

Warszawa, 7 października 2024 r.

prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk
Uniwersytet Śląski w Katowicach

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

Przedmiotem recenzji jest ocena spełnienia warunków sformułowanych w art. 219 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2023 r., poz. 742 z późn. zm.), dalej jako „Ustawa”.

Stopień naukowy doktora nauk prawnych w zakresie prawa został nadany Pani Katarzynie Antolak-Szymanski uchwałą Rady Wydziału Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II z dnia 23 września 2008 r. na podstawie rozprawy doktorskiej *Mediacje sądowe w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym oraz możliwości rozwoju tej formy mediacji w Polsce*.

Jako osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny (nauki prawne) Habilitantka wskazała monografię *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, wydaną przez Wolters Kluwer, Warszawa 2024. W ten sposób spełniony został formalny warunek sformułowany w art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a Ustawy.

Wybór tematu książki należy uznać za trafny. Znaczenie alternatywnych metod rozwiązywania sporów rośnie. Dotyczy to również obszaru związanego z pracą i zatrudnieniem. W metodach alternatywnych można upatrywać szansy na zwiększenie efektywności likwidowania konfliktów pracowniczych oraz czynnika stabilizującego stosunki społeczne. Jednocześnie rzeczywiste znaczenie mediacji w sprawach

pracowniczych w Polsce można ocenić jako stosunkowo niewielkie i niewystarczające. Brakuje również refleksji teoretycznej na temat potencjału oraz przeszkód w rozwoju tej instytucji (co nie pozostaje bez wpływu na rzeczywistość mediacji w sprawach pracowniczych). Jednocześnie świat pracy przechodzi głęboką ewolucję. Dotyczy to nie tylko metod pracy i jej organizacji, ale również otoczenia prawnego dotkniętego zjawiskami multicentryzmu i multiźródłowości. Wybrana tematyka jest więc ważna zarówno w ujęciu społecznym, jak i prawnym.

W tym kontekście na aprobatę zasługuje również sposób sformułowania celów badawczych. Habilitantka poszukuje odpowiedzi na pytanie, czy obecne ramy prawne mediacji w sprawach pracowniczych w wystarczającym stopniu uwzględniają specyfikę obszaru związanego z pracą, a w rezultacie czy umożliwiają realizację funkcji prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem funkcji ochronnej, a także czy przyczyniają się do wykorzystania potencjału samej mediacji. Rezultaty tej analizy mają stanowić punkt wyjścia do sformułowania wniosków *de lege ferenda* i budowy przyszłego, adekwatnego modelu mediacji pracowniczej. Uzupełniając sformułowane zostały bardziej szczegółowe pytania badawcze. Odpowiedź na niektóre z nich (np. o dopuszczalność mediacji w sprawach pracowniczych) wydaje się dość oczywista.

Habilitantka zastosowała metody badawcze, które, co do zasady, umożliwiają realizację zakładanych celów. Podstawową metodą badawczą jest metoda dogmatyczna. Habilitantka analizuje przepisy regulujące mediację, uwzględniając standardy międzynarodowe i europejskie. Można żałować, że w większym stopniu nie wykorzystano metody prawno-porównawczej, która mogłaby się okazać pomocna zwłaszcza w kontekście sformułowania wniosków na przyszłość. Taką rolę mogą częściowo odgrywać odniesienia do systemu amerykańskiego, jednak z zastrzeżeniem zasadniczych różnic między prawem amerykańskim i polskim (czy szerzej systemami europejskimi), w tym jeśli chodzi o podejście do ochrony pracowników (co zresztą Autorka dostrzega). Jakkolwiek więc bogate doświadczenia amerykańskie są cenne dla poszukiwania nowych rozwiązań, same w sobie nie są wystarczające dla konstruowania kompleksowej formuły adekwatnych ram prawnych z perspektywy

sporów powstających na gruncie polskiego prawa pracy. Wzbogaceniem analizy, ułatwiającym wyjaśnienie pewnych rozwiązań i ich ocenę, są natomiast odniesienia historyczne. Autorka widzi mediację pracowniczą w szerszym kontekście, wykraczającym nawet poza ściśle rozumiany obszar prawny. W przypadku instytucji odwołującej się do autonomicznych działań samych zainteresowanych jest to istotne. Ważnym uzupełnieniem są wreszcie dane statystyczne na temat mediacji. Pozwalają określić rzeczywiste znaczenie instytucji i skalę rozdzwiewu między założeniami teoretycznymi a rzeczywistością likwidacji sporów. Należy podkreślić, że faktyczna pozycja mediacji zależy nie tylko od czynników *stricto* prawnych. W rezultacie przebudowa ram prawnych, nawet jeśli ułatwi rozwój mediacji, nie gwarantuje zasadniczej zmiany sytuacji.

Struktura pracy, co do zasady, umożliwia logiczną i spójną analizę tematu, choć budzi też pewne wątpliwości. Najpoważniejszą jest omawianie istoty zagadnienia, tzn. modelu mediacji pracowniczej, w jednym rozdziale. Moim zdaniem kwestia ta powinna zostać omówiona w kilku odrębnych jednostkach redakcyjnych dotyczących np. przesłanek zastosowania (dopuszczalności) mediacji, jej przebiegu oraz zakończenia. Przyczyniłoby się to do zwiększenia przejrzystości wywodów oraz umożliwiło bardziej szczegółową analizę niektórych zagadnień (kluczowych z punktu widzenia tematu pracy). Pewne zastrzeżenia budzi również podział materii między innymi rozdziałami (w tym rozdziałami 1, 2 oraz 3). Niekonsekwentne wydaje się omawianie pewnych elementów mediacji w rozdziale 2. Sama funkcja ochronna stanowi zagadnienie ogólne, omawiane na początku pracy, podczas gdy jej implikacje dla konkretnych rozwiązań mogły się znaleźć wśród rozważań szczegółowych. Niekorzystnie na przejrzystość wywodów może wpływać przeplatanie się wątków prawnych i pozaprawnych (np. ocena skuteczności rozwiązań). Przejrzystości wywodów sprzyjałoby wreszcie wyodrębnienie w ramach rozdziałów uwag wstępnych, w których Autorka mogłaby określić zakres rozważań w poszczególnych jednostkach oraz przedstawić systematykę wywodów.

Pewne zagadnienia zostały omówione zbyt szeroko. Dotyczy to np. ogólnych rozważań dotyczących alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Problematykę tę należałoby analizować przede wszystkim w kontekście umiejscowienia mediacji. Biorąc pod uwagę charakter i cele pracy nie ma potrzeby omawiania pojęć podstawowych (przykładem pojęcie mobbingu) czy zagadnień ogólnych – wspólnych dla różnych obszarów (np. cechy postępowania odrębnego, style (metody) mediacji). Zbyt rozbudowane, w kontekście charakteru i znaczenia dla formułowanych wniosków, wydają się też rozważania na temat modelu amerykańskiego oraz analiza różnych aspektów rozwiązywania sporów zbiorowych, które to kwestie nie pozostają w wyraźnym związku z mediacją w sporach indywidualnych. Pewne fragmenty pracy mają charakter opisowy. Dotyczy to np. ogólnej charakterystyki mediacji oraz alternatywnych metod załatwiania sporów. Pewną zaletą tych części opracowania jest natomiast uporządkowanie analizy oraz dostarczenie narzędzi badawczych. Część opisu dotyczy wreszcie zagadnień nowych, co również stanowi pewien walor i może uzasadniać obecność tych fragmentów w monografii. Niemniej jednak analiza ogólnych cech mediacji byłaby bardziej wartościowa, gdyby w pełnym zakresie prowadzić ją przez pryzmat celu rozprawy i specyfiki sporów pracowniczych.

Mam wreszcie wątpliwości, czy należało w tak szerokim zakresie odnosić się do procedury rozwiązywania sporów zbiorowych. Przydatność zastosowanych tam rozwiązań dla załatwiania konfliktów indywidualnych jest ograniczona. Spór zbiorowy, jakkolwiek odwołuje się do mechanizmu mediacyjnego, jest instytucją prawną o odmiennych celach i charakterze. Jest zasadniczo sporem o interesy, a zatem formą prowadzenia szeroko rozumianych rokowań a nie załatwiania zatargu o prawo. Występuje w relacjach między podmiotami o porównywalnym potencjale negocjacyjnym. Wreszcie pojawia się jako mechanizm obligatoryjny, którego przeprowadzenie jest jednym z warunków legalności strajku. Perspektywa strajku jest zresztą kluczowym elementem wpływającym na sposób uregulowania mediacji w sporach zbiorowych. Ta perspektywa determinuje też postawy stron i efektywność samego mechanizmu. W interesie pracodawcy może leżeć przedłużanie mediacji, podczas gdy strona związkowa może dążyć do najszybszego zakończenia tego etapu

sporu, aby móc zorganizować strajk, który stanowi najbardziej efektywną formę nacisku na stronę pracodawczą (formą presji jest już sama możliwość zorganizowania strajku niedostępna na etapie mediacji). Groźba strajku jest wreszcie czynnikiem, który może decydować o skuteczności mediacji. Pracodawca godzi się na całość lub część żądań strony związkowej, chcąc uniknąć przerwania procesu pracy. Dlatego wniosków dotyczących efektywności mediacji w sporach zbiorowych nie można przenosić bezpośrednio na grunt mediacji w sporach indywidualnych. Pewnych inspiracji można natomiast poszukiwać, gdy chodzi np. o dobór i kompetencje mediatorów. Nie uzasadnia to jednak tak szerokiego omawiania problematyki sporów zbiorowych w książce.

Gdy chodzi o ocenę merytoryczną, rozpocząć należy od uwagi na temat postrzegania prawa pracy i jego funkcji w systemie prawnym. Pomimo wątpliwości na temat istoty i specyfiki prawa pracy za słuszne uważam przyjęcie za punkt wyjścia faktu dominacji pracodawcy w relacjach z pracownikami. Ta dominacja oddziałuje bowiem na rzeczywisty kształt stosunków społecznych w obszarze zatrudnienia i musi być uwzględniana przy kształtowaniu modelu prawnego. Stąd (nadal) na plan pierwszy wysuwa się realizacja funkcji ochronnej, co Autorka uwzględnia, oceniając istniejące rozwiązania oraz podejmując próbę zaproponowania przyszłego modelu. W rezultacie Habilitantka bada, czy obecne rozwiązania prawne są dostosowane do specyfiki prawa pracy, a także czy i w jakim zakresie istnieje potrzeba przebudowy ram prawnych. Na mediację (czy szerzej alternatywne metody rozwiązywania sporów) można też patrzeć przez pryzmat pozycji jednostki w społeczeństwie i jej upodmiotowienia – oczywiście pod warunkiem zagwarantowania, że korzystanie z mechanizmów autonomicznych będzie się odbywać w warunkach rzeczywistej równowagi i poszanowania praw podstawowych.

Rozważania są, co do zasady, logiczne i przejrzyste, choć zdarzają wątki uboczne, które nie są konieczne dla prowadzenia wywodów. Zdarza się również, że wniosek poprzedza argumentację (np. uwagi na temat dopuszczalności mediacji w postępowaniu przed sądem drugiej instancji). Autorka stara się wyjaśnić pojęcia,

którymi się posługuje, budując w ten sposób instrumentarium badawcze i porządkując analizowany materiał. Stanowiska formułowane w różnych kwestiach stara się odpowiednio argumentować. Należy przy tym podkreślić niewątpliwą orientację Habilitantki na styku prawa pracy oraz postępowania cywilnego. Autorka zaprezentowała dobry warsztat prawniczy, choć część analizy ma bardziej charakter szczegółowej analizy niż syntezy. Niemniej jednak rozstrzygnięcie pewnych kwestii szczegółowych, wobec nowości podejmowanych zagadnień oraz pojawiających się wątpliwości interpretacyjnych, można uznać za wartościowe. Przyczynia się do uporządkowania materiału normatywnego i tworzy podstawę do wniosków o charakterze bardziej ogólnym. Autorka analizuje prawo UE oraz orzecznictwo TSUE, budując w ten sposób ważny punkt odniesienia dla oceny obecnych rozwiązań oraz przyszłego modelu.

Przeprowadzona analiza pozwoliła sformułować pewne ogólne wnioski – zasługujące na akceptację, a przy tym istotne dla prowadzonych wywodów oraz wniosków. Przykładami są klasyfikacje różnych metod likwidowania sporów, rozważania na temat korzyści wynikających ze stosowania mediacji w sprawach pracowniczych czy konieczności stosowania ogólnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących mediacji w obszarze pracowniczym. Autorka zwraca uwagę na brak pełnego dostosowania mediacji do specyfiki spraw pracowniczych, a jednocześnie w rozważaniach szczegółowych podejmuje próbę wykładni łagodzącej tę niespójność i pozwalającej już obecnie stosować przepisy kodeksu postępowania cywilnego w sposób dający się pogodzić z właściwościami prawa pracy (choć te wątki mogły zostać rozbudowane, o czym w dalszej części). Pani Antolak-Szymanski wskazuje te obszary, gdzie specyfika spraw pracowniczych może kolidować z przyjętym rozwiązaniami prawnymi, w pewien sposób zagrażając prawidłowemu funkcjonowaniu mediacji i realizacji jej celów. Potrzeba dostosowania na poziomie ustawowym stanowi jednocześnie główny wniosek i postulat *de lege ferenda*.

Wśród rozważań zasługujących na uwagę można wskazać fragmenty dotyczące klauzul mediacyjnych w umowach o pracę. Autorka prowadzi wywód, polemizując z

innymi stanowiskami, oraz formułując własną argumentację. Wskazuje potencjalne problemy (wśród nich wpływ pracodawcy na tego rodzaju postanowienia) oraz przedstawia postulaty zmian. Uznaje m.in. że jako przedmiot mediacji można wskazywać stosunek prawny, z którego spór wyniknął lub może wyniknąć. Trafnie krytykuje koncepcję obligatoryjnych klauzul mediacyjnych. Właściwy wydaje się też pogląd o potrzebie stosowania standardów mediacji wynikających z kodeksu postępowania cywilnego do procedur autonomicznych. W kontekście ugody Autorka trafnie zwraca uwagę na związek między słusznym interesem pracownika (którego uwzględnienie przy zawieraniu tego typu ugody nie jest oczywiste) a zasadami współżycia społecznego. Opowiada się, pomimo pojawiających się wątpliwości, za stosowaniem przesłanki sformułowanej w art. 469 k.p.c. Kończy trafnym postulatem wyraźnego uregulowania tej kwestii, co pozwoliłoby uniknąć sygnalizowanych wątpliwości. W kontekście mediacji dostrzega też problem uchybienia terminowi na wniesienie odwołania od czynności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę (art. 264 k.p.). Autorka podejmuje ważną próbę wskazania spraw, które poddają się mediacji, i mogłyby w ten sposób być likwidowane. Innym przykładem wartościowych rozważań są uwagi na temat mediatorów w sprawach pracowniczych, w tym krytyczna ocena braku szczególnych wymagań kwalifikacyjnych. Autorka formułuje wnioski na przyszłość. W najszerszym ujęciu podejmuje próbę budowy nowego modelu załatwiania sporów. Wśród postulatów zasługujących na uwagę można wskazać propozycję obciążenia kosztami mediacji Skarby Państwa. Jeśli chodzi o przejęcie przez Skarb Państwa kosztów mediacji, uzasadnieniem są korzyści, jakie dla interesu publicznego wynikają ze sprawnego i polubownego likwidowania sporów.

Niewątpliwie walorem pracy jest podjęcie się analizy zagadnienia, które dotychczas nie zostało wystarczająco zbadane w nauce prawa. Monografia p. dr Antolak-Szymanski lukę tę wypełnia. Wiele wniosków, dotyczących problemów interpretacyjnych, prób ich rozwiązywania, jak i postulatów na przyszłość, może mieć istotne znaczenie dla teorii prawa, ale również dla praktyki. Znaczenie pracy wiąże się także z analizą i porządkowaniem nowych rozwiązań prawnych, które zostały

wprowadzone w ostatnich latach. Zaletą są przejrzyste Wnioski końcowe, które eksponują najważniejsze wątki i wnioski Autorki.

Jednocześnie praca skłania do sformułowania pewnych uwag i wątpliwości. Warto byłoby szerzej rozważyć i uzasadnić, dlaczego właśnie w obszarze pracowniczym formułowana jest zasada polubownego załatwiania sporów. Autorka zwraca uwagę na takie kwestie, jak wpływ sporów pracowniczych na sytuację zatrudnionych, trudności w korzystaniu z drogi sądowej, związek ze środowiskiem pracy. Niemniej jednak problematykę tę trudno uznać za wyczerpaną. W kontekście praktycznych doświadczeń z mediacją pojawia się pytanie, czy istniejące rozwiązania, np. procedury funkcjonujące w szkolnictwie wyższym, potwierdzają (w jakim zakresie i w jakich obszarach) tezę o przydatności alternatywnych metod w załatwianiu sporów pracowniczych. Bardzo ciekawe byłyby wnioski na temat faktycznego znaczenia różnych mechanizmów zakładowych, które powstają jako efekt działań autonomicznych (Autorka stwierdza, że ze względu na ich specyfikę brak jest kompleksowych analiz). Kolejnym zagadnieniem, które można rozwinąć, jest relacja mediacji do postępowań wewnątrzzakładowych. Szczególnie interesująca wydaje się pozycja postępowania pojednawczego – zwłaszcza w kontekście różnych mechanizmów autonomicznych, które Habilitantka opisuje.

Jeśli chodzi o wnioski i rekomendacje, warto byłoby szerzej rozważyć właśnie przyszłą rolę procedur autonomicznych (w tym zakładowych). W kontekście problemów z sądowym dochodzeniem roszczeń oraz związku mechanizmów alternatywnych ze środowiskiem pracy być może należałoby rozważyć promocję mechanizmów budowanych w miejscu pracy (na ich znaczenie i przydatność w innych systemach prawnych Habilitantka zwraca uwagę). W tym kontekście pojawia się problem niewystarczającego powiązania mediacji pracowniczej z rozwiązaniami przyjętymi w kodeksie pracy oraz innymi potencjalnymi procedurami. Dążenie do stworzenia nowego modelu wymaga kompleksowego spojrzenia, które objęłoby różne alternatywne sposoby załatwiania sporów. W tym modelu mediacja mogłaby stanowić ważny, ale nie jedyny mechanizm przyczyniający się do likwidowania sporów.

Wydaje się, że Autorka zbyt łatwo rezygnuje z możliwości, jakie wiążą się np. z funkcjonowaniem komisji pojednawczych. Choć obecnie wykorzystywane w niewielkim zakresie, mają potencjał w kontekście pozasądowego załatwiania sporów pracowniczych. Gwarantują związek ze środowiskiem pracy i zrozumienie istoty konfliktu, nie zamykając drogi sądowej. Z podobnych powodów znaczenie mają inne, bardziej wyspecjalizowane struktury, jak komisje antymobbingowe czy antydyskryminacyjne, na które Habilitantka zwraca uwagę. Dlatego można żałować, że Pani Antolak-Szymanski nie podjęła próby pogłębionej analizy charakteru postępowania pojednawczego. Odrzuca kwalifikowanie go jako mediacji, jednocześnie abstrahuje od wielu podobieństw obu instytucji oraz analogii do procedur określanych w książce jako mediacja wewnątrzzakładowa. Nawet różniąc się od mediacji, postępowania pojednawcze mogą stanowić element większego systemu, który objąłby różne procedury pozasądowe – z uwzględnieniem uwarunkowań, w których funkcjonują. W tym kontekście warto byłoby poddać szerszej analizie różnice między mediacją a postępowaniem pojednawczym. Komisje pojednawcze, nawet jeśli obecnie nie odgrywają odpowiedniej roli (zarówno w wymiarze prawnym, jak i faktycznym), mogłyby stanowić punkt wyjścia dla budowy procedur dostosowanych (być może bardziej niż tradycyjna mediacja) do właściwości środowiska pracy. Braku szerszej analizy można żałować tym bardziej, że komisje pojednawcze stanowią instytucję wymagającą szerszej refleksji teoretycznej. Warto również, podobnie jak w przypadku mediacji, zastanowić się nad przyczynami obecnej niewielkiej popularności tych procedur oraz sposobami ich ożywienia. Jako osadzone w środowisku pracy i mające pierwiastek zespołowy (wspólnotowy) postępowanie pojednawcze być może nawet bardziej od mediacji odzwierciedla specyfikę prawa pracy oraz układ sił między pracodawcą a pracownikiem. Jego zastosowanie pozwala też uniknąć pewnych problemów związanych ze stosowaniem mediacji (przykładem obciążenie kosztami pracownika).

Warto byłoby rozwinąć wątek sposobów ochrony pracownika przed niedopuszczalnymi postanowieniami w tzw. umownych klauzulach mediacyjnych.

Zwracając uwagę, na potrzebę wyjścia poza relację pracownik – pracodawca (np. postulat przejęcia kosztów postępowania), można pójść krok dalej, stawiając pytanie o rolę państwa w budowaniu modelu alternatywnego. Dzisiejsze zaangażowanie państwa, zwłaszcza w obszarze pracowniczym jest niewystarczające, jednocześnie to państwo dysponuje instrumentami prawnymi i zasobami, które mogą się przyczyniać do wspierania i rozwoju alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Państwo, pomijając zmiany prawne, może budować odpowiednie zaplecze, przyczyniając się do odpowiedniego przygotowania mediatorów, stworzenia systemu szkoleń i efektywnego informowania o istniejących możliwościach, a w rezultacie do promowania metod alternatywnych, w tym mediacji. Pewną rolę mają tu do odegrania również partnerzy społeczni, którzy mogą uczestniczyć w budowaniu procedur alternatywnych i promować pozasądowe metody rozwiązywania sporów, w tym przez wzmacnianie potencjału mediatorów oraz wspieranie pracowników, którzy chcieliby skorzystać z takich możliwości. Przedstawiciele pracowników mają do odegrania znaczącą rolę zwłaszcza w kontekście tzw. procedur wewnątrzzakładowych. Kwestie te warto wprowadzić do agendy związkowej. Szansą może się okazać promocja rokowań zbiorowych, będąca elementem nowej strategii europejskiej w obszarze zatrudnienia. Zagadnienie to wymagałoby szerszej refleksji jako jeden z elementów budowy nowego modelu alternatywnych metod załatwiania zatargów w sferze prawa pracy.

O ile na aprobatę zasługuje ogólna teza o częściowym niedostosowaniu obecnych rozwiązań prawnych do specyfiki sporów pracowniczych (uzasadniona szczegółowymi rozważaniami), o tyle pewien niedosyt pozostawia sposób sformułowania wniosków na przyszłość. Warto byłoby podjąć próbę przedstawienia kompleksowej propozycji zmian, które mogłyby zwiększyć rolę mediacji w sferze zatrudnienia. Warto również rozwinąć (nawet na zasadzie konkretnych propozycji) sugestie i wskazówki znajdujące się w książce. Tytułem przykładu, jak miałyby wyglądać zwiększenie roli pełnomocników lub związków zawodowych, mających wspierać pracowników, oraz jak miałyby wyglądać mechanizm przejęcia kosztów mediacji przez Skarb Państwa. Taką konkretną propozycję, z którą należy się zgodzić,

stanowi np. postulat specjalizacji mediatorów w sprawach pracowniczych – uzasadniony specyfiką roszczeń i sporów w tym obszarze (ogólne kompetencje mogą w praktyce okazać się niewystarczające). Inny przykład to sugestie zmian w kontekście terminów na odwołanie do sądu pracy (art. 264 k.p.) z uwzględnieniem rozwiązań przyjętych w art. 248 § 2 k.p. Ostatecznie model postępowania uzupełniony propozycjami konkretnych rozwiązań prawnych mógłby stanowić wartościowy punkt odniesienia dla przyszłych działań legislacyjnych. Jednocześnie postulaty zmian nie powinny zniechęcać do poszukiwania kompleksowych rozwiązań już na gruncie obowiązujących przepisów. Jakkolwiek wątki te pojawiają się w książce (i są interesujące, jak choćby w kontekście ugody), wydaje się, że potencjał odpowiedniej wykładni obowiązującego prawa nie został w pełni wykorzystany (kosztem rozbudowania wniosków *de lege ferenda*).

Z kwestii bardziej szczegółowych, chciałbym zwrócić uwagę na kwalifikację sporów zbiorowych. Autorka, wzorem większości doktryny, przyjmuje, że spór zbiorowy jest nie tylko sporem o interesy, ale również sporem o prawa (co może stanowić uzasadnienie dla odniesień do sporów zbiorowych). Rzeczywiście jako potencjalny przedmiot sporu zbiorowego ustawodawca wskazuje prawa i wolności związkowe. Oznacza to przede wszystkim możliwość wszczynania sporów zbiorowych w celu zagwarantowania określonych wolności i praw, ich rozszerzenia lub rozbudowy. Sporów zbiorowych nie wszczyna się, jeśli możliwa jest droga sądowa. Istotą sporu zbiorowego pozostaje dążenie do poprawy warunków zatrudnienia lub wzmocnienia pozycji przedstawicieli pracowników. Spór zbiorowy dotyczy przede wszystkim etapu kształtowania uprawnień (uzupełniając mechanizmy indywidualne lub zbiorowe) a nie ich egzekwowania (nawet jeśli w pewnym zakresie może służyć temu celowi).

Gdy chodzi o warsztat pracy, należy podkreślić dobry i komunikatywny język opracowania (choć zdarzają się pewne niezręczności językowe). Prowadząc rozważania, Autorka wykorzystuje bogaty materiał źródłowy, w tym orzecznictwo oraz literaturę zagraniczną i polską. Odwołuje się do dorobku judykatury i doktryny tak postępowania cywilnego, jak i prawa pracy. W tym drugim obszarze możliwe było

poszerzenie bazy źródłowej o opracowania teoretyczne i ogólne, które mogłyby dostarczyć materiału do budowy argumentacji na rzecz tezy o niedostosowaniu obecnej regulacji i potencjalnych kierunkach zmian. W większym stopniu inspirację mogłaby stanowić również starsza literatura odnosząca się do ewolucji ochrony roszczeń pracowniczych i specyfiki modelu likwidacji sporów w prawie pracy. Powyższe nie wpływa jednak na ogólną ocenę. Autorka zbudowała bogaty, i co do zasady prawidłowy, system odsyłaczy, w których wskazuje źródła poszczególnych poglądów.

Podsumowując, pomimo pewnych wątpliwości i uwag polemicznych, książkę można uznać za osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki prawne.

Jeśli chodzi o pozostałą aktywność naukową Habilitantki, od 1 października 2009 r. Pani Antolak-Szymanski jest zatrudniona na stanowisku adiunkta na Wydziale Prawa Uniwersytetu SWPS w Warszawie. Najważniejszym obszarem badań Pani Antolak-Szymanski, również poza monografią, pozostają alternatywne sposoby rozwiązywania sporów. Badania dotyczą wybranych zagadnień z zakresu zarówno prawa pracy, jak i postępowania cywilnego (a także materii znajdujących się na pograniczu tych gałęzi). Takie połączenie pozwala na prowadzenie analiz w obszarach, które są istotne, a które nie doczekały się dotychczas wystarczającej refleksji naukowej. Ważnym uzupełnieniem są odniesienia do amerykańskiego systemu prawnego, który dostarcza przykładów rozwiązań mogących (pomimo wyraźnych różnic) stanowić pewną inspirację dla przyszłych rozwiązań prawnych. Z jednej strony, badania dotyczące alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów są ważne i wartościowe pod wieloma względami. Z drugiej strony, zdecydowanie dominują w aktywności naukowej Habilitantki. Większa różnorodność badań mogłaby ułatwić osadzenie głównego przedmiotu zainteresowań w szerszej perspektywie i sformułowanie wniosków uwzględniających różne aspekty relacji między pracodawcami a pracownikami. Wśród innych zagadnień badawczych podejmowanych przez Habilitantkę można wskazać np. charakter prawny zatrudnienia dziennikarzy oraz

prawo do strajku. Status grup zawodowych wykonujących pracę o dużym stopniu autonomii stanowi ciekawe zagadnienie teoretyczne oraz wyzwanie dla ustawodawcy. Z kolei prawo do strajku, pomimo swojego znaczenia dla ludzi pracy, pozostaje źródłem wątpliwości – co do swojego charakteru, zasad korzystania oraz ograniczeń.

Efektem aktywności Habilitantki są publikacje krajowe i zagraniczne. Gdy chodzi o liczbę publikacji przed i po uzyskaniu stopnia doktora, Pani Antolak-Szymanski wskazała 2 monografie (był to udział w komentarzach), 12 rozdziałów w monografiach naukowych oraz 13 (7) artykułów opublikowanych w czasopismach naukowych. Artykuły były publikowane m.in. w: czasopismach *Comparative Law Review/Review of European and Comparative Law* (KUL) oraz *Diritti Lavori Mercati International*. Część tekstów została opublikowana w języku angielskim. Pani Antolak-Szymanski uczestniczyła również w redakcji dwóch monografii naukowych. Wreszcie, Habilitantka wskazała znaczną liczbę publikacji popularnonaukowych oraz komentarzy eksperckich. Aktywność publikacyjną Habilitantki można uznać za satysfakcjonującą. Publikacje, jakkolwiek skoncentrowane wokół głównego przedmiotu zainteresowań badawczych Habilitantki, stanowią wkład w rozwój nauki prawa. Gdy chodzi o dane naukometryczne, Pani Antolak-Szymanski wykazała po jednym artykule w bazach Scopus i Web of Science, ponad 90 w bazie LEX i ponad 80 w bazie Legalis.

Pani Antolak-Szymanski uczestniczyła również w innych inicjatywach, jak ADR Space Study (grupa nauczycieli akademickich zajmujących się alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów) oraz European Social Contract Law Group (grupa naukowców pracująca nad alternatywnym modelem kontraktowym dla długotrwałych relacji społecznych). Jest członkinią Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE. Aktywność naukowa Habilitantki to również udział w międzynarodowych i krajowych konferencjach, w tym udział czynny (referaty, udział w charakterze eksperta, moderacja), a także w komitetach organizacyjnych krajowych i międzynarodowych konferencji naukowych. Pani Antolak-Szymanski realizowała kilka projektów badawczych – większość w ramach

tw. badań statutowych. Na podkreślenie zasługuje udział w projekcie (realizowanym w ramach programu Horyzont 2020), którego przedmiotem było analiza i opracowanie wybranego orzecznictwa a także przeprowadzenie interaktywnych seminariów dla prawników z Polski i krajów partnerskich w zakresie rozporządzenia 1215/2012.

Habilitantka odbyła kilka wyjazdów naukowych do instytucji zagranicznych: Uniwersytet Turyński (wyjazd studyjny), Uniwersytet Pensylwanii (wizyta, kwerenda, spotkania naukowe), Uniwersytet Viadrina (wizyty i spotkania połączone z różnymi aspektami współpracy badawczej). W rezultacie można stwierdzić, że Pani Antolak-Szymanski realizowała swoją aktywność naukową w więcej niż jednej uczelni, w tym w uczelniach zagranicznych. Habilitantka była redaktorem w zespole redakcyjnym kwartalnika Mediator (2008-2010). Uczestniczy w kolegium redakcyjnym pisma Klinika – Czasopismo Fundacji Uniwersyteckich Poradni Prawnych (od 2021). Była recenzentką kilku tekstów naukowych, w tym artykułów w cenionym czasopiśmie Praca i Zabezpieczenie Społeczne.

Podsumowując, można uznać, że p. dr Antolak-Szymanski wykazuje się znaczącą aktywnością naukową, znajdującą wyraz w publikacjach, udziale w projektach badawczych, a przede wszystkim w aktywności konferencyjnej i współpracy międzynarodowej. Doktor Katarzyna Antolak-Szymanski realizowała swoją aktywność naukową w więcej niż jednej uczelni, w tym w uczelniach zagranicznych.

Warto też zwrócić uwagę na inne przejawy aktywności Pani Antolak-Szymanski. Habilitantka była zaangażowana w różne projekty na rzecz uniwersyteckich poradni prawnych. Brała udział w zespołach oceniających wnioski dotyczące projektów naukowych pracowników Uniwersytetu SWPS. Aktywnie współpracuje z otoczeniem społecznym i gospodarczym. Była zaangażowana w działania mające na celu stworzenie nowej koncepcji kształcenia w ramach aplikacji radcowskiej (Krajowa Izba Radców Prawnych). Wielokrotnie wypowiadała się w mediach charakterze eksperta. Była aktywna w ramach programu Erasmus Plus, prowadząc zajęcia i uczestnicząc w

seminarium na uczelniach zagranicznych. Uczestniczyła w ministerialnym programie Mistrzowie Dydaktyki, co wiązało się m.in. z pobytem na Uniwersytecie w Gandawie.

W rezultacie można stwierdzić, że Pani Katarzyna Antolak – Szymanski spełniła warunki, o których mowa w art. 219 ust. 1 Ustawy, które stanowią przesłanki nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego.

Osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne i popularyzujące naukę Habilitantki również zasługują na pozytywną ocenę.

Wobec spełnienia przesłanek określonych w art. 219 ust. 1 Ustawy oraz dalszych uwag i wniosków chciałbym sformułować pozytywną recenzję w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr Katarzynie Antolak-Szymanski.

