

dr Michał Raczkowski

Warszawa, 4 kwietnia 2019 r.

**Autoreferat**  
**przedstawiający opis dorobku**  
**i osiągnięć naukowych habilitanta**

Niniejszy autoreferat został przygotowany zgodnie z art. 16 i art. 18a ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz § 12 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia MNiSWz dnia 19 stycznia 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora, mając na uwadze dyspozycję art. 179 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669).

Wykaz opublikowanych prac naukowych stanowi odrębny załącznik do wniosku o wszczęcie postępowania habilitacyjnego. Zawiera on także informacje o innych osiągnięciach naukowych oraz osiągnięciach w zakresie dorobku dydaktycznego, popularyzatorskiego i współpracy międzynarodowej (załącznik nr 4).

**1. Posiadane stopnie naukowe i zawodowe, edukacja i przebieg dotychczasowego zatrudnienia w jednostkach naukowych**

W roku 2005 ukończyłem na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego studia na kierunku prawo uzyskując tytuł zawodowy magistra prawa.

W roku 2009 uzyskałem stopień naukowy doktora nauk prawnych w zakresie prawa. Został on nadany (z wyróżnieniem) uchwałą Rady Naukowej Instytutu Nauk Prawno-Administracyjnych w dniu 22 czerwca 2009 r. na podstawie rozprawy pt. *Pozorność w umownych stosunkach pracy*, przygotowanej pod kierunkiem prof. Małgorzaty Gersdorf. Recenzentami pracy byli prof. Krzysztof Rączka (UW) oraz prof. Zbigniew Hajn (UŁ).

Od 1 listopada 2009 r. pracuję na Wydziale Prawa i Administracji UW jako adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Jest to moje podstawowe miejsce pracy.

W okresie od 1 stycznia 2009 r. do 31 marca 2018 r. pracowałem w Sądzie Najwyższym, początkowo jako asystent sędziego a następnie – od 2010 r. jako asystent-specjalista ds. orzecznictwa, członek Biura Studiów i Analiz SN.

W latach 2005-2009 ukończyłem aplikację adwokacką w Izbie Adwokackiej w Warszawie. Od 1 sierpnia 2018 r. wykonuję zawód adwokata w Izbie Adwokackiej w Warszawie.

## **2. Osiągnięcie naukowe w rozumieniu art. 16 ust. 2 ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki**

Jako osiągnięcie naukowe w rozumieniu art. 16 ust. 2 ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki pragnę wskazać monografię:

***Grupa spółek w świetle prawa pracy. Koncepcja pracodawców powiązanych, Warszawa 2019, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, ISBN 978-83-8160-355-3, s. 496***

### **2.1 Uzasadnienie podjęcia tematu**

Fundamentem, pozwalającym w polskim systemie na realizowanie ochronnej i organizatorskiej funkcji prawa pracy, pozostaje stosunek pracy (art. 22 § 1 k.p.) jako dwustronna, zobowiązaniowa relacja między pracodawcą i pracownikiem. Każdy z tych podmiotów traktowany jest jako indywidualny byt faktyczny i prawny. Podejście takie, w odniesieniu do pracodawcy, uzasadnione było przez wiele dziesięcioleci odrębnością tego, kto występuje jako podmiot zatrudniający. Z perspektywy niniejszej pracy – odnoszącej się do pracodawców sektora prywatnego – pracodawca, najczęściej jako osoba prawna, występował w obrocie prawnym jako samodzielny przedsiębiorca, skupiając i realizując samodzielnie wszystkie związane z tym funkcje.

Model ten uległ jednak w ostatnich latach niezwykle idącym zmianom, w ramach których doszło do zerwania z jednolitością pracodawcy i jego rozwojem na tzw. drodze wewnętrznej (zwiększanie zasobów należących do tej samej osoby prawnej) przez wykorzystanie zewnętrznej drogi rozwoju. Zamiast włączać określone sfery aktywności w skład jednego przedsiębiorcy, powierza się ich realizację innym osobom (w tym przede wszystkim prawnym) na podstawie różnego rodzaju umów o współpracę (kooperacja) lub

tworzy sieć podmiotów powiązanych korporacyjnymi zależnościami, współpracujących ze sobą. Kreowane na tej drodze zgrupowania przedsiębiorstw, w tym – objęte moimi badaniami grupy spółek – obejmują dziesiątki, setki lub nawet tysiące podmiotów, z których każdy może – lub pełni – także funkcję pracodawcy.

Jak wynika z badań Głównego Urzędu Statystycznego poświęconego grupom przedsiębiorstw w Polsce (ostatnie możliwe do uwzględnienia badanie pochodziło z roku 2017<sup>1</sup>), zatrudniają one – w sektorze niefinansowym 1.917.100 osób spośród wszystkich 5.830.193 w tym sektorze. Jeśli brać pod uwagę, że także w sektorze finansowym grupy spółek pełnią istotną rolę, można zakładać, że ok. 30% wszystkich zatrudnionych w Polsce może być poddanych oddziaływaniu relacji korporacyjnych występujących w grupie na różne aspekty stosunków stanowiących przedmiot zainteresowania prawa pracy.

Jak dotąd nie przeprowadzono w Polsce pełnej analizy wpływu funkcjonowania grup przedsiębiorstw na relacje indywidualnego i zbiorowego prawa pracy w obszarze oddziaływania polskiego ustawodawstwa. Badania moje miały na celu usunięcie tej luki i sprawdzenie, na ile instytucje prawa pracy, tworzone w założeniu, że będą one funkcjonować pomiędzy pracownikiem i jednym pracodawcą, występującym samodzielnie, spełniają swoje funkcje w zmodyfikowanych warunkach.

## 2.2 Cel pracy

Celem pracy było udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy istniejące instytucje prawa pracy, skonstruowane w sposób zakładający istnienie pracodawcy jako pojedynczego i samodzielnie funkcjonującego podmiotu:

- a/ zapewniają pracownikom takie same gwarancje ochrony, jakie przysługiwałyby im, gdyby ich pracodawca, należący do grupy przedsiębiorstw, występował w obrocie samodzielnie?
- b/ umożliwiają pracodawcom należącym do zgrupowania efektywne realizowanie ich interesów w ramach funkcji organizatorskiej prawa pracy?

Dla uzyskania odpowiedzi na te pytania, praca stawiała sobie za cel weryfikację hipotezy o konieczności i dopuszczalności – dla potrzeb prawa pracy – podmiotowego traktowania całego ugrupowania (grupy spółek). W szczególności należało zastanowić się, czy zachodzące zmiany nie uzasadniają ingerencji w obecnie obowiązującą definicję pracodawcy (art. 3 k.p.).

---

<sup>1</sup><https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/grupy-przedsiębiorstw-w-polsce-w-2016-r-,14,9.html>, pobranie 28.05.2018

Wymagało to jednak szerokiej analizy i wyodrębnienia wyzwań, jakie dla obecnie obowiązujących rozwiązań prawa pracy rodzi funkcjonowanie ugrupowań przedsiębiorców (pracodawców). Dotyczy to zarówno relacji indywidualnych jak i kolektywnych.

Analizę tę poprzedziła próba ukazania specyfiki grup spółek i motywów, dla których są one tworzone. Wymaga tego przede wszystkim obiektywizm prowadzonej analizy, wydaje się bowiem, że do pewnego stopnia na ugrupowania wielopodmiotowe patrzy się jak na wytwory mitologiczne i nieznanne, nierzadko budzące niechęć. Podejście do tematu *sine ira et studio* uważałem nie tylko za konieczne, ale i przydatne.

### 2.3 Struktura pracy

Materia pracy została - dla realizacji wskazanych celów - podzielona pomiędzy osiem rozdziałów, zgrupowanych w cztery części.

Pierwsza z tych części (obejmująca jeden tylko, pierwszy, rozdział) stanowi wprowadzenie do problematyki grup spółek, z uwzględnieniem ich gospodarczego znaczenia a także zakres ich regulacji w ustawodawstwie prawa prywatnego (cywilnego i handlowego).

W części drugiej, składającej się z trzech rozdziałów, omawiam problematykę indywidualnego prawa pracy. Dwa pierwsze rozdziały ukazują, w jaki sposób kształtowane oraz wykonywane są stosunki zatrudnienia w grupie spółek i jakie konsekwencje rodzić to może dla pracodawców i pracowników. Ostatni rozdział w tej części (a 4 według kolejnej numeracji pracy) pokazuje istniejące *de lege lata* możliwości niwelowania negatywnych dla pracownika skutków nawiązywania przez niego szeregu stosunków prawnych albo ich realizowania z udziałem podmiotów innych niż pracodawca.

Część trzecia składa się – tak samo jak część druga – z trzech rozdziałów i obejmuje analizę regulacji zbiorowego prawa pracy. Poszczególne rozdziały dotyczą kolejno: istniejących form podmiotowości w zbiorowych stosunkach pracy i ich adekwatności do potrzeb pojawiających się w grupie spółek (rozdział 5), procedur dialogu z uwzględnieniem prawa do informacji i konsultacji, ale przede wszystkim możliwości prowadzenia sporów zbiorowych w grupie (rozdział 6) a wreszcie (w rozdziale 7 według kolejnej numeracji pracy) – źródeł prawa pracy jakie mogą być wprowadzane u pracodawców powiązanych. Istotną część tego ostatniego rozdziału stanowi także próba oceny skutków przekształceń podmiotowych dokonywanych w grupach (łączenie, podział i przekształcenia spółek) na źródła prawa pracy.

Swoiste podsumowanie pracy stanowi jej część czwarta, obejmująca (tak jak pierwsza) tylko jeden rozdział (rozdział 8). Rozważam w nim postulaty *de lege ferenda*, a zatem możliwe i potrzebne zmiany uregulowań prawa pracy ze względu na problemy, wskazane w częściach II i III. Z uwagi na specyfikę prawa pracy i zakres stosowania metody kolektywnej jako źródła autonomicznej regulacji prawnej, postulaty zawarte w ostatnim rozdziale możliwe są do realizacji zarówno na drodze zmiany powszechnie obowiązującego stanu prawnego jak i w formie postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy.

## 2.4 Wnioski

Badania, które przeprowadziłem, miały za cel oświetlenie problematyki prawa pracy w grupie spółek. W ich wyniku stwierdzam, że to wcale nie grupa – jako całość – powinna stanowić podstawowy przedmiot zainteresowania nauki prawa i adresata ewentualnych rozwiązań ustawodawczych, ale jej uczestnicy i łączące ich więzi. Jeśli bowiem pojawiają się trudności – zarówno w sferze indywidualnego jak i zbiorowego prawa pracy – to najczęściej na styku relacji dwóch powiązanych ze sobą podmiotów, z których każdy lub choćby jeden ma status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.

Dla pojedynczego pracownika wynikają one z wstąpienia w relacje prawne lub jedynie faktyczne z pracodawcą i podmiotami z nim powiązanymi (tj. podmiotami, od których jest on zależny albo pozostającymi we wspólnej zależności od innego podmiotu). Trzeba przy tym obiektywnie stwierdzić, że interakcje te, choć dostrzegalne w odniesieniu do wielu instytucji prawa pracy, nie ograniczają w istotny sposób ochronnego oddziaływania norm tej gałęzi prawa. Ilekroć pojedynczy pracownik pozostaje w dwóch (lub więcej) stosunkach pracy z pracodawcami powiązanymi, ustawodawstwo pracy zapewnia mu ochronę w dużym stopniu taką, jak gdyby pozostawał w zatrudnieniu tylko u jednego z nich. Znacznemu uszczupleniu podlegają jednak te wszystkie uprawnienia, które pozostają powiązane z regulacjami czasu pracy. Liczenie go w sposób odrębny u każdego z pracodawców prowadzi nie tylko do uszczuplenia gwarancji odpoczynku czy roszezeń płacowych związanych z pracą w godzinach nadliczbowych, ale także rzutuje na szereg innych instytucji (np. ochronę rodzicielstwa, por. art. 176 i nast. k.p.).

W znacznie gorszej sytuacji znajduje się pracownik, z którym podmioty powiązane z jego pracodawcą nawiązują stosunki prawne nie wchodzące w obszar zainteresowania prawa pracy albo też gdy podlega on ich oddziaływaniu o charakterze faktycznym. Wyłączenie reżimu prawa pracy z jego zasadą uprzywilejowania (art. 18 k.p.) w relacjach z tymi

podmiotami umożliwia – w wielu sferach – osiągnięcie wspólnie przez pracodawcę i podmiot (podmioty) powiązane takiego układu praw i obowiązków, jakiego nie mógłby ukształtować z tym pracownikiem sam pracodawca. Przykład stanowić może próba „powierzenia” pracownikowi przez podmiot powiązany mienia z pominięciem reguł art. 124 i nast. k.p. czy finansowanie przezeń zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych z pominięciem art. 103<sup>1</sup> i nast. k.p.

Istoty wszystkich problemów ze sfery indywidualnego prawa pracy upatruję nie tyle w celowym i podbudowanym złą wolą unikaniu przez pracodawcę odpowiedzialności względem pracownika, ile w zgodnym z prawem kształtowaniu relacji prawnych i faktycznych, które ułatwiają jego działalność lub pozwalają ograniczyć jej koszt.

*De lege lata*, jak to przedstawiłem w rozdziale 4 pracy, można temu przeciwdziałać przy zastosowaniu szeregu instytucji prawnych w ramach koncepcji pomijania prawnej odrębności członków zgrupowania. Można to jednak czynić w tych przypadkach, w których podejmowane przez pracodawcę i podmioty z nim powiązane działania są niezgodne z prawem lub którym przypisać można działanie w warunkach nadużycia prawa (art. 8 k.p.). Ważny mankament stanowi także konieczność dokonania takiego przypisania wyłącznie w stosunku do jednego podmiotu. Jeśli chcielibyśmy dokonać przypisania z wykorzystaniem instytucji prawa pracy, można to uczynić wyłącznie w stosunku do pracodawcy. Podmiot powiązany z pracodawcą może ponosić konsekwencje – które ograniczają się w gruncie rzeczy do odpowiedzialności – na podstawie norm prawa cywilnego.

Wszystko to oznacza, że w przypadkach, w których działaniom pracodawcy albo podmiotów z nim powiązanych nie sposób przypisać negatywnie kwalifikowanego zamiaru, nie ma podstaw do pomijania skutków wielości więzi prawnych, w jakich znajduje się pojedynczy pracownik.

Przechodząc do rozważań dotyczących zbiorowego prawa pracy, starałem się zweryfikować, na ile istniejące rozwiązania prawne pozwalają na kształtowanie zbiorowych stosunków pracy w grupie spółek. W przeciwieństwie do regulacji indywidualnego prawa pracy, normy prawa zbiorowego okazują się bardziej elastyczne i umożliwiają prowadzenie rokowań zbiorowych i tworzenie źródeł prawa pracy oraz zawieranie innych porozumień w obrębie zgrupowania.

Nie oznacza to oczywiście, że istniejący stan prawny nie wymaga – z perspektywy dokonanych w mojej pracy ustaleń – żadnych korekt. Przeciwnie, istniejące konstrukcje podmiotowe okazują się w wielu przypadkach zbyt sztywne aby łatwo dały się stosować w zgrupowaniu. Szczególne zastrzeżenia pozostawia obecna regulacja układów zbiorowych

pracy, z których ani układ ponadzakładowy ani układ zakładowy (w ujęciu art. 241<sup>28</sup>k.p.) nie okazują się adekwatne dla opisywanej struktury. Możliwe pozostaje natomiast prowadzenie sporu zbiorowego i udział w nim podmiotów dominujących w charakterze przedstawiciela podmiotów zależnych a także zawieranie porozumień zbiorowych innych niż układy zbiorowe (art. 9 § 1 k.p.), z których na czoło wysuwają się porozumienia zawierane w ramach sporu zbiorowego i tzw. porozumienie okołotransferowe (art. 26<sup>1</sup> ust. 3 u.z.z.).

Ponownie jednak – co uważam za najistotniejsze – pojawia się myśl, że także w zbiorowym prawie pracy nie należy w pierwszej kolejności upatrywać grupy spółek, jako całości, ale skupiać się na jej elementach składowych w postaci par podmiotów (pracodawców) powiązanych. Nie ma bowiem potrzeby, aby w każdej sytuacji w stosunkach zbiorowych występowała całość grupy – wszystkie należące do niej podmioty. Wielokrotnie – czego przykładem pozostają czy to spory zbiorowe czy przypadki przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – określone zagadnienie stanowi przedmiot zainteresowania dwóch – lub więcej – podmiotów lecz nie całego ugrupowania. Rozwiązanie adresowane do podmiotów (pracodawców) powiązanych umożliwia udział ich par w dowolnej ilości, co obejmuje – w krańcowym przypadku – także wszystkie podmioty powiązane a więc całą grupę. Pozostawia jednak taki stopień elastyczności, którego nie zapewnia założenie, że w zbiorowych stosunkach pracy występować musi całe ugrupowanie.

Nie oznacza to oczywiście, że udział wszystkich pracodawców powiązanych nie stanowi rozwiązania optymalnego. W wielu przypadkach, dla zapewnienia efektywności regulacji zbiorowej – rozumianej jako niemożność uchylecia się przez podmioty należące do grupy od wynikających z umów zbiorowych obowiązków a także dla wywołania przez umowę zbiorową oczekiwanego skutku – umowa powinna obejmować wszystkich pracodawców powiązanych a więc całą grupę spółek.

Przeprowadzone badania pokazują w mojej ocenie, że – choć *de lege lata* – istnieje możliwość przeciwdziałania części negatywnych zjawisk w indywidualnym prawie pracy przy użyciu grupy konstrukcji pominięcia prawnej odrębności członków zgrupowania albo za pomocą regulacji zbiorowej, to jednak istnieje potrzeba zmiany wielu elementów obecnego stanu prawnego.

W pierwszej kolejności nasuwać się może pytanie, czy zmiany nie wymaga obowiązująca obecnie konstrukcja pracodawcy (art. 3 k.p.) i uznania, że status ten przysługiwać powinien całej grupie spółek. Poczynione wcześniej uwagi, dotyczące niwelowania roli grupy jako całości na rzecz jej elementów składowych nasuwają już jednak kierunek odpowiedzi na to pytanie. Liczba problemów, które pojawiają się indywidualnym

prawie pracy, nie uzasadnia tak radykalnego kroku. Tym bardziej nie jest to potrzebne biorąc pod uwagę stan regulacji zbiorowego prawa pracy – jego konstrukcje wymagają wprowadzenia pewnych zmian, ale w żadnym razie nie powinny one zmierzać w stronę tworzenia kategorii grupy jako „superpracodawcy”.

Potrzebne modyfikacje powinny być natomiast adresowane podmiotów (pracodawców) powiązanych, które to pojęcie starałem się zdefiniować. Definicja ta mogłaby znaleźć zastosowanie o tyle, o ile na interwencję zdecydowałby się ustawodawca, wprowadzając rozwiązania z zakresu indywidualnego prawa pracy znoszące negatywne dla pracownika konsekwencje podziału niektórych funkcji pracodawcy między niego samego i podmioty z nim powiązane (kapitałowo lub osobowo).

Nie widzę takiej bezwzględnej konieczności. Lepszym rozwiązaniem, choć dostrzegam poważne trudności w jego realizacji, byłoby pozostawienie tej materii do regulacji stron zbiorowych stosunków pracy. Jako kwestie w ogóle nieuregulowane w powszechnym prawie pracy zagadnienia takie jak zatrudnienie równoległe przez podmioty powiązane (w tym czas pracy) czy jego zmiany w trybie indywidualnym (z zagadnieniem stażu pracy na czele) mogłyby stanowić idealny przedmiot ustaleń kolektywnych. Niewiele innych zagadnień polskiego prawa pracy, z pominięciem wynagrodzeń, pozostaje w takim stopniu poza obszarem regulacji norm powszechnie obowiązujących. Prowadzenie rokowań na poziomie holdingowym – jako istotne uzupełnienie dialogu zakładowego i co najmniej poważna alternatywa dla dialogu branżowego – mogłoby służyć wzmocnieniu praktycznej roli dialogu partnerów społecznych. Występowanie państwa w roli regulatora problematyki prawa pracy dotyczącej grup spółek uważam za rozwiązanie gorsze, choć być może niezbędne w tych sytuacjach, w których dialog na poziomie grupy i tak nie mógłby się w praktyce rozwinąć.

Niezależnie od wyboru jednej z tych dwóch dróg, zaproponowałem (w ostatnim rozdziale pracy) rozwiązania – w postaci gotowych projektów norm prawnych – dla konkretnych problemów prawa pracy, takich jak skutki wchodzenia pracownika w stosunki zatrudnienia równoległego lub inne stosunki prawne, a także konsekwencje relacji o charakterze czysto faktycznym, nie podbudowanych czynnościami prawnymi. Pozwoliłyby one w mojej opinii zapewnić pracownikom realizację ochronnej funkcji prawa pracy niezależnie od złej lub dobrej woli podmiotów wchodzących w skład organizacji wielopodmiotowej i podejmowanych przez nich działań. Sformułowałem także propozycje zmian w zakresie zbiorowego prawa pracy – zmian niekoniecznie adresowanych tylko i wyłącznie do grup spółek. Uelastycznienie istniejącej konstrukcji, pozwalające na prowadzenie dialogu nie tyle



przez podmioty wyraźnie wskazane przez prawodawcę, ile te, które wyłonią się w praktyce relacji kolektywnych, umożliwiłoby efektywniejsze kształtowanie zbiorowych stosunków pracy tak w grupie spółek, jak i potencjalnie w innych możliwych w przyszłości konfiguracjach.

### 3. Pozostałe osiągnięcia naukowo-badawcze

Pozostałe moje osiągnięcia w pracy naukowo-badawczej, ujęte w formie publikacji wydanych po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, obejmują łącznie nieco ponad **100 prac** oraz **15 wystąpień** na konferencjach naukowych i innych wystąpieniach.

Składa się na tę liczbę w pierwszej kolejności **2 samodzielne monografie** – opublikowana rozprawa doktorska oraz komentarz do ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych a także **współautorstwo 2 komentarzy**: do Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego.

Po drugie, obejmują one **40 artykułów i glos**, w części współautorskich, opublikowanych w czasopismach i pracach zbiorowych. Niektóre stanowią wynik wygłoszonych na konferencjach naukowych referatów i wystąpień.

Istotne miejsce zajmują analizy prawne, przygotowane dla Sądu Najwyższego, spośród których **25 znalazło miejsce na łamach** Biuletynu Sądu Najwyższego – Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. Uwzględniają dorobek nauki i orzecznictwa, a jednocześnie zawierają one rozwiązania oryginalnych problemów naukowych, co w mojej ocenie uprawnia do ich ujęcia w ramach niniejszej prezentacji.

W ostatniej kolejności wymieniam **35 opracowań** o charakterze przeglądowym. Składają się na nie przeglądy orzecznictwa obejmujące zarówno judykaturę polską i to w różnym ujęciu – orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i Naczelnego Sądu Administracyjnego z zakresu powszechnego prawa pracy, ale także orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych dotyczące spółdzielczego prawa pracy oraz aspektów prawnych regulacji energetyki, telekomunikacji i ochrony konkurencji a wreszcie – orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE z zakresu prawa pracy. Wśród tych opracowań znajduje się także jedna publikowana recenzja.

Publikacje zbiorowe, w których uczestniczą moje opracowania, te ukazały się nakładem istotnych na rynku polskim wydawnictw, w szczególności takich jak Wolters Kluwer i CH Beck. Artykuły ukazywały się na łamach takich czasopism jak „Praca i

Zabezpieczenie Społeczne”, „Państwo i Prawo”, „Przegląd Sądowy”, „Orzecznictwo Sądów Polskich”.

W bazie Google Scholar liczba cytowań moich prac (w tym prac których jestem współautorem) wynosi 147 a indeks Hirscha wynosi 5.

Szczegółowy wykaz tych prac przedstawiam w załączniku nr 4 do wniosku o otwarcie postępowania habilitacyjnego. Wykaz ten zawiera wyodrębniony spis referatów wygłoszonych przeze mnie na konferencjach (krajowych, jeden referat na konferencji zagranicznej). Zagadnienia poruszane w ramach referatów przedstawiam równolegle z innymi opracowaniami naukowymi, omawiając kierunki w prowadzonych przeze mnie badaniach.

## **Główne kierunki badawcze w dorobku naukowym**

### **a/ problematyka relacji prawa pracy i prawa prywatnego**

Istotny kierunek w moich badaniach stanowią zagadnienia międzygałęziowe – relacje prawa pracy z innymi dziedzinami prawa. W pierwszej kolejności wymienić pragnę relacje między prawem pracy a szeroko pojętym prawem prywatnym. Staralem się przy tym nie ograniczać do jednego tylko aspektu, lecz analizować wzajemne oddziaływania każdej z gałęzi prawa na drugą.

Normatywne granice wpływu ustawodawstwa cywilnoprawnego wynikają przede wszystkim z regulacji art. 300 k.p. Kwestii tej poświęciłem szeroki wywód w komentarzu do Kodeksu pracy (samodzielnie przygotowane uwagi do Działu XV w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, 3 wydania: 2010, 2012, 2014), analizując generalne przesłanki dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy. Zajmowałem się jednak także poszczególnymi – odpowiednio stosowanymi do stosunku pracy – instytucjami. Należą do nich regulacje wad oświadczenia woli (art. 82 k.c.- 88 k.c.), spośród których szczególne miejsce znalazła pozorność (art. 83 k.c., analizowana w pracy doktorskiej wydanej w formie monografii pt. *Pozorność w umownych stosunkach pracy*, Lexisnexis, Warszawa 2010). Rozważałem także rolę pozostałych wad oświadczenia woli (błąd, groźba) w czynnościach rozwiązujących stosunek pracy (*Ochrona trwałości stosunku pracy a wady oświadczenia woli w: Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, Warszawa 2010). Badałem także kwestię stosowania w prawie pracy regulacji bezpodstawnego wzbogacenia (*Bezpodstawne*



wzbogacenie w prawie pracy w: *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci prof. Andrzeja Kijowskiego* pod red. Z. Niedbały, Warszawa 2010).

Ważne problemy badawcze – rzutujące także na praktykę obrotu prawnego – wiążą się ze stosowaniem w prawie pracy cywilnoprawnych podstaw odpowiedzialności (deliktowej, kontraktowej). W istotny sposób wyznaczają one konsekwencje uchybień pracodawcy w zapewnieniu pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracodawca ponosi bowiem, jak przyjmuje judykatura, uzupełniającą odpowiedzialność cywilną za takie uchybienia. Określenie podstaw tej odpowiedzialności pozostaje istotne dla jej zakresu (szczegółowo omawiam tę kwestię w – samodzielnie opracowanych – uwagach do Działu X w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, 3 wydania: 2010, 2012, 2014). Należy wskazać, że forsowane w judykaturze stanowisko o dopuszczalności sięgania do podstaw odpowiedzialności deliktowej, może prowadzić do wypaczenia reguł tej odpowiedzialności ukształtowanych w prawie pracy i prawie ubezpieczeń społecznych (*Przemiany odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wywołaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową* współaut. z M. Gersdorf) w: *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju* pod red. T. Wyki i A. Mielczarka, Warszawa 2017).

Nie mniej istotne, choć rzadziej dostrzegane, szczególnie w literaturze z zakresu prawa cywilnego, pozostają relacje odwrotne, w ramach których ustawodawstwo pracy (lub interpretacje formułowane na jego tle) wpływają i kształtują treść stosunków prawa cywilnego. Przykładem podjętych przeze mnie badań z tego zakresu, były rozważania poświęcone naprawieniu szkody niemajątkowej w ramach reżimu kontraktowej odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania (*Zadośćuczynienie jako sankcja w odpowiedzialności kontraktowej*, PPH 12/11, s. 52-54). Problematyka objęcia wykonawców umów cywilnoprawnych gwarancjami płacy minimalnej i trudnościami w prostym przekładaniu instytucji prawa pracy na prawo cywilne została przedstawiona w opracowaniu *Wynagrodzenie minimalne wykonawców umów cywilnoprawnych*, współaut. z M. Gersdorf w: *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń 2017, s. 133-140. Krytykę tej samej tendencji, polegającej na prostym powielaniu regulacji prawa pracy w nowym zakresie odniesienia, w materii zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zaprezentowałem w najnowszej publikacji (*Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, PiZS 1/2019). Za istotne uważam także podjęcie pogłębionej refleksji nad oddziaływaniem umów zbiorowych na stosunki zatrudnienia niepracowniczego (referat *Rola umowy zbiorowej w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, Regionalna Konferencja Prawa Pracy,

Gdańsk, 12 czerwca 2017 r., artykuł *Oddziaływanie układu zbiorowego pracy na osoby nie będące pracownikami*, PiZS 2/2018, s. 2-8) co ma w mojej ocenie istotne znaczenie także po nowelizacji (ze skutkiem od 1 stycznia 2019 r.) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, umożliwiającej przynależność związkową szeroko pojętej grupie osób wykonujących pracę zarobkową.

W ramach badań poświęconych wpływowi unormowań prawa pracy na prawo prywatne, we współpracy z przedstawicielami nauki prawa cywilnego podjąłem – o ile mi wiadomo wcześniej nie realizowane w ramach opracowań z zakresu tej gałęzi prawa – próby syntetycznego ukazania wpływu regulacji prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych na stosunki cywilnoprawne. Ich efektem stały się uwagi, ujęte w komentarzu do Kodeksu cywilnego (*Kodeks cywilny. Komentarz* pod red. K. Osajdy, wydawnictwo elektroniczne oraz uwagi w tomach IIIa i IIIb tego komentarza, Warszawa 2017 - fragmenty komentarzy do art. 415 k.c., do art. 627 k.c. (nb 26-44) i art. 750 (nb 15-35).

W ramach szeroko pojmowanych relacji prawa pracy i prawa prywatnego podjąłem także szereg innych analiz. W sferze indywidualnego prawa pracy analizowałem szczegółowe aspekty pracowniczego prawa do akcji jako konsekwencji procesów komercjalizacyjnych (*Konstrukcja pracowniczego prawa do nieodpłatnego nabycia akcji*, PPH 10/2009, s. 23-28). Staralem się także wyjaśnić – sięgając do konstrukcji prawa prywatnego – pojęcie konkurenta pracodawcy na potrzeby kodeksowej instytucji (art. 101<sup>1</sup> k.p.) umowy o zakazie konkurencji (*Pojęcie konkurenta pracodawcy*, PiZS 3/2011, s. 24-27). Z kolei zagadnieniom zatrudnienia w podmiotach współpracujących z pracodawcą w oświetleniu prawa ubezpieczeń społecznych przyglądałem się w opracowaniu *Zatrudnienie pracownika u kontrahenta pracodawcy w: Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, pod red. J. Wantoch-Rekowskiego, M. Wałachowskiej i M. Szablowskiej-Juckiewicz, s. 362-373

W zakresie zbiorowego prawa pracy zastanawiałem się nad prawem związku zawodowego do prowadzenia działalności gospodarczej (referat *Prawo związku zawodowego prowadzenia działalności gospodarczej*, Regionalna Konferencja Prawa Pracy, Włodzimirzów, wrzesień 2011, który następnie stał się rozdziałem w monografii *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy* pod red. Z. Hajna, Warszawa 2012).

## **b/ problematyka ogólna prawa pracy**

Moje badania nie ograniczały się do aspektów relacji między prawem pracy a prawem prywatnym, dotyczyły bowiem także wielu aspektów zarówno indywidualnego jak i zbiorowego prawa pracy.

Na pierwszym miejscu pragnę tu wymienić analizy poświęcone zatrudnieniu tymczasowemu (*Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, wydawnictwo elektroniczne LexisNexis w serwisie [www.lexis.pl](http://www.lexis.pl), 2012, wydanie książkowe Warszawa 2013, ss. 80). Mimo komentarzowej formy podjąłem w nim ważną próbę wyjaśnienia specyfiki konstrukcji zatrudnienia tymczasowego. W mojej ocenie praca tymczasowa w ramach stosunku pracy przyjmuje postać dwustronnego trójpodmiotowego stosunku pracy, w którym po stronie pracodawczej występują agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik. Takie – nietypowe w stosunku pracy ujęcie, gdzie co do zasady po stronie pracodawczej występuje jeden podmiot – pozwala w mojej ocenie wyjaśnić szereg wątpliwości związanych ze stosowaniem przepisów prawa pracy do agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika (por. art. 5 u.z.p.t.), dla przykładu odpowiedzialności materialnej, odpowiedzialności uzupełniającej za wypadki przy pracy i choroby zawodowe czy odpowiedzialności za mobbing pracownika tymczasowego. Podobnej tematyce – także z punktu widzenia ryzyka obchodzenia ograniczeń w stosowaniu pracy tymczasowej – poświęciłem opracowanie *Outsourcing pracowniczy. Delegowanie pracowników do pracy u innego pracodawcy na terenie Polski w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa prof. Ludwika Florka*, pod red. M. Latos-Miłkowskiej i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016, s. 353-367

W ramach badań z zakresu indywidualnego prawa pracy zajmowałem się konstrukcją podporządkowania autonomicznego (*O podporządkowaniu autonomicznym – krytycznie w: Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s. 131-137) a także zasadnością rozwiązania stosunku pracy (*O formułowaniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy*, PiZS 8/2013, s. 20-24, współaut. z M. Gersdorf).

Część badań poświęciłem klauzulom autonomicznym, w tym tzw. umowie szkoleniowej (*Charakter prawny urlopu szkoleniowego*, PiZS 6/2011, s. 25-29). Za istotniejsze uważam podjęte próby syntetycznej oceny skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w kontekście klauzul autonomicznych (*Przejście zakładu pracy a klauzule autonomiczne*, PiZS 11/2015, s. 35-40).

Nie unikałem materii zbiorowego prawa pracy. Rozważałem aspekty podmiotowe prawa układowego (*Podmioty uprawnione do zmiany zakładowego układu zbiorowego pracy*, PiZS 2/2014, s. 17-20) a także teoretycznie i praktycznie istotne zagadnienie konstrukcyjne kontroli legalności i skuteczności porozumień zbiorowych (*Abstrakcyjna kontrola sądowa porozumień zbiorowych prawa pracy*, współaut. z M. Gersdorf w: *Sine ira et studio. Księga jubileuszowa dedykowana sędziemu Jackowi Gudowskiemu*, Warszawa 2016, s. 101- 110. Próbę syntetycznej prezentacji polskiego ustawodawstwa związkowego zaprezentowałem w referacie *Antiquae famae custos? Trade unions and politics in Poland*, Konferencja Labour Law Research Network, Amsterdam, 26 czerwca 2015 r.

Niezależnie od powyższego, za istotne uważam próby wprowadzenia w badaniu prawa pracy metod ekonomicznej analizy prawa (referaty: *Rola prawa pracy w generowaniu kosztów transakcyjnych u małych pracodawców*, Konferencja wydziałowa WPiA UW, 7 marca 2014 r. oraz *Rozwiązywanie sporów pracowniczych z perspektywy ekonomicznej analizy prawa. Forma sądowa a formy polubowne*, Konferencja pt. „Mediacja oraz inne polubowne formy rozwiązywania sporów pracowniczych”, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie, 23 października 2014 r.).

### **c/ szczególne prawo pracy**

Część prowadzonych analiz poświęciłem rozwiązaniom z zakresu szczególnego prawa pracy. Na początek wskazać warto na podejmowane przeze mnie próby analizowania instytucji czasu pracy personelu latającego – instytucji wcześniej nie badanej w literaturze prawa pracy a niosącej istotne trudności badawcze z pogranicza prawa pracy i prawa publicznego (bezpieczeństwo ruchu lotniczego). Zagadnieniem tym zajmowałem się w dwóch referatach (*Instytucje czasu pracy personelu latającego w przewozach pasażerskich*, Regionalna Konferencja Prawa Pracy, Konstancin, czerwiec 2010 oraz *Czas pracy w lotnictwie*, Konferencja Bezpieczeństwa Lotów Lotnictwa Cywilnego, Warszawa, 27 kwietnia 2012, patronat Urzędu Lotnictwa Cywilnego) i jednym opracowaniu w formie rozdziału w pracy zbiorowej (*Instytucje czasu pracy personelu latającego w przewozach pasażerskich* w: *Czas pracy* pod red. L. Florka, Warszawa 2011).

Relacjom do prawa publicznego poświęcone zostały także uwagi w materii prawa stosunków służbowych (*Stosunek służbowy a stosunek pracy – ekspansja czy poszukiwanie równowagi?*, współaut z M. Gesdorf w: *Prawo administracyjne wobec współczesnych wyzwań. Księga jubileuszowa dedykowana profesorowi Markowi Wierzbowskiemu*,

Warszawa 2018, s. 545-554). Stosunków pracy w bliskiej mi dziedzinie szkolnictwa wyższego dotyczyło opracowanie *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego* w: *Zatrudnienie nauczycieli akademickich* pod red. W. Sanetry, Warszawa 2015, s. 400-410.

Ujmując mój dorobek w ramach generalnych kategorii, do szczególnego prawa pracy zaliczam także analizy dotyczące aspektów procesowego prawa pracy. Próby uogólnień w zakresie metod stosowanych przy wykładni prawa pracy dokonałem w referacie *Wykładnia celowościowo-funkcjonalna a jednolitość orzecznictwa. Orzecznictwo w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Konferencja „Jednolitość orzecznictwa. Standard-instrumenty-praktyka”, Sąd Najwyższy, Warszawa, 21 listopada 2013 r. Zajmowałem się także problematyką kosztów sądowych (*Koszty zastępstwa procesowego w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym*, PiZS 10/2012, s. 31-33) oraz materią kasacyjną (*Przedśąd w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Palestra Świętokrzyska Nr 11-12, marzec-czerwiec 2010, s. 44-49).

#### **d/ zagadnienia regulacji energetyki i telekomunikacji (w tym aspekty procesowe)**

Moje zainteresowania badawcze, z racji podejmowanych aktywności praktycznych (praca w Biurze Studiów i Analiz SN) nie ograniczały się do problematyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Szereg publikowanych analiz realizowanych w ramach tej pracy dotyczyło zagadnień prawa publicznego – w szczególności unormowań z zakresu regulacji energetyki i telekomunikacji.

Aspektom prawa telekomunikacyjnego poświęciłem opracowania dotyczące odpowiedzialności podmiotów świadczących tego rodzaju usługi (*Sankcja za niewykonanie obowiązku informacyjnego w prawie telekomunikacyjnym* (Notatka do sprawy III SZP 4/15), Biuletyn SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 1/2016, s. 54-62; *Odpowiedzialność przedsiębiorcy telekomunikacyjnego za użycie automatycznych systemów wywołujących* (Notatka do sprawy III SZP 7/15), Biuletyn SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 1/2016, s. 72-80). Materii prawa energetycznego dotyczyły opracowania *Odmowa wydania świadectw pochodzenia* (Notatka do sprawy III SZP 5/15), Biuletyn SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 1/2016, s. 63-69 oraz *Obowiązek nabycia energii elektrycznej wytworzonej w OZE przez podmiot wykonujący zadania sprzedawcy z urzędu* (Notatka do sprawy III SZP

1/16 ), Biuletyn SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 6/2016, s. 79-88.

Z omawianymi kwestiami wiążą się także problemy procesowe. Rozstrzygałem je w analizach *Dopuszczalność zażalenia na postanowienie sądu I instancji o uchyleniu postanowienia prezesa organu regulacyjnego (Notatka do sprawy III SZP 6/15)*, Biuletyn SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2/2016, s. 64-71 oraz *Pełnomocnik w sądowym postępowaniu antymonopolowym (Notatka do sprawy III SZP 1/17)*, Biuletyn SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 3/2017, s. 76-91. Próba syntezy tych zagadnień została zaprezentowana w artykule *Rola zażalenia w odwoławczych postępowaniach regulacyjnych* (współaut z M. Gesdorf) w: *Wyzwania dla ochrony konkurencji i regulacji rynku. Księga jubileuszowa dedykowana prof. Tadeuszowi Skocznemu*, pod red. M. Bernatta, A. Jurkowskiej-Gomułki, M. Namysłowskiej i A. Piszcz, Warszawa 2017, s. 587-594.

*Michał Szlachetko*