

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
Wydział Prawa i Administracji  
ul. Władysława Bojarskiego 3, 87-100 Toruń  
tel. 566114122  
(1961)

Upi. 21.05.2023 r.

Przewodniczący  
Rady Dyscypliny Nauki Prawne

Łódź, 26.05.2023 r.

dr hab. Wojciech Morawski prof. UMK

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ

Katedra Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki

[mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl](mailto:mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl)

Recenzja rozprawy doktorskiej p. mgr Piotra Pieczonki  
pt. „Umowa społeczna na poziomie zakładu pracy”, ss. 299  
napisanej pod kierunkiem dr hab. Jana Piątkowskiego, prof. UMK

## I. WPROWADZENIE

Otwarcie przewodu doktorskiego mgr Piotra Pieczętki nastąpiło 26 lutego 2019 r. W związku z tym zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 1789 z późn. zm.). Zgodnie z art. 13 ust. 1 tej ustawy rozprawa doktorska „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”.

## II. TEMATYKA I TYTUŁ ROZPRAWY, CEL BADAWCZY

Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest „Umowa społeczna na poziomie zakładu pracy”, pod którą Autor rozumie porozumienie inne niż porozumienie zbiorowe w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy. Nie ulega wątpliwości, że podjęta tematyka jest zagadnieniem istotnym w sferze zbiorowego prawa pracy i zasługującym na opracowanie monograficzne, które do tej pory nie powstało. Z tego powodu wybór tematyki rozprawy doktorskiej był słuszny i uzasadniony. O ile problematyka odnosząca się do porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 k.p. została szeroko omówiona w literaturze, o tyle problematyka innych porozumień zawieranych na poziomie zakładu pracy nie doczekała się wyczerpującego ani nawet szerszego przedstawienia w literaturze. Recenzowana rozprawa ma więc szansę wypełnić lukę w

literaturze przedmiotu związaną z brakiem opracowania poświęconego porozumieniom zbiorowym zawierającym na poziomie zakładu pracy, innych niż opisane w art. 9 k.p. Podjęte rozważania są tym bardziej potrzebne, że ta kategoria umów zbiorowych wywołuje w praktyce szereg wątpliwości interpretacyjnych w procesie ich funkcjonowania, co nie sprzyja interesom podmiotów związanych takimi umowami oraz interesowi publicznemu, wyrażającemu się przede wszystkim w potrzebie przestrzegania prawa. Jednocześnie tego typu porozumienia często występują w obrocie prawnym a brak jest ich uregulowania w systemie prawnym.

Z wprowadzenia do rozprawy doktorskiej p. Piotra Pieczonki wynika, że „głównym celem pracy jest kompleksowa analiza porozumień zawieranych na poziomie zakładu pracy, nie mieszczących się w obszarze odniesienia art. 9 kodeksu pracy, a mających związek ze stosunkami pracy (s. 7). Wśród szczegółowych problemów badawczych Autor wskazuje: próby zdefiniowania umów społecznych na poziomie zakładu pracy, określenie funkcji umów społecznych na poziomie zakładu pracy, ustalenie podmiotów, które mogą zawierać tego typu umowy; określenie zasad ich wykładni; przedstawienie instrumentarium ochrony prawnej przysługujących stronom umów społecznych na poziomie zakładu pracy; ustalenie charakteru prawnego tego typu umów i ich podstawy prawnej (s. 8). Z kolei główna teza badawcza sprowadza się do twierdzenia, „iż 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).

Zarówno wskazany cel badawczy, jak i określone szczegółowo pozostałe pytania badawcze zasługują na pozytywną ocenę.

### III. KONSTRUKCJA I UKŁAD ROZPRAWY

Systematyka ogólna rozprawy opiera się rozdziałach, których jest osiem, poprzedzonych wstępem. Systematyka szczegółowa obejmuje punkty. Konkluzje wynikające z całości pracy zawarto w zakończeniu. Warto byłoby uzupełnić każdy z rozdziałów o wnioski nasuwające się na tle rozważań zamieszczonych w każdym z nich. W szczególności sprawdza się forma wskazania wniosków w punktach, która w istocie stanowi swego rodzaju abstrakt każdego z rozdziałów, ale jest niezwykle pomocna czytelnikowi, któremu zależy na odnalezieniu odpowiedzi na konkretne pytania.

Konstrukcja rozprawy nie budzi żadnych zastrzeżeń i opiera się na podziale prezentowanej materii na kluczowe zagadnienia, z których każdemu poświęcono jeden z rozdziałów. Pierwszy rozdział, mający charakter wprowadzający do tematu, poświęcony jest

idei dialogu społecznego, z którym wiążą się wszelkie porozumienia zawierana na różnych szczeblach od poziomu krajowego po szczebel zakładowy. Rozdział drugi koncentruje się na pojęciu zakładowej umowy. W szczególności omówione zostały wszystkie przesłanki (cechy konstrukcyjne) porozumienia zbiorowego z art. 9 k.p. albowiem jak wskazuje Autor, brak jakichkolwiek z nich kwalifikuje dane porozumienie do kategorii innych porozumień. Kolejny, trzeci rozdział dotyczy podstaw prawnych funkcjonowania umów społecznych na poziomie zakładu pracy oraz wskazaniu ich zakresu podmiotowego. W rozdziale czwartym podjęto próbę odpowiedzi określenia treści zakładowych umów społecznych, na przykładzie wybranych porozumień. Rozdział piąty odnosi się zasad na jakich następuje zmiana lub rozwiązywanie zakładowych umów społecznych. Natomiast rozdział szósty zawiera omówienie reguł wykładni tego typu porozumień. W rozdziale siódmym zamieszczone są rozważania na temat wpływu innych porozumień na sytuację prawną pracowników i pracodawców oraz roszczeń wynikających z takich umów. W ostatnim, ósmym rozdziale, Autor podejmuje się odpowiedzi na pytanie o charakter prawny umów społecznych na szczeblu zakładu pracy.

Podstawową metodą badawczą, w oparciu o którą prowadzone są rozważania, jest metoda dogmatyczno-prawna oraz teoretyczno-prawna. Budowa każdego z rozdziałów opiera się na podobnej zasadzie. Autor szczegółowo prezentuje każde z zagadnień tytułowych rozdziału w oparciu o analizę przepisów prawa, dorobku doktryny (prawa pracy i prawa cywilnego) uzupełniając ją o własne poglądy i stanowiska. Ponadto zastosowana została metoda historyczna oraz komparatystyczna.

#### IV. OCENA STRONY FORMALNEJ ROZPRAWY

Strona formalna pracy jest poprawna. Starannie opracowane zostały także przypisy, które są sporządzone w sposób precyzyjny, a zarazem „oszczędny” w tym znaczeniu, że w rozprawie nie występują spotykane niekiedy w pracach naukowych „podwójne rozważania”, tj. przypisy, w których prowadzone są rozważania równoległe do analizy prowadzonej w tekście głównym. W recenzowanej rozprawie przypisy wypełniają swoją podstawową funkcję, tj. wskazują źródła na których opiera się zawarta w pracy analiza.

Doktorant posługuje się poprawnym prawniczym językiem a rozprawa doktorska została napisana w sposób bardzo zrozumiały i klarowny. Prowadzone wywody cechuje niezwykle uporządkowanie - Autor wskazuje w sposób skrótowy wszystkie poglądy doktryny na dany temat oraz ewentualne orzecznictwo a następnie przedstawia własne stanowisko.

#### V. OCENA MERYTORYCZNA

Całość recenzowanej rozprawy doktorskiej zasługuje na pozytywną ocenę i dowodzi bardzo dobrego przygotowania mgr Piotra Pieczonki do pracy naukowej.

Autorowi udało się uporządkować złożoną i rozległą problematykę innych porozumień zbiorowych. Stanowi to już wartość samą w sobie. Należy także zaznaczyć, że rozprawa nie ma charakteru tylko sprawozdawczego i nie ogranicza się do przedstawienia dotychczasowych poglądów doktryny prezentowanych przy okazji omawiania innych zagadnień. W rozprawie zamieszczono niewskazywane dotychczas w nauce konkluzje *de lege lata* w kontekście innych porozumień zbiorowych, a ponadto Autor wskazuje na potrzeby zmian w tym zakresie

Rozdział I rozprawy (*Idea dialogu społecznego*), ma charakter wprowadzający i poświęcony został instytucji dialogu społecznego, będącej jednym z filarów ustroju Rzeczypospolitej (art. 20 Konstytucji RP) i fundamentem demokracji zakładowej. Jak słusznie przyjmuje Autor, umowy społeczne zawierane na poziomie zakładu pracy, rozumiane jako porozumienia nie należące do kategorii kodeksowych porozumień, są nierozzerwalnie związane z dialogiem społecznym. Jednocześnie mają one samodzielny byt i określoną już tradycję funkcjonowania w praktyce obrotu prawnego, co zostało szczegółowo omówione przez Doktoranta. Omówiony w tej części rozprawy dialog społeczny na szczeblu ponadzakładowym i lokalnym jest pożądanym aby przejść do rozważań na temat dialogu na poziomie zakładu pracy i jego rezultatów w postaci porozumień obowiązujących na tym poziomie. Jak wskazuje bowiem Autor umowa społeczna może być rozumiana w sposób szeroki lub wąski. W tym pierwszym ujęciu, umowa społeczna odnosi się do porozumień na poziomie krajowym lub regionalnym. W tym znaczeniu umowa społeczna to akt o charakterze ogólnym, zawierany przez partnerów społecznych z udziałem organów publicznych, których zadaniem jest określenie ogólnych kierunków polityki społeczno-gospodarczej zmierzającej do realizacji określonych celów społecznych. Umowy społeczne na poziomie krajowym lub regionalnym, które zostały przez Autora omówione (s. 30-42), nie mają podstaw prawnych w ustawie zwykłej. Mają one zabarwienie polityczne, nie oddziałują bezpośrednio na prawa i obowiązki stron stosunków pracy. Stąd też porozumienia tego typu nie wywołują normatywnych skutków dla pracowników i nie mają charakteru roszczeniowego, ponieważ nie tworzą praw podmiotowych. Zgodzić się należy ze spostrzeżeniem Autora, że funkcją dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy jest zachowanie pokoju społecznego w miejscu pracy poprzez regulację stosunków pracy oraz godzenie interesów stron. Z kolei na szczeblu centralnym buduje się ogólnokrajowe ramy pokoju społecznego, ale to na poziomie zakładu pracy ramy te wypełnia się konkretną treścią (s. 29).

Rozdział II (*Umowa społeczna na poziomie zakładu pracy*) poświęcony jest porozumieniom zawierany na poziomie zakładu pracy stanowiące efekt dialogu społecznego. W tym zakresie słusznie Doktorant wyróżnia dwa rodzaje takich porozumień. Pierwsze z nich to porozumienia określane przez ustawodawcę mianem porozumień zbiorowych (art. 9 k.p.), do których należą też układy zbiorowe pracy. Drugi rodzaj porozumień to inne porozumienia, które nie doczekały się wyraźnej regulacji prawnej. Ich funkcjonowanie w obrocie prawnym wynika z trzech zasad: zasady, że co nie jest formalnie zakazane jest prawnie dozwolone, z zasady otwartej przestrzeni prowadzenia dialogu w sprawach niezastrzeżonych do wyłącznej kompetencji określonych podmiotów oraz zasady swobody umów. Te dwa rodzaje porozumień (porozumienia zbiorowe i inne porozumienia) łączy to, że dotyczą praw i obowiązków stron stosunku pracy. Trafnie przy tym wskazuje Autor, że porozumienia te pozostają ze sobą w ścisłej zależności. Po pierwsze wzajemnie się wykluczają – zakwalifikowanie porozumienia jako zbiorowego w rozumieniu art. 9 k.p. wyklucza zaliczenie go do innych porozumień. Po drugie, kwalifikacja porozumienia do innych porozumień niż zbiorowe wymaga odniesienia się do wszystkich cech porozumienia zbiorowego. Brak którejkolwiek z nich kwalifikuje dane porozumienie do kategorii innych porozumień, wykluczając jednocześnie zaliczenie go do zastrzeżonej kategorii porozumień zbiorowych. Porozumienie aby mogło być zaliczone do kategorii porozumień zbiorowych – porozumień o charakterze normatywnym musi spełniać łącznie dwie przesłanki: 1) posiadać oparcie na ustawie oraz 2) określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Brak choćby jednej z nich powoduje, że nie mamy do czynienia z porozumieniem zbiorowym.

Spośród zamieszczonych w tej części rozważań dużą część zajmuje fragment, w którym Doktorant analizuje jakie porozumienia mają oparcie w ustawie – czy są to wszelkiego rodzaju porozumienia, czy też jedynie porozumienia, które zostały wyraźnie przewidziane w przepisach rangi ustawowej. W tym zakresie szczegółowo przytoczone zostały odmienne poglądy doktryny oraz bogate orzecznictwo SN. Autor opowiada się za węższym rozumieniem zwrotu „opartych na ustawie” zgodnie z którym 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 byle dało się upoważnienie ustawowe i zakres regulacji z niego wyinterpretować (s. 60). Trafnie Autor przyjmuje także, że porozumienia zbiorowe to nie tylko porozumienia zawierane między pracodawcą a związkami zawodowymi ale także innymi przedstawicielami pracowniczymi - partnerami społecznymi (s. 68-70).

Następnie Autor przyjmuje, że inne porozumienie to umowa, która nie ma przynajmniej jednej z cech określonych w art. 9 k.p. A zatem inne porozumienie to porozumienie które nie ma konkretnej podstawy w ustawie albo nie określa praw i obowiązków stron stosunku pracy bądź nie zostało zawarte z udziałem przedstawicieli pracowników i pracodawców lub organizacji pracodawców. Następnie zamieszczona została interesująca analiza 16 zakładowych umów społecznych zawartych w Polsce w ciągu ostatnich 25 lat.

Rozważania zamieszczone w rozdziale drugim ograniczają się do zdefiniowania umowy społecznej w świetle aktualnego stanu prawnego i poglądów. We właściwym zrozumieniu istoty umowy społecznej pomocna byłaby analiza ewolucji pojęć „umowa zbiorowa”, „układ zbiorowy pracy” i „porozumienie zbiorowe” w prawie polskim. W okresie międzywojennym umowy między pracodawcami a związkami zawodowymi o warunki indywidualnych umów o pracę określano najczęściej jako „umowy zbiorowe” lub „zbiorowe umowy pracy”. Rzadziej posługiwano się zwrotem „układ zbiorowy”, „pakt zbiorowy” lub „umowa cennikowa”. Pod koniec tego okresu termin „układ zbiorowy” uzyskał jednak pierwszeństwo jako określenie przyjęte, zgodnie z propozycją R. Longchamps de Berier, w kodeksie zobowiązań z 1933 r. i ustawie o układach zbiorowych pracy z 1937 r. na oznaczenie umów zbiorowych mogących zgodnie z ustawą kształtować treść indywidualnych umów o pracę. Określenie to zostało następnie przejęte przez kodeks pracy i przez pewien czas było jedyną nazwą umów zbiorowych o warunki umów o pracę. Sytuacja zmieniła się w 1984 r., gdy do obrotu wprowadzono porozumienia o zakładowym systemie wynagradzania, a następnie w 1987 r., gdy do kategorii normatywnych umów zbiorowych dodano zakładowe umowy zbiorowe. Tym ostatnim po nowelizacji kodeksu pracy ustawą z 29.09.1994 r. nadano nazwę „zakładowy układ zbiorowy pracy”. Od 2.06.1996 r., w zmienionym art. 9 k.p., do normatywnych umów zbiorowych włączono umowy określone jako „oparte na ustawie porozumienia zbiorowe określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy”. W rezultacie obecnie funkcjonują dwa rodzaje normatywnych umów zbiorowych: układy zbiorowe pracy (ponadzakładowe i zakładowe) oraz inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe. Przeprowadzona analiza powinna doprowadzić do konkluzji, że w polskim języku prawnym termin „układ zbiorowy”, pierwotnie stosowany na określenie wszelkich umów zbiorowych kształtujących treść umów o pracę, został z czasem ograniczony do jednej kategorii tych umów. Ograniczenie to nie pozbawia jednak pozostałych umów charakteru normatywnych umów zbiorowych. Podjęcie się wysiłku zbadania ewolucji polskiej nomenklatury umów zbiorowych jest potrzebne aby skonfrontować tę terminologię z pojęciem układu zbiorowego w prawie międzynarodowym (na podjęcie wątku międzynarodowego wskazuję na końcu niniejszej recenzji) Układy zbiorowe

w rozumieniu prawa międzynarodowego to zarówno układy w znaczeniu przyjętym w kodeksie pracy, jak i inne porozumienia zbiorowe określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Z prawa międzynarodowego wynika zasada efektywnego uznania prawa do rokowań oraz, że państwo jest zobowiązane do uznania za układ każdej umowy zawartej przez organizację reprezentatywną (przy czym reprezentatywność jest inaczej rozumienia niż w prawie polskim) i zapewnienia jej skuteczności wobec stron i osób objętych jej zakresem. Państwo nie może według własnego uznania decydować, które z umów zbiorowych o warunki pracy zawartych przez reprezentatywne organizacje związkowe mogą zostać uznane za układ zbiorowy pracy. Państwo powinno uznawać za układ zbiorowy każdą umowę zbiorową zawartą przez reprezentatywną organizację związkową. Podjęcie rozważań w kontekście prawa międzynarodowego może doprowadzić do szerszych postulatów *de lege ferenda*, o czym wspominam na końcu recenzji.

W rozdziale trzecim (*Podstawy prawne umów społecznych na poziomie zakładu pracy i ich zakres podmiotowy*) podniesiono, że zarówno kodeks pracy, jak i inne regulacje prawa pracy nie odwołują się wprost do zakładowych umów społecznych. Podstaw prawnych ich zawierania i funkcjonowania w praktyce obrotu prawnego należy poszukiwać przede wszystkim w treści trzech zasad tj.: zasady swobody umów, zasady, że co nie jest prawem zakazane jest prawnie dozwolone oraz zasady otwartej przestrzeni prowadzenia dialogu w sprawach niezastrzeżonych do wyłącznej kompetencji określonych podmiotów oraz w sprawach, które nie zostały wyłączone z dialogu.

Szczególnie interesujące w tej części rozprawy są rozważania dotyczące odpowiedzi na pytanie, czy przepisy kodeksu cywilnego stosujemy do umów społecznych na podstawie art. 300 k.p., czy też w drodze *analogii legis*? Doktorant słusznie opowiada się za drugim podejściem. Wobec braku wyraźnego odesłania w zakresie porozumień zbiorowych do przepisów kodeksu cywilnego powinny być one stosowane przez analogię.

Analiza podstaw prawnych umów społecznych prowadzi Autora do konkluzji, że brak regulacji prawnej dotyczącej funkcjonowania umów społecznych na szczeblu zakładu pracy świadczy o istnieniu luki prawnej. Zdaniem Autora utrudnia to funkcjonowanie umów społecznych w obrocie prawnym, z uwagi na zasadnicze wątpliwości odnośnie do stosowania do takich umów określonych przepisów prawa, zwłaszcza przepisów dotyczących porozumień zbiorowych oraz kodeksu cywilnego. Wątpliwości interpretacyjne dotyczą również ich charakteru prawnego, możliwości rozwiązywania takich umów i zmiany ich treści, sposobów wykładni postanowień umownych oraz sposobu dochodzenia roszczeń z takich umów.

W rozdziale czwartym (*Treść zakładowych umów społecznych na przykładzie wybranych porozumień*) Doktorant dowiódł, że o przedmiocie umów społecznych decydują ich strony, co jest przejawem autonomii woli stron je zawierających. Umowa może normować wszystkie sprawy objęte materią ustawową z wyjątkiem tych, które Konstytucja RP nakazuje regulować w ustawie, a ponadto może zawierać postanowienia odmienne od przepisów ustawowych, o ile takie postanowienia będą korzystniejsze dla pracowników, przy czym jednak odchylenie od przepisów ustawowych na korzyść pracowników podlega ocenie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

Rozdział piąty (*Zmiana i rozwiązywanie zakładowych umów społecznych*) jest kontynuacją konkluzji z poprzedniej części doktoratu, zgodnie z którą do umów społecznych należy stosować w drodze analogii przepisy prawa pracy oraz przepisy kodeksu cywilnego. W związku z uznaniem cywilistycznego charakteru umów społecznych Doktorat przyjął, że w sprawach związanych ze zmianą takich umów lub ich rozwiązaniem zastosowanie będą miały instytucje właściwe dla prawa cywilnego, chyba że przepisy kodeksu pracy przewidują analogiczne regulacje, które w takiej sytuacji powinny być w pierwszej kolejności stosowane w drodze analogii. Słusznie przyjął Autor, że strony umów społecznych mają możliwość wprowadzania do nich zmian, przy czym zmiany wprowadzane są przy zastosowaniu w drodze *analogii legis* przepisów kodeksu cywilnego (s. 213). Przekonujące wydają się także argumenty Autora na rzecz stanowiska, że skoro art. 241(7) k.p. odnosi się do kwestii rozwiązywania układów zbiorowych, to należy go zastosować nie tylko do porozumień zbiorowych, ale również do umów społecznych. Dopiero w kwestiach nieuregulowanych w przepisach kodeksu pracy w odniesieniu do rozwiązywania umów społecznych będą miały zastosowanie w drodze analogii przepisy kodeksu cywilnego.

Rozdział szósty (*Reguły wykładni zakładowych umów społecznych*) zawiera interesujące rozważania poświęcone poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, czy reguły wykładni porozumień zbiorowych mogą być stosowane do umów społecznych, czy też ze względu na specyfikę umów społecznych do ich interpretacji należy stosować inne metody. W tym kontekście także należy zgodzić się z Autorem, że wykładnia umów społecznych powinna być dokonywana przez stosowanie metod wykładni oświadczeń woli.

Rozdział siódmy (*Dochodzenie roszczeń na podstawie umowy społecznej zawartej na poziomie zakładu pracy*) przedstawia różne koncepcje postanowień umów społecznych, które



nie mają charakteru przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Niezależnie jednak od przyjętej koncepcji słusznie Autor stwierdza, że postanowienia przyznające pracownikom określone uprawnienia, mogą stanowić podstawę materialną formułowania indywidualnych roszczeń i dochodzenia ich przez uprawnionego na drodze sądowej. Bardziej pogłębionych rozważań wymaga natomiast kwestia uprawnień związków zawodowych w przypadku naruszenia przez pracodawcę postanowień umowy społecznej (pkt 3 tego rozdziału). Warto byłoby rozwinąć myśl przytoczonego poglądu, zgodnie z którym „Spór zbiorowy nie może być jedyną sankcją niewywiązywania się z postanowień porozumienia, które nie ma charakteru normatywnego, bowiem odesłanie do sporów zbiorowych (wchodzących w zakres uprawnień interwencyjnych związku zawodowego) jako gwarancji skuteczności postanowień obligacyjnych jest niewystarczające i narusza zasadę równości stron, ponieważ służą one tylko związkowi zawodowemu”. W tym kontekście warto byłoby rozważyć kwestię sądowego dochodzenia roszczeń z punktu widzenia prawa do sądu, mającego swoje podstawy międzynarodowe i konstytucyjne.

W rozdziale ósmym, (*Charakter prawny zakładowych umów społecznych*), Autor dochodzi do konkluzji, że umowy społeczne są „nienazwanymi umowami pracy”, niebędącymi źródłami prawa pracy, lecz źródłem zobowiązań. Zawarte w tym rozdziale rozważania, liczące kilka stron, są w istocie konkluzjami w oparciu o wcześniej przedstawione rozważania i warto byłoby je włączyć do zakończenia. O ile rozdziały nie muszą mieć podobnej objętości, o tyle tak duże dysproporcje w tym przypadku nie znajdują uzasadnienia.

Zasadniczo zgadzam się z poglądami wyrażonymi przez Autora w recenzowanej rozprawie doktorskiej, przy czym dochodzę do odmiennych konkluzji w zakresie postulatów *de lege ferenda* niż Autor.

Poddaję pod rozwagę Doktoranta uzupełnienie swoich rozważań o analizę pojęcia układu zbiorowego w prawie międzynarodowym w kontekście polskiej terminologii umów zbiorowych (wymaga to prześledzenia ewolucji pojęć „umowa zbiorowa”, „układ zbiorowy pracy” i „porozumienie zbiorowe” w prawie polskim, co zasygnalizowałam już w uwagach do rozdziału drugiego). W świetle przepisów Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) określenie „układ zbiorowy” oznacza wszelkie umowy na piśmie, dotyczące warunków pracy i warunków zatrudnienia, zawarte między pracodawcą, grupą pracodawców bądź jedną lub kilkoma organizacjami pracodawców a jedną lub kilkoma reprezentatywnymi organizacjami

pracowników lub, w razie ich braku, przedstawicielami pracowników należycie wybranymi i upoważnionymi stosownie do prawa krajowego. Innej definicji nie zawierają też konwencje posługujące się tym określeniem. Widoczna jest wyraźna różnica między znaczeniem terminu „układ zbiorowy” w prawie międzynarodowym i polskim. W polskim języku prawnym określenie „układ zbiorowy” ma dwa znaczenia: w prawie ustawowym oznacza umowy zbiorowe uregulowane w dziale jedenastym kodeksu pracy, natomiast w polskim języku prawa międzynarodowego – wszelkie pisemne porozumienia uprawnionych partnerów społecznych, dotyczące warunków pracy i warunków umów o pracę. Z tego względu za układy zbiorowe w rozumieniu prawa międzynarodowego należy uznać zarówno układy w znaczeniu przyjętym w kodeksie pracy, jak i inne porozumienia zbiorowe określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Do wszystkich umów tego rodzaju mają zastosowanie przepisy prawa międzynarodowego dotyczące rokowań i układów zbiorowych oraz określające ich rolę w regulacji warunków pracy.

Analiza prawa międzynarodowego wskazuje na istotne różnice między modelem układu zbiorowego pracy w międzynarodowym i polskim prawie pracy. Różnice te są wynikiem uregulowania tej materii w Polsce bez dostatecznego uwzględnienia standardów międzynarodowych. Ze standardami międzynarodowymi w wyraźnej sprzeczności stoi art. 9 § 2 k.p., który za porozumienia zbiorowe uznaje jedynie porozumienia oparte na ustawie, mimo że także umowy niemające takiego oparcia, a spełniające wskazane wyżej warunki, odpowiadają modelowi układu w rozumieniu prawa międzynarodowego. W art. 9 § 3 k.p. państwo przywłaszcza sobie prawo decydowania o tym, które umowy (porozumienia) zbiorowe określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy uznać za układy zbiorowe, zamiast uznać za układ każdą umowę zawartą przez reprezentatywną organizację związkową ze stroną pracodawczą i zapewnić jej skuteczność typową dla układu. Przy czym na gruncie prawa międzynarodowego inaczej niż w prawie polskim rozumie się kwestie reprezentatywności (zob. Z. Hajn, Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa, PiP 2021, nr 5, s. 59-72).

#### X. Konkluzja recenzji

Rozprawa doktorska mgr Piotra Pieczonki stanowi pierwsze w polskiej nauce opracowanie problematyki innych porozumień na poziomie zakładu pracy. Tym samym jest to dzieło oryginalne. Recenzowana rozprawa świadczy też o bardzo dużej wiedzy Autora z

zakresu zbiorowego prawa pracy. Sformułowane w niniejszej recenzji uwagi krytyczne nie wpływają na pozytywną ocenę rozprawy.

W rezultacie należy stwierdzić, że rozprawa *Umowa społeczna na poziomie zakładu pracy* spełnia warunki sformułowane dla rozpraw doktorskich w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 1789 z późn. zm.), co uzasadnia dopuszczenie Pana mgr Piotra Pieczonki do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora.

Jednocześnie pragnę nadmienić, że rozprawa doktorska zasługuje na opublikowanie. Publikacja recenzowanej rozprawy doktorskiej będzie wartościową pozycją wydawniczą, wypełniającą lukę w literaturze przedmiotu związaną z brakiem opracowania poświęconego innym porozumieniom na poziomie zakładu pracy.

Helena Kumpfle