

Dr Paweł Nowik
Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II

AUTOREFERAT

przedstawiający opis dorobku naukowego i osiągnięć naukowych w rozumieniu art. 18a ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1582 z późn. zm.)

1. **Imię i nazwisko:** Paweł Nowik
2. **Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.**

2001 r. dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu magistra prawa w dniu 13 września 2001 r. na podstawie odbytych studiów wyższych magisterskich na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji KUL, na kierunku prawo w latach 1996/7-2000/1.

2007 r. dyplom potwierdzający uzyskanie stopnia nauk prawnych w zakresie prawa, nadany uchwałą Rady Wydziału Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji KUL z dnia 13 marca 2007 r. na podstawie obronionej rozprawy doktorskiej pt. „*Negocjacyjny system kształtowania wynagrodzenia za pracę w Polsce*”. Promotorem pracy doktorskiej był dr hab. Grzegorz Goździewicz, prof. KUL, a recenzentami byli: dr hab. Teresa Liszcz, prof. UMCS oraz dr hab. Jan Wojtyła, prof. AE w Katowicach.

3. **Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych**

Od 2006 r. Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (od 1 X 2006 do 30 IX 2007 – prowadzenie zajęć dydaktycznych na podstawie umowy o dzieło z przeniesieniem praw autorskich; od 1 X 2007 do 14 II 2008 r. - asystent w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL; od 15 II 2008 r. do chwili obecnej - adiunkt posiadający stopień naukowy dr w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL).

2001 – 2008 Lubelska Szkoła Wyższa im. Króla Władysława Jagiełły [wcześniej Lubelska Szkoła Biznesu – Szkoła Wyższa] (zatrudnienie kolejno na stanowiskach: prawnika, kierownika personalnego, kanclerza).

2007 – 2012 Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi w Józefowie (pracownik naukowo-dydaktyczny na stanowisku adiunkta).

Współpracowałem także na podstawie umowy o dzieło z Wyższą Szkołą Handlową w Radomiu (2010 - 2011).

4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. 2016 poz. 882 ze zm. w Dz.U. z 2016 r. poz. 1311):

a) tytuł osiągnięcia naukowego:

autorstwo monografii pt. *„Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy”*.

b) autor, rok wydania, nazwa wydawnictwa, recenzenci wydawniczy:

Paweł Nowik, *„Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy”*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2016, recenzja wydawnicza: prof. dr hab. Jerzy Wratny (PAN)

c) omówienie celu naukowego ww. pracy wraz z omówieniem jej ewentualnego wykorzystania:

Polskie prawo pracy od początków swojej kodyfikacji podlega nieustannemu procesowi zmian. Zmiany te podyktowane są głównie czynnikami społeczno-gospodarczymi, nie brakuje też bodźców czysto socjalnych - związanych z tradycyjnie pojmowaną funkcją ochronną prawa pracy, jak i ekonomicznych - wychodzących naprzeciw potrzebom pracodawców zainteresowanych minimalizacją ryzyk wynikających ze stosunku pracy. Po 1989 r. nastąpiła swoista reaktywacja zbiorowego prawa pracy, którego rozwój w Polsce przerwała narzucona po II wojnie światowej przymusowa zmiana ustroju politycznego. Mimo niesprzyjających warunków dla rozwoju tej dziedziny prawa, której fundamentem jest niezmiennie dialog i autonomia parterów społecznych, w doktrynie prawa pracy prowadzona była pogłębiona refleksja naukowa na temat istoty i kształtu poszczególnych instytucji zbiorowego prawa pracy. Kolejne próby kodyfikacji prawa pracy w formie dwóch kodeksów – Kodeksu Pracy i Zbiorowego Kodeksu Pracy - są odpowiedzią nie tylko na pragmatyczną potrzebę uporządkowania poszczególnych regulacji prawnych. Kryje się bowiem za tym głębsza ambicja przemyslenia niejako na nowo (ale nie od nowa) metody regulacji, zakresów podmiotowych i przedmiotowych, kształtu poszczególnych instytucji, jak i warstwy aksjologii, stanowiącej rdzeń prawa pracy. Tego typu nieodzowność dostrzec można także na gruncie zbiorowego prawa pracy, które - jako dziedzina prawa w znaczący sposób zależna od sposobu regulacji

indywidualnego prawa pracy (zwłaszcza prawa stosunku pracy) - wykazuje wiele cech odrębnych i swoistych.

W doktrynie prawa pracy istotnym wyzwaniem poznawczym jest próba odpowiedzi na pytanie o aksjologiczne i dogmatyczne podstawy konstrukcji norm i zasad kształtujących, a zatem mających także wpływ na dalszy rozwój zbiorowego prawa pracy. Wydaje się, że jednym z takich zagadnień wymagających odrębnego studium jest problematyka związana z poszukiwaniami sposobu doboru właściwych pojęć służących analizie całości, jak i poszczególnych instytucji, przynależnych omawianej dziedzinie prawa pracy. Bez wątpienia, fundamentalny wpływ na rozwój doktryny zbiorowego prawa pracy w Polsce mają osiągnięcia naukowe kolejnych pokoleń badaczy indywidualnego prawa pracy, zapoczątkowane zresztą na długo przed jego kodyfikacją. Świadczy o tym chociażby niezwykle pogłębiona teoria prawa stosunku pracy, która powszechnie uznawana jest za rdzeń tej stosunkowo młodej gałęzi prawa. Wydaje się, że to, co trwale spaja przeróżne dziedziny prawa pracy (indywidualne prawo pracy, zbiorowe prawo pracy, procesowe prawo pracy, administracyjne prawo pracy, karne prawo pracy, prawo urzędnicze), to właśnie koncepcja stosunku pracy zakorzeniona w konstrukcji norm pośrednich (semiimperatywnych i semidystryktywnych), z posiłkową możliwością stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Wśród stosunków społecznych będących przedmiotem zbiorowego prawa pracy centralne miejsce zajmują zbiorowe stosunki pracy, które poprzez mechanizm rokowań zbiorowych bezpośrednio wpływają na treść obowiązków pracodawcy i pracownika. Odnotowując dość oczywisty, wręcz „genetyczny” związek pomiędzy indywidualnym a zbiorowym prawem pracy, nie można pominąć szeregu rozbieżności, które wynikają głównie z odmiennej metody regulacji, swoistych zakresów przedmiotowych i podmiotowych, jak również z zastosowania określonej kategorii norm prawnych. Zatem, próba pełnego zaadoptowania - na potrzeby zbiorowego prawa pracy - terminologii właściwej dla doktrynalnego opisu indywidualnego prawa pracy, niechybnie będzie wiązać się z istotnymi trudnościami. Dyskusyjna jest bowiem możliwość opisu zbiorowego prawa pracy za pomocą funkcji ochronnej, czy też - szerzej - za pomocą kategorii funkcji prawa. Pojęcie stosunku pracy jedynie w sposób pośredni będzie miało zastosowanie na gruncie zbiorowego prawa pracy. Problematyczna jest także możliwość odpowiedniego zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego na gruncie zbiorowego prawa pracy, podobnie jak zastosowanie klauzul generalnych zarówno do wykładni regulacji stosunków międzyorganizacyjnych, czyli zachodzących między organizacjami związkowymi a innymi przedstawicielstwami pracowniczymi (w tym także stosunków między organizacjami pracodawców), jak i do stosunków wewnątrzorganizacyjnych.

Wydaje się, że w literaturze zbiorowego prawa pracy obserwujemy swoisty deficyt pojęć umożliwiających opis i przeprowadzenie pogłębionej analizy teoretycznoprawnej poszczególnych jego instytucji. W doktrynie stosowane jest pojęcie „równowagi”, które na ogół odczytywane jest w sposób intuicyjny. Niekiedy bywa ono utożsamiane z pojęciem „równości w prawie”, „równorzędności stron”, czy też używane jako element oceny poszczególnych rozwiązań prawnych. Z jednej strony ma ono swoje zakorzenienie w społeczno-politycznej koncepcji równowagi sił parterów społecznych, jako warunku

kształtowania zrównoważonych stosunków społecznych występujących głównie w relacjach: władza publiczna - pracodawcy - pracownicy (zwłaszcza związki zawodowe). Z drugiej, wynika z dość bogatej literatury doktryny indywidualnego prawa pracy, w której to studium pojęcia stosunku pracy zaowocowało koncepcją równorzędności stron stosunku pracy. Pojęcie równowagi występuje także w języku prawnym. W ustawie zasadniczej odnosi się ono w głównej mierze do zasady równoważenia władz (art. 10 Konstytucji RP), jak i do zasady zrównoważonego rozwoju (art. 5 Konstytucji RP). Warto odnotować, że sposób redakcji tego ostatniego artykułu wskazuje, że nie powinna być ona sprowadzana jedynie do problematyki ochrony środowiska, ale także stosowana w odniesieniu do szerokiego kontekstu wolności i praw człowieka i obywatela, bezpieczeństwa obywateli i dziedzictwa narodowego. Na gruncie szeroko pojmowanej polityki społecznej, realizowanej przy pomocy różnorodnych narzędzi prawnych, w tym także prawa pracy, koncepcję równowagi w zakresie kształtowania prawa wyraża między innymi regulacja art. 20 Konstytucji RP. Podkreśla ona, że społeczna gospodarka rynkowa powinna być oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, co stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Problematyka równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy ma swoje głębokie zakorzenienie w personalistycznej koncepcji pracy, która zakłada, że przedmiotowy wymiar pracy musi być poddawany wartościowaniu i kwalifikacji. Główny problem badawczy obejmuje próbę ustalenia, czy zastosowanie pojęcia „równowagi prawnej” może stanowić trafne narzędzie do teoretycznoprawnej analizy poszczególnych instytucji zbiorowego prawa pracy. Źródeł znaczenia tego terminu należy poszukiwać na gruncie indywidualnego prawa pracy. W powojennej doktrynie prawa pracy, która ze względów politycznych nie mogła się rozwijać we właściwy dla siebie sposób, jednym z kluczowych zagadnień była problematyka zrównoważonej relacji pracownika i pracodawcy w ramach zobowiązaniowego stosunku pracy. Pojęcie „równowagi prawnej” odczytywane jest w węższym i szerszym aspekcie znaczeniowym. W pierwszym z kontekstów wiąże się ono ze szczególną metodą rozpoznania na gruncie prawa pracy *equilibrium* (równowagi) sprowadzającej się do optymalizacji poszczególnych rozwiązań prawnych, obejmujących sferę praw i obowiązków pracodawcy i pracownika, w tym podmiotów reprezentujących ich zbiorowe interesy. Proces ten może być rozpatrywany na dwóch zasadniczych płaszczyznach. Po pierwsze, jest to proces ciągłej weryfikacji aktualnych stanów regulacji prawnych, dokonywania korekt obowiązujących rozwiązań i kształtowania nowych reguł prawnych. Po drugie, to czynności polegające na stanowieniu norm prawa pracy przez ustawodawcę, jak i samych partnerów społecznych. Równowaga prawna w znaczeniu szerszym to swoista kategoria poznawcza umożliwiająca analizę i ocenę konstrukcji prawnych. Nie powinna być ona odczytywana jako kategoria funkcji prawa, zwłaszcza poprzez zastąpienie jej pojęciem „funkcji wyrównawczej”. Dzieje się tak dlatego, że pojęcie „równowagi prawnej” w mniejszym stopniu obejmuje problematykę skutków, jakie wywołuje prawo, lecz skupia swoją uwagę na postulacie oczekiwanego stanu rozwiązań prawnych. Zaprezentowane rozważania mają zatem charakter studium doktrynalnego, którego kluczowymi elementami są naukowe dociekania, związane z definiowaniem

kluczowych pojęć i dogmatycznym opisem poszczególnych instytucji i stosunków społecznych wchodzących w skład zbiorowego prawa pracy. Szczególnie istotny jest kontekst metody regulacji zbiorowego prawa pracy, czyli analiza jego aspektu podmiotowego i przedmiotowego, w tym także metody regulacji. Konstrukcja pracy opiera się zatem na rozpatrywaniu zagadnienia równowagi prawnej w kontekście akceptowanej w literaturze przedmiotu systematyki zbiorowego prawa pracy.

Celem pracy jest zatem weryfikacja hipotezy badawczej, zgodnie z którą pojęcie „równowagi prawnej” stanowi odpowiedni instrument ułatwiający, a wręcz dający możliwość dokonania próby teoretycznoprawnej analizy instytucji zbiorowego prawa pracy. W rozprawie zaprezentowano rozważania teoretycznoprawne dotyczące zagadnienia równowagi prawnej – w głównej mierze – na podstawie teorii poszczególnych instytucji prawnych zbiorowego prawa pracy. Zastosowano również metody dogmatyczno-prawną i historyczno-prawną zwłaszcza w odniesieniu do poszczególnych regulacji prawnych i stanowiska judykatury. W rozprawie znajdują się liczne odwołania do prawa, literatury i orzecznictwa międzynarodowego i europejskiego prawa pracy.

W pierwszym rozdziale, obok niezbędnych wyjaśnień terminologicznych, wskazano na interesujący kontekst historycznych wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawa pracy, związanych z kształtującą się zobowiązaniową koncepcją umownego podporządkowania pracownika. Zakładała ona, że stosunek pracy jest dobrowolnie przyjmowanym zobowiązaniem równorzędnych stron, który współlistnieje razem z jego rudymenarną cechą, czyli podporządkowaniem pracowniczym. Zainteresowanie problematyką równości (równorzędności) stron w stosunkach pracy było szczególnie intensywne w doktrynie prawa pracy w okresie, gdy refleksja naukowa stawiała sobie za główne zadanie uzasadnienie odrębności prawa pracy w odniesieniu do innych gałęzi prawa, zwłaszcza prawa cywilnego. Równość i równorzędność są również słowami kluczami do zrozumienia istoty terminu równowaga prawna, który odnoszony jest do szczególnej metody kształtowania prawa z udziałem równorzędnych parterów społecznych. Dostrzegając zatem pewną proveniencję terminu równowaga prawna, odnotować także należy jego związek z pojęciami „równość wobec prawa” i „równość w prawie”, które wskazują na dwa istotne aspekty problematyki równościowej. Niewątpliwie, rozumienie pojęcia „równowaga prawna”, w znacznym stopniu determinowane jest przez użycie powyższych określeń, jednakże głębsze odczytanie tego, co stanowi jego istotę wymaga spojrzenia na to, co jej zachowanie lub zachwianie bezpośrednio lub pośrednio determinuje.

W drugim rozdziale podjęto rozważania związane ze zbiorowym prawem pracy, szczególnie z mechanizmem jurydyzacji równorzędności partnerów społecznych. Działania, które podejmuje ustawodawca w odniesieniu do stosunków prawnych w zbiorowym prawie pracy, determinowane aksjologią praw człowieka, polegają w istocie na ciągłym wazieniu nierzadko sprzecznych racji, obejmujących potrzebę ochrony interesów pracowniczych, także pracodawców, ale też uwzględniających interes publiczny. Istotną część rozważań stanowi próba odczytania pojęcia *równowagi prawnej* jako kategorii analitycznej w zbiorowym prawie pracy. Pomocne w tym zakresie są odniesienia do zasady równego traktowania parterów społecznych, reguły równorzędności parterów

społecznych i praktyki ograniczonej roli ustawodawcy w kształtowaniu zbiorowych stosunków pracy. U podstaw rozumienia pojęcia „równowagi prawnej” znajdują się także powszechnie akceptowane wartości, których ślady odnajdujemy w Konstytucji RP. Swoistym, aksjologicznym uzasadnieniem omawianej problematyki są: zasada dobra wspólnego, solidaryzmu społecznego i sprawiedliwości społecznej. Można powiedzieć, że z perspektywy ustawy zasadniczej stanowią one swoisty ustrojowy model działania równoważącego. Idea równowagi interesów w prawie zakłada zarówno gwarancje wolności i praw podstawowych człowieka, jak i uwzględnienie racji stanu (nadrzędnego interesu publicznego), czego szczególnym wyrazem jest społeczne urzeczywistnienie ideału państwa prawa. Reguła demokratycznego państwa prawnego wraz z zasadą sprawiedliwości społecznej, z jednej strony wyznacza ramy oddziaływania państwa w procesie świadczenia pracy (działania równoważące jako kategoria publicznoprawnego prawa socjalnego), a z drugiej, tworzy przestrzeń autonomii zarówno dla partnerów społecznych, którzy za pomocą metody rokowań zbiorowych i innych form dialogu społecznego kształtują zrównoważoną relację społeczną stron stosunku pracy. Z perspektywy ustawy zasadniczej, istotną rolę, która determinuje mechanizm równowagi prawnej, pełni także zasada pomocniczości, umacniająca uprawnienia obywateli i ich wspólnot. Typowa dla niej wielowarstwowość społecznych „wspólnot komunikacji” urzeczywistnia się w zróżnicowanych układach wzajemnych społecznych odniesień pracodawcy i pracownika. Mamy zatem podstawową płaszczyznę podejmowanych zobowiązań prawnych, określaną w literaturze jako zakładowa, a w jej ramach zawiera się zarówno rudymenarna więź prawna, jaka łączy konkretne strony stosunku pracy z ich autonomią woli stron, jak i społeczno-prawna struktura „wspólnoty komunikacji” zakładowych partnerów społecznych. Kolejne poziomy przybierają już postać ponadzakładowych (branżowych, terytorialno-branżowych, regionalnych itp.) organizacji pracodawców i związków zawodowych. Swoistym zwieńczeniem tej wyjątkowej społeczno-prawnej struktury aktywności obywatelskiej jest poziom ogólnokrajowy z Radą Dialogu Społecznego, która stanowi forum dialogu trójstronnego w Polsce.

Na gruncie prawa pracy, zgodnie z zasadą dobra wspólnego i pomocniczości, działania równoważące w zakresie kształtowania praw, interesów i obowiązków stron stosunku pracy dokonują się niejako na dwóch płaszczyznach. Pierwsza, którą można określić jako wertykalna, dotyczy szczególnej rewizji postanowień umownych (i innych aktów na podstawie, których powstaje stosunek pracy) i postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy (art. 9 § 2 k.p. i art. 18 § 2), na podstawie kryteriów zgodności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. Wertykalna metoda działań równoważących dokonywana jest przy użyciu różnych metod kształtowania prawa. Obok tradycyjnej metody jednostronnej, na podstawie konstytucyjnych procedur ustawodawczych (art. 87 Konstytucji), pojawia się, mający również swoje umocowanie w ustawie zasadniczej (art. 59 ust. 2 Konstytucji), tzw. społeczny typ tworzenia prawa pracy, określaný także mianem negocjacyjnego. Bezpośrednio związany jest on z drugą metodą równoważenia praw, obowiązków i interesów stron stosunku pracy, którą można określić jako horyzontalną. W istocie polega ona na tym, że jednostronny przymus państwowy zostaje zastąpiony samoograniczającymi się zobowiązaniami partnerów społecznych, a negocjowane

porozumienia zbiorowe (art. 59 ust. 2 Konstytucji) są źródłami prawa w ujęciu normodawczym (art. 9 § 1 k.p.). W społecznym typie tworzenia prawa pracy (horyzontalna metoda działań równoważących) przyjmuje się, że odpowiedzialność za rozwiązanie wielu problemów społecznych związanych z pracą, zwłaszcza z warunkami zatrudnienia, zostaje sędowana na partnerów społecznych, a w przypadku ich braku – bezpośrednio na pracodawcę i pracownika. W tym ostatnim przypadku nie mówimy już o dialogu społecznym, lecz o negocjacjach dotyczących indywidualnych warunków pracy i płacy. Państwo z jednej strony podejmuje działania równoważące prawa, interesy i obowiązki stron stosunku pracy poprzez ustawowe gwarancje ochronne dotyczące głównie pracowników, z drugiej, dąży do osiągnięcia równowagi prawnej poprzez społeczny konsensus, czyli kompromis, wynegocjowany przez partnerów społecznych. W przypadku metody jednostronnej państwo w procesie legislacyjnym, w mniejszym lub większym stopniu, bierze pod uwagę stanowisko partnerów społecznych, wyrażane na forum Rady Dialogu Społecznego, czy w ramach obligatoryjnych procedur, tzw. konsultacji społecznych. Równowaga prawna, a w istocie trwały proces dążenia do niej, jest nie tylko elementem ustawicznej pomocy państwa zagwarantowanej przez odpowiedni kształt ustawodawstwa pracy, jest też efektem dialogu społecznego (wypracowanego kompromisu) partnerów społecznych w ramach pewnej „przestrzeni negocjacyjnej”, w większym lub mniejszym stopniu reglamentowanej przez ustawodawcę. Dlatego wertykalna i horyzontalna metoda działań równoważących powinny być postrzegane i objaśniane z perspektywy konstytucyjnej zasady pomocniczości, która ma związek z zasadą dobra wspólnego.

W trzecim rozdziale poruszona została problematyka zbiorowych stosunków w prawie pracy, związanych ze współtworzeniem prawa pracy. Szczególną uwagę poświęcono instytucji rokowań zbiorowych, będących instrumentem równowagi prawnej, ze względu na jej zasadniczy efekt, czyli utrwalony w czasie kompromis. Rokowania zbiorowe stanowią *de lege lata* mechanizm zapobiegający powstawaniu konfliktów społecznych na poziomach zakładowym, branżowym, ponadzakładowym, forum lokalnym, a także ogólnokrajowym. Ireniczny wymiar rokowań zbiorowych stanowi zatem jego najistotniejszą wartość funkcjonalną, któremu winny towarzyszyć właściwe rozwiązania prawne o charakterze proceduralnym. Nie bez znaczenia pozostają także pewne pozaprawne reguły postępowania, powszechnie akceptowane wartości, których respektowanie leży w sferze powinności partnerów społecznych prowadzących rokowania zbiorowe. Tego typu postawy trudno jest zreklamować w postaci przepisów powszechnie obowiązujących. Doświadczenia krajów europejskich, w których od dziesiątków lat rozwija się tzw. demokracja przemysłowa, ukazują szczególną rangę tzw. reguł aksjologicznych. Zastępują one bowiem w dużej mierze regulacje prawne. Sfera dialogu społecznego, zwłaszcza rokowań zbiorowych, podobnie jak szeroko postrzegane uwarunkowania społeczno-gospodarcze właściwe dla konkretnego etapu rozwoju danego kraju i jego dobrobytu, podlegają istotnym zmianom. W pewnym zakresie możemy obserwować proces oddziaływania prawa stanowionego na proces rokowań zbiorowych, a na dalszym etapie rozwoju zbiorowych stosunków pracy, zjawisko swoistego odwrócenia ról, skutkujące znaczącym wpływem praktyki rokowań zbiorowych na kształt przepisów

powszechnie obowiązujących. Swoistym wyznacznikiem informującym o tym, na jakim etapie rozwoju znajdują się zbiorowe stosunki prawne prawa pracy, jest samoograniczenie się prawodawcy, jednostronnie wyznaczającego ramy prawne dla różnorodnych form aktywności partnerów społecznych, na rzecz pewnej ich autonomii w zakresie samostanowienia procedur oraz zasad wzajemnej współpracy i oddziaływania, nawet jeśli byłby to spór zbiorowy. Ustawa koncesjonuje granice prawa do negocjacji zbiorowych w różnorodny sposób. Jest to proces dynamiczny i zmienny, w który wpisuje się jednak pewna ewolucyjna konsekwencja związana z rozwojem praktyki negocjacyjnej metody kształtowania prawa, poczynając od reglamentacji, poprzez kolejne formy, w coraz to większym stopniu ograniczające regulacyjną rolę władzy publicznej. W Polsce – jak się wydaje – mamy wciąż do czynienia z początkową fazą rozwoju metod kształtowania prawa, opartych na dialogu społecznym. Rokowania zbiorowe w ujęciu funkcjonalnym stanowią sprawdzone narzędzie budowania równowagi prawnej w sferze kształtowania praw i obowiązków stron stosunku pracy. Wspomniany równoważący efekt osiąganego kompromisu, dokonujący się zwłaszcza w przestrzeni współkształtowania przepisów prawa pracy, stwarzając szanse na zachowanie pokoju społecznego, należy do najistotniejszych celów zastosowania tej instytucji na gruncie zbiorowego prawa pracy.

Na gruncie prawa pracy nie brakuje przykładów rokowań zbiorowych, które mają charakter niesformalizowany, oparty w dużej części na autonomicznej uznaniowości stron. Można tu wskazać liczne porozumienia zbiorowe zawierane m.in. przez wspomniane pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracownicze. Cechą charakterystyczną tego typu rokowań zbiorowych jest swoiste „samoograniczenie się” ustawodawcy do niezbędnego minimum, wychodzi on bowiem z założenia, że nadmierne regulacje proceduralne nie będą mogły korespondować z szybkim osiągnięciem celu, dla którego możliwość ich zawierania została ustanowiona. Otwarcie procesu rokowań zbiorowych na różne formy przedstawicielstwa pozazwiązkowego wybieranego *ad hoc* wydaje się być jednym z głównych kierunków rozwoju zbiorowych stosunków prawnych prawa pracy. W literaturze przedmiotu trwa dyskusja nad zasadnością oraz przydatnością tego typu zmian, a szczególnie konsekwencji prawnych, jakie wiążą się z praktyką zawierania tego typu porozumień zbiorowych. Wybór właściwej metody oddziaływania ustawodawcy na proces rokowań zbiorowych wymaga zatem od ustawodawcy dokonania wnikliwej analizy celowościowej, która umożliwi rozpoznanie spodziewanych skutków prawnych, związanych z zachowaniem lub zachwianiem równowagi prawnej. Ten swoisty „test równowagi prawnej”, to w istocie rzeczy pogłębione studium przypadku na temat projektowanych celów długo- i krótkoterminowych, realizowanych z zastosowaniem obranego instrumentarium prawnego. Potwierdza to też użyteczność (w rozważaniach dogmatycznych) pojęcia „równowagi prawnej” w znaczeniu opisowym, jako swoistej kategorii poznawczej umożliwiającej analizę i ocenę zjawisk oraz konstrukcji prawnych. Wydaje się także, że w przypadku rokowań zbiorowych zadaniem ustawodawcy nie jest wpływanie na ich dynamikę i trafność osiąganego kompromisu przez partnerów społecznych, a w głównej mierze zagwarantowanie właściwych ram prawnych do skutecznego ich prowadzenia. Mając na uwadze, że konstrukcja prawa rokowań zbiorowych składa się z elementów podmiotowych i przedmiotowych, sfera możliwego

wpływu prawodawcy jest dość szeroka, w dalszej jednak perspektywie czasowej powinna ulegać stopniowej minimalizacji.

W rozdziale trzecim podjęto też problematykę zbiorowych stosunków prawnych prawa pracy, związanych z udziałem pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Pojęcie „konsultacji zbiorowych”, jako pojęcie języków prawnego i prawniczego, charakteryzuje swoista niedookreśloność, obejmująca formę, zakres i skutek prowadzonego dialogu społecznego. Mogą one zatem przyjąć postać konsultacji stanowczych, które w literaturze przedmiotu wiązane są z szeroko pojmowanymi negocjacjami zbiorowymi lub z kwalifikowaną postacią przekazywanych informacji w formie konsultacji niestanowczych. Im bowiem partycypacja jest silniejsza, tym większy jest na płaszczyźnie prawnej wpływ przedstawicielstwa pracowniczego na decyzje pracodawcy. Analiza problematyki równowagi prawnej w odniesieniu do poszczególnych form partycypacji wymaga szerszego spojrzenia na samą istotę owego udziału (uczestnictwa), określanego za pomocą łacińskiego *participatio*. W obrębie partycypacji pracowniczej zasadniczymi formami dialogu społecznego są konsultacje zbiorowe i informacje. Wśród nich jedynie konsultacje stanowcze stanowią bezpośrednie narzędzie budowania równowagi prawnej.

Ostatni – czwarty – rozdział dotyczy złożonego zagadnienia konfliktu interesów w prawie pracy. Prawodawca, podobnie jak partnerzy społeczni mający uprawnienia stanowcze, regulując treść stosunku pracy i innych z nim powiązanych stosunków prawnych bezpośrednio, wpływa na rozmiar, intensywność i natężenie trudnego do uniknięcia konfliktu interesów. W społeczno-prawnej relacji: pracodawca–pracownik, konflikt interesów jest zwykle czymś nieuniknionym. Pracodawca dąży bowiem do tego, by zakres jego praw był jak najszerszy, a katalog obowiązków możliwie wąski. Podobnie pracownik, który w zależności od własnej pozycji na rynku pracy zabiega o to, by warunki jego zatrudnienia były możliwie najkorzystniejsze. Analogiczną zależność obserwujemy na gruncie zbiorowego prawa pracy. W kontekście problematyki równowagi prawnej omówiono zagadnienia instytucjonalizacji konfliktu zbiorowego, przyjmującego normatywną postać instytucji sporu zbiorowego. Osobne miejsce poświęcono problematyce strajku i lokautu, jako tym instytucjom zbiorowego prawa pracy, które bezpośrednio dotyczą nieirenicznych sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych.

Zastosowanie pojęcia „równowagi prawnej” w odniesieniu do regulacji sporu zbiorowego odsłania całą wielowymiarowość tej instytucji zbiorowego prawa pracy. Z jednej strony będzie to problematyka przekształcania konfliktu interesu w spór zbiorowy, w którym szczególną rolę odgrywa ustawodawca dokonujący wyboru określonych metod i środków zmierzających do likwidowania sporów. Z drugiej, czyli z perspektywy równowagi prawnej, będzie to pytanie o rolę prawodawcy jako jednostronnego regulatora reguł, które umożliwiają prowadzenie sporu zbiorowego. Przyjmując określone ramy prawne szeroko rozumianej procedury sporu zbiorowego, należy zauważyć, iż uwzględnia on interes publiczny, interes podmiotów reprezentujących zbiorowe interesy pracowników i partykularne interesy pracodawców. W omawianym zakresie, regulacje krajowe cechuje znaczny rygoryzm prawny, oparty na praktyce koncesjonowania przedmiotu sporu zbiorowego poprzez decyzje ustawodawcy. Prawodawca wyznacza zatem katalog tzw.

„legalnych”, czyli dozwolonych przez prawo przyczyn sporu zbiorowego, co jednocześnie oznacza kategoryzację dozwolonych celów strajków lub innych akcji protestacyjnych. Okazuje się jednak, że konflikt interesów stanowiący zasadniczą ośnowę sporu zbiorowego czy zatargu zbiorowego – jak niekiedy bywa on ujmowany w literaturze przedmiotu – jedynie częściowo może być reglamentowany pod względem prawnym. Kryteria limitacji są dość trudne do określenia, także rola państwa jako regulatora sporu zbiorowego jest znacząco ograniczona. Zbyt kazuistyczna metoda regulacji sporu zbiorowego, czy błędy techniki legislacyjnej wynikające z użycia pojęć nieostrych (niedookreślonych) sprawiają, że konflikt zbiorowy jedynie częściowo podlega procesowi instytucjonalizacji. Pojawia się zatem pytanie o możliwości i zakres zastosowania procedur umownych, których regulatorami są sami pracodawcy. Brzmi ono: na ile ta autonomiczna procedura prowadzenia sporu zbiorowego może równoważyć skutki jednostronnej i w konsekwencji niepełnej regulacji ustawodawcy? Teoretycznoprawne rozważania w tym zakresie umożliwi właśnie pojęcie „równowagi prawnej”, które swą fundamentalną regułę czerpie z konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Ta swoista wytyczna kierunkowa dla stosowania jednostronnej metody kształtowania prawa przez ustawodawcę może być również odnoszona do regulacji prawa do strajku. Daleko posunięty stopień ingerencji ustawodawcy, sprowadzający się do szeregu podmiotowych i przedmiotowych ograniczeń w prawie do strajku, wiąże się z pytaniem o właściwe zastosowanie zasady proporcjonalności. Stąd też mechanizm budowania równowagi prawnej, którego istotnym elementem jest swoista reglamentacja możliwości korzystania z prawa do strajku, opierająca się na zrównoważonym wykorzystaniu instrumentów prawnych zmierzających do ograniczania praw wolnościowych.

Prowadzone badania zmierzały do weryfikacji głównej hipotezy badawczej, że pojęcie „równowagi prawnej” stanowi odpowiedni instrument umożliwiający teoretycznoprawną analizę poszczególnych instytucji zbiorowego prawa pracy. W dogmatyce prawa, pojęcie równowagi prawnej może być pomocne w przypadku podejmowanych analiz praktyki stosowania prawa i wskazywaniu postulowanych jego zmian. W tym celu, użyteczne może okazać się rozumienie omawianego pojęcia zarówno w aspekcie węższym, jak i szerszym.

W pierwszym z kontekstów wiąże się ono ze szczególną metodą rozpoznania na gruncie prawa pracy *equilibrium* (równowagi), sprowadzającej się do optymalizacji poszczególnych rozwiązań prawnych, obejmujących sferę praw i obowiązków pracodawcy i pracownika, w tym podmiotów reprezentujących ich zbiorowe interesy. Poddając zatem analizie poszczególne instytucje i rozwiązania zbiorowego prawa pracy i stosując rzeczzone kryterium pojęciowe, proces poznawczy obejmować będzie szeroko pojmowaną sferę czynności polegających na stanowieniu norm prawa pracy przez ustawodawcę, jak i samych parterów społecznych. Pojęcie to może być zatem przydatne do trafnej weryfikacji aktualnych stanów regulacji prawnych, dokonywania korekt obowiązujących rozwiązań i kształtowania nowych reguł prawnych. Dość często w literaturze przedmiotu, zwłaszcza gdy formułowane są uwagi *de lege ferenda* jako uzasadnienie prezentowanej argumentacji, pojawia się – na ogół intuicyjnie postrzegane – określenie „równowaga”, jako synonim oczekiwanego ładu prawnego. Tymczasem, równowaga prawna jako kategoria analityczna zawiera w sobie zarówno kontekst normatywny, jak i szerszy – społeczny. Pierwszy

dotyczy analizy aktualnie obowiązujących rozwiązań prawnych, w tym zwłaszcza krytyki prawa, i postulowania jego zmian z perspektywy optymalizacji mechanizmu oddziaływania zbiorowego prawa pracy na stosunki prawne zachodzące między parterami społecznymi oraz prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Równowaga prawna w znaczeniu szerszym to swoista kategoria poznawcza umożliwiająca poszerzenie wiedzy zarówno na temat teoretycznej konstrukcji całości instytucji zbiorowego prawa pracy, jak i poszczególnych rozwiązań prawnych w ujęciu teoretycznoprawnym. Poszukiwania właściwego klucza do opisu i systematyzacji omawianej dziedziny prawa pracy wydają się być szczególnie aktualne nie tylko dla badaczy prawa, ale również dla judykatury, która w swej praktyce orzeczniczej stoi wobec nie zawsze przemyślanego kursu zmian w zbiorowym prawie pracy, determinowanego różnego rodzaju czynnikami społeczno-ekonomicznymi.

Omawiana monografia, może być przydatna w obliczu projektowanych zmian w prawie pracy, szczególnie jako głos w dyskusji na temat zakresów podmiotowego i przedmiotowego jego kodyfikacji. Głównym przedmiotem badań jest przede wszystkim oddziaływanie państwa na zbiorowe stosunki pracy. Ustawodawca, kierując się zasadą ograniczonej roli państwa jako regulatora omawianej dziedziny prawa pracy, w istocie rzeczy podejmuje działania polegające na swoistym ważeniu, nierzadko sprzecznych racji, obejmujących potrzebę ochrony interesów pracowniczych, podmiotów reprezentujących ich zbiorowe interesy, także pracodawców, organizacji pracodawców, z uwzględnieniem interesu publicznego.

Wydaje się, że zaproponowana monografia może stać przyczynkiem do dyskusji na temat teoretycznoprawnych założeń zbiorowego prawa pracy i jednocześnie propozycją szerszego spojrzenia na zagadnienie zasadniczych celów zbiorowego prawa pracy, szczególnie w kontekście szerokich procesów kształtowania prawa w ramach jednostronnych decyzji ustawodawcy i z udziałem parterów społecznych z zastosowaniem równych form dialogu społecznego.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych (artystycznych).

Pozostałe osiągnięcia naukowo-badawcze koncentrowały się wokół zagadnień zbiorowego prawa pracy, prawa urzędniczego, prawa o szkolnictwie wyższym i wybranych zagadnień indywidualnego prawa pracy.

Na dorobek w zakresie zbiorowego prawa pracy składają się opracowania naukowe dotyczące udziału parterów społecznych w kształtowaniu prawa pracy, w tym rozważania teoretycznoprawne odnoszące się do szerszych kontekstów systemowych. Pierwszą z nich jest współautorstwo skryptu pt. *Zbiorowe prawo pracy*, wyd. C.H. BECK, Warszawa 2008, ss. 182 [wspólnie z E. Wronikowską; udział każdego z autorów 50%]. Celem tej publikacji było zaprezentowanie w sposób uporządkowany i syntetyczny podstawowych zagadnień z zakresu zbiorowego prawa pracy z wykorzystaniem wybranego dorobku

doktryny i judykatury prawa pracy. Praca stawiała także sobie za zadanie nie tylko wzbudzenie zainteresowania studentów, działaczy związkowych i praktyków poruszaną problematyką, ale jednocześnie była to próba szerokiego, doktrynalnego spojrzenia na całość instytucji wchodzących w skład zbiorowego prawa pracy. W ramach redakcji całość skryptu przypadło mi autorstwo czterech rozdziałów (Związki zawodowe i organizacje pracodawców, Porozumienia zbiorowe, Regulaminy i statuty, Partycypacja pracownicza).

Kolejne opracowania stanowi artykuł naukowy w monografii pokonferencyjnej pt. „*Układowa metoda kształtowania wynagrodzenia za pracę w sferze budżetowej*” (w:) Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej, red. Sanetra Walerian, wyd. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2009 r., s.125-146. Opracowanie dotyczy istotnego aspektu racjonalizacji prawnych metod kształtowania wynagradzania pracowników, w ramach szeroko pojmowanej służby publicznej. Służyć ma temu pogłębiona, prawna analiza możliwości zastosowania praktyki układowej i szerokie odwołania do unormowań europejskiego i międzynarodowego prawa pracy, dorobku doktryny i piśmiennictwa z zakresu nauk ekonomicznych. Publikacja ta poprzedzona była referatem wygłoszonym na ogólnopolskiej konferencji organizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku. (tytuł referatu - Układowa metoda kształtowania wynagrodzenia za pracę w sferze budżetowej - 26-27 maja 2008 r. Goniądz. Tytuł konferencji - Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej, Wydział Prawa Uniwersytetu w Białymstoku).

Problematyki społecznego typu tworzenia prawa, w kontekście systemów czasu pracy, dotyczy treść artykułu pt. „*Metoda negocjacji zbiorowych w zakresie kształtowania systemów czasu pracy*” (w:) Czas pracy, red. L. Florek, wyd. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. Warszawa 2011 r., s. 145 – 162. W opracowaniu zaprezentowano teoretyczne i pragmatyczne uwarunkowania udziału parterów społecznych w zakresie ustalania systemów i rozkładów czasu pracy. W tekście poddano pogłębionej analizie wady i zalety zastosowania metody negocjacji zbiorowych, jak i metody jednostronnej opartej na regulacji kodeksowej. Najistotniejszym wątkiem rozważań jest próba wskazania na teoretycznoprawne uwarunkowania nowego modelu regulacji czasu pracy (powołanie się na przykłady krajów europejskich), zakładającego odejście od rozwiązań kazuistycznych na rzecz daleko posuniętej proceduralizacji prawa. Polega ona na tym, że prawo stara się przyczynić do realizacji pożądanego stanu rzeczy przede wszystkim w ten sposób, iż tworzy właściwe struktury organizacyjne, normy kompetencyjne, procedury podejmowania decyzji i rozstrzygania konfliktów, zamiast narzucać określone cele i środki działania za pomocą materialno-prawnych nakazów i zakazów. Proceduralizacji prawa nie należy oczywiście utożsamiać z całkowitą rezygnacją z norm materialno-prawnych jako instrumentu sterowania, ale raczej z takimi formami regulacji, które przesuwają punkt ciężkości z norm bezpośrednio regulujących ludzkie zachowania na normy, które określają procedury podejmowania decyzji i rozstrzygania sporów.

Wątek badań teoretycznoprawnych związanych z udziałem parterów społecznych w ustalaniu treści postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy kontynuowany był w publikacji pt. „*Negocjacje zbiorowe prowadzone przez reprezentację związkową i pracodawcę – wybrane aspekty teoretyczno-prawne*” (w:) Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, wyd. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Warszawa 2012 r., s. 163-282. W tekście zwrócono szczególną uwagę na zależność, jaka zachodzi pomiędzy sferą normatywną reguł prowadzenia rokowań zbiorowych a cywilnoprawną regulacją dotyczącą reguł negocjacyjnych. Kolejny istotny wątek to obserwacja, na ile regulacje normatywne mogą być zastąpione określonymi regułami aksjologicznymi. W przypadku rokowań zbiorowych mamy bowiem do czynienia z przenikającymi się wzajemnie i uzupełniającymi się sferami – normatywną i aksjologiczną. Publikacja ta poprzedzona była referatem wygłoszonym na ogólnopolskiej konferencji organizowanej przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego (tytuł referatu - Negocjowanie warunków pracy przez zakładową organizację związkową – 5-7 września 2011 r. Włodzimierzów k/Piotrkowa Trybunalskiego, Reprezentacja związkowa w zakładzie pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego).

Zagadnienie znaczenia reguł aksjologicznych w zbiorowym prawie pracy poruszono w artykule pt. *„Etos partnerów społecznych w praktyce zawierania układów zbiorowych pracy”* (w:) Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta, red. Z. Góral, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. Warszawa 2013 r., str. 150 – 166. Ustawodawca regulując procedurę rokowań układowych zakłada szczególną rolę reguł aksjologicznych. Można je rozumieć jako etos partnerów społecznych, którego szczególnym narzędziem jest uregulowana w art. 241³ § 1 KP dobra wiara. W artykule znajdują się rozważania na temat możliwego katalogu takich zasad i jego wpływu na kształt obowiązującego prawa. Obserwując doświadczenia innych krajów, wydaje się, że wraz z rozwojem demokracji przemysłowej, znaczenie i ranga prawna reguł aksjologicznych powinna wzrastać i wpływać na zmianę przepisów zbiorowego prawa pracy.

Kolejny wątek teoretycznoprawny dotyczy problematyki możliwości wpływu praktyki rokowań zbiorowych na kształt przepisów powszechnie obowiązujących. W artykule pt. *„Oddziaływanie negocjacji zbiorowych na ustawę w prawie pracy”* (w:) Zakładowy dialog społeczny, red. J. Stelina, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. Warszawa 2014 r., str. 382-403, wskazano na kolejne etapy owego oddziaływania. Wydaje się, że w Polsce nadal znajdujemy się na dość początkowym etapie rozwoju zbiorowych stosunków pracy, w którym ustawa koncesjonuje granice prawa do negocjacji zbiorowych. Dialog społeczny to także oddziaływanie negocjacji na ustawę. W oczekiwanym, równoważącym kształcie dokonuje się ono dopiero na dalszym etapie rozwoju zbiorowych stosunków pracy, czego wyrazem jest wzrost pozaprawnych reguł etycznych. Publikacja ta poprzedzona była referatem wygłoszonym na ogólnopolskiej konferencji organizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego (tytuł referatu: Ustawa a negocjacje zbiorowe – 11 czerwca 2013 r. w Gdańsk-Nynäshamn, Konferencja regionalna prawa pracy, Zakładowy dialog społeczny, Katedra Prawa Pracy UG, 8-11 czerwca 2013 r.).

Powyższy wykaz publikacji zamyka się w przemyślany, merytoryczny cykl kolejnych referatów konferencyjnych i artykułów, w których badania naukowe skupiają się na zagadnieniu teoretycznoprawnych podstaw instytucji rokowań zbiorowych. Studium to jest nadal kontynuowane, o czym świadczy referat wygłoszony na temat: *„Zbiorowe interesy pracowników a demokratyczna reguła większości”*, w ramach ogólnopolskiej konferencji organizowanej przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Uniwersytetu

Lódzkiego (Tuszyn 12-14 września 2016 r.) pt. „Demokracja w zakładzie pracy”. W ramach publikacji pokonferencyjnej, do druku zgłoszony został artykuł pt. Zbiorowe interesy pracowników a demokratyczna reguła większości, w którym poruszona zastała problematyka konfliktów interesów występujących w zbiorowym prawie pracy i możliwości ich rozwiązywania za pomocą demokratycznej reguły większości. Drugi istotny wątek to rozważania na temat możliwości zastosowania pojęcia demokracji zakładowej na gruncie zbiorowego prawa pracy.

W ramach prezentowanego cyklu badawczego, istotny wątek dotyczył próby przeniesienia prezentowanych badań na płaszczyznę prawa urzędniczego. Istotnym wsparciem w tych zamierzeniach była realizacja grantu badawczego (tzw. grant własny) finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego pt. *„Europejskie modele negocjacyjnych metod kształtowania wynagrodzenia za pracę w sferze budżetowej”* (nr rej. N N110 188638, realizowany w okresie 2010 – 2014).

W okresie 2009 -2011 realizowane były także granty wydziałowe: w 2009 r. (VI – XII) Grant wewnętrzny KUL w ramach badań własnych z zakresu zastosowania rokowań zbiorowych w sferze budżetowej; w 2010 r. (VI – XII) Grant wewnętrzny KUL w ramach badań własnych, pt. *„Czas pracy nauczycieli systemu oświaty”*; w 2011 r. (V-XI) Grant wydziałowy w ramach dotacji na finansowanie działalności służącej rozwojowi młodych naukowców pt. *”Kształtowanie wynagrodzenia za pracę za pomocą negocjacji zbiorowych partnerów społecznych – doświadczenia polskie w kontekście europejskim”*. Efektem zakończonych prac badawczych w ramach grantu ministerialnego była publikacja monografii pt. *„Metoda negocjacji układowych w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę pracowników administracji publicznej. Doświadczenia polskie i europejskie”*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2014 r., ss. 228. Monografia recenzowana była przez prof. dr hab. Grzegorza Goździewicza i prof. dr hab. Arkadiusza Sobczyka. Celem książki była próba wskazania na prawne uwarunkowania układowej metody kształtowania wynagrodzenia za pracę w administracji publicznej. Poczynając od ogólnych i teoretycznych rozwiązań na temat różnic pomiędzy metodą negocjacji zbiorowych a metodą jednostronną, poprzez szerokie odwołania do Konstytucji RP, regulacji konwencji i zaleceń MOP, podstawowe pytanie badawcze dotyczyło ram prawnych dla ewentualnej praktyki układowej w administracji publicznej. Najistotniejsza część pracy odnosi się do próby wskazania rozwiązań prawnych, które umożliwiłyby praktykę negocjacji układowych w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym. Gruntownej analizie poddano praktykę negocjowania ponadzakładowego układu zbiorowego z uwzględnieniem doświadczeń poszczególnych krajów europejskich.

W prezentowanej monografii, jedna z tez dotyczy potrzeby dokonania reformy prawa urzędniczego w postaci jednolitej pragmatyki pracowniczej. Kolejny artykuł pt. *„Jednolita pragmatyka urzędnicza a powszechne prawo pracy”* (w:) Powszechne prawo pracy, red. L. Florek, Warszawa 2016 r., Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., s. 79-96, poddaje analizie kształt prawny tego typu ustawy. W sferze prawa pracy oznaczałoby konieczność zastosowania jednego z dwóch scenariuszy. Pierwszy oznaczałby wypracowanie nowego modelu zatrudnienia w służbie publicznej (administracji rządowej i samorządowej), której fundamentalnym aktem prawnym byłaby jednolita pragmatyka urzędnicza oparta na modelu służby cywilnej. Adaptacja rozwiązań prawnych aktualnie

obowiązującej ustawy o służbie cywilnej i systemu pozycyjnego wydaje się niezmiernie trudna, ze względu na szereg uwarunkowań strukturalnych obecnej służby. Inne rozwiązanie to większe otwarcie na dialog społeczny i możliwość zastosowania praktyki układowej. Publikacja ta poprzedzona była referatem wygłoszonym na ogólnopolskiej konferencji organizowanej przez Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego (tytuł referatu – „Jednolita pragmatyka urzędnicza a powszechne prawo pracy”, Konferencja Regionalna pt. „Powszechne z szczególne prawo pracy” Jabłonna 24-26 czerwca 2015 r., Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej UW). Z tematem tym związany jest - złożony do druku (XII 2016 r. - księga jubileuszowa prof. dr hab. Grzegorza Goździewicza) artykuł pt. „**Przyszłość prawa urzędniczego w Polsce**”, w którym poddano analizie próby dążenia do uchwalenia jednolitej pragmatyki pracowniczej, scalającej ustawę o służbie cywilnej, ustawę o pracownikach samorządowych i ustawę o urzędnikach państwowych. W tym kontekście przywoływany jest, w literaturze przedmiotu, przykład francuskiego modelu służby publicznej, który w realiach krajowych miałby prowadzić do dowartościowania zatrudnienia na podstawie mianowania. Z drugiej strony istnieją także inne wzorce europejskie, stawiające z kolei na praktykę układową, do czego z resztą zachęca Polskę raport Banku Światowego. Jak się okazuje, przykłady zastosowania metody rokowań układowych można wskazać także w Polsce. Te nowoczesne i bardzo praktyczne rozwiązania cechuje generalne odejście od regulacji ustawowych w postaci odrębnych pragmatyk pracowniczych na rzecz zachowania silnego związku z regulacjami Kodeksu pracy i zbiorowego prawa pracy poprzez regulację układową. Przytoczone przykłady praktyki układowej z ZUS, obejmują ogromną – jak na skalę krajową – rzeszę pracowników (urzędników publicznych). Podobnie jak rozwiązania stosowane wśród części pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej (pomijając pracowników służby cywilnej), przynoszą one bardzo dobre rezultaty, i co najistotniejsze, stanowią sprawdzoną drogę do uproszczenia regulacji prawa urzędniczego. Dodatkowym efektem powyższych zainteresowań badawczych jest głos w debacie, organizowanej przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, a związanej z przygotowywaną reformą prawa urzędniczego. Na konferencji 26 października 2016 r. grono ekspertów oraz praktyków administracji podjęło dyskusję nad koncepcją służby publicznej w Polsce, zastanawiając się, jak uwolnić potencjał administracji? (tytuł konferencji: „Służba publiczna dla Polski – jak uwolnić potencjał administracji?”).

Kolejny temat badawczy związany jest z regulacją pragmatyki pracowniczej – prawo o szkolnictwie wyższym. Efektem tego jest publikacja komentarza do „części pracowniczej” ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, której redaktorem całości jest dr hab. M. Pyter, prof. KUL - *komentarz do art. 107-138, 151-158, 227-230, 245, 264-265, 267* (w:) Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, red. M. Pyter, wyd. C. H. BECK 2012, str. 603 – 767, str. 809-860, str. 1063 – 1078, str. 1131-1132 [ss. 231, udział autora 20%]. W opracowaniu znajdują się liczne nawiązania do orzecznictwa i doktryny prawa pracy, co sprawia, że publikacja skierowana jest nie tylko do praktyków z zakresu nauki i szkolnictwa wyższego, ale także do badaczy tej dziedziny prawa. Z kolei, w artykule pt. „**Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej**” (w:) Zatrudnianie nauczycieli akademickich, red. W. Sanetra, Warszawa 2015 r., Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., s. 411-427, znalazły się uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda* dotyczące konstrukcji

prawnej wynagrodzenia za pracę nauczyciela akademickiego. Refleksja naukowa dotyczy także możliwych sposobów przebudowy modelu kształtowania wynagrodzeń tak by w większym zakresie korespondowała z realiami funkcjonowania uczelni publicznej i prawnym modelem zatrudniania w niej pracowników. Dodatkowym działaniem mającym na celu polaryzację i upowszechnianie wiedzy na temat regulacji „pracowniczych” objętych ustawą prawo o szkolnictwie wyższym, była realizacja cyklu szkoleń na KUL-u i dla innych uczelni publicznych, jak również realizacja specjalistycznych szkoleń dla pracowników działów personalnych. Publikacja ta poprzedzona była referatem wygłoszonym na ogólnopolskiej konferencji organizowanej przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku (tytuł referatu – „Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej” - XIV Regionalna Konferencja naukowa pt. „Zatrudnienie nauczycieli akademickich” Supraśl, 11-13 maja 2014 r., Katedra Prawa Pracy Uniwersytet w Białymstoku).

W odniesieniu do problematyki wynagrodzenia za pracę, prowadzone były badania w zakresie konstrukcji prawnej uprawnień płacowych pracownika. W artykule pt. „*Metody kształtowania wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej*”, *Journal of Modern Science. Zeszyty Naukowo-Dydaktyczne*, Tom 1/6/2009, str. 55-78, poddano analizie prawne sposoby ustalania wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem instytucji zbiorowego prawa pracy. W opracowaniu zatytułowanym: „*Methods of determining remuneration for work in a market economy. A theoretical and legal consideration against the background of Poland's twenty years of political and economic transformation*”, *Review of Comparative Law* 2011, vol. 16, str.93-118, dokonano swoistego podsumowania zmian w prawie, w odniesieniu do kwestii płacowych, poczynając od okresu transformacji przełomu lat 1989/1990, a kończąc na rozwiązaniach aktualnych w 2011 r. Publikacja ta poprzedzona była referatem wygłoszonym na międzynarodowej konferencji organizowanej przez Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL, Katedrę Prawa Międzynarodowego i Amerykańskiego KUL, Fundację Instytut na Rzecz Państwa Prawa i Pensylwania Bar Association Labor and Employment Law Section zatytułowaną: „*Współczesne problemy prawa pracy z polskiej i amerykańskiej perspektywy*”, która odbyła się 20 października 2012r. na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II). Kolejnym tekstem związanym z problematyką wynagrodzenia za pracę była opublikowana krytyczna glosa do wyroku SN pt. „*Nagroda jubileuszowa jako należność pracownicza podobna do wynagrodzenia za pracę. Glosa do wyroku SN z dnia 14 maja 2012 r., I PK 174/11*”, *Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa* 2013 r., nr 2, s 105 – 114. W artykule znajdują się uwagi dotyczące właściwego definiowania i systematyzowania pojęć dotyczących uprawnień płacowych pracowników. Normowanie pojęć związanych z uprawnieniami płacowymi pracowników na gruncie Kodeksu pracy, to z jednej strony dylemat dość kazuistycznego ujęcia problemu ochrony i gwarancji dla pracowników dotyczących opłacania pracy (realizacja funkcji ochronnej pracowników) w kontekście kłopotliwego stosowania złożonych pojęć w praktyce. Z drugiej strony to konieczność uproszczenia i ujednoczenia podstawowych definicji z dziedziny wynagrodzeń, także w ujęciu doktrynalnym. Do publikacji mających na celu poszerzenie wiedzy na temat stosowania regulacji prawa do wynagrodzenia należy zaliczyć opracowanie rozdziału pt. „*Wynagrodzenia*” w książce pt. *Kadry i zarządzanie*

personalem w oświacie, wyd. Verlag Dashofer 2007 r., której redaktorem jest E. Wronikowska. Odrębnym wątkiem podejmowanym w badaniach naukowych jest problematyka zatrudniania dziennikarzy. W artykule pt. „*Specyfika zatrudniania dziennikarzy*” (w:) Status prawny dziennikarza, red. W. Lis, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. Warszawa 2014 r., str. 142-166, ISBN 978-83-264-3250-7, poddano analizie uwarunkowania prawne dotyczące świadczenia pracy przez tę grupę pracowniczą.

W zakresie indywidualnego prawa pracy, obok problematyki wynagrodzenia za pracę, wskazać należy na publikacje dotyczące bezpieczeństwa socjalnego pracowników. W artykule pt. „*Szczególne ochrona trwałości stosunku pracy rodziców w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci*” (w:) Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, wyd. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2010 r., str. 203 – 228, zwrócono uwagę na problem reformy regulacji kodeksowej w zakresie poszczególnych instytucji prawa pracy umożliwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi rodziców. Obok analizy prawnej instytucji szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, zwrócono uwagę na konsekwencje niewystarczającego transferu środków publicznych na cele związane z realizacją polityki prorodzinnej, jak również na związek niskiego wskaźnika dzietności z obowiązującą konstrukcją umowy o pracę na czas określony. W kolejnym artykule pt. „*Bezpieczeństwo socjalne pracowników a problem dualizmu rynku pracy w Polsce*”, Journal of Modern Science. Zeszyty Naukowo-Dydaktyczne, Tom 1/12/2012, str. 225-237, poddano analizie skutki, w zakresie polityki społecznej, jakie wywołują daleko idące różnice pomiędzy zatrudnieniem terminowym a bezterminowym. Istotny wątek powyższego opracowania dotyczy konieczności reformy regulacji kodeksowej, w zakresie zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony. Publikacja ta poprzedzona była referatem wygłoszonym na konferencji zatytułowanej - Dylematy współczesnego bezpieczeństwa, organizowanej przez Wyższą Szkołę Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi w Józefowie k./Otwocka (tytuł referatu: „Bezpieczeństwo socjalne pracowników a problem dualizmu rynku pracy w Polsce” – 18 kwietnia 2012 r. Józefów).

Powyższe publikacje były przyczynkiem do teoretycznoprawnej analizy funkcji prawa pracy. W artykule pt. „*Realizacja funkcji wyrównawczej u małych pracodawców*” (w:) Stosunki pracy u małych pracodawców, red. G. Goździewicz, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. Warszawa 2013 r, str. 134-155, sformułowana została teza, że ochronny kierunek oddziaływania norm w prawie pracy powinien być odnoszony nie tylko w stosunku do pracowników, lecz także w odniesieniu do pracodawców. Z zagadnieniem tym wiąże się kolejne pytanie, czy tak postrzegana wielokierunkowa funkcja ochronna realizowana przez prawo pracy, może być zastąpiona pojęciem równowagi prawnej? Przykład tzw. małych pracodawców, wskazuje, że celem prawa pracy powinno być swoiste dążenie do *aequilibrium*, zarówno w zakresie sposobu regulacji wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy, jak w przestrzeni skutków społecznych poszczególnych regulacji prawa pracy. Publikacja ta poprzedzona była referatem wygłoszonym na ogólnopolskiej konferencji zatytułowanej „Stosunki pracy u małych pracodawców”, organizowanej przez Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL (tytuł referatu - Realizacja funkcji wyrównawczej u małych pracodawców – Zamość, 27-29 czerwca 2012 r.). Kolejna publikacja, będąca efektem pogłębionego studium nad fundamentalnymi założeniami

prawa pracy, jako odrębnej gałęzi prawa zatytułowana jest: „*Aksjologia w prawie pracy?*” (w:) *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K. Ślęzaka i M. Skąpskiego, Poznań 2014 r., wyd. Ars boni et aequi Przedsiębiorstwo wydawnicze, s. 143 -148. Teza główna artykułu nawiązuje do personalistycznej koncepcji pracy, która w centrum uwagi stawia cel pracy nakierowany na człowieka. W oparciu o nurt myślowy społecznego nauczania Kościoła, i w nawiązaniu do dorobku naukowego badaczy związanych z Katolickim Uniwersytetem Lubelskim, w tekście artykułu, podjęta została próba odpowiedzi na pytanie: Co stanowi fundamentalny cel regulacji prawa pracy? Publikacja ta poprzedzona była uzupełniającym referatem wygłoszonym na XIX Zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu (tytuł referatu: *Aksjologia w prawie pracy? – referat uzupełniający XIX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, Katedra Prawa Pracy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, 15-17 V 2013 r.*). W zakresie indywidualnego prawa pracy zgłosiłem do druku studium pt. „*Wygaśnięcie stosunku pracy*”, które stanowi jeden z wątków II tomu Systemu Prawa Pracy (tytuł: „*Indywidualne prawo pracy*”), pod redakcją prof. dr hab. Grzegorza Goździewicza i prof. dr hab. K. W. Barana.

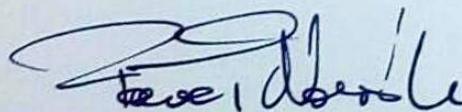
Do pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych zaliczyć można współorganizację konferencji naukowych. Pierwsza z nich to współorganizacja międzynarodowej konferencji naukowej [udział 25%, wraz z współorganizatorami z: Katedry Prawa Międzynarodowego i Amerykańskiego KUL, Fundacji Instytut na Rzecz Państwa Prawa, Pensylwania Bar Association Labor and Employment Law Section] pt. „*Contemporary issues in labor law: Polish and American perspectives*” (Współczesne problemy prawa pracy z polskiej i amerykańskiej perspektywy). Konferencja odbyła się w dniu 20 października 2010 r. w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim. Druga w kolejności, to ogólnopolska konferencja organizowana przez Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL pt. „*Stosunki pracy u małych pracodawców*”, która odbyła się w Zamościu, w dniach 27-29 czerwca 2012 r. [udział 33,33%, wraz ze współpracownikami Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL]. Trzecia z kolei, to ogólnopolska konferencja zorganizowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II [udział 33,33%, wraz z współpracownikami z Instytutu Ekonomii KUL], w ramach 80-lecia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, pt. „*Systemy ubezpieczeń społecznych – między solidaryzmem a indywidualizmem*” (Lublin, 3–4 kwietnia 2014 r.).

Innego rodzaju aktywność naukowa i popularyzatorska to prowadzenie specjalistycznych szkoleń z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, skierowanych do praktyków zajmujących się prawem pracy. Wśród nich należy wskazać na dwudniowe szkolenie dla pracowników Departamentu Partnerstwa i Dialogu Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) pt. „*Europejskie zbiorowe prawo pracy – dialog społeczny w UE*”, w dniach 18-19 marca 2014 r. Cykl szkoleń dla pracowników działów personalnych uczelni publicznych w Polsce pt. „*Zmiany w sprawach pracowniczych wynikające z nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*” w okresie X -XI 2014 r. Cykl szkoleń

dla kadry zarządzającej ZUS o/Lublin na temat „Prawo pracy w ZUS” w okresie XI - XII 2015 r. Szkolenie dla prokuratorów pt. „Stosunek pracy prokuratora i problematyka stosowania kodeksu pracy i ustawy o prokuraturze” w miesiącu IX 2012 r.

Wśród aktywności naukowej należy wskazać na współautorstwo wniosku i współrealizację - z Fundacją Fuga Mundi - projektu „Mapa drogowa do pracy”, który został dofinansowany ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt realizowany był w latach 2005 -2006 i dotyczył powołania do życia Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych. W ramach projektu pełniłem funkcję kierownika-koordynatora projektu odpowiedzialnego za sprawy prawne i organizacyjne.

Do pozanaukowych aktywności można zaliczyć autorstwo książki pt. „Chciałbym powędrować dalej – bł. Piotr Jerzy Frassati” (Lublin 2001, wyd. Frassatianum), do której przedmowę napisał śp. ks. prof. dr hab. Tadeusz Zasępa. Od 1999 r. do chwili obecnej pełnienie funkcji prezesa Stowarzyszenia im. bł. Piotra Jerzego Frassati „Frassatianum”.



Paweł Nowik