

Autoreferat w język polskim

1. Imię i nazwisko

Piotr Grzebyk

2. Posiadane dyplomy i stopnie naukowe

- 2010 doktor nauk prawnych (z wyróżnieniem), Instytut Nauk Prawno-Administracyjnych Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Praca doktorska pt. *Jurisdykcja krajowa w sprawach z zakresu prawa pracy*. Promotor – prof. dr hab. Ludwik Florek. Recenzenci – prof. dr hab. Walerian Sanetra, prof. dr hab. Karol Weitz.
- 2006 magister prawa (z wyróżnieniem), Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; praca magisterska pt. *Prawo właściwe dla stosunku pracy*, promotor – prof. dr hab. Ludwik Florek. Recenzent – dr Jacek Skoczyński.
- 2006 *Diploma in an Introduction to English Law and the Law of the European Union, University of Cambridge, Institute of Continuing Education.*

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

Od 2010 adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

4. Wskazanie osiągnięcia, o którym mowa w 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 (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1852):

a) tytuł osiągnięcia naukowego/artystycznego

Autorstwo monografii: Piotr Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar 2019, ss. 276, ISBN: 978-83-65390-20-2.



b) (autor/autorzy, tytuł/tytuły publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa, recenzenci wydawniczy)

Piotr Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar 2019, ss. 276, ISBN: 978-83-65390-20-2. Recenzenci: dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW; prof. dr hab. Jakub Stelina.

c) omówienie celu naukowego/artystycznego ww. pracy/prac i osiągniętych wyników wraz z omówieniem

W monografii *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy* (Wydawnictwo Naukowe Scholar 2019) przedstawiono wyniki kilkuletnich badań zakończonych na stażu badawczym w *Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union* w Trewirze sfinansowanym w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego Mobilność V (1636/MOB/V/2017/0).

Celem badań było przedstawienie ewolucji modelu prawa do strajku w Polsce oraz udzielenie odpowiedzi na pytanie, jaki jest właściwy kształt tego modelu w naszym kraju. Chodzi o pożądane regulacje prawa strajkowego, które uwzględniają charakter (istotę) prawa do strajku oraz pozostają zgodne z unijnymi i międzynarodowymi standardami. Istotę prawa do strajku przeanalizowano z perspektywy; 1) racji uzasadniających strajk oraz 2) historycznej ewolucji prawa do strajku w Polsce. Do tych dwóch elementów odnosi się pierwsza część tytułu pracy (*Od rządów siły do rządów prawa*). Druga część tytułu (*Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*) wskazuje, że model prawa do strajku przedstawiono w kontekście standardów ponadnarodowych.

W książce podjęto następujące szczegółowe problemy badawcze. Po pierwsze, z jakich powodów strajk jest traktowany jako legalny sposób walki o interesy ludzi pracy i dlaczego ma być chroniony przez przepisy prawne uchwalone przez państwo (uzasadnienie prawa do strajku)? Po drugie, czy strajk jest sprzeczny z zasadami państwa prawnego? Po trzecie, jaki model prawa do strajku wynika z wiążących Polskę umów międzynarodowych i prawa unijnego? Po czwarte, jak na prawo do strajku wpływa uznanie go za prawo człowieka? Po piąte, jaki model prawa do strajku obowiązuje w Polsce?

W pracy poddano weryfikacji pięć hipotez badawczych. Po pierwsze, prawo do strajku jest koniecznym elementem zbiorowych stosunków pracy. Swoje uzasadnienie czerpie nie tylko

z faktycznej siły związków zawodowych i ludzi pracy, lecz także z kategorii dóbr (wartości), które państwo ma chronić.

Po drugie, rozwój prawa strajkowego polega na przekształceniu strajku jako instytucji rządów siły (*rule of force*) w element składowy rządów prawa (*rule of law*). Model prawa do strajku rozwijał się w czasie, co miało zasadniczy wpływ także na zmianę postrzegania zjawiska strajku przez przepisy prawa regulujące zbiorowe powstrzymywanie się od pracy. Strajk stał się prawem, które nie ma jednak charakteru absolutnego. Jego wykonywanie doznaje ograniczeń uzasadnianych koniecznością zabezpieczenia interesu publicznego.

Po trzecie, wiążące Polskę umowy prawa międzynarodowego oraz prawo unijne wytyczają ogólne ramy prawa strajkowego, które pozwalają określić jedynie pewne elementy modelu prawa do strajku. Najistotniejsze znaczenie dla prawa polskiego mają standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP). Prawo międzynarodowe pozostawia ustawodawcy krajowemu swobodę w dookreśleniu podstawowych elementów modelu prawa do strajku w Polsce.

Po czwarte, uznanie prawa do strajku za prawo człowieka przynosi konkretne korzyści dla gwarancji wykonywania tego prawa. Mianowicie ułatwia uzasadnienie strajku, jego obronę w dyskusjach publicznych i co najważniejsze, przed organami stosującymi prawo (w tym przed sądami powszechnymi i sądami konstytucyjnymi).

Po piąte, model prawa do strajku w Polsce, który ukształtował się w latach 90. XX w., charakteryzują cztery główne cechy: 1) model opiera się na przepisach konstytucji i ustawodawstwa zwykłego, 2) podmiotami prawa do strajku są pracownicy i związki zawodowe, przy czym związki zachowują monopol w zwoływaniu strajków, 3) prawo do strajku doznaje ograniczeń proceduralnych oraz materialnych, których większość jest zgodna ze standardami międzynarodowymi, 4) legalne wykonywanie prawa do strajku nie wpływa negatywnie na stosunek pracy biorącego udział w strajku pracownika.

Rozdział I monografii dotyczy zagadnień wstępnych i ma charakter wprowadzający. Wykazano w nim, że problem badawczy dotyczący modelu prawa strajkowego jest w Polsce aktualny i naukowo nierozstrzygnięty.

Obecnie obowiązujący model prawnej regulacji zbiorowych stosunków pracy, w tym strajku, pochodzi z lat 90. ubiegłego wieku. Upływ czasu potwierdził niedoskonałości ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych czy ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, a w niektórych aspektach ich sprzeczność z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Aktualność problemu modelu prawa strajkowego potwierdza powołanie we wrześniu 2016 r. kolejnej już Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która zaproponowała m.in. nowy kodeks zbiorowego prawa pracy



Ponadto zupełnie nowe problemy badawcze prawa strajkowego wynikają z otoczenia międzynarodowego i ogniskują się w szczególności wokół: wpływu gospodarczej integracji Europy na prawo do strajku, sporu o strajk w ramach MOP, interpretacji art. 11 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (dalej: EKPCz), zgodnie z którą w prawie koalicji zawiera się prawo do strajku.

Z jednej strony w 2012 r. rozpoczął się poważny kryzys dotyczący interpretacji Konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (dalej: konwencja MOP nr 87). Centralnym elementem w tym sporze stało się prawo do strajku, które zdaniem grupy pracodawców w Radzie Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy (dalej: grupa pracodawców) nie jest chronione przez konwencje MOP. Dodatkowo Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE) w wyrokach w sprawach *International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union przeciwko Viking Line ABP i OÜ Viking Line Eesti* (dalej: *Viking*) i *Laval un Partneri Ltd przeciwko Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets afdelning 1, Byggettan i Svenska Elektrikerförbundet* (dalej: *Laval*) uznał, że wolności gospodarcze zapisane w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TFUE) są w zasadzie ważniejsze niż prawa socjalne, w tym prawo do strajku, którego wykonywanie może ograniczać swobodę świadczenia usług lub prowadzenia działalności gospodarczej i tym samym podlega ocenie w świetle zasady proporcjonalności.

Z drugiej strony organy kontrolne MOP oraz Europejski Komitet Praw Społecznych (dalej: EKPS) wyraziły obawy w związku ze sposobem rozumienia prawa do strajku przez TSUE. Co więcej, Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej: ETPCz) stwierdził po raz pierwszy w wyroku z 2009 r. w sprawie *Enerji Yapı-Yol Sen przeciwko Turji*, że prawo do strajku jest koniecznym elementem prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 11 EKPCz). W konsekwencji ograniczanie tego prawa musi być zgodne z rygorystycznymi standardami ochrony praw człowieka. Jednocześnie po wejściu w życie traktatu z Lizbony Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (dalej: KPP) zyskała „taką samą moc prawną jak Traktaty” (art. 6 ust. 1 Traktat o Unii Europejskiej). Tym samym wymienione w art. 28 KPP prawo podstawowe do prowadzenia akcji zbiorowych, w tym strajku, zyskało na poziomie prawa unijnego nowy instrument ochrony.

Wyżej wymienione zjawiska – z jednej strony „atak” na prawo do strajku w ramach MOP i mniej życzliwa dla strajku interpretacja TSUE, a z drugiej wyniesienie prawa do strajku do kategorii prawa podstawowego chronionego art. 11 EKPCz – doprowadziły do tego, że status prawa do strajku na poziomie międzynarodowym nie jest do końca jasny.

Poza tym od dawna istnieją różnice w postrzeganiu prawa do strajku w wiążących RP

umowach międzynarodowych i w prawie unijnym. Chodzi o regulacje przyjęte w ramach MOP (konwencję MOP nr 87), Rady Europy (Europejską kartę społeczną, dalej: EKS i Zrewidowaną kartę społeczną), ONZ (Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, dalej: MPPGSiK) i wreszcie UE (KPP). W konsekwencji dochodzi do tzw. fragmentacji systemu ochrony prawa do strajku. Zjawisko to utrudnia wypracowanie spójnego modelu polskiego prawa strajkowego i tym samym otwiera nowe pola badawcze.

W praktyce problem sprowadza się do ustalenia, które z „wytocznych” międzynarodowych organów, takich jak ETPCz, TSUE, organy kontrolne MOP czy EKPS, mają decydujące znaczenie dla rozumienia prawa do strajku w prawie krajowym. W orzecznictwie ETPCz stosowana jest „integracyjna” metoda interpretacyjna (*integrated approach*), która polega na tym, że w procesie interpretacji umów regulujących prawa polityczne włącza się pewne prawa socjalno-ekonomiczne. W konsekwencji ETPCz, interpretując przepisy EKPCz, stara się uwzględniać dorobek i opinie wypracowane przez wyspecjalizowane organy i inne sądy lub instytucje (np. organy kontrolne MOP). Stosowanie tej metody w praktyce nie usunęło jednak negatywnych skutków fragmentacji systemu ochrony prawa do strajku.

Najnowsze orzecznictwo ETPCz oraz wejście w życie KPP potwierdza, że prawa pracownicze i związkowe są prawami człowieka. Natomiast sama klasyfikacja prawa do strajku jako prawa człowieka (w nomenklaturze unijnej prawa podstawowego/fundamentalnego) stawia nowe – nierozstrzygnięte do tej pory w polskiej nauce – pytania na temat charakteru prawnego strajku, jego uzasadnienia i dopuszczalnych ograniczeń.

Rozdział II jest poświęcony uzasadnieniu prawa do strajku i zawiera odpowiedzi na szczegółowe pytania badawcze: jakie jest uzasadnienie prawa do strajku, czy strajk jest sprzeczny z zasadami państwa prawnego oraz jakie znaczenie ma uznanie prawa do strajku za prawo człowieka?

Prawo do strajku swoje uzasadnienie czerpie przede wszystkim z siły zorganizowanych pracowników (*rule of force*). Nie należy jednak rezygnować z prób wytłumaczenia tego zjawiska innymi kategoriami. Może to okazać się konieczne, gdyby doszło do spadku znaczenia związków zawodowych, spadku uzwiązkowienia i innych zjawisk osłabiających ekonomiczną, polityczną i społeczną potęgę pracowników i ich przedstawicielstw. W warunkach polskich nie można też nie doceniać uzasadniania prawa do strajku w doświadczeniach historycznych czasu komunizmu.

Potwierdza to tezę, że strajk jest wyrazem siły, dla której szuka się dodatkowych uzasadnień. Dzięki „wartościowaniu” prawa do strajku działaniami w obronie interesów ludzi pracy nadaje się usprawiedliwiającej racje moralne. Poszukując uzasadnienia strajku w „wartościach”, można przyjąć

dwie perspektywy: państwa, które zjawisko strajku zauważa i reguluje, oraz jednostki. Każda perspektywa wskazuje na różne uzasadnienia prawa do strajku.

Wejście w życie Konstytucji RP z 1997 r. powoduje to, że wartości, które realizuje strajk, mogą ustępować pierwszeństwa innym lub być ograniczone inną kompromisową wykładnią konstytucyjną. Pojęcie państwa prawnego i idea dialogu społecznego oraz ich realizacja równoległe z wolnością strajkowania potwierdza w tezę, że rozwój państwa prawnego zmierza w kierunku ograniczania siłowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych.

Pogląd o ochronie prawa do strajku jako kategorii prawa fundamentalnego (prawa człowieka) był i pozostaje dla pracowników i ich organizacji atrakcyjny z kilku powodów. Po pierwsze, status strajku jako prawa człowieka gwarantowanego w prawie ogranicza możliwość kwestionowania – na poziomie nie tylko teoretycznym – potrzeby jego istnienia we współczesnych stosunkach pracy. Strajk staje się prawem, którego ograniczenia trudniej wprowadzić i wymagają one każdorazowo szczegółowego uzasadnienia. Po drugie, umiejscowienie strajku w ramach dyskursu na temat praw człowieka pozwala zyskać większe poparcie opinii publicznej dla tzw. kwestii społecznej. Jakikolwiek naruszenie praw człowieka w większym stopniu przykuwa uwagę opinii publicznej. Po trzecie, dyskusja o strajku jako prawie człowieka pozwala w subtelny sposób przenieść akcenty głoszonych przez związki i samych pracowników haseł z kategorii ekonomicznych do moralnych. Po czwarte, z praw człowieka wynikają roszczenia, których nierzadko można dochodzić przed sądem. Wyniesienie prawa (np. prawa do strajku) do poziomu praw człowieka ułatwia jego obronę, już nie tylko w dyskusji publicznej, lecz także przed organami, które uznają i określają granice danego prawa. Prawo do strajku jest dziś powszechnie uznawane za prawo człowieka, ze wszystkimi łączącymi się z tym konsekwencjami. Podstawą dla tego poglądu są normy prawa międzynarodowego przyznające strajkowi taki status.

Rozdział III przedstawia regulację prawa do strajku w EKS, MPPGSiK, konwencji MOP nr 87, EKPCz i KPP oraz wyjaśnia, w jaki sposób poszczególne przepisy wskazanych umów oddziałują na prawo polskie. Celem nie jest jednak szczegółowa analiza poszczególnych przepisów wskazanych aktów. Ich omówienie ma stanowić tło dla analizy poszczególnych elementów polskiego prawa strajkowego. Ustalono, które z przepisów omówionych wyżej umów są najważniejszym punktem odniesienia dla modelu prawa do strajku w Polsce. Polski ustawodawca jest bowiem zobowiązany określić status prawny strajku według wskazówek wynikających z tych właśnie aktów. Mimo tendencji do „harmonizacji” wykładni przepisów umów gwarantujących strajk istnieją istotne różnice w postrzeganiu tego prawa (zarówno kwestii ogólnych, jak i szczegółowych). W tym rozdziale odpowiedziano na pytanie badawcze: jaki model prawa do strajku wynika z wiążących Polskę umów międzynarodowych i prawa unijnego?

Z wiążących Polskę umów międzynarodowych i prawa unijnego nie da się jednoznacznie określić szczegółowych założeń modelu strajku w prawie krajowym. Tym samym granice regulacyjne prawa do strajku w prawie polskim pozostają nieostre. Stwarza to możliwość podejmowania działań legislacyjnych, które ograniczając prawo do strajku, pozostawałyby w zgodzie z którymś z aktów, o których mowa w art. 59 ust. 4 Konstytucji.

Wiążące Polskę umowy międzynarodowe (art. 59 ust. 4 Konstytucji) opierają się na założeniach *rule of law*, a nie *rule of force*, ponieważ potwierdzają, że prawo do strajku może być ograniczane na liczne sposoby, zarówno jeśli chodzi o procedurę, jak i o materię. Jednocześnie umowy te ustanawiają minimalne standardy ochrony prawa do strajku, które ograniczają polskiego ustawodawcę w regulowaniu tego zjawiska. W zależności od tego, z jaką umową mamy do czynienia, różny jest zakres owej swobody. Niektóre elementy szczególne polskiego modelu prawa do strajku pozostają niezgodne z międzynarodowymi standardami (zakaz strajku dla urzędników publicznych (*public servants*) i regulacje strajku w tzw. niezbędnych usługach (*essential services*)).

Konwencja MOP nr 87 wraz z materiałami organów kontrolnych MOP powinna stanowić najważniejszy punkt odniesienia dla polskiego ustawodawcy. Szczególna rola reguł prawa strajkowego MOP wynika przede wszystkim z faktu, że są one efektem trójstronnego dialogu w MOP, w ramach którego ucierają się stanowiska (interesy) rządów, pracowników i pracodawców. Z zasady, standardy MOP są dla ludzi pracy najkorzystniejsze. Tak rozumiane pierwszeństwa standardów MOP w dziedzinie prawa do strajku nie ma jednak solidnej podstawy normatywnej i może być kwestionowane w przypadku konkretnych szczegółowych zagadnień (elementów) prawa do strajku.

Rozdział IV jest poświęcony polskiemu modelowi prawa do strajku. Przedstawiono w nim ogólne elementy obecnie obowiązującego modelu. Tę część pracy podzielono na dwie mniejsze, analizując prace przygotowawcze nad: 1) ustawami o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i o związkach zawodowych oraz 2) Konstytucją RP z 1997 r. Drugą część uzupełniono rozważaniami na temat konstytucjonalizacji prawa do strajku.

Polski model prawa do strajku, który w pełni realizowałby założenia *rule of force*, charakteryzowałby się następującymi cechami. Prawo do strajku nie jest wprost gwarantowane przepisami prawa, które już przez wprowadzenie definicji legalnej ograniczają jego wykonywanie. Gwarancje w konstytucji i ustawie zwykłej są niepotrzebne, ponieważ skuteczność strajku opiera się na faktycznej sile organizacyjnej ludzi pracy i związków zawodowych. Prawo do zwoływania strajku nie jest wyłącznym prawem związków zawodowych, a sami pracownicy mają swobodę określenia, w jakiej formie organizacyjnej wystąpią w akcji zbiorowej. Strajki nie muszą być poprzedzone wynikającymi z ustaw procedurami, ponieważ to sami pracownicy (także

w porozumieniu z pracodawcami) ustanawiają procedury, dostosowując je do konkretnych okoliczności. Określenie przedmiotu i strony, przeciwko której strajk jest skierowany, pozostaje wyłączną kompetencją pracowników. Po stronie strajkujących nie ma ograniczeń podmiotowych w odniesieniu do tego, kto może brać udział w strajku. Legalność strajku kończy się jedynie, gdy strajkujący naruszają normy prawa powszechnie obowiązującego (np. prawo karne, prawo własności itp.). Tylko w tym zakresie sądy mają kompetencje do badania legalności strajku i nie mogą oceniać proporcjonalności akcji strajkowej. Udział w legalnym strajku nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Obowiązujący w Polsce model prawa do strajku nie realizuje większości tych postulatów. W tym sensie jest zatem modelem wkomponowanym w założenia *rule of law*. Jego główne cechy to: gwarancje strajku znajdują się w konstytucji i ustawie zwykłej; monopol na zwoływanie strajków mają związki zawodowe; strajk jest środkiem ostatecznym, czyli musi być poprzedzony obligatoryjną procedurą rokowań i mediacji; udział w legalnym strajku nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych i powoduje jedynie utratę wynagrodzenia.

Od lat 90. XX w. polski model prawa do strajku pozostaje w zasadzie niezmienny. Obecnie kwestionuje się przede wszystkim wykluczenie sądów z procesu badania legalności strajków przed ich rozpoczęciem lub w trakcie trwania. Zmiany przepisów dotyczących tej kwestii, w kształcie postulowanym w literaturze i proponowanym przez komisje kodyfikacyjne, zagrażają skuteczności strajków, ponieważ proponuje się ograniczyć siłę zbiorowego porzucania pracy przez oddanie jeszcze większych kompetencji sądom powszechnym w określaniu granic wykonywania prawa do strajku. Pracodawcy a także związki zawodowe doszli do wniosku, że potrzebna jest korekta modelu strajku w Polsce w taki sposób, aby państwo za pośrednictwem swoich sądów rozstrzygało za nich także kwestię materialnego prawa do strajku (materia strajku). Jest to zagrożenie dla tego prawa.

Fakt wyniesienia w 1997 r. prawa do strajku na poziom konstytucyjny był wydarzeniem o istotnych konsekwencjach prawnych. Po pierwsze, umieszczając strajk w konstytucji obok innych wolności związkowych, zamierzano uniknąć wszelkich prób umniejszania prawa do niego przez twierdzenie, że ma on charakter wtórny w stosunku do rzekomo pierwotnego prawa koalicji bądź prawa do rokowań i zawierania porozumień zbiorowych. Przepis art. 59 ust. 3 Konstytucji RP miał zatem rozstrzygnąć z korzyścią dla prawa do strajku powyższą kwestię. Prawo to wymieniane jest jako samodzielne i jasno wyodrębnione obok wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1) i prawa do rokowań (art. 59 ust. 2). Po drugie, usytuowanie prawa do strajku w konstytucji (art. 59 ust. 3) daje podstawy do budowania strategii ochrony strajku opartej na tzw. *test case strategy*, która w warunkach polskich polega – w skrócie – na ochronie interesów

pracowników w drodze postępowań sądowych, w tym przypadku przed Trybunałem Konstytucyjnym. Taka strategia związków zawodowych stanowi uzupełnienie klasycznych metod walki o interesy ludzi pracy, tj. akcji zbiorowych i układów zbiorowych pracy. Po trzecie, regulowanie strajku ustawą zasadniczą wpisuje go w zakres prawa konstytucyjnego. Już w II RP dostrzegano konkretne skutki takiego zabiegu. Konstytucja nie była „ustawą klasową”. Należało ją zatem rozumieć jako akt gwarantujący realizację dobra wszystkich warstw społecznych Rzeczypospolitej. Nie mogła więc bronić interesów jedynie pracowników, lecz musiała uwzględniać także rozwój wszystkich „sił materialnych”, również „kapitału”.

Model prawa do strajku w Polsce kształtował się w czasie. Pierwsza faza to okres zapoczątkowany przyjęciem ustawy o związkach zawodowych w 1991 r. Drugi etap wyznaczyło uchwalenie konstytucji, która przyznała konstytucyjne gwarancje prawa do strajku. Trzeci etap, który trwa, charakteryzuje się policentryzacją prawa do strajku. Chodzi o proces kształtowania się elementów modelu prawa strajkowego w Polsce w wyniku oddziaływań prawa międzynarodowego. Z intensyfikacją tego procesu mamy do czynienia co najmniej od wyroków w sprawach *Viking* i *Laval*. Praktyczne znaczenie policentryzacji prawa do strajku w Polsce potwierdziła sprawa nr 2888 przeciwko Polsce, rozpoznana w 2012 r. przez Komitet Wolności Związkowej MOP. Działania podjęte przez polskiego ustawodawcę wykonujące zalecenia Komitetu Wolności Związkowej dowodzą, że prawo międzynarodowe, umiejętnie wykorzystywane, może prowadzić do znaczących zmian przepisów krajowych.

Ostatnia część rozdziału IV poświęcona jest szczególnym elementom modelu polskiego prawa do strajku, tj. monopolowi związkowemu w zwoływaniu strajku; „osobie wykonującej pracę zarobkową” jako podmiotowi prawa do strajku; prawu do strajku urzędników publicznych; prawu do strajku w tzw. niezbędnych usługach; klauzulom pokoju społecznego; strajkowi politycznemu (ściślej: strajkowi o zabarwieniu politycznym); strajkowi solidarnościowemu i roli sądów w ochronie prawa do strajku.

W kwestii monopolu związkowego na zwoływanie strajku, z art. 59 ust. 3 Konstytucji wynika jedynie to, że ustawą nie można pozbawić związków prawa do organizacji strajku. Wprawdzie twórcom ustawy zasadniczej chodziło o zagwarantowanie monopolu związkowego rozumianego w ten sposób, że pracownicy nie mogą samodzielnie organizować strajku. Standardy międzynarodowe podsuwają jednak argumenty za taką interpretacją przepisu art. 59 ust. 1 Konstytucji, która nie wyklucza przyznania pracownikom ustawą zwykłą prawa do organizacji strajku. Możliwość organizowania strajków przez grupy pracowników w większym stopniu gwarantuje im możliwość realizacji interesów i oni sami powinni dążyć do wprowadzenia przepisów, które dają im wybór, jak chcą zorganizować strajk. W tym celu mogą posługiwać się

argumentem, że strajk jest prawem człowieka. Dzikie strajki są niezgodne z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i bez odwoływania się do aktów prawa międzynarodowego sądy polskie będą je uznawać za nielegalne.

W kwestii „osoby wykonującej pracę zarobkową” jako podmiotu prawa do strajku, ustalono w pracy, że standardy międzynarodowe nie rozstrzygają w jednoznaczny sposób, jak należy rozumieć pojęcie pracownika, któremu przysługuje prawo do strajku. Inny jest zakres podmiotowy prawa do rokowań zbiorowych, jaki wynika z opinii TSUE, a inny zakres podmiotowy prawa koalicji wynikający ze standardów MOP. W Polsce stosunkowo szybko przyjęto zmiany w prawie strajkowym zgodnie z wytycznymi MOP. Kamieniem milowym w rozszerzeniu podmiotowym prawa do strajku nie był jednak wyrok TK z 2 czerwca 2015 r. w sprawie K 1/13, który dotyczył jedynie prawa koalicji, lecz obowiązujące od 1 stycznia 2019 r. zmiany legislacyjne, w których wyniku prawo do strajku przyznano „osobom wykonującym pracę zarobkową”. Zmiany, choć postępowe, nie są rewolucyjne. Prawo do strajku rozszerzono jedynie na tych zatrudnionych, których sytuacja zbliżona jest do sytuacji pracowników standardowych (*standard workers*).

Przyjęty w prawie polskim blankietowy zakaz strajku dla wszystkich urzędników publicznych, bez względu na pełnione funkcje, narusza międzynarodowe standardy prawa pracy, a polskie regulacje w tym zakresie były przedmiotem krytyki organów MOP. Niektóre państwa, w których obowiązuje podobny zakaz, także nie realizują zaleceń instytucji międzynarodowych i nie zamierzają zmieniać swoich przepisów, podnosząc, że wymagałoby to zmiany ustawy zasadniczej (Niemcy). Polski ustawodawca nie ma do dyspozycji takich argumentów.

Także regulacja prawa do strajku w tzw. niezbędnych usługach pozostaje w sprzeczności ze standardami międzynarodowymi; jest sprzeczny z konwencją MOP nr 87, nie spełnia też standardów ustanowionych w art. 6 ust. 4 EKS i tym samym wymaga zmian. Chodzi tu przede wszystkim o to, aby ustawodawca zadecydował, jaką metodę regulacyjną zastosuje, określając status prawa do strajku pracowników wykonujących niezbędne usługi.

Standardy międzynarodowe potwierdzają, że tzw. zasada pokoju społecznego czerpie uzasadnienie z woli partnerów społecznych i nie ma tym samym publicznoprawnego charakteru. Wyłącznym dysponentem prawa do strajku są podmioty, którym to prawo przysługuje, a prawo stanowione przez państwo powinno ów fakt respektować. Granice wykonywania prawa do strajku w pierwszej kolejności mogą ustanawiać same strony. Pogląd, że prawo do strajku jest prawem człowieka, nie stoi na przeszkodzie w instrumentalnym traktowaniu tego prawa, ale jedynie przez związki, które mogą umownie z zrezygnować z kompetencji do zwołania strajku. Pracownicy nie mogą w drodze umowy o pracę zrzec się prawa do udziału w strajku, tak samo jak nie mogą tego

czynić w odniesieniu do większości innych praw gwarantowanych w ustawie (normy semiimperatywne prawa pracy).

Istnieją poważne podstawy do twierdzenia, że art. 59 Konstytucji chroni strajki o zabarwieniu politycznym (tj. strajk mieszany i strajk polityczny). Gwarancji prawnych dla strajków politycznych (w tym czysto politycznych) i mieszanych można doszukiwać się w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP, ponieważ standardy prawa międzynarodowego są w tym przypadku mniej korzystne dla pracowników i ich organizacji. Nie można obecnie zasadnie twierdzić, że stroną strajku nie może być rząd (samorząd). Taki pogląd stoi bowiem w sprzeczności ze standardami międzynarodowymi. Strajki mieszane (zwane także strajkami protestu) są zatem legalne, a ich gwarancje wynikają bezpośrednio z art. 59 ust. 3 Konstytucji RP i konwencji MOP nr 87 (art. 59 ust. 4 Konstytucji). Brak gwarancji w ustawie dla strajków zarówno generalnych, jak i mieszanych jest sprzeczny ze standardami MOP.

Polskie regulacje dotyczące strajków solidarnościowych nie odpowiadają nowym uwarunkowaniom gospodarczym i społecznym. Są przestarzałe i sprzeczne z międzynarodowymi standardami, co pośrednio wynika ze sprawy nr 3111 przeciwko Polsce, rozpoznanej w 2016 r. przez Komitet Wolności Związkowej MOP. Związki zawodowe powinny czynić intensywne starania na rzecz wyraźnego zagwarantowania w prawie polskim strajku solidarnościowego. Stanowisko ETPCz w sprawie *RMT przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* jest tu jednak poważną przeszkodą, ponieważ nie tylko dostarcza argumentów za utrzymaniem w prawie polskim właściwego strajku solidarnościowego w swego rodzaju próżni prawnej, w jakiej się on dziś znajduje, lecz także usprawiedliwia całkowity zakaz strajków solidarnościowych.

W kwestii roli sądów w ochronie prawa do strajku, w pracy ustalono, że istnieją wątpliwości, czy przyznanie kompetencji do rozstrzygania o wszystkich aspektach nielegalnego strajku jest najlepszym remedium na istniejące problemy lekceważenia prawa przez niektórych organizatorów protestów. Nie ma też pewności, czy przyznanie sądom kompetencji do oceny zarówno procedury, jak i materii strajku nie narusza standardów międzynarodowych. Wątpliwość budzi przede wszystkim orzekanie przez nie o przedmiocie strajku (kwestie materialne).

Aby strajk spełniał swoje podstawowe funkcje, musi być dopasowany do istniejącego systemu prawa i systemu wartości oraz tworzyć z nimi funkcjonalną całość. Stosunek prawa do strajku może być trojaki. Po pierwsze, prawo może gwarantować korzystanie z tego pracowniczego środka nacisku, ewentualnie je ułatwiać. Po drugie, może ono być użyte jako instrument ograniczania (zakazywania) strajkowania. Po trzecie wreszcie, można wyróżnić nurt obojętności prawa (*désintéressement*) względem strajku.



W polskim prawie pracy gwarancje w prawie – najlepiej od razu w konstytucji – traktuje się jako ostateczny i niezawodny sposób ochrony interesów pracowników i ich organizacji. Doświadczenia walki z komunizmem potwierdziły w świadomości – nie tylko ówczesnych robotników – że najlepszym środkiem zapewnienia prawa do strajku, ale także innych wolności, jest zmuszenie państwa do przyjęcia gwarancji w prawie. Nie bez powodu w postulatach „Solidarności” z 17 sierpnia 1980 r. znalazło się żądanie „zagwarantowania prawa do strajku oraz bezpieczeństwa strajkującym i osobom wspomagającym” (postulat nr 2). Po 1989 r. przyjęto pogląd, że siła strajku musi opierać się na gwarancjach w prawie stanowionym. T. Liszcz słusznie zauważyła jednak wtedy, że „siła strajku to jest kwestia faktu. Jeśli strajk jest skuteczny i dobrze zorganizowany, to wtedy nie patrzy się na jego legalność [...]”.

Do dziś polskie zbiorowe prawo pracy, nie tylko prawo strajkowe, charakteryzuje się właśnie tym, że rola ustaw jest tu dużo większa niż w państwach, w których zbiorowe stosunki pracy rozwijały się przede wszystkim w drodze negocjacji zbiorowych i stanowienia autonomicznych źródeł prawa pracy. Ta okoliczność ma istotne znaczenie dla rozumienia, uzasadniania i regulacji strajku w Polsce.

Ludzie pracy i związki zawodowe muszą pamiętać, że prawodawstwo ma określać miejsce strajku w taki sposób, jak sobie oni sami tego zażyczą. Miejsce i rola strajku w systemie prawa jest bowiem wypadkową ich siły. Jeśli ludziom pracy zależy na efektywnej ochronie swoich interesów ekonomicznych, to w warunkach polskich powinni zadbać przede wszystkim o jak najszersze gwarancje strajku w prawie stanowionym. Pozwoli to na skuteczną walkę o swoje interesy zarówno w relacji do pracodawców, jak i państwa.

W związku z tym ludzie pracy powinni działać zgodnie z taktyką, która polega na tym, aby zmuszać ustawodawcę do koncesji na swoją rzecz, co spowoduje, że politycy uchwalą prawa zgodne z interesami ludzi pracy, a prawnicy postarają się uzasadnić wywalczone prawa znanymi sobie kategoriami prawnymi lub pozaprawnymi.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

Poza książką *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar 2019, po uzyskaniu doktoratu opublikowałam 2 monografie, w tym jedną jako współautor (razem z Pawłem Czarneckim, Anną Redą-Ciszewską i Barbarą Surdykowską), 1 pracę zbiorową pod redakcją (wspólnie z Chen Su i Franciszkiem Longchamps de Berier), artykuły naukowe (10) w takich czasopismach naukowych jak „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, „Polski Proces Cywilny”,



Załącznik nr 3 do wniosku o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego dra Piotra Grzebyka

„Europejski Przegląd Sądowy”, „Monitor Prawa Pracy”, „Hungarian Labour Law Journal”, „Przegląd Sądowy”, „China Review of Administration of Justice”, a także rozdziały (15) w pracach zbiorowych, wydanych m.in. w takich wydawnictwach jak Wolters Kluwer, Kluwer Law International, Social Sciences Academy Press, Lexis Nexis.

Wyniki swych badań prezentowałam i konsultowałam na konferencjach naukowych (33) zarówno w kraju, jak i zagranicą.

Wykaz opublikowanych prac naukowych oraz szczegółowe informacje o osiągnięciach dydaktycznych, współpracy naukowej i popularyzacji nauki znajduje się w załączniku nr 5. Poniżej wskazuję na podstawowe kierunki swoich badań naukowych, które dotyczą:

1. prawa strajkowego,
2. niestandardowych form zatrudnienia,
3. stosunków pracy w prawie prywatnym międzynarodowym,
4. procesowego prawa pracy,
5. prawa pracy w Chińskiej Republice Ludowej.

Prawo strajkowe

Główny obszar moich badań stanowi prawo strajkowe. Najważniejszym opracowaniem w tym zakresie – oprócz monografii *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar 2019 – jest artykuł *Uzasadnienie istnienia prawa do strajku – od rządów siły do rządów prawa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 6, ss. 2-12, ISSN 0032-6186, którego angielska wersja ukazała się w „Hungarian Labour Law Journal” 2016, nr 2, ss. 44-61 (e-journal) *Justifications of the right to strike: from the rule of force to the rule of law*.

Zagadnienie polskiego prawa strajkowego podejmowałam w rozdziale monografii: *The Right to Strike in Poland* w: Bernd Waas (red.) *The Right to Strike – A Comparative View*, Kluwer Law International 2014, ss. 427-450, ISBN 978-90-41150073.

Oprócz kwestii ogólnych prawa do strajku – które rozwinąłem w pracy habilitacyjnej – w osobnych opracowaniach analizowałem także szczegółowe kwestie prawa sporów zbiorowych, jak na przykład odpowiedzialność odszkodowawczą za nielegalny strajk (1) *Zmowne porzucenie pracy jako źródło zobowiązania wynagrodzenia szkód i strat pracodawcy przez związek zawodowy - uwagi o odpowiedzialności odszkodowawczej za strajk* w: Monika Latos-Miłkowska, Łukasz Pisarczyk (red.) *Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Wolters Kluwer 2016, ss. 167-180, ISBN 978-83-264-9994-4 oraz 2) *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną bezprawnymi*



działaniami zakładowej organizacji związkowej – problem podmiotu odpowiedzialności w: Zbigniew Hajn (red.) Związkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy, Wolters Kluwer 2012, ss. 398-413, ISBN 978-83-264-5104-1).

Podjąłem też temat sporów zbiorowych z perspektywy historycznej (*Zarys prawa zatargów zbiorowych pracy w Drugiej Rzeczypospolitej w: Janusz Żarnowski (red.) Metamorfozy społeczne 8, Państwo i społeczeństwo Drugiej Rzeczypospolitej, Instytut Historii Polskiej Akademii Nauk 2014, ss. 241-258, ISBN 978-83-63352-28-8).*

Niestandardowe formy zatrudnienia

Szereg moich publikacji poświęciłem niestandardowym formom zatrudnienia (*non-standard forms of employment*; dalej NSE). Moje badania dotyczą przede wszystkim wolności związkowych (koalicji, zawierania układów zbiorowych, strajku) osób pozostających w NSE w Polsce. W przepisach prawa nie ma oficjalnej definicji NSE. Zazwyczaj termin ten obejmuje: 1) pracę tymczasową; 2) pracę w niepełnym wymiarze godzin; 3) pracę w agencji pracy tymczasowej i inne formy zatrudnienia z udziałem wielu stron; 4) zależne samozatrudnienie oraz tzw. ukryte stosunki pracy (w tym zatrudnienie cywilnoprawne – tzw. „umowy śmieciowe”); 5) telepracę i inne formy pracy zdalnej w tym tzw. pracę *on-demand*, czy w ramach tzw. *gig economy* (przykład Ubera).

Aktualność badań naukowych w tym obszarze wynika z co najmniej dwóch okoliczności. Po pierwsze, widocznej tendencji (w Polsce, w Europie i na świecie) do ograniczania pracownikom wykonującym pracę w NSE podstawowych wolności związkowych. Po drugie, zachodzących w Polsce zmian w prawie, które są bezpośrednim skutkiem wzrostu znaczenia NSE.

Niestandardowym formom zatrudnienia poświęciłem następujące opracowania: 1) *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, ss. 81-98, ISSN 0032-6186. (wspólnie z Łukaszem Pisarczykiem); 2) *Glosa do wyroku TK w sprawie K 1/13. Wolność zrzeszania się w związki zawodowe a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Przegląd Sądowy” 2016 nr 11/12, ss. 199-206, ISSN 0867-7255; 3) *„Osoby wykonujące pracę zarobkową” a wolność koalicji. Uwagi na marginesie projektu zmieniającego ustawę o związkach zawodowych z 22 marca 2016 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 5, ss. 2-10, ISSN 0032-6186; 4) *Granice podmiotowe wolności koalicji – kolejna próba zdefiniowania w prawie „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Uwagi na marginesie projektu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z września 2017 r.* w: Jakub Stelina, Jakub Szmit (red.) *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Wolters Kluwer 2018, ss. 105-126, ISBN 978-83-8124-652-1.

Stosunki pracy w prawie prywatnym międzynarodowym

Badania nad stosunkami prawa pracy w prawie prywatnym międzynarodowym koncentrowały się na kwestiach procesowych i dotyczyły praktycznego wymiaru stosowania przepisów określających jurysdykcję sądów w sprawach z zakresu prawa pracy. W glosie do wyroku TSUE z *TS z 15.03.2011 r. w sprawie C-29/10 Heiko Koelzsch* poddałem analizie łącznik miejsca wykonywania pracy, który ma znaczenie dla określania tak prawa właściwego, jak i jurysdykcji krajowej (*Loci laboris* – „główne miejsce pracy”, *glosa do wyroku TS z 15.03.2011 r. w sprawie C-29/10 Heiko Koelzsch v. Wielkie Księstwo Luksemburga*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2011, nr 8, ss. 43-48, ISSN 1895-0396).

Glosowałem także istotny dla międzynarodowego prywatnego prawa pracy wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 2013 r. Orzeczenie to jest jedną z nielicznych wypowiedzi sądów (nie tylko w Polsce) na temat sposobu interpretacji podstawy jurysdykcyjnej „filii, agencji lub innego oddziału” w sprawach pracowniczych (*Filia, agencja lub inny oddział pracodawcy (art. 5 pkt 5 nowej Konwencji z Lugano/rozporządzenia Bruksela I). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 r. (II PK 270/12)*, „Polski Proces Cywilny” 2013, nr 4, ss. 555-570, ISSN 2082-1743). Glosa została przetłumaczona na język chiński i opublikowana przez wydawnictwo Sądu Najwyższego ChRL (人民法院出版社) (tytuł opracowania po chińsku *企业分支机构所涉劳动纠纷的管辖权 争议与解决路径 ——以波兰最高法院判决为例*, „中国应用法学” 2017, nr 2, ss. 184-196, ISSN 2096-322X).

Z międzynarodowymi stosunkami pracy (właściwością sądów) związana jest też kwestia immunitetów jurysdykcyjnych. Sprawy pracownicze są przedmiotem wielu orzeczeń sądów polskich i obcych, w których pozwanym jest państwo (ambasada). Na tle praktyki innych państw przeanalizowałem orzecznictwo Sądu Najwyższego (*Zatrudnianie pracowników w placówkach państw obcych na terenie Polski – zagadnienie immunitetu jurysdykcyjnego w sprawach cywilnych* w: Izabela Skomerska-Muchowska (red.) *Ewolucja immunitetów mających swoje źródło w prawie międzynarodowym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2014, ss. 105-121, ISBN 978-83-7969-407-5).

Procesowe prawo pracy

Badania procesowego prawa pracy nie ograniczałem do kwestii prawa międzynarodowego. Podejmowałem też zagadnienia interpretacji przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących spraw z zakresu prawa pracy. W szczególności chodzi tu o opracowanie *Sprawy*



Załącznik nr 3 do wniosku o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego dra Piotra Grzebyka

o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.), „Polski Proces Cywilny” 2012, nr 1, ss. 245-268, ISSN 2082-1743, w którym dokonałem szczegółowej analizy pojęcia „sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane”. Określa ono najszerszy treściowo podtyp spraw z art. 476 k.p.c. i jest najbardziej charakterystyczną kategorią spraw rozpoznawanych przez sądy pracy. Ustalenie treści pojęcia, oprócz znaczenia teoretycznego, przekłada się w praktyce na właściwe ustalenie kompetencji sądownictwa pracy. Art. 476 k.p.c., w tym przede wszystkim art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., wraz z definicją pojęcia pracownika (art. 476 § 5 pkt 1), wyznacza bowiem przedmiotowy i podmiotowy zakres postępowania odrębnego regulowanego art. 459-477 k.p.c.

Spraw z zakresu prawa pracy dotyczyło także opracowanie *Analiza orzecznictwa sądowego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości 2016, ss. 1-89. Publikacja jest raportem z badań aktowych sądów pracy opracowanym na zlecenie Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości. Raport dostępny jest pod adresem internetowym https://iws.gov.pl/wp-content/uploads/2019/03/IWS_Grzebyk-P._Ustalenie-istnienia-stosunku-pracy.pdf. Raport odpowiada na pytanie, jak przebiega proces rozróżniania przez sądy powszechne zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (ściślej; umowy o pracę) od cywilnoprawnych form świadczenia pracy. Przedmiotem badania aktowego była kategoria spraw o ustalenie ze stosunków prawa pracy tj. o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p., art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.).

Prawo pracy w Chińskiej Republice Ludowej

Jeśli chodzi o tematykę prawa pracy w Chińskiej Republice Ludowej, to od 2014 r. prowadzę badania na temat wpływu transformacji ustrojowych na prawo pracy, porównując procesy, które zachodziły w Polsce od początku lat 90-tych XX. w. ze zmianami prawa pracy wynikającymi z wprowadzonych w 1978 r. w ChRL „reform” (改革) i „otwarcie kraju na świat” (开放).

Na konferencjach międzynarodowych organizowanych przez Instytut Prawa Chińskiej Akademii Nauk Społecznych (*Chinese Academy of Social Sciences*) w Warszawie i Pekinie przedstawiałem wyniki badań dotyczących takich szczegółowych zagadnień jak: 1) pojęcia pracownika w prawie Chińskiej Republice Ludowej (*Who is an employee in Chinese Labour Law? Some reflections on ILO no 198 Recommendation*, Warszawa 4.11.2016 r.), 2) kodyfikacji chińskiego prawa pracy, (*Limit of the Law in Regulating Industrial Relations and Codification of Collective Labour Law in Poland*, Pekin 7.11.2017 r.), 3) niestandardowych form zatrudnienia w Polsce i Chinach (*Protection of Non-Standard Workers and the Rule of Law*, Pekin 7.11.2018 r.), czy 4) znaczenia praw człowieka (także



rządów prawa) dla chińskiego zbiorowego prawa pracy (*Labour disputes in China from fundamental labour rights perspective*, Pekin 17-18.11.2017 r. oraz *Transformation of Collective Labour Law System in Poland. From Communism to Democracy. Can our story serve as an instructive lesson on the Rule of Law in China?*, Pekin 9.11.2014 r.).

Wystąpienie dotyczące kodyfikacji zostało opublikowane przez wiodące chińskie wydawnictwo (*Is there valuable insight for China in the Polish experience of codifying and re-codifying labor law?* w: Piotr Grzebyk, Franciszek Longchamps de Beriers, Chen Su (red.) *Theory and Practice of Codification: the Chinese and Polish Perspectives*, Social Sciences Academy Press 2019, ss. 182-200, ISBN 978-7-5097-7987-3).

Pozostałe obszary badawcze

Innymi tematami, które stanowiły przedmiot moich badań naukowych były:

1) europejskie prawo pracy; 1.1) *Zatrudnianie obywateli polskich za granicą* w: M. Włodarczyk (red.) *System Prawa Pracy. TOM VIII. Prawo rynku pracy*, Wolters Kluwer 2018, ss. 1340-1365, ISBN 978-83-8124-599-9; 1.2) *Socjalna konkurencja, nieuczciwa konkurencja i dumping socjalny w Unii Europejskiej* w: Marzena Szablowska-Juckiewicz, Beata Rutkowska, Anna Napiórkowska (red.) *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy: księga jubileuszowa profesora Grzegorza Goździewiczza*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora” 2017, ss. 697-707, 978-83-7285-820-7; 1.3) *Delegowanie pracowników w celu świadczenia usług w innym państwie – wybrane problemy stosowania dyrektywy 96/71* w: Gertruda Uścińska (red.) *Prawo Pracy. Refleksje i poszukiwania*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych 2013, ss. 404-414, ISBN 978-83-61125-94-5.

2) ogólne zagadnienie polskiego prawa pracy; 2.1) *Realizacja dobra wspólnego przez przepisy prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 11, ss. 573-576, ISSN 1731-8165 = *Dobro wspólne w przepisach prawa pracy* w: Wojciech Arndt, Franciszek Longchamps de Berier, Krzysztof Szczucki (red.), *Dobro wspólne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Sejmowe 2014, ss. 329-339, ISBN 978-83-7666-265-7; 2.2) (wspólnie z Łukaszem Prasolkiem), *Podporządkowanie pracowników tymczasowych w prawie polskim i brytyjskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 2, ss. 8-13, ISSN 0032-6186; 2.3) *O zbędności posługiwania się kategoriami politycznymi w stosunkach pracy - kilka uwag o demokracji w zakładzie pracy* w: Zbigniew Hajn, Małgorzata Kurzynoga (red.) *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, Wolters Kluwer 2017, ss. 141-154, ISBN: 978-83-8107-631-9; 2.4) *Ochrona odpoczynku niedzielnego* w: Ludwik Florek (red.) *Czas pracy*, Wolters Kluwer 2011, ss. 199-209, ISBN 978-83-264-1047-5; 2.5) (wspólnie z Łukaszem Prasolkiem), *Podporządkowanie jako kryterium ustalania stosunku pracy w prawie polskim i brytyjskim na przykładzie członków zarządu spółek i pracowników*

tymczasowych w: Ludwik Florek, Łukasz Pisarczyk (red.) *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Lexis Nexis 2011, ss. 161-172, ISBN 978-83-7620-644-8; 2.6) *Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników na podstawie art. 23^{1a} KP* w: Grzegorz Goździewicz (red.) *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Wolters Kluwer 2013, ss. 118-133, ISBN 978-83-264-4120-2; 2.7) *Spory nauczycieli akademickich w orzecznictwie Sądu Najwyższego* w: Walerian Sanetra (red.) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Wolters Kluwer 2015, ss. 270-303, ISBN 978-83-264-8108-6.

3) prawo związków zawodowych; 3.1) *Legal position of trade unions in Polish Collective Labour Law: enterprise-based trade union*, "Hungarian Labour Law Journal" 2014, nr 1, ss. 1-14 (e-journal; <http://hlj.hu>); 3.2. Paweł Czarnecki, Piotr Grzebyk, Anna Reda-Ciszewska, Barbara Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, CH BECK 2018, ss. 311, ISBN 978-83-8158-083-0.

Działania naukowe finansowane przez Narodowe Centrum Nauki, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Narodową Agencję Wymiany Akademickiej

Biorę udział w projektach naukowych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Narodową Agencję Wymiany Akademickiej.

Od 2018 r. kieruję grantem finansowanym ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: **program DIALOG** pt. *Polskie Centrum Studiów nad Prawem i Gospodarką Chin – Szkoła Prawa i Gospodarki Chin*. Ogólnym celem projektu jest budowanie współpracy i trwałych relacji między Uniwersytetem Warszawskim, polskimi podmiotami działającymi w sferze społeczno-gospodarczej oraz instytucjami badawczymi i edukacyjnymi w Chińskiej Republice Ludowej. Współpraca Uniwersytetu Warszawskiego i wskazanych podmiotów dotyczy prowadzenia interdyscyplinarnych badań nad prawem i gospodarką ChRL oraz powiększania i rozpowszechniania zasobu wiedzy w Polsce na temat Państwa Środka.

Polskie Centrum Studiów nad Prawem i Gospodarką Chin jest jednostką wewnętrzną Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, która została powołana jednogłośnie uchwałą Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego z 2 marca 2016 r. (Monitor Uniwersytetu Warszawskiego poz. 244). Od początku istnienia jestem jego kierownikiem.

W ramach działań Polskiego Centrum Studiów nad Prawem i Gospodarką Chin 5 października 2018 r. zainaugurowano pierwszą edycję *School of Law and Economy of China*. Szkoła jest projektem naukowo-dydaktycznym, w ramach którego oferowane są dwusemestralne zajęcia w języku angielskim na temat prawa, gospodarki i kultury współczesnych Chin w formie seminariów, kursów i wykładów prowadzonych przez chińskich akademików oraz ekspertów



z całego świata, a także zagranicznych praktyków z doświadczeniem w prowadzeniu działalności gospodarczej w Chinach.

Wykładowcami pierwszej edycji szkoły są akademicy z najlepszych uczelni na świecie: np. prof. Jeffrey Towson z Peking University, prof. Kerry Brown z King's College London, prof. Alan Neal z University of Warwick, prof. Wen Xiang z Univeristy of Copenhagen, prof. Anrew Lin z National Taiwan University, prof. Matt Ferchen z Tsinghua University, prof. Andrew Godwin z University of Melbourne czy prof. Lizhi Liu z Georgetown University.

Działania w ramach projektu DIALOG zmierzają do kształtowania odbioru społecznego polskiej nauki, otwarcia nauki na rynek pracy i poprawy efektywności współpracy nauki z otoczeniem gospodarczym, wspierania procesów innowacyjności i komercjalizacji wyników badań naukowych, w tym promowania dobrych praktyk w zakresie innowacji, a także upowszechniania wiedzy na temat związków między nauką, innowacyjnością i gospodarką.

Od 2018 r. kieruję grantem finansowanym ze środków Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej: **program PROM – Międzynarodowa wymiana stypendialna doktorantów i kadry akademickiej** pt. *Mosty do Azji – podnoszenie kompetencji kadry naukowej UW w dziedzinie prowadzenia międzynarodowych badań naukowych dotyczących współczesnej Azji Wschodniej*. Projekt ma przyczynić się do podniesienia doskonałości naukowej kadry Uniwersytetu Warszawskiego w dziedzinie umiędzynarodowienia przez: 1) staże badawcze w czołowych jednostkach akademickich w Azji Wschodniej oraz 2) przyjmowanie kadry naukowej z azjatyckich uczelni. Projekt zmierza do podniesienia doskonałości młodej kadry naukowej Uniwersytetu Warszawskiego w dziedzinie umiędzynarodowienia polskiej nauki i zwiększenia rozpoznawalności jej osiągnięć za granicą, w szczególności w Azji Wschodniej, oraz podnoszenia jakości i przełomowości badań naukowych (*frontier research*).

Od 2018 r. jestem głównym wykonawcą grantu finansowanego ze środków Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej: **program Welcome to Poland** pt. *Most do Azji – gateway dla kadry naukowej oraz studentów z Azji*. Głównymi celami projektu są 1) podniesienie kompetencji kadry naukowej Uniwersytetu Warszawskiego w zakresie obsługi międzynarodowych wymian studentów oraz akademików z Azji, 2) przyspieszenie procesu umiędzynarodowienia Uniwersytetu Warszawskiego, w szczególności poprzez przygotowanie organizacyjne Uniwersytetu Warszawskiego do obsługi studentów i akademików z Azji.

W 2018 r. byłem beneficjentem **programu Mobilność V** finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w ramach którego odbyłem sześciomiesięczny staż badawczy w *Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union* na Uniwersytecie



Załącznik nr 3 do wniosku o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego dra Piotra Grzebyka

w Trewirze. Moim opiekunem naukowym była prof. Monika Schlachter była wiceprzewodnicząca Europejskiego Komitetu Praw Społecznych Rady Europy.

W 2016 r. kierowałem grantem finansowanym ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego; **program Najlepsi z Najlepszych** pt. *The Hugo Sinzheimer Moot Court Competition. Symulacja postępowania sądowego w sprawie dotyczącej naruszeń prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zastosowania unijnego oraz międzynarodowego prawa pracy*. W 2017 r. byłem głównym wykonawcą grantu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego **Najlepsi z najlepszych 2.0** pt. *The Hugo Sinzheimer Moot Court Competition 2018*.

Od 2018 r. kieruję grantem w **programie Miniatura 1** finansowanym przez Narodowe Centrum Nauki pt. *Wolności związkowe osób wykonujących pracę w niestandardowych stosunkach zatrudnienia*. Badania dotyczą wolności związkowych (koalicji, zawierania układów zbiorowych, strajku) osób pozostających w niestandardowych formach zatrudnienia (*non-standard forms of employment*) w Polsce.

