

Recenzja

dorobku naukowego dra Pawła Nowika w postępowaniu habilitacyjnym

I. Uwagi ogólne o dorobku naukowym

Aktywność badawcza dra Pawła Nowika obejmuje przede wszystkim zagadnienia zbiorowego prawa pracy i tego obszaru dotyczą jego najważniejsze publikacje. Dotyczą one w głównej mierze negocjacji zbiorowych i układów zbiorowych pracy jako instrumentów prawnych odgrywających kluczową rolę w dialogu partnerów społecznych, zwłaszcza w regulacji wynagrodzenia za pracę. Tego zagadnienia dotyczy kilka publikacji habilitanta, wśród których najważniejsza jest monografia *Metoda negocjacji układowych w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę pracowników administracji publicznej. Doświadczenia polskie i europejskie* (Wydawnictwo KUL Lublin 2014).

W pracy tej (będącej w jakiejś mierze pokłosiem doktoratu o zbliżonej tematyce) autor podejmuje kwestię dopuszczalności stosowania układowej metody regulacji wynagrodzeń urzędników, pozostających w służbowym, a nie kontraktowym zatrudnieniu. Autor zdaje się sprzyjać stosowaniu (choćby w ograniczonym zakresie) negocjacji zbiorowych w służbie cywilnej (idąc za przykładem niektórych krajów europejskich), zdając sobie jednak sprawę na jakie trudności napotyka ta koncepcja na gruncie dzisiejszych ustaleń doktryny, dotyczącej statusu prawnego urzędników, a zwłaszcza ich podporządkowania władztwu państwa (s. 63 i nast.). Nie jest jednak jasne, czy autor uznaje konstytucyjną rolę państwa w zakresie ochrony pracy za argument na rzecz układowej regulacji wynagrodzeń w administracji publicznej, czy przeciwko takiej metodzie regulacji (s. 44 i nast.). Tym niemniej autor formułuje ważną kwestię teoretyczną, która zasługuje na pogłębioną dyskusję w doktrynie prawniczej (podsumowanie monografii *in fine*).

Zainteresowanie autora układową regulacją wynagrodzeń w administracji publicznej wyrosło zapewne z szerszych badań nad pragmatykami urzędniczymi, prowadzącymi do sformułowania postulatu ujednoczenia pragmatyk urzędniczych i silnego ich powiązania z powszechnym prawem pracy. Na rzecz tej tezy przytacza dr P. Nowik ważne argumenty, rozwinięte zwłaszcza w dwóch artykułach: *Jednolita praktyka urzędnicza a powszechne prawo pracy* (w: *Powszechne prawo pracy*, red. L. Florek, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016) oraz *Przyszłość prawa urzędniczego w Polsce* (w: *Tendence rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń 2017).

W dorobku naukowym dra P. Nowika zasługują na uwagę publikacje podnoszące kwestie aksjologiczne prawa pracy. Należą do nich trzy artykuły: *Etos partnerów społecznych w praktyce zawierania układów zbiorowych pracy*, w: *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013; *Aksjologia w prawie pracy ?*, w: *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Ślęzak, M. Skąpski, Poznań 2014 oraz *Zbiorowe interesy pracowników, a demokratyczna reguła większości*, w: *Demokracja w zakładzie pracy* (w druku). W publikacjach tych (a później także w rozprawie habilitacyjnej) autor podejmuje rzadko poruszane w doktrynie uwarunkowania aksjologiczne prawa pracy, czerpiąc inspiracje z katolickiej nauki społecznej. W szczególności trafnie zwraca uwagę na możliwość przezwyciężenia kolizji interesów, występującej pomiędzy partnerami społecznymi, przez oparcie ich dialogu na zasadach aksjologicznych, takich jak podmiotowa rola człowieka w procesie pracy, dobro wspólne, demokracja.

Uzupełnieniem dorobku naukowego dra P. Nowika są publikacje z obszaru indywidualnego prawa pracy, a zwłaszcza wynagrodzenia za pracę, zatrudnienia urzędniczego i prawa o szkolnictwie wyższym. Tych spraw dotyczy kilka mniejszych publikacji, zawartych w zbiorowych opracowaniach monograficznych.

Dr Paweł Nowik posiada też w dorobku publikacje dydaktyczne i szkoleniowe, dostosowane do potrzeb studentów oraz potrzeb praktyków prawa i działaczy związkowych. Najważniejszą publikacją w tej dziedzinie jest skrypt *Zbiorowe prawo*

pracy (wyd. C. H. Beck, 2008), napisany wspólnie z E. Wronikowską. Opracowanie to zawiera nie tylko usystematyzowany wykład zbiorowego prawa pracy, lecz także prezentację dorobku doktryny i judykatury tej części prawa pracy, która ciągle jest na drodze do stosownej emancypacji w systemie prawa.

W ocenie działalności dra P. Nowika nie można pominąć kierownia i uczestnictwa w programach badawczych (zwłaszcza w konsorcjach i sieciach badawczych), aktywnego udziału w krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych z licznymi referatami oraz wysiłku organizatorskiego w przygotowywaniu takich konferencji.

II. Ocena osiągnięć naukowych uzyskanych po doktoracie

Osiągnięciem naukowym dra Pawła Nowika, uzyskanym po doktoracie i wskazanym we wniosku habilitacyjnym, jest monografia pt. *Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy (Wydawnictwo KUL, Lublin 2016)*. Wybór tematu na monografię należy uznać za obiecujący dla nauki zbiorowego prawa pracy, ponieważ prowadzi on do rozważenia doktrynalnych założeń tej dziedziny prawa, znajdującej się w Polsce i na świecie ciągle w okresie kształtowania własnej pozycji w systemie prawa. Materiał badawczy stanowi dorobek doktryny prawnej polskiej i obcej oraz stosowne przepisy prawa polskiego i międzynarodowego, uzupełnione orzecznictwem sądowym – krajowym i międzynarodowym. Materiał ten został wykorzystany przez autora w rozprawie bardzo obszernie i rzetelnie. Dowodzi on dobrej znajomości przez niego piśmiennictwa prawniczego, zwłaszcza w zakresie polskiej nauki prawa pracy.

Główna hipoteza badawcza autora sprowadza się do uznania pojęcia *równowagi prawnej* za odpowiedni instrument teoretyczno-prawnej analizy instytucji zbiorowego prawa pracy. Zrozumiałą inspiracją dla tej hipotezy są bliskoznaczne pojęcia „równości prawnej” i „równorzędności” pracowników i pracodawców, będących kluczowymi podmiotami indywidualnego prawa pracy, zakorzenione w personalistycznej koncepcji pracy (s. 237). Słusznie przy tym zauważa autor już na początku rozważań terminologicznych (s. 17 i nast.), że pojęcie „równowaga prawna” należy do języka prawniczego, a nie prawnego. Być może właśnie dlatego

kładzie akcent na przydatność tego pojęcia w analizie badawczej prawa pracy, w mniejszym stopniu rozwijając jej przydatność jako dyrektywy regulacyjnej zbiorowego prawa pracy.

Kluczowe dla całej pracy są dystynkcje terminologiczne poczynione w pierwszym rozdziale pracy. Autor trafnie opiera je na stwierdzeniu, że pojęcia „równowaga prawna“ nie można utożsamiać z konstytucyjnym pojęciem „równość wobec prawa“ (s. 34 i nast). To drugie bowiem oznacza równe traktowanie obywateli w procesie stosowania prawa. Natomiast to pierwsze jest postulatem do kierowanym do ustawodawcy i do stron zbiorowego prawa pracy (partnerów społecznego dialogu pracy), polegającym na równoważeniu ich praw i interesów. Zważywszy na ich konfliktowy charakter (s. 43-42), inne, dalej idące rozumienie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy i w całym prawie pracy byłoby nie do przyjęcia. Na przeszkodzie stoją też liczne przypadki uprzywilejowania pracownika wobec pracodawcy ze względów ochronnych, (autor to jednak dostrzega – s. 39), a w zbiorowym prawie pracy – ze względu na niesymetryczność uprawnień pracodawcy do podejmowania akcji zbiorowych, w porównaniu ze związkami zawodowymi: brak możliwości wszczynania sporu zbiorowego i brak jasno uznanego prawa do lokautu w wielu krajowych systemach prawa pracy. Przekonująco zatem brzmi konkluzja terminologiczna sformułowana w Podsumowaniu pracy, że pojęcie „równowagi prawnej“ traktuje autor jako narzędzie oceny nie tyle skutków prawa, lecz stanu rozwiązań prawnych w dziedzinie zbiorowego prawa pracy. Trafnie dostrzega przy tym autor, że chodzi także o społeczne skutki zbiorowego prawa pracy, oceniane w kontekście akceptowanego powszechnie postulatu równoważenia pracy i kapitału (s. 239). Uzasadniony jest zatem pogląd autora o możliwości traktowania równości prawnej jako funkcji, a nawet (implicite) zasady zbiorowego prawa pracy (s. 93). Tak dobrze prowadzone rozważania terminologiczne nie doprowadziły jednak autora do jasnego zdefiniowania pojęcia „równowaga prawna w zbiorowym prawie pracy“

W poszukiwaniu uzasadnienia dla swojej koncepcji, dotyczącej roli równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy, sięga autor nie tylko do doktryny i przepisów prawa pracy, lecz także do Konstytucji, czerpiąc z niej uzasadnienie dla swojej

hipotezy. W ten sposób zaznacza słuszne podejście aksjologiczne do zbiorowego prawa pracy, rozpatrując je i szerzej – pracę człowieka - w kontekście dobra wspólnego, zasady pomocniczości, i sprawiedliwości oraz solidaryzmu społecznego. Rozważania te harmonizują z przewijającą się w różnych miejscach silną opcją autora na rzecz podmiotowej roli człowieka w procesie pracy, zakorzenionej w antropologii chrześcijańskiej.

Analizując problematykę równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy autor trafnie dostrzega rolę dialogu partnerów społecznych, którzy zwłaszcza poprzez rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy, a nawet słabsze formy partycypacji w zakładzie pracy, mogą istotnie wpływać na kształt prawa pracy, zwłaszcza zakładowego. Niejako „przy okazji” autor rozwija rozważania o konsultacjach zbiorowych, konsekwentnie używając określeń: „konsultacje słabe” i „konsultacje stanowcze (mocne)” (s. 168 i nast.), co nie wydaje się rozróżnieniem terminologicznym nie mającym uzasadnienia materialnego.

Zagadnienie równowagi prawnej nabiera szczególnego znaczenia w odniesieniu do zbiorowych sporów pracy. Autor zauważa całą złożoność uwarunkowań tego typu sporów, powodujących zderzenie dążeń ustawodawcy do narzucenia rygorów proceduralnych w prowadzeniu sporu zbiorowego (głównie w interesie publicznym, co autor słusznie zauważa – s. 241), z dążeniami stron sporu do autonomizacji swoich działań, zgodnie z ich interesami. Wywody zawarte w tym rozdziale są dociekliwe, ale pomijają ważną sprawę lokautu, pomimo iż w prawie międzynarodowym jest ustalona zasada równego prawa pracowników i pracodawców do prowadzenia akcji zbiorowych. Również w tym przypadku autor nie wypowiada się jednoznacznie czy i w jakim zakresie dyrektywa równowagi powinna mieć zastosowanie do zbiorowych sporów pracy.

Najważniejsza uwaga krytyczna, nasuwająca się wobec recenzowanej rozprawy, polega na braku pogłębionych (np. w osobnym rozdziale) rozważań o ograniczeniach na jakie napotyka urzeczywistnienie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy. Wynikają one przede wszystkim stąd, że w regulacji stosunków pracy ustawodawca sam takie ograniczenia narzuca (to autor

dostrzeżeniu), ale (co ważniejsze) nie może się ograniczać do wyważenia ochrony praw i interesów pracowników i pracodawcy, lecz musi także uwzględniać interes wspólny, na rzecz którego partnerzy społeczni muszą zaakceptować pewne ustępstwa ze swoich oczekiwań i żądań. Odnosi się to nie tylko do sporów zbiorowych lecz do wszystkich instytucji zbiorowego prawa pracy. Postulat równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy musi zatem uwzględniać szerokie spektrum interesów, których ono dotyczy oraz celów tego prawa, co ogranicza skuteczność instrumentarium, którym dysponuje pracodawca, a tym bardziej skuteczność regulacyjną metody układowej, stosowanej przez partnerów społecznych.

Należałoby też mocniej zaakcentować, iż pewne obszary spraw szczególnie trudno poddają się regulacjom prawnym, ustanowionym dla zapewnienia równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy. Chodzi zwłaszcza o to że spory zbiorowe, w przypadku ich poważnego zasięgu, żyją przede wszystkim dynamiką nadawaną im przez strony, nieskłonne do poddawania się rygorom narzucanym przez ustawę. Stąd się bierze sceptycyzm części doktryny co do regulowania sporów zbiorowych poprzez ustawę, skoro uczestnicy sporu mogą przepisy ominąć, bez ponoszenia konsekwencji prawnych, bo porozumienie do którego strony doszły bez stosowania prawa jest ostatecznie lepsze, aniżeli ewentualne stosowanie sankcji za naruszenia prawa przez strony sporu zbiorowego w czasie dochodzenia do tego porozumienia. Brak pogłębionego rozważenia tych kwestii jest zapewne przyczyną, dla której w konkluzji autor nie wypowiada się jasno, czy równowaga prawna w zbiorowym prawie pracy ma być tylko dyrektywą metodologiczną w badaniach nad tą dziedziną prawa, czy też sformułowaną w przepisach ogólnych tego prawa dyrektywą legislacyjną dla pracodawcy i partnerów społecznych, podobną do tych, które w art. 241.3 kodeksu pracy zostały zaadresowane do uczestników negocjacji układowych.

Ostatnia uwaga krytyczna polega na wrażeniu, że rozważania nad równowagą prawną prowadzone w odniesieniu do głównych instytucji zbiorowego prawa pracy przechodzą miejscami w zbyt szczegółową analizę samych tych instytucji, co zaciemnia rozważania nad głównym wątkiem rozprawy, czyli uzasadnieniem przydatności zastosowania reguły równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy.

Konkluzja

Recenzowana monografia dra Pawła Nowika *Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy* dotyczy tematu ważkiego doktrynalnie i została przeprowadzona na podstawie szerokich rozważań, obejmujących najważniejsze instytucje zbiorowego prawa pracy, z uwzględnieniem złożonych uwarunkowań prawnych i społecznych tej dziedziny prawa. Ten ostatni aspekt wskazuje przy tym na podejście autora do weryfikacji sformułowanej hipotezy badawczej i do całego prawa pracy przez pryzmat nie tylko kryteriów jurydycznych, lecz także aksjologicznych, które sprawiają, że prawo pracy także współcześnie powinno być oparte na paradygmacie ochrony pracowników, pomimo naporu argumentów rynkowych. Rozważania zawarte w monografii trudno uznać za wyczerpujące, ale zasługą autora jest podjęcie nowego zagadnienia badawczego, doniosłego dla fundamentalnych założeń zbiorowego prawa pracy. Można zatem uznać, że monografia dra Pawła Nowika stanowi znaczny wkład do rozwoju nauki prawa pracy. Ponadto, cała działalność naukowa dra Pawła Nowika jest skoncentrowana na istotnych zagadnieniach zbiorowego prawa pracy. Dr Paweł Nowik spełnia zatem ustawowe warunki do nadania mu stopnia doktora habilitowanego nauk prawnych.



Prof. Michał Seweryński

Uniwersytet Łódzki

Łódź, 9 sierpnia 2017