

Autoreferat

1. Imię i nazwisko: Monika Joanna Gładoch
2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe (artystyczne) z podaniem nazwy, miejsca i roku uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej:

1993-1997 studia na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, kierunek prawo

1997 egzamin magisterski złożony z wynikiem bardzo dobrym

2004 obrona rozprawy doktorskiej, na temat: „Formy prawne uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy w Polsce”; promotor w przewodzie doktorskim – dr hab. Grzegorz Goździewicz, prof. nadzw. UMK; recenzenci – prof. zw. dr hab. Ludwik Florek (UW), prof. zw. dr hab. Jerzy Wratny (PAN); uzyskanie na tej podstawie stopnia doktora nauk prawnych w dniu 16 listopada 2004 r.

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych (artystycznych):

Od 1 stycznia 1998 r. do 30 września 2005 r. pracownik naukowo-dydaktyczny UMK w Toruniu, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy, na stanowisku asystenta (od 1998 r.) i adiunkta (od 2004 r.).

Od 1 października 2006 r. pracownik naukowo-dydaktyczny UKSW w Warszawie, Wydział Prawa i Administracji, na stanowisku adiunkta.

4. Na podstawie 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. Nr 65, poz. 595 ze zm.) wskazanie osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej:

Przedstawiając osiągnięcie naukowe, po otrzymaniu stopnia doktora nauk prawnych, stanowiące znaczny wkład w rozwój prawa jako dyscypliny naukowej, pragnę przedstawić jednotematyczny cykl publikacji dotyczących dialogu społecznego w zbiorowym prawie pracy.

Jednotematyczny cykl publikacji stanowią:

I. **Monografia:**

1. Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2014, ss. 283.

II. **Komentarze:**

2. Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2007, ss. 165;
3. Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Rady pracowników po zmianach, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2011, ss. 219.
4. Komentarz do art. 238-241(30), [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 778-826.

III. **Rozdziały w pracach zbiorowych w języku polskim:**

5. Ekonomiczne i osobowe gwarancje efektywnego działania rad pracowników, [w:] Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy. Studia pod red. A. Sobczyka, Kraków 2008, s. 152-166;
6. Ograniczenia prawne w realizacji konstytucyjnej zasady dialogu społecznego, [w:] Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu. Praca zbiorowa, red. naukowa M. Seweryński i J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 105-113;
7. Partycypacja pracownicza w spółdzielni europejskiej, [w:] Spółdzielnia Europejska – szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie, Warszawa 2008, s. 49-69;
8. Partycypacja pracownicza w spółdzielni w perspektywie polskiej, [w:] Szkolenie ku demokracji. Informacja, konsultacja i uczestnictwo pracowników w przedsiębiorstwach na przykładzie spółdzielni, Kraków 2009, s. 8-14;
9. Prawo do pomocy eksperta w Polsce na tle porównawczym, [w:] Rola ekspertów w działalności rad pracowników, red. naukowa J. Wratny, Warszawa 2011, s. 41-50;
10. Prawne metody ograniczania konfliktów społecznych w zakładzie pracy na przykładzie wybranych przepisów, [w:] Inercja czy rozwój dialogu społecznego w Polsce. Generalia i detale, red. naukowa R. Wiśniowski, Lubin 2012, s. 103-112;
11. Prawo przedstawicielstwa pozazwiązkowego do informacji objętych ochroną danych osobowych, [w:] Ochrona danych osobowych objętych prawem pracy i prawem

ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian, red. naukowa T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 157-164.

**IV. Artykuły w języku polskim:**

12. Co dalej z reprezentacją pracowników?, „Dialog” nr 3/2012, s. 36-37;
13. Meandry dialogu w przedsiębiorstwach, „Dialog”, nr 2/2007, s. 9-12;
14. Meandry partycypacji pracowniczej w Polsce, „Dialog”, nr 2/2008, s. 8-16;
15. Porozumienia zakładowe (Betriebsvereinbarungen) w prawie niemieckim, „Zeszyty Prawnicze UKSW” nr 9.1/2009, s. 233-253;
16. Powoływanie przedstawicieli pracowników a negatywna wolność związkowa, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5/2007, s. 2-8;
17. Przedstawicielstwo pracowników w dobie rozwoju gospodarki globalnej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8/2009, s. 2-7;
18. Współzarządzanie i współodpowiedzialność: niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), „Dialog” nr 4/2006, s. 26-32;
19. Związki zawodowe w systemie przedstawicielstwa pracowników, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 9/2008, s. 19-25.

**V. Inne publikacje w języku polskim – analiza prawna:**

20. Nowy model zbiorowego prawa pracy. Propozycje zmian legislacyjnych w zakresie zakładowego dialogu partnerów społecznych, Warszawa 2011, (red. naukowa, współautor), ss. 48.

**Omówienie celów naukowych jednotematycznego cyklu opracowań naukowych poświęconego dialogowi społecznemu w zbiorowym prawie pracy**

DIALOG społeczny jest fundamentalną zasadą zbiorowego prawa pracy. Stanowi wytyczną legislacyjną oraz wskazówkę interpretacyjną w procesie tworzenia i stosowania zbiorowego prawa pracy. Dialog partnerów społecznych jest jednym z podstawowych celów, dla których istnieje zbiorowe prawo pracy. Bez względu na podejście do zbiorowych stosunków pracy i relacji partnerów społecznych - czy opierają się one na konflikcie, czy też na współpracy partnerów społecznych - dialog społeczny stanowi najważniejszą cechę współczesnego prawa pracy. Jest zjawiskiem, które nie tylko

nie da się powstrzymać, ale które podlega ciągłemu rozwojowi i zmianie. Temu zagadnieniu poświęcona została monografia: „Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy” (wyd. TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2014, ss. 283). Celem tego opracowania było ukazanie najważniejszych przejawów dialogu społecznego ze szczególnym uwzględnieniem relacji partnerów społecznych, istniejących na poziomie zakładu pracy. Dotyczą one przede wszystkim pracodawców i zakładowych organizacji związkowych, a także, choć w mniejszym stopniu, pozazwiązkowych przedstawicieli pracowników oraz pracodawcy. W polskich realiach dialog na poziomie branżowym odgrywa niewielką rolę i pełni funkcję uzupełniającą w stosunku do dialogu zakładowego. Dialog społeczny obejmuje również relacje partnerów społecznych na poziomie europejskim i ponadnarodowym – na tym gruncie upatruje się dalszego rozwoju nowych form współdziałania partnerów społecznych w stosunkach pracy.

Opracowanie dotyczy aspektów prawnych dialogu społecznego, choć sama problematyka dalece wykracza poza dziedzinę prawa i kształt relacji społecznych w zakładzie pracy. Powoływanie się na nauki pozaprawne ma za zadanie jedynie wzmocnić główną tezę: odejście od formuły współpracy i współdziałania partnerów społecznych nie jest możliwe, ponieważ dialog społeczny ma umocowanie konstytucyjne. Ponadto dialog społeczny istnieje bez względu na ramy prawne i stanowi immanentną cechę ustroju demokratycznego. Dialog jest powszechnie akceptowaną i szeroko stosowaną formą komunikacji społecznej, zajmującą w prawie pracy szczególną pozycję. Dzięki dialogowi w zbiorowym prawie pracy idea demokracji może być realizowana w zakładzie pracy, w którym decyzje dotyczące warunków zatrudnienia i płacy nie są już wyłączną domeną pracodawcy, lecz stają się udziałem przedstawicieli pracowników.

Praca ma charakter w dużej mierze teoretyczno-dogmatyczny, szczególnie w tej części, w której wyjaśniono pojęcie dialogu społecznego oraz funkcje i cele rokowań. Trzeba jednak pamiętać, że zbiorowe prawo pracy to przede wszystkim prawo w działaniu. Realizacja zasady dialogu społecznego niesie wiele problemów, wymagających dogłębnej analizy również z punktu widzenia stosowania prawa, dlatego też w pracy pojawia się wiele wątków dotyczących interpretacji obowiązujących przepisów. Ich analiza skłania do poszukiwania sposobu rozwiązywania spornych kwestii nie tylko w drodze wykładni prawa, ale również do formułowania postulatów dotyczących zmiany obowiązujących regulacji.

W monografii w szerokim zakresie odwołano się do niemieckiego ustawodawstwa oraz praktyki dialogu społecznego w tym kraju. Dorobek niemieckiej nauki prawa pracy, powstały na bazie wieloletnich doświadczeń funkcjonowania układów zbiorowych pracy oraz koncepcji współzarządzania (*Mitbestimmung*), był przydatny do analizy polskich rozwiązań prawnych. W pracy

stanowi on w dużej mierze walor poznawczy, będący elementem komparatystyki prawa, który okazał się pomocny w formułowaniu propozycji *de lege ferenda*.

Celem pracy była analiza stanu prawnego dotyczącego dialogu społecznego w naszym kraju. Z uwagi na specyfikę tego dialogu, który na poziomie zakładowym jest realizowany pomiędzy pracodawcą a przedstawicielstwem pracowników, należało rozważyć czy załoga jest należycie reprezentowana w zbiorowym prawie pracy. W tym aspekcie analizy wymagał nie tylko zakres uprawnień istniejących przedstawicielstw pracowników, lecz także ich wzajemna relacja oraz pozycja w stosunku do pracodawcy. W szczególności należało dokonać oceny podziału uprawnień różnych reprezentacji pracowników, a przede wszystkim zakładowej organizacji związkowej oraz rady pracowników. Przegląd uprawnień tych przedstawicielstw pozwolił zaprezentować szerszy pogląd o systemie reprezentacji pracowników w sprawach zbiorowych. Szczególną uwagę trzeba zwrócić na zakres oraz formy reprezentacji pracowników w niezwiązkowanych zakładach pracy, w których nie działają rady zakładowe i gdzie istotne decyzje dotyczące pracowników mogą być podejmowane przez pracodawcę z przedstawicielstwem wyłanianym *ad hoc*.

Dla dialogu partnerów społecznych kwestią kluczową jest ocena rezultatów rokowań, ze szczególnym uwzględnieniem treści układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień zbiorowych. Zakres przedmiotowy autonomicznych źródeł prawa pracy stanowi odzwierciedlenie wolności rokowań. Daje partnerom społecznym realną możliwość korzystania przez nich z przyznanej im przez państwo autonomii. Jednocześnie jest praktycznym przejawem prawa koalicji, które najpełniej wyraża się w możliwości tworzenia szczególnych źródeł prawa pracy, a dzięki temu dbałości o prawa i interesy swoich członków.

Dialog społeczny odbywa się na różnych poziomach, przy czym w naszym kraju dominuje ciągle współdziałanie partnerów społecznych w zakładzie pracy. Konieczne było zatem rozważenie znaczenia dialogu branżowego oraz jego pełniejszego zastosowania w zbiorowym prawie pracy. Ważnym problemem jest także sposób wykorzystywania w rodzimych firmach form partycypacji pracowniczej rozwijanej na gruncie prawa unijnego, które uzupełniają dialog pracodawcy ze związkami zawodowymi.

Opracowanie składa się z siedmiu rozdziałów, których treść można ująć w trzy główne bloki tematyczne:

1. zagadnienia wstępne służące wyjaśnieniu podstawowych pojęć użytych w pracy, ukazaniu genezy dialogu w zbiorowym prawie pracy oraz myśli społeczno-filozoficznej dialogu;
2. charakterystyka stron dialogu społecznego;
3. rozważania dotyczące przedmiotu, form – w tym poziomów dialogu społecznego oraz funkcji rokowań zbiorowych.

Genezy dialogu społecznego w prawie pracy upatruje się w relacjach zatrudnienia mających miejsce w obrębie średniowiecznych cechów. Jednak podstawy do rozwoju dialogu społecznego zaistniały wraz z przyznaniem wolności koalicji, co miało miejsce w drugiej połowie XIX wieku. Dopiero wraz z powstaniem związków zawodowych i organizacji pracodawców możliwe stało się zawieranie układów zbiorowych pracy – ich szczególny rozkwit nastąpił w okresie dwudziestolecia międzywojennego. Dla rozwoju teorii i praktyki dialogu społecznego w naszym kraju kluczowe znaczenie miała ustawa z 14 czerwca 1937 r. o układach zbiorowych pracy, przyznająca układom zbiorowym pracy walor źródła prawa pracy. W okresie powojennym zakładowe układy zbiorowe pracy zanikły na kilkadziesiąt lat, natomiast układy branżowe były zawierane z udziałem i pod nadzorem państwa. Powrót do koncepcji dialogu społecznego nastąpił dopiero w latach 90. ubiegłego wieku i był związany z uchwaleniem trzech ustaw dotyczących związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz rozwiązywania sporów zbiorowych. Kolejnym krokiem było uchwalenie zmian do kodeksu pracy, na mocy których przywrócono wolność układową (ustawa z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. 1994 Nr 113, poz. 547). W następstwie integracji Polski z Unią Europejską dialog społeczny uległ dalszemu rozwojowi, przede wszystkim za sprawą nowych regulacji z zakresu partycypacji pracowniczej w zarządzaniu.

Dialog społeczny może być wspierany w drodze przepisów zobowiązujących pracodawcę do współdziałania z reprezentacją pracowników. Z uwagi na cel i funkcje dialogu społecznego musi się on odbywać według określonych reguł, które nie pozwalają dyskredytować jakiegokolwiek uczestnika rokowań, dlatego tak ważne jest prawne usankcjonowanie praw i obowiązków partnerów społecznych, co znajduje wyraz w konstytucji. Obecnie ustrojowe podstawy działania partnerów społecznych wynikają z art. 20 oraz 59 Konstytucji RP. Zgodnie z art. 20 społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Z kolei art. 59 ust. 2 stanowi, że związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Aktywność legislacyjna państwa jest niezbędna do ożywienia lub też usprawnienia dialogu społecznego przede wszystkim na poziomie zakładowym. W praktyce funkcjonowania zakładu pracy występuje wiele sytuacji konfliktowych, które oddziałują na relacje partnerów społecznych. Zadanie ustawodawcy powinno zatem polegać na stworzeniu takich procedur, dzięki którym możliwe będzie osiągnięcie przez strony koniecznego kompromisu.

Partnerami dialogu społecznego są z jednej strony pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe lub inne przedstawicielstwa oraz pracodawcy lub organizacje pracodawców. Uczestnictwo

w dialogu społecznym wiąże się z koniecznością posiadania przez te podmioty określonych cech. Najważniejszym atrybutem partnerów społecznych jest możliwość reprezentacji interesów oraz ochrona praw odpowiednio pracowników i pracodawców, co stanowi jednocześnie cel funkcjonowania partnerów społecznych w zbiorowym prawie pracy. Niezależność i samorządność są kolejnymi cechami kształtującymi autonomię podmiotów zbiorowego prawa pracy. Cecha niezależności odnosi się przede wszystkim do partnerów społecznych wobec siebie. Nieingerowanie w sprawy strony przeciwnej pozwala na prowadzenie odpowiedzialnego i uczciwego dialogu.

Szczególną, a jednocześnie odrębną rolę w dialogu społecznym odgrywa państwo. Staje się ono nierzadko filarem dialogu trójstronnego, odbywającego się w ramach Trójstronnej Komisji. Jednak państwo nie może być uznane za partnera społecznego, ponieważ realizuje cele publiczne o charakterze ogólnym, a przede wszystkim tworzy powszechnie obowiązujące normy prawa pracy. Państwo w dialogu ma za zadanie odgrywać rolę arbitra pomiędzy partnerami społecznymi, dbając o właściwy poziom uprawnień pracowników.

Założę w dialogu społecznym reprezentują przede wszystkim związki zawodowe, które z powodu przyznanych im kompetencji, a także ugruntowanej tradycji pełnią rolę najważniejszego organu przedstawicielskiego pracowników. Związki zawodowe mają również monopol na reprezentację pracowników na poziomie ponadzakładowym, krajowym, a niekiedy międzynarodowym. W zbiorowych stosunkach pracy występują wprawdzie inni przedstawiciele pracowników, m.in. rada pracowników i przedstawiciele wybierani *ad hoc*, jednak ich kompetencje ograniczają się albo do najniższych form dialogu (tak jak w przypadku rady pracowników), albo zakres spraw podlegających współdecydowaniu z pracodawcą jest bardzo wąski i dotyczy konkretnej kwestii (przedstawiciele *ad hoc*). Obecnie poważnym problemem związanym z reprezentacją pracowników w dialogu z pracodawcą jest podział kompetencji pomiędzy zakładowe organizacje związkowe a rady pracowników. W wielu kwestiach uprawnienia tych podmiotów pokrywają się (najczęściej w zakresie spraw osobowych), co sprawia, że dialog społeczny staje się niekiedy instytucją nadto komplikującą relacje zachodzące w zakładzie pracy i w tym sensie traktowaną przez pracodawcę jako „zło konieczne”.

Dialog w zbiorowym prawie pracy jest pojęciem szerokim, ponieważ dotyczy w zasadzie wszelkich form współpracy i współdziałania partnerów społecznych. Obejmuje on także partycypację pracowniczą w zarządzaniu, która może przybierać formy aktywne, polegające na współdecydowaniu przedstawicieli pracowników z pracodawcą, lub formy pasywne – jako najistotniejsze należy tu wskazać prawo do informacji i konsultacji. Dialog wymaga jednak przynajmniej konsultacji, choćby ograniczonej do poznania opinii przedstawicieli pracowników. Sama informacja stanowi bowiem wyłącznie punkt wyjścia do rozpoczęcia rokowań. Są one wieloetapowym procesem, często

kończącym się zawarciem układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego. To dlatego rokowania najlepiej wyrażają ideę dialogu społecznego. Z tego powodu funkcje rokowań zbiorowych można odnieść szerzej do funkcji samego dialogu społecznego, jeśli uwzględni się fakt, że rokowania obejmują także efekty dialogu społecznego w postaci szczególnych źródeł prawa pracy. Do funkcji rokowań zaliczono: funkcję gwarancji pokoju społecznego, funkcję ochronną i funkcję rozdzielczą, funkcję porządkującą, funkcję partycypacyjną, funkcję przeciwdziałania kryzysowi pracodawcy, funkcję nawiązywania dialogu i demokracji oraz funkcję decentralizacji procesu normotwórczego.

Różne są cele i funkcje rokowań lub szerzej dialogu społecznego, jednak jego najważniejszą wartością jest tworzenie szczególnych źródeł prawa pracy, kształtujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W drodze dialogu ustalane są standardy zatrudnienia u danego pracodawcy uwzględniające specyfikę konkretnego zakładu pracy. Dzięki temu zbiorowe prawo pracy pełni funkcję służebną w stosunku do indywidualnego prawa pracy. Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy ma zatem do spełnienia określony cel, związany z autonomiczną pozycją partnerów społecznych wobec państwa. Prawo partnerów społecznych do tworzenia norm prawa pracy realizuje się w ramach standardów ustalonych przez ustawodawcę, co oznacza, że przepisy powszechnie obowiązujące tworzą minimum, od którego podmioty zbiorowego prawa pracy nie mogą odstąpić w sposób niekorzystny dla pracowników. Jedynie w ściśle określonych sprawach, najczęściej dotyczących czasu pracy, partnerzy społeczni mogą zdecydować o mniej korzystnych regulacjach niż przepisy obowiązujące w stosunku do ogółu zatrudnionych. Analizując przedmiot dialogu społecznego, można dojść do wniosku, że w dużej mierze zależy on od woli partnerów społecznych, którzy sami określają zakres spraw podlegających ich wspólnemu uzgodnieniu. Jednak strony dialogu zostały w istotny sposób ograniczone w możliwości negocjowania warunków pracy i płacy, ponieważ znaczny obszar zagadnień został już uregulowany w drodze ustaw, niepozostawiających zbyt wiele miejsca na negocjowanie układów zbiorowych pracy. Przyczyny niewielkiej liczby rokowań zbiorowych nie są więc wyłącznie następstwem niskiego poziomu reprezentacji pracowników, lecz również braku przestrzeni negocjacyjnej.

Efekty dialogu społecznego w postaci układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych podlegają wykładni prawnej dokonywanej przez sądy. Judykatura przede wszystkim określa zasady dotyczące granic swobody negocjacyjnej dla partnerów społecznych. Dokonuje również oceny roszczeń pracowniczych wynikających ze źródeł autonomicznych z punktu widzenia klauzuli generalnej dotyczącej społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Zdarza się, że w sposób następczy wpływa na wzajemne uzgodnienia partnerów społecznych, odmawiając zbyt wygórowanych świadczeń na rzecz pracowników.



Najważniejszym rezultatem dialogu społecznego realizowanego w drodze rokowań są układy zbiorowe pracy oraz porozumienia zbiorowe. Wprawdzie pierwszoplanową rolę powinny odgrywać układy zbiorowe pracy, które są postrzegane w teorii prawa jako najbardziej dojrzały efekt dialogu społecznego, jednak ustawodawca uznał, że oba typy porozumień zbiorowych należy traktować w sposób równorzędny. Powoduje to daleko idące konsekwencje prawne. Polski ustrój pracy charakteryzuje wielość porozumień zbiorowych, zarówno nazwanych, jak i nienazwanych. Ocena ich charakteru prawnego budzi coraz większe wątpliwości i raczej trudno przyjąć, aby różnorodność porozumień zbiorowych była zaletą stosunków pracy. Innym zjawiskiem charakterystycznym dla dialogu społecznego jest wzrost znaczenia regulaminów w prawie pracy jako nowej, a jednocześnie mniej sformalizowanej formy negocjacji prowadzonej przez partnerów społecznych. W konsekwencji regulaminy, a w szczególności regulamin wynagradzania, coraz powszechniej pełnią funkcję zastępującą układy zbiorowe pracy i tym samym prowadzą do wypierania układów zbiorowych. Dlatego też dialog społeczny w naszym kraju nie rozwija się w kierunku pierwotnie wytyczonym przez ustawodawcę, a coraz większe znaczenie zyskują nienazwane porozumienia zbiorowe oraz regulaminy.

Dialog społeczny ma charakter niezwykle różnorodny, uzależniony od poziomu, na jakim się toczy – czy jest to dialog zakładowy, branżowy, krajowy, europejski, czy międzynarodowy. Specyfika dialogu może być również wynikiem charakteru zakładu pracy, w którym jest on prowadzony. Bardziej ograniczone możliwości rokowań istnieją w tzw. sferze publicznej. Zgodnie z art. 238 § 3 k.p. układu nie zawiera się dla: 1. członków korpusu służby cywilnej, 2. pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania, 3. pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w: a) urzędach marszałkowskich, b) starostwach powiatowych, c) urzędach gminy, d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego, e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz 4. sędziów i prokuratorów. Zakres negocjacji dla wymienionych grup pracowników jest w istotny sposób ograniczony w następstwie zawłaszczenia przez władze państwowe lub samorządowe uprawnień decyzyjnych dotyczących kształtowania warunków pracy i płacy. Przyjęcie modelu społecznej gospodarki rynkowej, której filarem jest dialog i współpraca partnerów społecznych, niesie ze sobą określone konsekwencje prawne. Pozbawienie partnerów społecznych prawa do rokowań zbiorowych może być co najwyżej ograniczone i powinno znaleźć poważne uzasadnienie wykraczające poza przesłanki pragmatyczne dotyczące polityki finansowej państwa. Tym bardziej, że art. 238 § 3 k.p. budzi poważne wątpliwości odnośnie zgodności z regulacjami konwencji MOP nr 151 z 1978 r. dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej.

Szczególny charakter ma dialog społeczny prowadzony u pracodawców stosujących nowe formy zatrudnienia, takie jak telepraca lub praca tymczasowa. Pracownicy mają tam nierzadko problem z wyłonieniem swojej reprezentacji, a nawet ustaleniem drugiej strony rokowań, tak jak w przypadku pracowników tymczasowych – czy jest nią pracodawca użytkownik, czy raczej agencja pracy tymczasowej, a może oba podmioty.

W dobie globalizacji powstają nowe formy dialogu partnerów społecznych obejmujące światowe koncerny. Co ciekawe, często są one tworzone z inicjatywy samych partnerów społecznych, bez potrzeby ingerencji ustawodawcy, tak jak w przypadku światowych rad zakładowych, a także przy tworzeniu ponadnarodowych układów ramowych. Także dyrektywy Unii Europejskiej dotyczące partycypacji pracowniczej na poziomie transeuropejskim były często jedynie odpowiedzią na istniejącą już praktykę prowadzenia dialogu w firmach. Dialog europejski przebiega również w formie rokowań europejskich partnerów społecznych zawierających porozumienia ramowe lub porozumienia w obrębie tzw. dialogu sektorowego, związanego z daną branżą.

Podsumowując powyższe rozważania, należy podkreślić, że dialog społeczny stanowi niepodważalną wartość dla zbiorowego prawa pracy. Podlega ciągłemu rozwojowi, a to oznacza, że obecnie nie można już odejść od formuły współpracy i współdziałania partnerów społecznych, podobnie jak nie można jednoznacznie ocenić, w jakim kierunku dialog ten będzie ewoluował.

Analiza systemu przedstawicielstwa pracowników prowadzi w przeważającej mierze do krytycznych wniosków. Na wstępie należy zwrócić uwagę na brak właściwej reprezentacji załogi u pracodawców, u których nie działają zakładowe organizacje związkowe. Popularność wyboru rad pracowników wśród załogi jest niewielka, a zakres ich uprawnień służących dialogowi społecznemu - niezbyt szeroki. Pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników stanowią również reprezentanci wybierani *ad hoc* w celu uregulowania konkretnej sprawy z pracodawcą - sposób wyboru oraz niezapewnienie im ochrony przed utratą zatrudnienia są powszechnie krytykowane w nauce prawa pracy. Pracownicy nieuzwiązkowionych zakładów pracy nie mogą liczyć na wsparcie swoich reprezentantów na poziomie branżowym, gdzie dialog społeczny zanika. Innym poważnym mankamentem jest brak jednoznacznego podziału kompetencji pomiędzy zakładowe organizacje związkowe i innych przedstawicieli pracowników, co może prowadzić do niepotrzebnej antynomii pomiędzy nimi, a ponadto utrudniać podejmowanie decyzji zarządczych przez pracodawcę. Dla polskiego ustroju pracy problemem wymagającym najpilniejszego rozwiązania jest stworzenie spójnego systemu przedstawicielstwa pracowników, bez którego realizacja zasady dialogu społecznego, szczególnie w nieuzwiązkowionych zakładach pracy, będzie trudna do urzeczywistnienia.

W celu rozwoju konstytucyjnej zasady dialogu społecznego konieczne jest poszerzenie pola negocyjacyjnego dla rokowań partnerów społecznych. Wymaga to jednak zaufania państwa do stron dialogu autonomicznego oraz zmiany podejścia do relacji podmiotów zbiorowego prawa pracy. Potrzebne jest również wzmocnienie układów zbiorowych pracy - z jednej strony poprzez określenie ich szczególnej pozycji wobec innych porozumień zbiorowych, z drugiej - poprzez odformalizowanie przepisów dotyczących zawierania i rejestrowania układów zbiorowych. Obowiązująca praktyka mnożenia („dyfuzji”) porozumień zbiorowych powoduje stan niepewności co do uprawnień z nich wynikających. Coraz trudniej określić charakter prawny porozumień nieopartych wprost na ustawie, co może rodzić problemy w egzekwowaniu praw przyznanych pracownikom. Istotny kłopot stanowi brak regulacji w zakresie trybu ich wypowiedzania lub zmiany, a możliwość stosowania *per analogiam* przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy budzi poważne wątpliwości. Ten stan niepewności pogłębia zmieniające się stanowisko judykatury nie będącej przekonaną, które przepisy działu XI Kodeksu pracy mogą mieć zastosowanie do porozumień zbiorowych.

Dialog społeczny obejmuje również pracodawców korzystających z nowych form zatrudnienia, co rodzi problemy w jego realizacji. Niezbędna wydaje się w szczególności ingerencja ustawodawcy dotycząca statusu pracownika tymczasowego, agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika w zbiorowym prawie pracy. Z uwagi na rozwój pozapracowniczych form zatrudnienia warto rozważyć przyznanie prawa koalicji również innym zatrudnionym, pozostającym w ekonomicznej zależności od podmiotu zatrudniającego, na co zwraca uwagę Międzynarodowa Organizacja Pracy.

Poza wskazaną monografią zagadnieniu dialogu społecznego w zbiorowym prawie pracy poświęcony został cykl artykułów i komentarzy opublikowanych w latach 2007-2014, stanowiących uzupełnienie i poszerzenie problematyki badawczej. Wśród nich wymienić należy komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, który dotyczy analizy statusu prawnego oraz kompetencji rady pracowników będącej pozazwiązkowym organem załogi (wyd. TNOiK, „Dom Organizatora”, Toruń wyd. I 2007, ss. 165; wyd. II 2011, ss. 219). Wybrane problemy związane z funkcjonowaniem rad pracowników zostały przedstawione również w kilku artykułach naukowych: „Ekonomiczne i osobowe gwarancje efektywnego działania rad pracowników”, [w:] „Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy”. Studia pod red. A. Sobczyka, Kraków 2008, s. 152-166; „Prawo do pomocy eksperta w Polsce na tle porównawczym”, [w:] „Rola ekspertów w działalności rad pracowników”, red. naukowa J. Wratny, Warszawa 2011, s. 41-50; „Meandry partycypacji pracowniczej w Polsce”, „Dialog”, nr 2/2008, s. 9-12; „Powoływanie przedstawicieli pracowników a negatywna wolność związkowa”, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5/2007, s. 2-8; „Partycypacja pracownicza w spółdzielni

w perspektywie polskiej”, [w:] „Szkolenie ku demokracji. Informacja, konsultacja i uczestnictwo pracowników w przedsiębiorstwach na przykładzie spółdzielni”, Kraków 2009, s. 8-14; „Prawo przedstawicielstwa pozazwiązkowego do informacji objętych ochroną danych osobowych”, [w:] „Ochrona danych osobowych objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian”, red. naukowa T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 157-164.

W wymienionych publikacjach zwrócono uwagę na potrzebę uporządkowania systemu reprezentacji pracowników, których kompetencje nierzadko są tożsame, co nie służy dobru pracowników i poddaje w wątpliwość sens współdziałania pracodawcy z reprezentacją załogi. Rady pracowników nie odgrywają istotnej roli w zbiorowym prawie pracy z uwagi na niewielką skalę ich występowania, jak również ograniczenie ich uprawnień partycypacyjnych do form tzw. słabych (pasywnych).

Na temat partycypacji pracowniczej na poziomie ponadnarodowym pisałam w artykułach: „Partycypacja pracownicza w spółdzielni europejskiej”, [w:] Spółdzielnia Europejska – szansa integracji i rozwoju spółdzielczości w Europie, Warszawa 2008, s. 49-69 oraz „Przedstawicielstwo pracowników w dobie rozwoju gospodarki globalnej”, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8/2009, s. 2-7. Z ramienia polskich pracowników w partycypacji na poziomie transnarodowym biorą udział przede wszystkim przedstawiciele delegowani przez związki zawodowe, co wynika z zaangażowania głównych central związkowych w rozwój dialogu na poziomie ponadnarodowym i współpracy w ramach europejskich struktur związkowych.

Problematyce partycypacji pracowniczej poświęciłam także dwa artykuły o charakterze porównawczym, dotyczące niemieckiej koncepcji współzarządzania (*Mitbestimmung*), będącej najważniejszą formą dialogu w tamtejszych przedsiębiorstwach. Do publikacji należy zaliczyć dwa opracowania: „Współzarządzanie i współodpowiedzialność: niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (*Mitbestimmung*)”, „Dialog” nr 4/2006, s. 26-32, oraz „Porozumienia zakładowe (*Betriebsvereinbarungen*) w prawie niemieckim”, „Zeszyty Prawnicze UKSW” nr 9.1/2009, s. 233-253. Stanowiły one istotny wkład w rozważania na temat możliwych dróg rozwoju dialogu społecznego w polskich przedsiębiorstwach. Na uwagę zasługuje w szczególności drugi artykuł traktujący o porozumieniach zbiorowych zawieranych przez rady zakładowe, będących jednym z kluczowych przejawów partycypacji w firmach niemieckich.

Szereg opublikowanych przeze mnie artykułów dotyczących dialogu społecznego ma charakter bardziej ogólny, odnoszący się do problemu reprezentacji pracowników w zbiorowym prawie pracy oraz uprawnień organów przedstawicielskich. Można tu wskazać opracowania opublikowane w piśmie „Dialog”: „Co dalej z reprezentacją pracowników?”, nr 3/2012, s. 36-37 oraz „Meandry dialogu w przedsiębiorstwach”, „Dialog”, nr 2/2007, s. 9-12 jak również artykuł zamieszczony

w „Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym” pt. „Związki zawodowe w systemie przedstawicielstwa pracowników”, nr 9/2008, s. 19-25. Przepisy odnoszące się do układów zbiorowych pracy poddałam szczegółowej analizie w komentarzu do rozdziału XI Kodeksu pracy: „Układy zbiorowe pracy” (Komentarz pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2014, s. 778-826). O trudnościach praktycznych w realizacji zasady dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy pisałam w dwóch artykułach pt.: „Ograniczenia prawne w realizacji konstytucyjnej zasady dialogu społecznego”, [w:] „Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu”, praca zbiorowa, red. naukowa M. Seweryński i J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 105-113 oraz „Prawne metody ograniczania konfliktów społecznych w zakładzie pracy na przykładzie wybranych przepisów”, [w:] „Inercja czy rozwój dialogu społecznego w Polsce. Generalia i detale”, red. naukowa R. Wiszniewski, Lublin 2012, s. 103-112. Na uwagę zasługuje również opracowanie przygotowane wspólnie z ekspertami organizacji Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, w którym zgłoszone zostały postulaty zmian prawa pracy służące usprawnieniu dialogu społecznego w firmach („Nowy model zbiorowego prawa pracy. Propozycje zmian legislacyjnych w zakresie zakładowego dialogu partnerów społecznych”, Warszawa 2011, ss. 48). Wymienione publikacje zawierają wiele praktycznych wątków dotyczących stosowania przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy. Wskazałam w nich na najistotniejsze problemy związane z organizowaniem sporów zbiorowych, reprezentacją związkową oraz niezależnością zakładowych organizacji związkowych w stosunku do pracodawcy. W kilku opracowaniach zamieszczonych w piśmie „Dialog” zwróciłam uwagę na brak jasnej wizji ustawodawcy odnoszącej się do systemu reprezentacji pracowników.

#### Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

- a) autorstwo opracowań naukowych dotyczących uprawnień kontrolnych pracodawcy

Do publikacji z tego zakresu należą dwa artykuły: „Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 4/2006, s. 18-23 oraz „Kontrola pracownika ze względu na stosowanie środków odurzających lub substancji psychotropowych”, [w:] „Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne”, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 139-151.

- b) publikacje dotyczące statusu prawnego członków zarządu

Na ten temat opublikowałam dwa opracowania, w których wyjaśniłam główne problemy związane z pracowniczym zatrudnieniem członków zarządu – artykuł pt. „Zatrudnienie członków zarządu

spółek kapitałowych a funkcja ochronna prawa pracy”, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 5/2010, s. 8-16 oraz komentarz do uchwały SN z dnia 7 grudnia 2012 r., II P2P 3/12, dotyczący obowiązku konsultacji z zakładową organizacją związkową wypowiedzenia umowy o pracę z prezesem zarządu spółdzielni (Rocznik Orzecznictwa i Piśmiennictwa z Zakresu Prawa Spółdzielczego, tom IV, Sopot 2014, s. 77-90).

c) publikacje dotyczące zjawiska anomii pracowniczej w stosunkach pracy

Anomia pracownicza jest pojęciem używanym w psychologii pracy, oznaczającym formę nadużyć dokonywanych przez pracowników, związanych z brakiem dbałości o dobro zakładu pracy. Temu zagadnieniu poświęciłam fragment rozdziału: „Ramy prawne zjawiska anomii pracowniczej” w monografii D. Ambroziaka oraz M. Maj: „Oszustwa i nieuczciwość w organizacjach. Problem anomii pracowniczej – diagnoza, kontrola i przeciwdziałanie”, Warszawa 2013, s. 52-61, jak również rozdział zamieszczony w raporcie Pracodawców RP na temat: „Anomia pracownicza w Polsce 2012. Skala oszustw i kradzieży w firmach, Warszawa 2011, s. 21-25, „Prawo a anomia pracownicza” oraz artykuł napisany wspólnie z M. Majem: „Anomia pracownicza - uwarunkowania społeczne i konsekwencje prawne”, „Dialog” nr 1/2013, s. 48-52.

d) publikacje z zakresu ubezpieczeń społecznych

Problematyki ubezpieczeń społecznych dotyczy artykuł pt. „Wydłużenie wielu emerytalnego z perspektywy rynku pracy” (w:) „Z zagadnień zabezpieczenia społecznego”, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego”, nr 4/2012, s. 55-61 oraz glosa do wyroku SN z dnia 10 września 2013 r., I UK 74/13 w sprawie oskładkowania bonów żywnościowych dla pracowników, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8/2014, s. 38-41.

e) publikacje dotyczące wybranych zagadnień indywidualnego prawa pracy

W tym zakresie chciałabym zwrócić uwagę na artykuł o charakterze prawno-historycznym: „Ewolucja ustawodawstwa dotyczącego zatrudniania dzieci i młodocianych w latach 1802-1939”, [w:] „W trosce o rodzinę. Księga pamiątkowa ku czci Profesor Wandy Stojanowskiej”, Warszawa 2008, s. 117-135 oraz publikację na temat „Oczekiwań zmian ustawodawstwa w zakresie statusu prawnego małych pracodawców – uwagi z perspektywy organizacji pracodawców”, która została opublikowana w pracy zbiorowej pod red. G. Goździewicz „Stosunki pracy u małych pracodawców”, Warszawa 2013, s. 362-375. Wybrane problemy indywidualnych stosunków pracy analizuję w komentarzu do Kodeksu pracy pod red. A. Sobczyka – analiza art. 114-123 (dotyczących odpowiedzialności porządkowej

pracowników) oraz art. 242-261 (traktujący o komisji pojednawczej). Na druk oczekuje fragment komentarza do rozdziału VI Kodeksu pracy dotyczącego czasu pracy, pod red. K. W. Barana.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Mac CM', with a decorative flourish extending to the right.

## Udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych

### Krajowe konferencje naukowe:

1. „Kontrola pracownika – możliwości i dylematy prawne”, Łódź 3-4.04.2008 r., Uniwersytet Łódzki,  
tytuł wygłoszonego referatu: „Kontrola pracownika ze względu na stosowanie środków odurzających lub substancji psychotropowych”;
2. „Informowanie i konsultacja pracowników w prawie polskim – w drugą rocznicę uchwalenia ustawy”, Kraków 9-10.5.2008 r., Uniwersytet Jagielloński,  
tytuł wygłoszonego referatu: „Ekonomiczne i osobowe gwarancje efektywnego działania rad pracowników”;
3. „Ochrona danych osobowych w prawie pracy i w prawie ubezpieczeń społecznych – stan obecny i perspektywy zmian”, Warszawa 14.04.2011 r., Akademia Leona Koźmińskiego,  
tytuł wygłoszonego referatu: „Prawo przedstawicielstwa pozazwiązkowego do informacji objętych ochroną danych osobowych”;
4. „W 30-lecie encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens*”, Warszawa 9.05.2011 r., UKSW w Warszawie,  
tytuł wygłoszonego referatu: „Znaczenie dialogu społecznego w nauczaniu Jana Pawła II ze szczególnym uwzględnieniem encykliki *Laborem exercens*”;
5. „Stosunki pracy u małych pracodawców”, Zamość 27-29.06.2012 r., UMK w Toruniu,  
tytuł wygłoszonego referatu: „Oczekiwania zmian ustawodawstwa w zakresie statusu prawnego małych pracodawców – uwagi z perspektywy organizacji pracodawców”;
6. „Ochrona szpitali w sporach zbiorowych”, Warszawa 5.10.2012 r., Centrum Promocji Informatyki,  
tytuł wygłoszonego wykładu: „Spory zbiorowe oraz Orzecznictwo w zakresie sporów zbiorowych”;
7. „Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy”, Warszawa 22.10.2013 r., Akademia Leona Koźmińskiego,  
tytuł wygłoszonego referatu: „Obowiązek lojalności pracownika a problem anomii w stosunkach pracy”.



#### Międzynarodowe konferencje naukowe:

1. Międzynarodowa konferencja na temat możliwości wdrażania Europejskiego Porozumienia dotyczącego włączających rynków pracy, Warszawa 19 kwietnia 2012, organizator: NSZZ „Solidarność” – uczestnictwo w panelu dyskusyjnym;
2. „Związki zawodowe – stan obecny i perspektywy na przyszłość”, Warszawa 13-14.06.2014 r., Uczelnia Łazarskiego, tytuł wygłoszonego referatu: „Współpraca związków zawodowych z pracodawcami na szczeblu zakładu pracy”.

#### Seminaria naukowe organizowane przez CPS „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego w Warszawie

– udział w panelu dyskusyjnym

1. „Elastyczne formy zatrudnienia – wybór czy przymus ekonomiczny?”, Warszawa 28.09.2012r.;
2. „Flexicurity: rynek pracy, prawo pracy i dialog społeczny”, Warszawa 17.12.2012 r.;
3. „Uelastycznienie czasu pracy w Polsce. Ile pracy w pracy?”, Warszawa 19.02.2013 r.;
4. „Wykluczeni? Oburzeni? Inni? Aktywność na rynku pracy osób w szczególnej sytuacji”, Warszawa 23.05.2013 r.;
5. „Dialog damsko-męski na rynku pracy”, Warszawa 25.03.2013 r.

#### Seminarium naukowe zorganizowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych:

1. Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 19.10.2011 r. – udział w panelu dyskusyjnym;
2. Czynniki czasu w nowej ekonomii. W jakim kierunku zmierzamy?, Warszawa 18.10.2013 r. – udział w panelu dyskusyjnym.

#### Seminaria organizowane przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej – przygotowanie

merytoryczne seminarium oraz prowadzenie panelu

1. Konieczne zmiany w ustawie o związkach zawodowych, Warszawa 9.12.2009 r.;
2. Reprezentatywność związków zawodowych jest potrzebą chwili, Warszawa 3.03.2011 r.;
3. Co hamuje rozwój telepracy?, Warszawa 13.10.2011 r.;
4. Czy umowy terminowe są rzeczywiście elementem flexicurity?, Warszawa 8.12.2011 r.;
5. Czas na zmiany w regulacjach dotyczących czasu pracy, Warszawa 7.02.2012 r.;
6. Nadużywanie zwolnień chorobowych to prawdziwa piąga w przedsiębiorstwach, Warszawa 1.06.2012 r.,

7. Anomia pracownicza to problem społeczny, Warszawa 7.09.2012 r.;
8. Społeczna inspekcja pracy – konieczność czy relikw przeszłości?, Warszawa 11.07.2013 r.;
9. To kompetencje, a nie tylko wykształcenie, będą decydowały o przyszłej pracy, Warszawa 18.07.2013 r.

Inne:

1. „Informacja, konsultacja i partycypacja pracowników w przedsiębiorstwach na przykładzie spółdzielni”, Kraków 23-24.03.2009 r., Agencja Rozwoju i Promocji Spółdzielczości – udział w panelu dyskusyjnym;
2. I Ogólnopolski Kongres Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego: „Od fiskalizmu i konfliktu do współpracy”, Wrocław 3.06.2011 r., Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego we Wrocławiu - prowadzenie panelu na temat: „Dobre praktyki rozwiązywania konfliktów społecznych”;
3. „Praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy” – Konferencja w 30-tą rocznicę encykliki Jana Pawła II „Laborem exercens”, Wałbrzych 9.09.2011 r., Instytut Jana Pawła II w Wałbrzychu - udział w panelu dyskusyjnym;
4. „Elastyczny rynek pracy: receptą na kryzys i wzrastające bezrobocie?” XIII Forum Gospodarcze Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Tarnów 26.04.2013 r., Tarnowska Agencja Rozwoju Regionalnego - udział w panelu dyskusyjnym.