

DOC. DR DAIVA PETRYLAITĖ  
INSTYTUT ZBIOROWEGO PRAWA PRACY I PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO  
WYDZIAŁ PRAWA  
UNIwersytetu WILEŃSKIEGO

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ MGR ŁUCJI KOBROŃ  
„WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W PRAWIE PRACY“

Dn. 5 stycznia 2015 r.

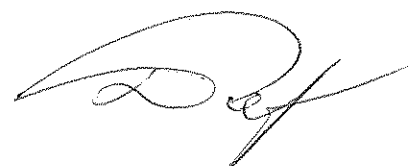
Wilno, Litwa

Niniejsza opinia dotyczy rozprawy doktorskiej Pani mgr Łucji Kobroń „Wolność zrzeszania się partnerów społecznych w prawie pracy“ przygotowanej na Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Promotor pracy - prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski.

Aktualność tematu przedstawionego w niniejszej rozprawie doktorskiej nie budzi wątpliwości. Kwestia partnerstwa społecznego jest tematem nie tracącym na aktualności zarówno na poziomie państwowym jak i międzynarodowym, dlatego ważne jest to, że autorka rozprawy analizując aspekty wolności zrzeszania się partnerów społecznych w polskim prawie pracy przede wszystkim ukazuje aspekty tej zasady w międzynarodowym prawie pracy oraz prawie pracy poszczególnych państw. Taki przekrój analityczny pozwala spojrzeć globalnie i konceptualnie na elementy składające się na treść analizowanego zagadnienia.

Rozprawa składa się z siedmiu rozdziałów, w których jest systematycznie analizowany temat wolności zrzeszania się partnerów społecznych.

W rozdziale I zatytułowanym „Filozoficzne i aksjologiczne podstawy wolności zrzeszania się pracowników i pracodawców“ zostały omówione kategorie filozoficzne i aksjologiczne zasady zrzeszania się. Jest to ważny i analityczny rozdział rozprawy. Walorem niniejszej pracy naukowej jest to, że autorka przygotowująca rozprawę doktorską z dziedziny prawa jednocześnie nie unika szerszego spojrzenia z punktu widzenia naukowego na społeczne i filozoficzne pochodzenie analizowanego zjawiska oraz na jego znaczenie. W związku z powyższym można mówić o międzydyscyplinarnym charakterze recenzowanej rozprawy doktorskiej.



Pani Mgr Łucja Kobroń analizując aspekty wolności zrzeszania się, przede wszystkim wyczerpująco omawia problematykę godności człowieka w stosunku prawa pracy. Należy zaznaczyć, że kwestia godności człowieka, godności stron (pracowników i pracodawców) stosunku pracy jako element postępowego i współczesnego stosunku pracy, dotychczas były mało analizowane w pracach naukowych z zakresu prawa, dlatego te całościowe badania międzydyscyplinarne oparte na analizie kategorii filozoficznych i teologicznych są na czasie i same w sobie pozwalają głębiej spojrzeć na prawo pracy i na zasady fundamentalne. Co więcej w tej części rozprawy autorka porusza kwestię wolności osobistej i dąży do określenia granic wolności osobistej oraz godności w prawie pracy, a szczególnie, gdy idzie mowa o stosunkach między partnerami społecznymi. Niewątpliwym walorem jest dążenie autorki do wyróżnienia takich kategorii jak „wolność“ i „godność“ przez kategorie filozoficzne i aksjologiczne i w oparciu o to kontynuowanie badań nad wolnością zrzeszania się w prawie pracy.

W rozdziale II „Źródła, rys historyczny wolności zrzeszania się pracowników i pracodawców“ autorka bardzo szczegółowo przedstawia historię wolności i prawa zrzeszania się pracowników (częściowo też pracodawców) w organizacjach oraz działania w nich od XVIII wieku, a zwłaszcza w wieku XIX. Dokładnie zostały omówione akty prawne, ważniejsze sprawy sądowe w USA, Niemczech, Anglii i Francji, które wpłynęły na rozwój tego prawa i na współczesne prawodawstwo. Uznając niewątpliwą wartość i znaczenie przykładów z tych państw, można jednak twierdzić, że autorka oprócz omówionych państw mogła dokonać analizy sytuacji w państwach bliskich Polsce zarówno pod względem rozwoju historycznego, jak i politycznego. Naszym zdaniem to być może pozwoliłoby lepiej ukazać różnice w historii rozwoju prawa do zrzeszania się w prawie pracy i zasadnicze kategorie w państwach o różnym ustroju gospodarczym, politycznym oraz odmiennej historii i tym sposobem jeszcze bardziej podkreślić osobliwości zbiorowego prawa pracy w Polsce. Pomijając tę uwagę o charakterze wyłącznie dyskusyjnym recenzentka wysoko ocenia analizę genezy zasady wolności zrzeszania się i analizę osobliwości historycznych w Polsce. Można uznać, że jest to zapewne pierwsza taka dokładna, głęboka i wszechstronna analiza historyczna prawa do zrzeszania się w organizacjach w polskim prawie pracy dokonana w rozprawie doktorskiej.

Analiza ta dotyczy lat 1918-1952, co pozwala szczegółowo ukazać wpływ różnych społeczno-politycznych ustrojów na zbiorowe prawo pracy pracowników i pracodawców i jednocześnie ujawnić tendencje, które wpłynęły na założenia współczesnego prawa pracy w Polsce dotyczące tych kwestii.



W trzecim rozdziale „Pojęcie wolności zrzeszania się partnerów społecznych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej“ Pani Mgr Łucja Kobroń analizuje kategorie praw i wolności konstytucyjnych, zatwierdzonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz dąży do ukazania warunków uwzględnienia tych dwóch kategorii prawnych i wartości społecznych we współczesnych stosunkach pracy.

Należy przyznać, że autorka słusznie rozpoczyna od analizy konstytucyjnego prawa do zrzeszania się w stowarzyszeniach utrwalonego w konstytucjach poszczególnych państw europejskich (drugi podrozdział). To badanie porównawcze pozwala autorce ukazać podstawowe konstytucyjne cechy wolności zrzeszania się i porównać je z koncepcją wolności zrzeszania się utrwaloną w Konstytucji RP. Aczkolwiek pozostaje nadal niejasne, dlaczego zostały wybrane te, a nie inne państwa europejskie, w oparciu o jakie kryteria dokonano ich analizy. Być może dodatkową wartością doktoratu byłyby dokładniejsze badania większej liczby państw Europy, szczególnie nowych demokracji (badania nad nowo uchwalonymi konstytucjami państw postsowieckich). Jest to tylko uwaga o charakterze dyskusyjnym, nie umniejszająca i nie negująca wartości przeprowadzonych badań. Autorka dokonała szczegółowej analizy zasady wolności utrwalonej w Konstytucji RP i ukazała zasady jej działania oraz możliwości w kontekście instytucji partnerstwa społecznego. W wyniku przeprowadzonych badań doktorantka dochodzi do wniosku, że prawo wolności zrzeszania się w przepisach prawa pracy składa się z dwóch elementów, t.j. wolności zrzeszania się w organizacjach (odpowiednio pracodawców i pracowników) oraz wolności tych organizacji do działania w ramach własnej organizacji i prawa do negocjacji zbiorowych (strajków, lokautów). Warto by było głębiej przeanalizować stosunek wzajemny dwóch elementów tej wolności zrzeszania się, ich korelacje, t.j. ile wolności działania przekazuje organizacji każdy z jej członków, w jakim stopniu organizacja może działać *sui generis* niezależnie od osobistego zdania jej członków oraz posiadanych pełnomocnictw.

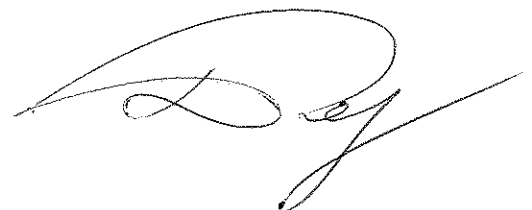
W czwartym rozdziale „Standardy wolności zrzeszania się partnerów społecznych według prawa międzynarodowego i europejskiego“ została przedstawiona bardzo dokładna, obejmująca praktycznie wszystkie kwestie, analiza międzynarodowych i europejskich aktów prawa regulujących kwestie wolności stowarzyszeń. Zaletą niniejszej rozprawy jest to, że autorka nie tylko przytacza, komentuje międzynarodowe standardy prawa pracy, lecz ich założenia ilustruje licznymi przykładami precedensów (np., Komitet Wolności Związkowej MOP, Europejski Trybunał Praw Człowieka czy Europejski Komitet Praw Społecznych).



Aczkolwiek należy zaznaczyć, że autorka osobno analizuje dokumenty różnej wagi (międzynarodowe, europejskie oraz Unii Europejskiej). Chociaż z osobna wszystkie te akty prawne zostały bardzo dokładnie przeanalizowane, jednak naszym zdaniem, kompleksowe badania nad nimi oraz ich porównanie byłyby bardziej pożyteczne i pozwoliłyby na bardziej dokładne ukazanie poszczególnych aspektów. Na przykład można by dokładniej ukazać odmianę interpretację prawa do strajku przez poszczególne organizacje międzynarodowe oraz w orzecznictwie sądów międzynarodowych.

Piąty rozdział „Wolność zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych w polskim prawie pracy“ jest poświęcony analizie prawa zrzeszania się w związkach zawodowych w polskim prawie pracy. Autorka bardzo dokładnie analizuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych zarówno pracowników, jak i innych osób, np. osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, urzędników państwowych, przedstawicieli struktur wojskowych, a nawet emerytów czy bezrobotnych. Pani Mgr Łucja Kobroń porusza także kwestię problemową dotyczącą zrzeszania się w związkach zawodowych osób zatrudnionych nie w oparciu o umowę o pracę, lecz w oparciu o umowę cywilnoprawną. Na pierwszy rzut oka te osoby nie są porównywane do zwykłych pracowników, lecz bardzo często działalność zawodowa, którą wykonują jest bardzo podobna do stosunków pracy. Zaletą niniejszej rozprawy doktorskiej jest to, że autorka porusza problem aktualny nie tylko dla prawa pracy i praktyki w Polsce. Autorka próbuje dogłębnie przeanalizować to zagadnienie, przedstawia jego elementy składowe (takie jak np. możliwość skorzystania z prawa do strajku), aczkolwiek nie podaje ostatecznej propozycji, jak można rozwiązać tę kontrowersyjną kwestię.

Szósty rozdział zatytułowany „Wolność zrzeszania się pracodawców w polskim prawie pracy” odpowiednio jest poświęcony prawu zrzeszania się pracodawców w organizacjach. Należy zaznaczyć, że są to bardzo znaczące badania, ponieważ zazwyczaj podczas analizowania prawa wolności do zakładania stowarzyszeń, prawu zrzeszania się pracodawców poświęca się tylko minimum uwagi. Dlatego bardzo ważna jest dokładna analiza nie tylko prawa zrzeszania się pracodawców dokonana przez autorkę, lecz także wolność działania tych organizacji, wolność uczestnictwa w rokowaniach zbiorowych, inicjowania i rozstrzygania sporów zbiorowych dotyczących pracy. Należy zaznaczyć, że ten dość problematyczny temat autorka analizuje w oparciu o opracowania uznanych przedstawicieli doktryny prawa pracy, krajowe orzecznictwo sądowe oraz orzecznictwo sądów międzynarodowych, co pozwala na przeprowadzenie głębokiego i analitycznego badania tej kwestii.



W siódmym rozdziale „Tworzenie związków zawodowych i organizacji pracodawców” analizowany jest dość kontrowersyjny temat, t.j. kwestia zakładania związków zawodowych i organizacji pracodawców, o ile jest to związane z rejestrowaniem tych organizacji w odpowiednich rejestrach państwowych. Jak słusznie zauważa autorka, ta kwestia w przepisach prawa międzynarodowego praktycznie jest pozostawiona w gestii państw narodowych. Z drugiej zaś strony międzynarodowa zasada wolności zrzeszania się niby przewiduje, że poszczególne państwa nie mogą wprowadzać żadnych dodatkowych ograniczeń, które stanowiłyby przeszkodę w realizacji wolności zrzeszania się. Po dokonaniu oceny norm międzynarodowego prawa pracy, zarówno międzynarodowego prawa precedensowego jak i idei naukowców - specjalistów z zakresu prawa pracy, autorka podaje swoje spostrzeżenia i propozycje oraz ocenę tej sytuacji. Co jest bardzo ważne i cenne w kontekście niniejszego badania naukowego.

Podsumowując można niewątpliwie przyznać, że niniejsza rozprawa doktorska jest aktualna i posiada zastosowanie praktyczne. Niewątpliwie można podkreślić możliwości szerokiego zastosowania przeprowadzonych badań naukowych zarówno w działalności partnerów społecznych jak i wśród społeczności akademickiej, a także w procesie nauczania.

Oceniając rozprawę doktorską pod względem treści, należy przyznać, że autorka należycie sformułowała cel swoich badań naukowych i konsekwentnie dążyła do jego realizacji w trakcie całego procesu. Wnioski i propozycje przedstawione w pracy doktorskiej całkowicie odpowiadają celowi badań i konsekwentnie wynikają z procesu badawczego.

Można twierdzić, że Pani Mgr Łucja Kobryń należycie wykorzystała wybrane metody badawcze, dokonała dość szczegółowej analizy literatury przedmiotu oraz literatury normatywnej.

Po zapoznaniu się z treścią rozprawy mogę wnioskować, że niniejsza rozprawa jest oryginalną pracą naukową, w której problemy wolności zrzeszania się partnerów społecznych zostały przeanalizowane wystarczająco dokładnie.

Doc. dr Daiva Petrylaitė  
Uniwersytet Wileński  
Wilno, Litwa

