

Prof. zw. dr hab. Grzegorz Goździewicz

Toruń, 15.09.2019 r.

Uniwersytet Mikołaja Kopernika

W Toruniu

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgra Kamila Golema

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

I. Wybór tematu dysertacji doktorskiej.

Tematyka rozprawy doktorskiej jest interesująca zarówno z prawnego jak i społeczno-gospodarczego punktu widzenia. W szerokim ujęciu chodzi bowiem o kształt rozwiązań prawnych w jakich działalność gospodarcza przedsiębiorstw może być prowadzona na rynku unijnym, a więc ponadnarodowym. W ujęciu węższym natomiast, problematyka badawcza dotyczy zaangażowania, a właściwie zapewnienia pracownikom prawa do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem – spółką w wymiarze ponadnarodowym. W sensie normatywnym zagadnienie to zostało ukształtowane przez prawo unijne rozporządzeniem 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej oraz dyrektywą 2001/86/WE uzupełniającą statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników. Oba te akty w wymiarze narodowym powinny być stosowane i implementowane od 8.10.2004 r. Polska z pewnym opóźnieniem zrealizowała te wymogi wydając ustawę z 4.3.2005 roku o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej oraz ustawę z 25.4.2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek.

Zagadnienia związane z zaangażowaniem (uczestnictwem) pracowników w spółce europejskiej były przedmiotem wielu opracowań zarówno w piśmiennictwie z zakresu prawa handlowego jak i szczególnie w prawie pracy. W prawie pracy tematyka ta została poddana szczegółowej i wnikliwej analizie prawniczej w monografii Anetty Giedrewicz-Niewińskiej pt. *Uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej*, Warszawa 2015 (ss.365). Na uwagę zasługuje również opracowanie zbiorowe: Sz. Pawłowski, J. Stelina, A. Wowerka, M. Zieleniewski, *Ustawa o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej z komentarzem*, Gdańsk 2008. Należałoby zatem zastanowić się czym wyróżnia się recenzowana dysertacja doktorska od wskazanej wyżej pracy A. Giedrewicz-Niewińskiej, skoro analizie prawnej poddane zostały w obu opracowaniach te same instytucje prawne, a nawet tytuły rozdziałów III i IV są zbieżne.. Pomijając ujęcia terminologiczne, czy chodzi o „zaangażowanie” , czy „uczestnictwo” pracowników w spółce europejskiej, chociaż same określenia mogą być również pomocne w procesie wykładni określonych unormowań prawnych w tym zakresie. Znacznie ważniejszy jest - moim zdaniem - sposób podejścia Autorów do prezentacji i analizy danej instytucji prawnej. Doktorant prezentacje zagadnień związanych z zaangażowaniem pracowników w spółce europejskiej osadził w kontekście dialogu społecznego i to zostało zaakcentowane w samym tytule rozprawy doktorskiej. Rozważania A. Giedrewicz-Niewińskiej dotyczące uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej poprzedzone zostały przedstawieniem ewolucji kształtowania się tej instytucji w ujęciu historycznym, zarówno w prawie unijnym, jak i w prawie polskim.

II . Konstrukcja pracy i uwagi merytoryczne.

Konstrukcja pracy jest czytelna i obejmuje podstawowe problemy zakreślone tematem opracowania. Rozprawa składa się z pięciu rozdziałów i każdy z nich obejmuje po kilka podrozdziałów. 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 dłuższy *Wstęp*, w którym Autor uzasadnia wybór problematyki badawczej i potrzebę kompleksowej analizy obowiązujących rozwiązań prawnych zarówno krajowych jak i regulacji prawnych o charakterze europejskim i unijnym. Już w tym miejscu w pracy Autor stara się wyjaśnić pojęcie „zaangażowania pracowników w spółce europejskiej”, które jest używane w doktrynie naprzemiennie wraz z takimi określeniami jak : „udział”, „partycypacja” czy też „uczestnictwo”. Wskazuje, że „wszystkie te działania są zbliżone do siebie i można je określić zbiorczo jedną z form dialogu społecznego”. Ponadto akcentuje, że pojęcie to występuje w cyt. Dyrektywie 2001/86 WE, która zawiera definicję legalną uczestnictwa pracowników, co oznacza „mechanizm obejmujący informowanie, konsultowanie i partycypację, poprzez które przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje, jakie mają być podjęte w ramach spółki”. Warto zauważyć, że polska ustawa z dnia 4 marca 2005 roku o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej przejęła tę definicję zaangażowania pracowników zawartą w cyt. wyżej dyrektywie. Autor recenzowanej dysertacji podkreśla również, że podjęty przez niego temat jest aktualny i wymaga zgłębienia między innymi dlatego, by wskazać jakie są przyczyny niewielkiego wykorzystania przepisów o *Societas Europaea*, co przekłada się na znikomą wręcz praktykę występującą w Polsce zakładania i funkcjonowania tego typu spółek. Autor wskazuje, że zaledwie 9 podmiotów gospodarczych w Polsce zostało zarejestrowanych na podstawie wskazanych unormowań prawnych (dla porównania na Słowacji liczba ta wynosi 166, w Niemczech – 568, a w Czechach aż 2204 - przypis 42 na s.17 dysertacji). Stąd trafna uwaga Autora, że „przepisy regulujące zasady zaangażowania pracowników praktycznie nie są w wykorzystywane w sposób, który pozwalałby na faktyczną realizację zasad dialogu społecznego”.

Jako główną natomiast tezę rozprawy Autor wskazuje iż „brak obowiązkowego stosowania mechanizmów dialogu społecznego przez spółki prawa handlowego w Polsce jest jedną z przyczyn niewielkiej liczby zarejestrowanych spółek europejskich w kraju ze względu na większy stopień skomplikowania procedury rejestracyjnej dotyczącej SE (...) Ponadto słusznie podkreśla, że „korzyści płynące z zarejestrowania spółki europejskiej nie przeważają nad trudnościami i komplikacjami procesu formowania związanymi z zaangażowaniem pracowników w funkcjonowanie europejskiej spółki akcyjnej (s.18-2).

W rozdziale I zatytułowanym *Charakter prawny i formy dialogu społecznego* przedstawiono pojęcie dialogu społecznego w Europie i w Polsce w formie częściowo historycznej i w sposób przeglądowy. Wskazano na różne formy i instytucje prawne będące przejawem czy realizacją dialogu społecznego, w tym podkreślono zwłaszcza rolę układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych oraz umów społecznych. W oddzielnych podrozdziałach ujęto problematykę zaangażowanie pracowników jako formę dialogu społecznego oraz scharakteryzowano podmioty uczestniczące w tym dialogu. Niedosyt budzi szersze potraktowanie istotnej kwestii aksjologicznej związanej z dialogiem społecznym i jej instytucjami, w tym zwłaszcza gdy chodzi o kwestie partycypacji pracowniczej. Myślę, szerzej należałoby ująć również inspirację i rolę społecznej nauki Kościoła katolickiego w tym zakresie (por. zwłaszcza: M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014; T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018; A. Musiała, *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawnospołeczne*. Poznań 2019). Rozdział II poświęcony jest w całości problematyce spółki europejskiej w polskim systemie prawnym a więc głównie na podstawie ustawy z 2005 roku o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej. Omówione zostały takie kwestie jak: sposoby powstania spółki, warianty strukturalne i organy spółki oraz sposoby jej rozwiązania i

likwidacji. Jest to głównie materia z zakresu prawa handlowego i Autor dość swobodnie prezentuje złożone niekiedy kwestie związane głównie z odrębnością unormowań prawnych dotyczących spółki europejskiej. Gdy chodzi natomiast o problematykę stricte związaną z zaangażowaniem pracowników spółce europejskiej to tym zagadnieniom poświęcone zostały trzy kolejne rozdziały (III-V) dysertacji doktorskiej. Aktywność reprezentacji pracowniczej przejawia się głównie w postaci powołania specjalnego zespołu negocyjacyjnego, którego rola i zadania określone w przepisach prawnych uwidaczniają się zwłaszcza w procesach negocjacyjnych przy powstawaniu spółki europejskiej oraz w procedurach rejestracyjnych tego podmiotu. Rozważania teoretyczne zaznaczyły się najbardziej przy ocenie charakteru prawnego porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników w spółce europejskie (rozdział IV). Po szczegółowych rozważaniach dotyczących przedmiotu porozumienia oraz skutków jego naruszenia w razie braku konsensusu lub naruszenia jego postanowień, Autor, pomimo występujących w piśmiennictwie prawniczym różnych poglądów, opowiada się dość jednoznacznie za cywilnoprawnym charakterem porozumienia. Odmienny pogląd przyznający omawianemu porozumieniu charakter normatywny i tym samym zakwalifikowaniu go do szczególnych źródeł prawa pracy, wzmocniałby rangę i znaczenie tego aktu oraz zapewniałoby większą skuteczność w dochodzeniu roszczeń indywidualnych w przypadku gdyby porozumienie normowało np. kwestię wzmoczoną ochronę zatrudnienia osób reprezentujących stronę pracowniczą. W ostatnim V rozdziale dysertacji szczegółowo zostały przedstawione zasady standardowe określające zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej w Polsce. Ich rola jest szczególnie istotna w sytuacji gdy nie osiągnięto porozumienia dotyczącego zaangażowania pracowników w funkcjonowanie spółki europejskiej. Rację ma Autor, iż zasady standardowe stanowią formę dialogu społecznego zwłaszcza w zakresie informowania i konsultowania działalności spółki europejskiej z jej pracownikami. 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, a zwłaszcza z główną konstatacją, iż „ brak obowiązkowego stosowania mechanizmów dialogu społecznego przez spółki prawa handlowego w Polsce, jest jedną z przyczyn niewielkiej liczby rejestrowanych spółek europejskich w kraju. Jest to spowodowane zdecydowanie większym stopniem skomplikowania procedury rejestracyjnej dotyczącej SE” (s.235). Można jeszcze dodać, że pracodawcy niezbyt chętnie chcą podejmować się często długotrwałych negocjacji zbiorowych w tym zakresie, by później być związani podjętymi ustaleniami zawartymi w porozumieniu dotyczącym zaangażowania pracowników w spółce. Trafny jest również postulat Autora w kwestii uporządkowania w ujęciu normatywnym kwestii terminologicznych, gdyż w piśmiennictwie występują różne określenia dotyczące omamianej instytucji prawnej, choćby wspomniane już wyżej określenia „zaangażowanie” czy „uczestnictwo” pracowników w spółce. Nie budzi natomiast wątpliwości, że niezależnie od użytego sformułowania chodzi o zarówno o tzw. miękkie formy partycypacji w postaci informacji i konsultacji, jak i twardą partycypację przewidującą udział w organach zarządzających i kontrolnych spółki. Słusznie również Autor postuluje by tzw. zasady standardowe zostały normatywnie doprecyzowane, gdyż w obecnym kształcie nie są one dostosowane do monistycznej struktury spółki europejskiej.

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 charakteru i form

dIALOGU społecznoego oraz w rozdziale IV w części dotyczącej zwłaszcza rozważań na temat charakteru prawnego porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników w spółce europejskiej. Przedstawione na początku rozprawy tezy zostały prawidłowo sformułowane i w trakcie szczegółowych analiz poprawnie uzasadnione, choć nie wszystkie są bezdyskusyjne (np. w kwestii umownego charakteru porozumienia).

Gdy chodzi o warsztat badawczy Autora to oceniam go pozytywnie. W pracy posłużono się metodą dogmatyczno-prawną i częściowo prawnoporównawczą. Wykorzystano regulacje prawne krajowe, międzynarodowe i europejskie (w tym także unijne). W sposób obszerny uwzględniono polskojęzyczną literaturę przedmiotu oraz szereg pozycji zagranicznych, zwłaszcza niemieckiego piśmiennictwa poświęconych omawianej tematyce. Było to konieczne i niezbędne zarazem, gdyż w Niemczech narodziła się koncepcja *Mitbestimmung* i stanowiła niewątpliwie inspirację dla rozwiązań europejskich w zakresie omawianej tematyki. 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 częściowo orzecznictwo Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz wybrane orzeczenia Trybunału Europejskiego (brakuje w bibliografii zestawienia tych orzeczeń). 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 szerszych odniesień historycznych w zakresie różnych form partycypacji pracowniczej w Polsce (o czym już wcześniej wspomniałem). Ciekawym materiałem do analiz i

inspiracji byłoby wykorzystanie projektów Zbiorowego Kodeksu Pracy z 2006 i 2018.

Praca napisana jest poprawnym językiem i w sposób czytelny. Przypisy zostały starannie sporządzone, a zawarte w nich noty bibliograficzne rzetelnie informują na temat źródeł z których korzystano w pracy.

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 Kamila Golema pt. *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej jako forma dialogu społecznego* 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.



G. Pichoniak