gwarancje dla pracowników w sferze funkcjonowania spółki miały na tą liczbę wpływ. Teza, o której w tym miejscu mowa, jest konsekwentnie broniona przez doktoranta. Przykłady podawane przez autora, w tym dotyczący rejestracji *Alianz SE*, dobrze ilustrują tezę, że stosowanie mechanizmów dialogowych jest często żmudne i kosztowne, co zniechęca przedsiębiorców.

Omawiając zagadnienie dialogu społecznego w spółce europejskiej doktorant zalicza do niego trzy elementy. Mianowicie: informowanie, konsultowanie oraz udział w wybieraniu członków organów spółki. Interesująca jest zaproponowana przez autora terminologia. Elementy dialogu społecznego dzieli na zaangażowanie pracowników *sensu stricto* i *sensu largo* (do pierwszego członu podziału zalicza działanie aktywne pracowników. Do drugiego zaś – także formy pasywnego udziału, takie, jak prawo pracowników do otrzymania informacji). Ten podział nie budzi moich wątpliwości. Mam je jednakże, gdy chodzi o próbę wprowadzenia alternatywnego podziału na formy zaangażowania aktywnego i zaangażowania pasywnego (czy biernego) – zob. s. 16. Moje wątpliwości wynikają stąd, że można się zastanawiać, czy poprawne od strony językowej jest w ogóle mówienie o „biernym zaangażowaniu”. Autor w innym miejscu pracy pisze wprawdzie „(...) zaangażowanie mieści w sobie nie tylko czynny udział, ale także udział bierny poprzez «bycie uczestnikiem czegoś».” (s. 69, powołując się na stanowisko doktryny). Jednak o ile nie ulega kwestii posługiwanie się zwrotem „biernie uczestnictwo”, o tyle zaangażowanie przyjęło się raczej odnosić do udziału aktywnego. Stąd proponowałbym albo pozostać przy podziale na zaangażowanie *sensu stricto* oraz *sensu largo* albo używać podziału na uczestnictwo czynne i biernie. Powyższe uwagi nie umniejszają jednak temu, że doktorant stara się – również w warstwie terminologii – sugerować pewne rozwiązania i wnieść swoją pracą wkład do nauki. Niewątpliwie zasługuje to na docenienie i pozytywną ocenę podejścia doktoranta do zadania badawczego.

Bardzo dużo miejsca w pracy autor poświęca analizie samego pojęcia dialogu społecznego. Doktorant jest erudyta, zadał sobie spory trud prześledzenia i przedstawienia tego, jak dialog społeczny kształtował się w Europie, w tym w szczególności w Polsce m.in. w okresie transformacji ustrojowej. Dodać trzeba, że zaprezentował te zagadnienia w różnych płaszczyznach – mianowicie w perspektywie ekonomicznej, prawnej i filozoficznej. Wywody są prowadzone w pracy ze swadą i rozmachem, z wykorzystaniem bogatej literatury, w tym także obcojęzycznej. Czytelnik porusza się przez modele dialogu płynnie, rozumiejąc bez trudu znaczenie korporatyizmu, neokorporatyizmu w kształtowaniu się dialogu społecznego, podobnie jak rolę układów zbiorowych i paktów regulacyjnych. W rozdziale pierwszym, gdzie znajdują się te wywody, jest jednak w gruncie rzeczy niewiele nawiązań do samej spółki europejskiej. Autor czyni przekrój przez szereg państw (m.in. Wielka Brytania, Holandia, Szwecja, Niemcy), jednak nie wykazuje na ogół, w jaki sposób ewolucja dialogu społecznego w tych państwach wywarła wpływ na regulacje poświęcone partycypacji pracowniczej w spółce europejskiej. Zwykle wywody są od tego wątku zupełnie oderwane, a tak być jak sądzę nie powinno. W rozdziale pierwszym jest wzmianka na temat znaczenia reńskiego modelu dialogu społecznego dla spółki europejskiej. Jest też pewne odniesienie przy modelu skandynawskim. Po lekturze całości rozdziału pierwszego czytelnik ma wrażenie, że tak szerokie przedstawienie zagadnienia ewolucji dialogu społecznego jest – biorąc pod uwagę cel pracy – po prostu zbędne. Doktorant nie przygotował bowiem pracy o pojęciu i charakterze dialogu społecznego w ogóle, lecz w konkretnym podmiocie – a dokładniej w spółce europejskiej.

Podobne uwagi mam w stosunku do wywodów poświęconych dialogowi społecznemu w Polsce. Autor przedstawia to zagadnienie sięgając aż do czasów Zaboru Pruskiego. Podkreśla rolę Kościoła Katolickiego, która jest niewątpliwa, w kształtowaniu się dialogu w Polsce. Docenia wagę porozumień sierpniowych z 1980 r. oraz porozumienia Okrągłego Stołu. Wywody te są na dobrym poziomie. Pomimo to autor nie wykazał, że sposób, w jaki kształtowała się instytucja dialogu społecznego w Polsce, wywarł wpływ na rozwiązania dotyczące zaangażowania pracowników w spółce europejskiej. Inaczej mówiąc, jeśli nawet takowy wpływ istnieje, to nie czuję się o tym przekonany po lekturze pierwszego rozdziału. Jest tak tym bardziej, że doktorant dostrzega kształtowanie się dialogu społecznego w Polsce odmiennie od wzorców przyjętych w Europie Zachodniej (s. 46). Jeśli natomiast istotnie powstała potrzeba tak szerokiego przedstawienia tego zagadnienia (co uważam za wątpliwe), to należało odnieść się także do przepisów przyznających uprawnienia pracownikom spółek powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych. Jak wiadomo, w takich spółkach pracownicy mają m.in. prawo do wskazania przedstawicieli do rady nadzorczej (jeśli takowa działa w

spółce skomercjalizowanej). Zob. art. 11-13 ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. Poz. 2170). W przypadku tej ostatniej regulacji jest więc pewna podstawa do porównań i analogii tym bardziej, że w praktyce spółek powstałych z komercjalizacji polskich przedsiębiorstw państwowych były głośnie problemy z powołaniem przedstawicieli pracowników do rad nadzorczych. Świadczy to o tym, że stosowanie mechanizmów dialogowych w polskich spółkach handlowych nie przebiega naturalnie i wzbudza pewien opór. Niemniej jednak uważam przede wszystkim, że tak szerokie sięganie do genezy i ewolucji dialogu społecznego nie jest potrzebne. W razie przygotowywania pracy do druku sugerowałbym skrócenie tych wywodów bądź znacznie ściślejsze powiązanie ich z tematem pracy.

O tym, że wywody w rozdziale pierwszym mogłyby zostać skrócone świadczy pośrednio budowa oraz układ zakończenia. Doktorant ciekawie i umiejętnie podsumował swoje wnioski, przedstawił najważniejsze tezy bez potrzeby szerokiego sięgania do koncepcji i modeli dialogu społecznego, które tak skrupulatnie omówił w rozdziale pierwszym. Skoro zatem zakończenie mogło się bez nich znakomicie obyć, to nie są one kluczowe dla rozprawy.

Mimo powyższych uwag krytycznych praca doktorska ma jak wiadomo również dowodzić zdolności do prowadzenia badań naukowych. W rozdziale pierwszym autor wykazuje, że je niewątpliwie posiada, mając umiejętność klarownej wypowiedzi w złożonych, niejednorodnych kwestiach. Patrząc z tego punktu widzenia oceniana część rozprawy niewątpliwie dowodzi posiadania przez doktoranta zdolności, o których w tym miejscu mowa.

Omawiając zaangażowanie pracowników w procesie powstawania spółki europejskiej doktorant dużo miejsca poświęca roli i pozycji prawnej specjalnego zespołu negocjacyjnego. Na pewnym etapie wywodów stawia tezę, że specjalny zespół negocjacyjny „nie ma osobowości prawnej, a jedynie przyznaną w ograniczonym zakresie zdolność prawną” (s. 124). Pogląd ten jest ciekawy, a jednak nie został szerzej uzasadniony. Dlatego nie czuję się przekonany, co do jego słuszności. Jeśli bowiem to z faktu przyznania specjalnemu zespołowi zdolności sądowej doktorant wyciągnął wniosek o posiadaniu przezeń także zdolności prawnej, to należałoby ten wątek rozszerzyć, rozwinąć. Wyjaśnienia wymaga bowiem kwestia, że zdolność sądową traktuje się powszechnie, jako nierozzerwalnie związaną ze zdolnością prawną; ten, kto ma zdolność prawną, ma również zdolność sądową. Musi bowiem posiadać możliwość obrony na drodze sądowej swoich prawnie chronionych interesów (zob. zamiast wielu M. Mizera, *Zdolność sądowa, interwencja uboczna, oraz postępowanie nakazowe i upominawcze w sprawach gospodarczych*, Nowe Prawo 1980, Nr 10-12, s. 144; J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapiere, T. Misiuk-Jodłowska, K. Weitz, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2005,

s. 195; I Sierocka, *Pracownicze programy emerytalne*, Białystok 2010, s. 176 i literatura, podana w przypisie 114). Odnośnie do statusu prawnego specjalnego zespołu negocjacyjnego widać wahanie doktoranta. Z jednej strony jest zdania, że ciało to ma zdolność prawną. Taka teza jest równoznaczna z uznaniem, że mamy do czynienia z podmiotem prawa cywilnego. Tymczasem na s. 180 pisze: „W przypadku reprezentanta strony pracowniczej czyli SZN (sic! Powinien być przecinek przed „czyli” – uwaga A.N.) ustawodawca przyznał zdolność zawierania porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników podmiotowi, który nie posiada podmiotowości prawa cywilnego (*podkreśl. A.N.* Zdanie wewnętrznie sprzeczne; „podmiot bez podmiotowości”). Zob. też s. 184. Oprócz tego, nie zgadzam się zdecydowanie z tą częścią tezy doktoranta, w której stwierdza, że specjalny zespół negocjacyjny posiada zdolność prawną „w ograniczonym zakresie”. Zdolność prawna jest, odmiennie aniżeli zdolność do czynności prawnych, niestopniowalna. Mimo zatem, że w tej części rozprawy autor stawia ciekawe tezy, to jednak sposób ich uzasadnienia pozostawia pewien niedosyt.

Interesujące są rozważania dotyczące obowiązku zachowania poufności w toku negocjacji prowadzonych w ramach dialogu społecznego. Jednakże więcej miejsca można było poświęcić analizie samego pojęcia „tajemnicy przedsiębiorstwa” w świetle obowiązujących w Polsce przepisów. Autor ogranicza się w zasadzie do przytoczenia definicji legalnej tajemnicy przedsiębiorstwa (przypis 468 na s. 152). Gdyby doktorant chciał w przyszłości pogłębić ten wątek, mógłby dodatkowo zająć się jeszcze jednym zagadnieniem. Mianowicie, jakie są możliwości przeciwdziałania nadużyciom prawa do tajemnicy przedsiębiorstwa, gdy następują one w celu odmówienia przekazywania pracownikom informacji w toku negocjacji. Mimo powyższych zastrzeżeń wywody w tej części pracy są zrozumiałe, spójne i logiczne.

Dobra jest analiza problemu, który może się pojawić podczas rejestracji spółki europejskiej w Krajowym Rejestrze Sądowym w Polsce. Porozumienie w sprawie zaangażowania pracowników trzeba załączyć do wniosku w sprawie rejestracji spółki europejskiej (ewentualnie załącznikiem może być uchwała specjalnego zespołu negocjacyjnego o niepodejmowaniu negocjacji bądź o ich zakończeniu). Autor podkreśla, że sąd rejestrowy może badać ten załącznik jedynie od strony formalnej. W obowiązującym stanie prawnym nie ma, zdaniem doktoranta, możliwości merytorycznej oceny porozumienia. Jest to, według autora, konsekwencja przepisu art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. Poz. 1500 ze zm.). Z ustępu pierwszego tej regulacji wynika, że sąd rejestrowy bada, czy załączone do wniosku dokumenty są zgodne pod względem „treści i formy” z przepisami prawa. To prowadzi autora do wniosku, że sąd rejestrowy nie może odmówić wpisania spółki do rejestru w razie załączenia „jakiegokolwiek porozumienia” (a więc

również odbiegającego od wynegocjowanych ustaleń), o ile pod względem treści i formy jest zgodne z prawem (s. 168). Doktorant zgłasza w związku z tym cenny postulat *de lege ferenda*. Proponuje poszerzenie zakresu kognicji sądu rejestrowego o możliwość merytorycznej weryfikacji załączników dotyczących zaangażowania pracowników (s. 235-236). Ten postulat jest godny poparcia, ponieważ usunąłby jakiegokolwiek wątpliwości w przedstawianym zakresie. Sposób rozumowania autora wpisuje się w dominującą linię interpretacji przepisu art. 23 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym. Autor pomija jednak inne stanowiska, które rozumieją ten ostatni przepis szerzej, w tym w szczególności użyty w jego drugim ustępie zwrot „zgłoszone dane”. W tym przypadku zasługuje na odnotowanie ważny pogląd Ł. Zamojskiego. „Przedmiotem uzasadnionych wątpliwości sądu rejestrowego mogą być «zgłoszone dane». Niektórzy autorzy pojęcie to niesłusznie zawężają tylko do danych wpisywanych do rejestru. Tymczasem zgłoszone dane to cała treść złożonych w konkretnej sprawie dokumentów (*podkreśl. A.N.*)” (zob. tenże, *Rejestracja spółek. Zagadnienia materialne i procesowe*, Warszawa 2008, s. 181). Podobnie przyjmuje R. Wrzecionek. Ten autor zauważa, że z przepisu art. 23 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym wynika ustawowa kompetencja sądu rejestrowego do weryfikacji danych. Zdaniem autora, ustawodawca nakazuje sądowi rejestrowemu podjęcie „(...) czynności weryfikacyjnych wobec wszelkich zgłoszonych przez wnioskodawcę danych, zarówno zawartych w samym wniosku o wpis w rejestrze przedsiębiorców, jak i tych wynikających z załączników do niego (*podkreśl. A.N.*)” (tenże, *Postępowanie notarialne w kodeksie spółek handlowych*, Warszawa 2013, s. 203. Zob. również orzeczenie, do którego autor odsyła w przyp. 465 na s. 203). A zatem, jeśli przychylilibyśmy się do poglądu autorów, których wyżej zacytowałem, można byłoby dojść do zupełnie innej konkluzji, aniżeli doktorant. Takiej mianowicie, że sąd rejestrowy może jednak badać treść załączników dotyczących zaangażowania pracowników (bo stanowią „zgłoszone dane” w rozum. art. 23 ust. 2 ustawy o KRS), jeśli powziąłby uzasadnione wątpliwości. Kwestia, o której w tym miejscu piszę, jest wysoce dyskusyjna. Doktorant może mieć w tym zakresie takie stanowisko, jakie uważa za słuszne i z jego obrania nie wolno mu czynić zarzutu. Niemniej jednak zasadne wydaje się w takim przypadku przeanalizowanie innych stanowisk, zwłaszcza, jeśli ich zaakceptowanie pozwoliłoby rozwiązać sygnalizowany przez doktoranta problem bez potrzeby nowelizacji przepisów. Zasadniczo zgadzam się jednak z diagnozą autora i jego słusznymi postulatami. Umiejętności doktoranta w zakresie proponowania nowych rozwiązań prawnych są duże. Zasługują przez to na docenienie.

Dużo miejsca doktorant poświęca prawnemu charakterowi prawnemu porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników w spółce europejskiej. Oceny tego charakteru dokonuje

przez pryzmat obowiązujących w Polsce przepisów prawnych. W tej części rozprawy analizuje porozumienie z punktu widzenia prawa pracy i prawa cywilnego. Umiejętnie korzysta z literatury prowadząc wywód czytelnie. Zgadzam się ze stanowiskiem doktoranta, że w porozumieniu, o którym mowa, przeważają elementy cywilnoprawne. Autor dobrze to uzasadnia w toku wywodów. Wskazuje, które elementy treści porozumienia mają charakter obligatoryjny, dokonuje ich podziału. Skoro doktorant przychyliła się do raczej cywilnoprawnej natury porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników, nie zaszkodziłoby odnieść się do wyróżnianych w nauce elementów czynności cywilnoprawnych. Chodzi mi dokładniej mówiąc o wyjaśnienie, które składniki porozumienia mają charakter przedmiotowo istotny, a jakim służy ewentualnie inny charakter (np. podmiotowo istotny). Ostatecznie nie odnalazłem w pracy stwierdzenia, czy w przypadku porozumienia mamy do czynienia z nazwaną, czy też z nienazwaną czynnością prawną (względnie z umową mieszaną). Brak tego odniesienia się nie jest jednak kluczowy biorąc pod uwagę cele i założenia ocenianej rozprawy doktorskiej.

Pomimo zgłoszonych uwag krytycznych większość spostrzeżeń i tez autora zasługuje na pozytywną ocenę. Ponieważ się z nimi zgadzam nie powielam tych kwestii w recenzji. Najlepsze, najbardziej twórcze wywody są zawarte w trzecim i czwartym rozdziale. Doktorant trafnie odnajduje usterki w polskich i unijnych regulacjach prawnych wskazując na paradoksy płynące z ich aktualnego brzmienia. W całej pracy jest sporo ciekawych postulatów *de lege ferenda*. Interesujące są wywody dotyczące rezygnacji z prawa do partycypacji. Swoje spostrzeżenia autor wzbogaca licznymi uwagami prawno-porównawczymi. Dobrym rozwiązaniem jest przenoszenie części z nich do przypisów dolnych. Dzięki temu dynamika rozprawy jest niezachwiana, a tok wywodów pozostaje przejrzysty.

4. Dobór i wykorzystanie źródeł.

Doktorant umiejętnie korzysta ze źródeł. Cechą pracy jest brak posługiwania się piśmiennictwem w sposób „grzecznościowy”. Chodzi mi o umieszczenie w przypisach dzieł, które luźno wiążą się z zagadnieniem, a głównie po to, aby docenić wartość konkretnego autora. Doktorant tego nie czyni, dlatego czytając pracę czytelnik ma wrażenie, że literatura, z której korzysta autor, jest potrzebna. Doktorant wykorzystał przy tym dużą liczbę prac obcojęzycznych. Dzięki temu rozprawa doktorska jest oparta na bogatym materiale źródłowym.

Gdyby praca miała trafić do szerszego grona czytelników należałoby uwzględnić m.in. monografię M. Raczkowskiego pt. „*Grupa spółek w świetle prawa pracy. Koncepcja pracodawców powiązanych*”, Warszawa 2019 (stan prawny na 1.1.2019 r.). W tej ostatniej, wartościowej książce procedurom dialogowym poświęcono sporo miejsca (m.in. ss. 295-332).

Ilekcio autor korzysta z prawa cytatu dokladnie oznacza zakres zapozyczenia. Dzieki temu, czytelnik wie, gdzie sie ono zaczyna, a gdzie konczy. Wprawdzie powinno to byc standardem, jednak nie zawsze w pracach naukowych ten standard jest utrzymywany. Tam, gdzie doktorant nie cytuje stanowisk doktryny, umiejetnie parafrazuje poglady autorow. Co wazne odnosi sie do nich, aprobujac je lub poddajac krytyce. A zatem – wykorzystany przez doktora material zrodlowy jest poddawany analizie; nie sluzzy tylko do ozdoby. Usterki zdarzaja sie w tej materii rzadko. W przypisie 55 nalezaloby wskazac autorow pierwszej z wymienionych pozycji (nie wystarczy podanie, kto jest redaktorem). Tak samo w przyp. 68 na s. 32 (jesli wydawca nie wskazuje tworcow mozna to zaznaczyc zwrotem: „[autorzy niepodani]”).

5. Konkluzja.

Przedstawione w recenzji uwagi krytyczne, polemiczne czy warsztatowe nie zmieniaja okolicznosci, ze praca zasluguje na pozytywna ocene. Pan magister Kamil Golema wybral do opracowania w charakterze rozprawy doktorskiej niełatwa problematyke. Podeszedl do niej w sposob nie tylko nowatorski, ale tez wieloplaszczyznowy.

Postepowanie, w ktorym sporzadzona jest recenzja, jest prowadzone na podstawie przepisow ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. Poz. 1789 ze zm.) w związku z przepisem art. 179 ust. 2 i 3 ustawy z 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzajace ustawę Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (Dz. U. z 2018 r. Poz. 1669 ze zm.). Wobec powyższego stwierdzam z pelnym przekonaniem, ze przekazana mi do recenzji rozprawa doktorska magistra Kamila Golemy stanowi oryginalne rozwiazanie problemu naukowego, dowodzi zdolnosci doktoranta do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, za jej autor wykazal, ze posiada wiedze teoretyczna (i praktyczna) w uprawianej dyscyplinie naukowej. Tym samym jestem zdania, ze spelnione sa warunki wynikajace z przepisu art. 13 ust. 1 ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, ktorej miejsce publikacji powyzej podalem. W związku z powyższym wnosze o dopuszczenie magistra Kamila Golemy do kolejnych etapow przewidzianych w przewodzie doktorskim.

Dr hab. Adrian Niewęglowski
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
Wydział Prawa i Administracji