

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
Wydział Prawa i Administracji  
ul. Władysława Bojarskiego 3, 87-100 Toruń  
tel. 566114122  
(1981)

Wpi. 8.05.2023r.  
MR

Białystok, 4.05.2023r.

9.05.2023

**Dr hab. Iwona Sierocka, prof. UWB**

Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Uniwersytet w Białymstoku

## **Recenzja rozprawy doktorskiej Pana mgr. Piotra Pieczonka**

### **pt. „Umowa społeczna na poziomie zakładu pracy”**

#### **1. Uwagi ogólne**

Celem recenzji jest ustalenie, czy rozprawa doktorska Pana mgr. Piotra Pieczonka spełnia wymogi określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1789). Zgodnie z treścią tego przepisu . Rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne, oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.

#### **2. Ocena wyboru tematu rozprawy**

Przedłożona do oceny rozprawa doktorska Pana mgr. Piotra Pieczonka podejmuje istotną zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia problematykę paktów socjalnych. Zagadnienia związane z porozumieniami zawieranymi przez podmioty reprezentujące stronę pracowniczą i pracodawczą od dłuższego czasu, zwłaszcza po nowelizacji kodeksu pracy w 1996 r. oraz wejściu w życie Konstytucji RP z 1997 r., są przedmiotem analiz doktryny i judykatury. Dotychczas w rozważaniach teoretycznych, a także w orzecznictwie koncentrowano się na układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach zbiorowych o charakterze normatywnym. W praktyce istotną rolę w kształtowaniu statusu prawnego pracowników, zwłaszcza restrukturyzowanych przedsiębiorstw, odgrywają także

porozumienia zawierane na poziomie zakładu pracy niespełniające przesłanek z art. 9 k.p., które decydują o zakwalifikowaniu danego porozumienia do źródeł prawa pracy. Kwestie dotyczące tego typu porozumień, określanych przez Doktoranta umowami społecznymi lub zakładowymi umowami społecznymi, były przedmiotem rozważań przedstawicieli doktryny, o czym świadczą opracowania artykułowe ujęte przez Autora w bibliografii. Umowy te były także przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. Nie zostały jednak jak dotąd poddane pogłębionej analizie naukowej. Nie ulega wątpliwości, że kwestie objęte problemem badawczym odgrywają istotną rolę w sferze zbiorowego prawa pracy i w pełni zasługują na opracowanie monograficzne, które do tej pory nie powstało. Wybór tematu rozprawy doktorskiej należy zatem ocenić jednoznacznie pozytywnie.

### **3. Cel badawczy. Układ i metodologia rozprawy**

Układ pracy jest poprawny i obejmuje w zasadzie całość problematyki zakreślonej tematem opracowania. Recenzowana praca składa się ze wstępu, ośmiu rozdziałów merytorycznych, z których każdy zawiera po kilka podrozdziałów uporządkowanych w logicznej sekwencji oraz zakończenia. We Wstępie Autor uzasadnia wybór tematu rozprawy oraz znaczenia podjętego tematu. W tej części dysertacji określono także cel rozprawy, sformułowano tezę badawczą oraz krótko scharakteryzowano problemy omawiane w poszczególnych rozdziałach pracy. W rozdziale pierwszym Autor odniósł się do genezy dialogu społecznego. Rozdział drugi dotyczy pojęcia umowy zakładowej. Rozdział trzeci poświęcony został podstawom prawnym funkcjonowania umów społecznych na poziomie zakładu pracy. W rozdziale czwartym Doktorant poddał analizie wybrane umowy społeczne. W kolejnych rozdziałach omówiono zagadnienia związane ze zmianą i rozwiązaniem zakładowych umów społecznych oraz reguły wykładni ich postanowień. W rozdziale siódmym Doktorant omówił tryb dochodzenia roszczeń wynikających z umów społecznych. Rozdział ósmy poświęcono charakterowi prawnemu tego rodzaju porozumień. W zakończeniu zawarto wnioski *de lege lata* oraz *de lege ferenda*. W żadnym z rozdziałów Autor nie zamieścił wniosków końcowych. Opracowanie zyskałoby na przejrzystości i czytelności, gdyby w zakończeniu każdego z rozdziałów zostały wyraźnie wyeksponowane najistotniejsze konstatacje.

W rozważaniach wykorzystano 330 publikacji literaturowych oraz 174 orzeczenia sądowe. W wykazie opracowań teoretycznych zabrakło niektórych istotnych pozycji. Chodzi tu w szczególności o: B. Cudowski, Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Białystok 1998;

E. Chmielek-Lubińska, Szczególne właściwości źródeł prawa pracy. (Zagadnienia wybrane) [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, red. A. Świątkowski, Kraków 1999/2000. W wykazie aktów prawnych Autor nie zawarł przepisów międzynarodowych oraz regulacji Unii Europejskiej omawianych w dysertacji.

W pracy wykorzystano przede wszystkim metodę analizy teoretyczno – prawnej. Metodę analityczno – dogmatyczną uzupełnia metoda historyczna, wykorzystana zwłaszcza w rozdziale I recenzowanej pracy. Warto przy tym zauważyć, że Autor wykorzystuje też zróżnicowane metody wykładni prawa - począwszy od wykładni literalnej, poprzez wykładnię celowościową i funkcjonalną. W pracy wykorzystano także metodę prawno – porównawczą polegającą na zestawieniu różnego typu umów społecznych zawieranych w Polsce od 1980 roku.

#### **4. Ocena merytoryczna rozprawy**

Recenzowana rozprawa doktorska zasługuje na pozytywną ocenę i dowodzi bardzo dobrego przygotowania mgr. Piotra Pieczonka do pracy naukowej. Należy podkreślić, że problematyka podjęta w rozprawie doktorskiej jest bardzo złożona, budzi sporo wątpliwości zarówno w doktrynie, jak i judykaturze. Autor nie ograniczył się do przedstawienia poglądów prezentowanych w nauce prawa pracy oraz w orzecznictwie, ale zawarł własne wnioski i uwagi, które w większości zasługują na aprobatę.

We wstępie wskazano cele i metody badawcze. Z jego treści wynika, że podstawowym celem pracy rozprawy doktorskiej Pana mgr. Piotra Pieczonka jest kompleksowa analiza umów społecznych (paktów socjalnych) zawieranych na poziomie zakładu pracy. Okolicznością, która skłoniła Doktoranta do podjęcia prac badawczych w tym zakresie było stosunkowo częste występowanie tego typu porozumień w obrocie prawnym oraz brak przepisów regulujących ich funkcjonowanie (s. 7). Podkreśla się, że przedmiotem rozważań będą, poza pojęciem umowy społecznej, także jej funkcje, podmioty uprawnione do zawarcia umowy społecznej na poziomie zakładu pracy oraz charakter prawny tej umowy. Tezą rozprawy doktorskiej jest konstatacja, że „nie jest prawnie zabronione zawieranie przez partnerów społecznych porozumień innych niż opisane w art. 9 kodeksu pracy, a przestrzeganie tego typu umów zbiorowych oraz dochodzenie roszczeń z nich wynikających może być egzekwowane za pomocą środków wynikających z obowiązujących przepisów prawa” (s. 8).

W rozdziale pierwszym omówiono pojęcie i znaczenie dialogu społecznego w zbiorowym prawie pracy oraz w ustawodawstwie polskim. Przedstawiono ogólną charakterystykę wybranych umów społecznych zawartych w Polsce na przestrzeni lat, poczynając od porozumień socjalnych zawartych w 1980 r. w Szczecinie, Gdańsku i Jastrzębiu a kończąc na „Pakcie dla rolnictwa i obszarów wiejskich. Informacja dla Rady Ministrów” z 2000 r.

W rozdziale drugim analizie poddano przesłanki z art. 9 k.p., które decydują o normatywnym charakterze porozumienia zbiorowego. Autor skoncentrował się na wymogu oparcia na ustawie, wskazując szerokie i wąskie pojmowanie tego określenia prezentowane w doktrynie i judykaturze Sądu Najwyższego. W ocenie Doktoranta, z czym należy się zgodzić, warunek ten „spełniają porozumienia mające wyraźną podstawę prawną wynikającą z konkretnego przepisu rangi ustawy zwykłej, choć przepis taki nie musi wprost nazywać porozumienia zbiorowego ani normować konkretnie jego przedmiotu” (s. 60).

W dalszej części omówiono podmioty upoważnione do zawierania porozumień zbiorowych po stronie pracodawczej oraz pracowniczej. W przypadku tych pierwszych zwrócono uwagę na pojęcie pracodawcy w świetle Konstytucji RP oraz art. 3 k.p. Wywody zawarte w tej części doprowadziły Doktoranta do konstatacji, że porozumienia zawierane z potencjalnym inwestorem nie mogą być traktowane jako „porozumienie zbiorowe”, chyba że pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. je potwierdzi (s. 68).

W rozdziale trzecim omówiono akty prawne zarówno o zasięgu krajowym, jak i międzynarodowym regulujące umowy społeczne na poziomie zakładu pracy oraz ich zakres podmiotowy. W odniesieniu do tych ostatnich wskazano w szczególności konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz unormowania Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r. Spośród przepisów krajowych omówiono przede wszystkim art. 59 ust. 2 Konstytucji RP.

Także w tej części dysertacji Doktorant odniósł się do wymogu oparcia na ustawie, powtarzając w zasadzie rozważania zawarte w rozdziale drugim.

Interesujące są wnioski zawarte w podsumowaniu tej części wywodów, w których stwierdza się, że możliwość zawierania porozumień społecznych wynika z art. 20 Konstytucji RP, przepisów międzynarodowych oraz unijnych. Na poziomie krajowym podstawy prawne do zawierania tego rodzaju porozumień daje także art. 353<sup>1</sup> k.c. Należy podkreślić, że ugody nie są dopuszczalne w ubezpieczeniach społecznych (s. 115-116).

W dalszych wywodach Doktorant odniósł się do kwestii podmiotowych umów społecznych na poziomie zakładu. Analiza przepisów prawa pracy skłania Autora do wniosku, że z możliwości zawarcia paktu socjalnego korzystać mogą nie tylko związki zawodowe, ale także inne przedstawicielstwa pracownicze, np. rady pracowników, reprezentacje wybrane *ad hoc* (s. 127). Wniosek Doktoranta w pełni zasługuje na aprobatę, argumentacja budzi jednak niedosyt. Wywody dotyczące zwłaszcza rad pracowników wymagają szerszego omówienia.

W kolejnej części rozdziału trzeciego zawarto rozważania dotyczące charakteru prawnego pakietów socjalnych zawieranych przy okazji restrukturyzacji przedsiębiorstw. Zarówno w doktrynie, jak i judykaturze prezentowane są w tym względzie odmienne stanowiska. Niekiedy tego rodzaju umowy są traktowane jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., zwłaszcza w razie wstąpienia inwestora, nabywcy akcji lub udziałów przejmowanego zakładu pracy w prawa i obowiązki pracodawcy. Przeważa jednak pogląd, że mają one charakter cywilnoprawny. Uznaje się je za umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej lub umowy o świadczenie przez osobę trzecią. W podsumowaniu tej części wywodów Doktorant przedstawił wiele argumentów, które jego zdaniem podważają normatywny charakter pakietów socjalnych. Jednym z nich jest możliwość ograniczenia prawa do zawierania układów zbiorowych pracy. Doktorant stwierdza, że „skoro więc może być ograniczone prawo zawierania układów zbiorowych pracy, to tym bardziej może je ustawodawca ograniczyć w odniesieniu do wszystkich innych porozumień zbiorowych” (s. 138). Samo stwierdzenie, że pracodawca może ograniczyć prawo zawierania porozumień zbiorowych nie budzi najmniejszych wątpliwości. Natomiast nie przekonuje pogląd, że ograniczenia w tym zakresie świadczą o cywilnoprawnym charakterze pakietów socjalnych. Skoro ograniczeniami mogą być objęte układy zbiorowe pracy, to także im należałoby odmówić normatywnego charakteru, co pozostałoby w sprzeczności z literalnym brzmieniem art. 9 k.p.

Rozważania zawarte w omawianej części są w zasadzie kompetentne, poprawne, ale sprawiają wrażenie mało uporządkowanych. Na wstępie należałoby wskazać argumenty przemawiające za normatywnym charakterem paktów socjalnych, a w dalszej kolejności zawrzeć rozważania, z których wynika, że należy je kwalifikować jako umowy cywilnoprawne. Jednoczesne przywoływanie argumentów dotyczących normatywności paktów socjalnych oraz podważających taki charakter powoduje, że wywody stają się mało czytelne i niezrozumiałe (s. 141-142).

W rozdziale czwartym Doktorant przedstawił treść kilku umów społecznych funkcjonujących w obrocie prawnym. Omówiono postanowienia dotyczące w szczególności:

wynagrodzeń, gwarancji w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy, jednorazowych nagród, urlopów wypoczynkowych, świadczeń socjalnych oraz uprawnień w sferze zbiorowego prawa pracy. Autor przedstawił unormowania każdej z tych kwestii zawarte w poszczególnych umowach społecznych. W efekcie omawiane zagadnienia się powtarzają, ponadto Autor stawia pytania, na które nie udziela odpowiedzi, np. na s. 159 stwierdza się, że „powstają wątpliwości po pierwsze czy mamy do czynienia z świadczeniem o charakterze roszczeniowym, a po drugie jakie stosować przepisy do ewentualnego dochodzenia przez pracowników takich roszczeń”. Ponadto powstaje wątpliwość (...) czy w drodze analogii można stosować przepisy kodeksu pracy”. Doktorant dostrzega problemy wyłaniające się na gruncie umów społecznych, natomiast nie przedstawia ich rozwiązania.

Omawiając umowę społeczną w Grupie ENERGA Doktorant zauważa, że po stronie pracowniczej umowę te zawarły wszystkie związki zawodowe działające w spółkach tworzących grupę kapitałową, natomiast po stronie pracodawczej – wszystkie spółki tworzące grupę kapitałową. Postanowienia umowy dotyczyły statusu prawnego pracowników w poszczególnych zakładach. Warto byłoby rozważyć, czy w przepisach prawa pracy, czy szerzej prawa polskiego można odnaleźć rozwiązania zbliżone do tych zastosowanych w omawianej umowie społecznej.

Niedosyt budzą rozważania dotyczące klauzuli nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Autor stwierdza, że pierwotnie art. 8 k.p. nie mógł być stosowny w odniesieniu do umów społecznych, natomiast obecnie istnieje taka możliwość (s. 181). Należy zauważyć, że zmiana w tym zakresie wiąże się ze zmianą zapatrywania co do charakteru prawnego takich umów. Zakwalifikowanie ich do umów cywilnoprawnych pozwala na stosowania wobec tego typu porozumień klauzuli nadużycia prawa. Wprawdzie zagadnienia związane z nadużyciem prawa są omawiane w rozdziale siódmym, ale już w tym miejscu należałoby tę kwestię wyjaśnić nieco szerzej.

Zastrzeżenie budzi zakwalifikowanie postanowień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, np. zapewnienia środków ochrony indywidualnej, do postanowień, które nie mają charakteru roszczeniowego (s. 195). Zdaniem Doktoranta postanowienia te zawierają zapisy kierunkowe, deklaracje postępowania i w zasadzie ich adresatami są związki zawodowe. O ile w stosunku do większości wymienionych postanowień pogląd ten jest prawidłowy, to w przypadku spraw z zakresu bhp wymaga korekty.

Należałoby także uporządkować wywody dotyczące uprawnień związków zawodowych oraz uprawnień działaczy związkowych. Te pierwsze wchodzą bowiem w zakres zbiorowego prawa pracy, natomiast te ostatnie – indywidualnych stosunków pracy.

W rozdziale piątym omówiono problemy związane ze zmianą i rozwiązaniem zakładowych umów społecznych. W doktrynie i orzecznictwie dopuszcza się stosowanie porozumień zbiorowych, o których mowa w art. 9 k.p., w drodze analogii przepisów kodeksu pracy o układach zbiorowych pracy np. art. 241(7) k.p. W ocenie Autora przepis ten w drodze analogii może być stosowany także do umów społecznych niemających charakteru normatywnego. Natomiast nie znajduje zastosowania art. 365(1) k.c.

W rozdziale szóstym Autor omówił zasady wykładni umów społecznych. Wnikliwa analiza poglądów prezentowanych w literaturze przedmiotu oraz judykaturze Sądu Najwyższego doprowadziła Doktoranta do wniosku, z czym należy się zgodzić, że w odniesieniu do porozumień zbiorowych może nie być wystarczające oparcie się wyłącznie na wykładni właściwej dla przepisów prawa, niekiedy zachodzi potrzeba sięgnięcia do zasad wynikających z art. 65 § 2 k.c. Inaczej w przypadku umów społecznych pozbawionych charakteru normatywnego. W tym względzie odwołać się należy do reguł wykładni właściwych dla oświadczeń woli (s. 228). W ocenie Doktoranta relacje między umową społeczną a przepisami prawa pracy należy oceniać w kontekście art. 9 k.p. (s. 236). Mając na uwadze, że pakt socjalny ma charakter zobowiązaniowy warto byłoby rozważyć, czy nie właściwszy w tym względzie byłby art. 18 k.p.

W ramach kolejnego wątku badawczego Autor odniósł się do kwestii dochodzenia roszczeń na podstawie umów społecznych. Nie budzi wątpliwości, że zobowiązaniowy charakter umów społecznych nie pozbawia pracowników prawa zgłaszania indywidualnych roszczeń i dochodzenia ich na drodze sądowej. Ich ocena, jak słusznie zauważa Doktorant, powinna się odbywać w kontekście art. 8 k.p.

W dalszej części wywodów omówiono uprawnienia związków zawodowych w razie naruszenia przez pracodawcę postanowień umowy społecznej. Wywody koncentrują się wokół prawa do strajku.

W rozdziale ósmym omówiono charakter prawny umów społecznych. Rozdział ten obejmuje jedynie 5 stron, ponadto wywody w nim zawarte w dużej części stanowią powtórzenie rozważań zaprezentowanych we wcześniejszych rozdziałach. Wszystkie problemy

dotyczące charakteru prawnego paktów socjalnych należałoby szczegółowo omówić w jednym miejscu.

W zakończeniu Autor zawarł wnioski *de lege lata* oraz *de lege ferenda*, z którymi należy się zgodzić.

## **5. Język i warsztat badawczy**

Pod względem formalnym praca napisana jest na dobrym poziomie, jasnym i poprawnym językiem. Poprawy wymaga struktura pracy. Poglądy prezentowane w doktrynie i orzecznictwie powinny być bardziej uporządkowane. Układ zagadnień tematycznych został ułożony co do zasady prawidłowo, przy czym niektóre kwestie są omawiane kilkakrotnie. Powtórzenia te należałoby usunąć. Poważne zastrzeżenia budzi warstwa redakcyjna rozprawy.

## **6. Wnioski końcowe**

W konkluzji pragnę wyrazić opinię, że recenzowana rozprawa doktorska Pana mgr. Piotra Pieczonka stanowi podstawę do jednoznacznie pozytywnej oceny. Jest to bardzo wartościowe opracowanie, które daje szeroki i pogłębiony obraz podjętej problematyki badawczej. Niewątpliwym jej walorem są liczne samodzielne ustalenia badawcze, które dowodzą, że rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, obrazują szeroką wiedzę Doktoranta i wykazują Jego umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

**Konkludując,**

**rozprawa doktorska Pana mgr. Piotra Pieczonka pt. „Umowa społeczna na poziomie zakładu pracy” spełnia wymagania przewidziane w art. 13 ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki.**

*Jurone Sierocha*