

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG
Kierownik Katedry Prawa Pracy
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Gdański

RECENZJA

rozprawy doktorskiej Pani magister Anny Boguskiej

pt. „Europejskie układy ramowe”

Warszawa 2022 (maszynopis, stron 309)

Wprowadzenie

Na podstawie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.) oraz uchwały Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 15 maja 2022 r., która powołała mnie na recenzenta w przewodzie doktorskim, przedkładałam recenzję rozprawy doktorskiej Pani magister Anny Boguskiej pt. „Europejskie układy ramowe”, napisanej pod kierunkiem naukowym Pana dra hab. Łukasza Pisarczyka, prof. UW wraz z oceną dorobku w postaci artykułów naukowych zgodnie z wymaganiami zawartymi w art. 185 - art. 187 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Wywiązując się z powierzonej roli Recenzenta, przy sporządzeniu recenzji pracy doktorskiej Magister Anny Boguskiej przyjąłam następujące kryteria, które wpłynęły ostatecznie na bardzo pozytywną ocenę przedłożonej rozprawy. Do istotnych czynników, jakimi kierowałam się przy formułowaniu recenzji, należą elementy merytoryczne, takie jak chociażby ocena wyboru tematu pracy, jej merytoryczna zawartość połączona z oceną trafności i zupełności prezentowanych zagadnień powiązanych z tematem pracy, a także strona formalna rozprawy doktorskiej, na którą składają się struktura rozprawy, zastosowane metody badawcze oraz strona warsztatowa.

Wybór problemu badawczego

Ocena wyboru

Wybór tematu w postaci europejskich układów ramowych należy uznać za niezwykle trafny, gdyż opisuje niezwykle ważną część stosunków społecznych o ponadnarodowym, a więc transgranicznym wymiarze. Wydaje się, że z całości zbiorowego prawa pracy aspekt relacji odnoszącej się do transgranicznych rokowań pomiędzy partnerami społecznymi (toczących

się na poziomie wielkich koncernów ponadnarodowych) nie do końca jest doceniony w doktrynie prawa pracy, a przynajmniej nie w taki sposób, na jaki zasługuje z uwagi zarówno na ciężar problemów prawnych, jak też czysto ludzkich, które kryją się za inicjatywą podjęcia rokowań i negocjowania treści europejskiego układu ramowego.

Zainteresowanie Doktorantki powyższym zagadnieniem należy docenić między innymi dlatego, że zwróciła ona uwagę na niezwykle ważne zagadnienie dla zbiorowego prawa pracy, ponadto praktykowane w relacjach partnerskich. Istoty tych porozumień nie w pełni oddaje liczba 338 tylko (a może aż) zawartych do 2017 r. układów, lecz przedmiot negocjacji, a także zawiłości i niepewności stanu prawnego, jakie muszą pokonywać partnerzy, chcąc doprowadzić do porozumienia. Ważne są przede wszystkim okoliczności zawarcia układów ramowych i przedmiot ich regulacji.

Z prawnego punktu widzenia stopień trudności omówienia europejskich układów ramowych wynika z tego, że choć wybrana przez Autorkę kategoria dotyczy zagadnień żywo dyskutowanych przez partnerów i aktualnych dla nich problemów, to z naukowego punktu widzenia nie doczekały się one kompleksowej analizy. Podjęcie się zatem dogmatycznej rekonstrukcji instytucji europejskich układów ramowych jest z naukowego punktu widzenia jak najbardziej zasadne i potrzebne.

Należy docenić zarówno trafność wyboru europejskich układów ramowych, jak również wysoki stopień trudności zagadnień powiązanych z definiowaniem pojęcia europejskich układów ramowych czy ukazania możliwych procedur/trybów ich zawierania jako przedmiot dysertacji. Przy tym brak wzorców prowadzenia w tym zakresie rozważań czy też szczupłość prezentacji przez doktrynę poglądów na ten temat niejako „skazało” Autorkę na samodzielność prowadzenia analiz i formułowania wniosków. Rozprawa doktorska Pani magister Anny Boguskiej jest zatem samodzielna i nowatorska, zgodna z oczekiwaniami, jakie są wymagane od przyszłego doktora nauk prawnych.

Przedmiot

Przedmiot dysertacji odnoszony jest wprost do głównego założenia, jakim jest zaprezentowanie spójnego opisu instytucji europejskich układów ramowych od strony prawnej.

Z uwagi na tytuł dysertacji, który odnosi się do układów europejskich, jako podstawa do ich funkcjonowania w przestrzeni prawnej brane jest pod uwagę prawo europejskie oparte na dwóch zasadniczych podsystemach. Pierwszy związany jest z przepisami konwencyjnymi przyjmowanymi w ramach Rady Europy; drugi dotyczy ponadnarodowego prawa kształtowanego przez prawodawstwo Unii Europejskiej. Analizowanie tych dwóch podsystemów jest zabiegiem jak najbardziej celowym, nie tylko z uwagi na tytuł dysertacji, ale również na to, że układy ramowe są zawierane głównie przez przedstawicielstwa zlokalizowane w państwach europejskich (str. 5). Ograniczenie zatem analiz do europejskiego systemu norm prawnych jest zasadne z uwagi na reprezentatywny charakter



mechanizmów wykorzystywanych do zawierania układów ramowych, a także na w miarę jednorodny system obowiązujących aktów prawnych. W pracy wskazano odpowiednie regulacje mogące stanowić podstawę do zawierania układów ramowych, wskazując na odpowiednie regulacje prawa europejskiego, w tym na regulacje prawa Unii Europejskiej, prawa prywatnego międzynarodowego i wreszcie prawa krajowego. W ten sposób praca oddaje cały mechanizm funkcjonowania prawa, i to na wielu płaszczyznach.

Dociekania nad charakterem prawnym europejskich układów ramowych Autorka łączy z zasadniczymi prawami zbiorowymi, do których należy zaliczyć różne formy przedstawicielstw pracowników w postaci związków zawodowych czy form pozazwiązkowych, dla przykładu wskazując rady pracowników oraz europejskie rady. Przedmiot dociekań dotyczy zatem fundamentalnych wolności związkowych, włączając w to nie tylko prawo do zakładania związków zawodowych czy pozazwiązkowych przedstawicielstw, ale także, a może zwłaszcza, przysługujących tym przedstawicielstwom uprawnień do reprezentowania praw i interesów osób zatrudnionych. Tu ciekawie zarysowane są różnice w zakresie uprawnień do reprezentowania osób zatrudnionych w zależności od rodzaju przedstawicielstwa.

Powyższe rozróżnienie i formy reprezentacji Autorka właściwie wykorzystuje w rozdziale IV do opisu stron europejskich układów ramowych, wskazując możliwe warianty podmiotów po stronie pracodawczej i pracowniczej.

Wykładnia pojęcia wolności związkowej nawiązuje do dwóch kluczowych koncepcji, tj. liberalnej koncepcji praw człowieka i do koncepcji demokratycznego państwa. W przedmiocie rozprawy istotny jest ten aspekt wolności związkowej, który identyfikuje chociażby prawo do swobodnego zgromadzania i prawo do swobodnego zrzeszania się jako form oddających najpełniej swobodę wyrażania swoich przekonań i poglądów (por. wyr. ETPCz z 26.9.1995 r. w sprawie Voght p. Niemcom, par. 65-67).

Słusznie zatem przedmiot badań odnosi się do swobody wypowiedzi i prawa do wyrażania opinii. Prawa te bowiem mają swój aspekt zbiorowy, które ściśle łączy się z formami dialogu społecznego. I tak dla przykładu, europejska judykatura dopatruje się w art. 11 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (EKPCz) sporządzonej w Rzymie 1950 r. elementu istotnego dla kształtowania się pluralizmu poglądów (w tym chociażby wielości i różnorodności form związkowych), idei i przekonań (zob. wyr. ETPCz z 31.7.2001 r. w sprawie Refah Partisi p. Turcji, par. 44). Do tej koncepcji nawiązuje Autorka, poszukując podstaw prawnych dla zawieranych europejskich układów ramowych. Użyte w EKPCz sformułowanie o przyznaniu praw czy wolności zdaje się komasować obowiązek „przestrzegania” jak też „zapewnienia”, ukierunkowując jednocześnie rozważania na podwójną naturę zobowiązań wynikających z EKPC¹. Tym samym zobowiązania wynikające z Konwencji zdają się przybierać

¹ Idea dwojakiej natury zobowiązań EKPC (pozytywnych i negatywnych) sprowadzała się do osiągnięcia słusznej równowagi pomiędzy kolidującymi interesami jednostki i wspólnoty jako całości, por. wyr. ETPC z 19.2.1996 r. w sprawie Gúl p. Szwajcaria, Raporty 1996, pkt 38, s. 15-18, a także wyr. ETPC z 25.3.1992 r. w sprawie B. p. Francji, ser. A, t. 232-c, s. 17-25, a także wyr. ETPC z 17.10.1986 r. w sprawie Ress p. Wielkiej Brytanii, ser. A t.

formę zobowiązań o charakterze negatywnym (powstrzymanie się od działań/zaniechań mogących naruszyć prawa zawarte w Konwencji), jak i pozytywnym, np. sprzyjające, ułatwiające wykonywanie praw w niej zawartych czy wręcz wymuszające określone działania przede wszystkim na państwa będące stroną Konwencji EKPCz.

W tym właśnie tkwi sedno problemu, gdyż podstawy prawne zawarte zarówno w prawie konwencyjnym Rady Europy jak i w prawodawstwie Unii Europejskiej nie ustalają praw jednakowo. Ponadto wskazane systemy co prawda nakładają na państwa członkowskie obowiązek przestrzegania praw zbiorowych, w tym respektowanie ustaleń zawartych pomiędzy partnerami społecznymi, to jednak brakuje im mechanizmów zapewniających skuteczność. Słusznie zatem Autorka dopatruje się zasadniczej rozbieżności między zapewnieniem a przestrzeganiem europejskich układów ramowych. Co więcej, ponadnarodowe akty prawne są formułowane w sposób generalny i abstrakcyjny, tak aby zachować odrębność krajowych porządków prawnych państw będących członkami organizacji międzynarodowych. Zachowanie odmienności nie jest przyzwoleniem na brak skuteczności, lecz wyrazem respektowania różnych tradycji i kultur prawnych czy odrębności instytucji prawnych. W tej sytuacji ciężar efektywności przesuwają się na krajowe rozwiązania i krajowe porządki prawne, które niejednolicie podchodzą zarówno do charakteru prawnego porozumień zbiorowych, jak i wprowadzają niejednolite mechanizmy egzekwowania ich postanowień.

W przedmiocie analiz Autorka słusznie uchwyciła pewne przeciwstawne tendencje regulacji, albowiem zapewnienie swobody negocjacji partnerom zakłada spory obszar braku regulacji, otwierając przestrzeń do ustaleń samym partnerom i możliwości wypracowywania przez niech praktyki. Kształtowanie mechanizmów zawierania europejskich układów ramowych, ustalanie treści, a następnie mechanizmów egzekwowania odbywa się poprzez siłę negocjacyjną partnerów społecznych i praktykę, co tylko potwierdza ewolucję porozumień zbiorowych jako takich.

Cel rozprawy i jej struktura oraz metody badawcze

Cel rozprawy

Wybór zagadnienia naukowego stanowiącego zasadniczy przedmiot analiz niniejszej rozprawy uważam za trafny i w pełni uzasadniony. Pozytywna ocena motywowana jest również tym, że rozprawa dotyczy zagadnień kluczowych i jak dotąd mało zbadanych przez naukę prawa pracy.

W przedłożonej do recenzji dysertacji Autorka podejmuje właściwie pierwszą próbę zrekonstruowania pod względem dogmatycznym całości nowej instytucji, jaką jest europejski układ ramowy. Zakłada także ustalenie jednolitej konstrukcji, jak i określenie charakteru

106, s. 14, pkt 35 oraz wyr. ETPC z 27.09.1990 r. w sprawie Cossey p. Wielkiej Brytanii, ser. A t. 184, s. 15, pkt 36, wyr. ETPC z 26.5.1994 r. w sprawie Keegan p. Irlandia, ser. A, t. 290, s. 14-17, pkt 49.

prawnego europejskiego układu ramowego. Sformułowane cele są klarowne i precyzyjnie; są też one niezwykle ambitne, jeśli brać pod uwagę aktualny stan regulacji.

W moim przekonaniu Autorka niepotrzebnie umniejsza rangę swoich osiągnięć, informując czytelnika na str. 11, że cyt. „pierwszym celem jest przedstawienie aktualnego stanu prawnego związanego z zawieraniem europejskich układów ramowych”. Tak sformułowany cel sugerowałby, że praca ma charakter opisowy deskryptywny, a więc bez próby podjęcia wysiłku oceny charakteru i skuteczności nowych źródeł ustalania relacji zbiorowych. Tymczasem – wydaje się - tak nie jest, skoro Autorka poszukuje właściwej kwalifikacji prawnej tych układów już w rozdziale pierwszym rozprawy i oceny tej dokonuje na różnych poziomach obowiązującego prawa. Brana jest zatem pod uwagę perspektywa obowiązującego prawa europejskiego, międzynarodowego prawa prywatnego i wreszcie prawa polskiego. Ostatni założony przez Autorkę cel, tj. próba umiejscowienia europejskich układów ramowych w systemie autonomicznych źródeł prawa pracy jest szczególnie cenna. Wnosi on bowiem istotny wkład w rozwój naszej doktryny.

Innym celem, który zakłada Autorka dysertacji, jest ocena praktyki dialogu transgranicznego, przy czym Doktorantka dokonała tutaj ogromnego wysiłku przeanalizowania pod względem podmiotowym i przedmiotowym zawartych układów ramowych. Wykonana praca zasługuje na docenienie, chociażby dlatego, że europejskie układy ramowe, w przeciwieństwie do krajowych układów zbiorowych, nie podlegają rejestracji czy publikacji (rozwińcie tego problemu następuje na str. 36). Autorka musiała wykazać sporo determinacji, docierając do wielu układów i tworząc dla swojej pracy solidne podstawy do prezentowania w sposób samodzielny i konstruktywny różnych trafnych wniosków.

Wielość przeanalizowanych układów ramowych pozwoliła na sformułowanie wniosków *de lege ferenda* z myślą o utworzeniu drogi ku większej aktywności przedstawicielstw pracowniczych. Porozumienia zawierane w multinarodowych koncernach stają się nowym instrumentem działalności tychże przedstawicielstw. Zasadnie Autorka zauważa, że po wykształceniu się pewnej praktyki zawierania tego rodzaju porozumień musi nastąpić interwencja ustawodawcy sankcjonująca pod względem prawnym wykształcone metody współpracy i sam cel zawierania porozumień. W przeciwnym wypadku nowe narzędzie dialogu społecznego może stracić na znaczeniu bądź zdemotywować do dalszego działania w zestawieniu z pozycją i możliwościami potężnych koncernów międzynarodowych. Tak na marginesie prowadzonych rozważań Autorka zauważa pewną prawidłowość bardzo charakterystyczną dla zbiorowego prawa pracy (czy szerzej prawa zatrudnienia). Jest to pewien cykl, w którym „miękkim” prawu zostaje nadany charakter normatywny, by w trakcie stosowania prawa „twardego” zaistniała potrzeba jego przeformułowania i rewizji za sprawą nowej praktyki negocjowania i zawierania porozumień.

Układy zbiorowe (czy szerzej porozumienia zbiorowe) nie tylko służą podniesieniu kultury dialogu społecznego czy negocjacji, ale przede wszystkim stanowią kluczowy element ochrony praw podstawowych, zarówno w wymiarze krajowym jak i międzynarodowym. Są

też trwałym elementem wielu systemów społeczno-gospodarczych, szczególnie tam, gdzie w aktach konstytucyjnych wskazuje się na społeczną gospodarkę rynkową jako podstawę tworzenia struktur państwa. Właśnie w tych systemach mechanizmy wolnej gospodarki korygowane są o elementy społeczne. Z kolei równowaga pomiędzy prawami ekonomii a potrzebami społecznymi jest osiągnięta na drodze dialogu i wzajemnych ustępstw.

Europejskie układy ramowe wpisują się w proces demokratyzacji, a także przeciwdziałania dumpingowi społecznemu czy wręcz wyzyskowi osób zatrudnionych. Zapobiegają również osłabieniu standardów bezpieczeństwa w środowisku pracy - słowem udaremniają wszystkie te niekorzystne zjawiska, którymi się charakteryzują procesy internacjonalizacji i globalizacji. Ciekawe zatem są spostrzeżenia Autorki wynikające z analizy przedmiotu negocjacji zbiorowych i przyczyn powstawania europejskich układów ramowych. Motywacją powstania układów ramowych jest stworzenie przeciwwagi dla praktyki często występującej w koncernach międzynarodowych w postaci maksymalizacji zysków poprzez wybór systemów prawnych mniej chroniących pracowników, zarówno co do przysługujących uprawnień, trwałości stosunku pracy, jak i aspektów formalnych związanych z informowaniem o warunkach pracy itd. W dużym stopniu łagodzą one dotkliwość procesów reorganizacji i restrukturyzacji multi-przedsiębiorstw, przesuwanie oddziałów z jednego państwa do innego, uruchamiania procesów trybów zwolnień grupowych czy zamykania filii właśnie w tych systemach, które oferują mniejszą ochronę zatrudnionych.

W tym kontekście trafnie zwraca się uwagę na to, że niejednokrotnie polityka państw chcących zachęcić koncerny międzynarodowe do zlokalizowania swoich siedzib albo oddziałów prowadzi do przyznania tymże dodatkowych preferencji wpływających na obniżenie kosztów pracy, gdzie zachętą może być niskie wynagrodzenie pracowników czy brak gwarancji płacy minimalnej. Nie bez znaczenia dla biznesowych decyzji pozostaje chociażby fakt słabości partnerów społecznych, czego konsekwencją może być niskie uzwiązkowienie. Stan ten przekłada się również na brak możliwości zawierania porozumień zbiorowych, które mogłyby standard ochrony pracowników podnieść.

Struktura i ocena pracy

Pani magister Anna Boguska przedstawiła tytułowe zagadnienie w ośmiu rozdziałach merytorycznych uzupełnionych wstępem, zakończeniem, bibliografią oraz wykazem aktów prawnych. Wymienione elementy struktury pracy, będące podstawowymi jednostkami redakcyjnymi dysertacji, świadczą o klasycznym podejściu do formalnej konstrukcji rozprawy doktorskiej i zasługują na ocenę pozytywną. Kompozycja i wewnętrzny podział pracy odpowiadają celom i założeniom badawczym postawionym przez Autorkę dysertacji.

Większość poruszanych w tej części zagadnień, jakkolwiek odnoszą się one do europejskich układów ramowych, to w istocie mają na tyle ogólny i uniwersalny walor, że mogą zostać wykorzystane do dalszych analiz nad zbiorowym prawem zatrudnienia. Dotyczy to chociażby poruszonych w pracy kwestii związanych ze znaczeniem układów ramowych w zakresie

ujednolicanie i poprawy warunków pracy czy budowy wizerunku przedsiębiorstwa w oparciu o konstruktywny dialog, mechanizmy wskazujące na społeczną odpowiedzialność biznesu (podrozdział 1.5). Wątek ten znacznie bardziej jest rozbudowany w rozdziale VI, w którym poruszono zakres przedmiotowy europejskich układów ramowych co do gwarancji praw podstawowych, uprawnień pracowników, zarządzania zasobami ludzkimi, kwestię wynagrodzeń czy ochrony danych osobowych (podrozdział VI.2). Oznacza to, że zarówno opis negocjacji wraz z dochodzeniem do wspólnych uzgodnień, jak i mechanizmy ochrony zawarte w układach ramowych są na tyle uniwersalne, że mogą stanowić istotny wkład do badań nad wszelkimi rodzajami porozumień, które powstają w procesie negocjacji partnerów społecznych.

Należy też podkreślić, że Autorka opisuje pewien proces powstawania nowego rodzaju źródeł wiążących zobowiązań i poszukiwania właściwych, a zarazem autonomicznych metod zapewnienia efektywności postanowieniom zawartym w europejskich układach ramowych. Wobec tego bardziej chodzi tu o postawienie właściwych pytań i poszukiwanie dróg rozwiązań, aniżeli podawanie jednoznacznych odpowiedzi. Zresztą na przeszkodzie temu drugiemu stoi chociażby brak powszechnego dostępu do europejskich układów ramowych (str. 13 i str. 36).

W **rozdziale I** (str. 19-55) mieści się krótki rys historyczny (od str. 27) i ewolucje europejskich układów ramowych wraz próbą wyjaśnienia pojęcia i praktyki ich zawierania. W rozdziale tym zawarta jest też definicja korporacji ponadnarodowych z powołaniem się na dokumenty Konferencji Narodów Zjednoczonych ds. Handlu i Rozwoju (UNCTAD) czy deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Jest to zabieg konieczny, gdyż zawęży to pole badań do określonych podmiotów prawa stanowiących stroną uprawnioną europejskich układów zbiorowych (str. 21).

Rozdziały II i III (str. 56-127) w opinii sporządzającej recenzję są – z punktu widzenia charakteru prawnego europejskich układów ramowych - najbardziej interesujące. Oba rozdziały zawierają szczegółową analizę dogmatyczno-prawną tych układów z perspektywy standardów prawa międzynarodowego, prawa prywatnego międzynarodowego oraz krajowych porządków prawnych. Autorka konsekwentnie zawężyła pole analizy do przestrzeni oddziaływania prawa europejskiego, w której obowiązują wspólne standardy prawne Rady Europy i Unii Europejskiej. Właściwie podkreśla różnicę pomiędzy europejskimi układami ramowymi a autonomicznymi porozumieniami zawieranymi na poziomie UE w oparciu o artykuły 154 i 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Preambuła do Traktatu o Unii Europejskiej odwołuje się wszak do podstawowych praw zbiorowych zawartych w Europejskiej Karcie Społecznej i EKPCz, promując wolności związkowe i efekty dialogu społecznego. W efekcie otwiera się prawna dopuszczalność zawierania transgranicznych porozumień, bez przesądzenia o charakterze prawnym. W ten sposób ukazano skomplikowane powiązania norm różnego pochodzenia oddziałujące na system krajowy.



Rozdział III koncentruje się na zakwalifikowaniu układów transgranicznych do instytucji polskiego prawa pracy. Podane są argumenty za dopuszczalnością układów transgranicznych w świetle art. 59 Konstytucji RP. Interesująco dokonana jest ocena układów transgranicznych jako jednego z rodzajów autonomicznych źródeł prawa pracy określonych w art. 9 k.p. Symptomatyczna w tym kontekście jest jednak informacja o tym, że europejskie układy ramowe nie są zawierane ani przez polskich pracodawców, ani też przez przedsiębiorstwa, których siedziby zlokalizowane są w Polsce. Co więcej, brakuje nawet informacji o liczbie pracowników zatrudnionych w multikoncernach objętych układami ponadnarodowymi. Może to świadczyć niestety o słabej pozycji partnerów społecznych i braku praktyki rozwiązywania problemów pracowników w oparciu o dialog i porozumienia.

Rozdział IV zawiera wskazania odnośnie do zdolności zawierania układów ramowych, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Bardzo trafny, a zarazem krytyczny jest komentarz dotyczący wielości reprezentacji pracowników nie do końca ze sobą współdziałających, czy niekiedy ze sobą konkurujących. Wielość podmiotów reprezentujących pracowników może przynieść skutek odmienny od zamierzonego. Zamiast wzmocnienia praw pracowników może doprowadzić bowiem do osłabienia efektywności i jakości negocjowanych porozumień.

W **rozdziale V i VI** z kolei zawarte są mechanizmy zmierzające do wyrównywania standardów zatrudnienia w korporacjach, niezależnie od miejsca zlokalizowania siedziby czy oddziału. Słusznie zauważono, że standardem porównywalności są warunki pracy obowiązujące w rzeczywistej siedzibie przedsiębiorstwa. Sformułowanie o właściwej siedzibie przedsiębiorstwa zostało użyte celowo, albowiem znane są praktyki przenoszenia w sposób fikcyjny siedziby przedsiębiorstwa w poszukiwaniu systemów o niższych standardach pracy.

Metody badawcze

Struktura pracy nie budzi żadnych zastrzeżeń, podobnie jej treść. Z kolei zawężenie metod badawczych do jednej formalno-dogmatycznej usprawiedliwione jest założeniami, które stawia przed sobą Autorka dysertacji. Środek ten pozwala na poszukiwanie właściwych rozwiązań dających oparcie prawne dla pewnego procesu powstawania nowego źródła zobowiązań.

W moim odczuciu praca jest przykładem poznania problemu naukowego w sposób syntetyczny, a zatem przedstawienia zagadnień szczegółowych po to, by na tej podstawie móc dokonać pewnej ich syntezy i sformułować wnioski *de lege ferenda*.

Strona formalno-redakcyjna

Stronę formalno-redakcyjną rozprawy doktorskiej oceniam jako bardzo dobrą. Pani magister Anna Boguska sprawnie posługuje się językiem prawniczym, dobrze rozumie i we właściwym kontekście używa zwrotów prawniczych. Niewątpliwą zaletą całej pracy jest ponadprzeciętna poprawność stylistyczna i językowa, która pozwala właściwie odczytać zarówno tok



rozumowania jak i prezentowane wnioski prawnicze. Uwagi polemiczne, od których Autorka dysertacji nie stroni, prowadzone są z dużą kulturą i zachowaniem właściwej argumentacji.

Ocena źródeł wykorzystanych w pracy

Niezwykle istotnym aspektem rozprawy doktorskiej, w istotny sposób wpływającym na jej końcową ocenę, jest tak zwana strona warsztatowa, pośrednio wskazująca na „umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej”, o której mowa w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.). Oceniając pracę Pani magister Anny Boguskiej pod tym kątem, należy wystawić jej także i w tym przypadku wysoką notę. Należy przyznać, że Doktorantka wykorzystwała w szerokim zakresie dorobek judykatury oraz doktryny polskiej jak i zagranicznej. Ilość przypisów oraz pozycji literatury jest wręcz imponująca. Ponadto sposób cytowania i powoływania na cudzy dorobek naukowy zdradza wielką dbałość o poszanowanie praw autorskich innych osób, umożliwiając weryfikację przywołanych tam treści.

Ocena dorobku

W aktywności publikacyjnej Doktorantki zwraca uwagę różnorodność dorobku. W zakres osiągnięć naukowo-teoretycznych wchodzi monografie i artykuły publikowane w czasopiśmie prawniczych. Na dorobek Doktorantki składają się całe rozdziały w monografiach redagowanych przez autorytety zbiorowego prawa pracy, czego przykładem jest chociażby *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, M. Kurzynoga, Z. Hajn (red.), Warszawa 2017 czy *Problemy i wyzwania Unii Europejskiej*, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2018. Zwraca uwagę różnorodność tematyki poruszanej przez Autorkę w artykułach publikowanych w renomowanych i recenzowanych czasopiśmie, jak chociażby w: *Monitorze Prawa Pracy*, *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej* czy *Przeglądzie Prawa Administracyjnego*.

Nie brakuje również w dorobku Doktorantki aktywności popularyzatorskiej polegającej na wyjaśnianiu istotnych zagadnień związanych z prawem pracy. Autorka wykazuje przy tym ogromną wiedzę praktyczną, czego dowodem są liczne wyjaśnienia i opracowania zawarte w tak poczytnych czasopiśmie jak *INFOR Biznes*, *Gazeta Prawna*, a także *Rzeczpospolita*.

Przedstawiony do recenzji dorobek naukowy spełnia zatem kryteria zawarte w art 186 ust. 1 pkt 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

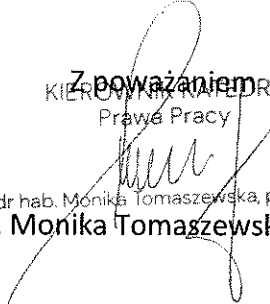
Ocena końcowa

Przedstawione wyżej uwagi pozwalają na stwierdzenie, że przedłożona do oceny rozprawa doktorska Pani magister Anny Boguskiej pt. „Europejskie układy ramowe” stanowi wartościowe opracowanie naukowe podjętego tematu. W dysertacji zostały osiągnięte



założone przez Autorkę cele badawcze przy ponadprzeciętnym warsztacie naukowym. Z tego względu rekomenduję publikację przedłożonej dysertacji chociażby z tego względu, że jest to pierwsza praca, która w tak szerokim zakresie omawia całkiem nową instytucję, jaką są europejskie porozumienia ramowe.

Recenzowana rozprawa spełnia warunki określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.) jak również dorobek naukowy spełnia kryteria zawarte w art 186 ust. 1 pkt 3 w/w ustawy, co uzasadnia dopuszczenie Pani magister Anny Boguskiej do dalszych stadiów postępowania w przewodzie doktorskim.


Z poważaniem
KIEROWNIK KATEDRY
Prawo Pracy
dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG
Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG