

Prof. dr hab. Tadeusz Kuczyński  
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii  
Uniwersytet Wrocławski

## **Recenzja**

### **Rozprawy habilitacyjnej oraz pozostałego dorobku naukowego w postępowaniu habilitacyjnym dr Pawła Nowika**

#### I. Charakterystyka Kandydata

Dr Paweł Nowik ukończył studia prawnicze na Wydziale Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego (KUL) w 2002 r. W 2007 r. uzyskał stopień doktora nauk prawnych w zakresie prawa na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji KUL na podstawie rozprawy doktorskiej pt. *Negocjacyjny system kształtowania wynagrodzenia za pracę w Polsce*. Promotorem pracy był dr hab. Grzegorz Goździewicz, Prof. KUL.

Aktywność zawodowa kandydata obejmuje zatrudnienie w latach 2001 – 2008 na stanowiskach prawnika, kierownika personalnego i kanclerza w Lubelskiej szkole Wyższej im. Króla Władysława Jagiełły (wcześniej Lubelska Szkoła Biznesu – Szkoła Wyższa), w latach 2007 – 2011 w Wyższej Szkole Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi w Jozefowie w charakterze adiunkta oraz w latach 2010 - 2011 współpracę na podstawie umowy o dzieło z Wyższą Szkołą Handlową w Radomiu. Od 2006 r. jest zatrudniony na KUL: najpierw na podstawie umowy o dzieło w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych (wrzesień 2006 – wrzesień 2007), następnie w charakterze asystenta w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL (październik 2007 - luty 2008). Od lipca 2008 r. jest zatrudniony w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL na stanowisku adiunkta.

W 2016 r. nakładem Wydawnictwa KUL w Lublinie ukazała się monografia dr Pawła Nowika pt. *Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy*, wskazana przez Kandydata jako osiągnięcie, o którym mowa w art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14.3.2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2016 r., poz. 882 ze zm.), stanowiąca podstawę wszczęcia postępowania habilitacyjnego.

## II. Ocena rozprawy habilitacyjnej

### 1. Wybór tematu i konstrukcja pracy

Wybór tematu pracy należy ocenić pozytywnie. Problematyka zbiorowego prawa pracy jest ujmowana w literaturze przede wszystkim w ujęciu przedmiotowym (obejmującym np. rozważania dotyczące zbiorowego negocjowania warunków pracy, partycypacji pracowniczej, sporów zbiorowych) albo podmiotowym (np. prawne aspekty działania związków zawodowych, organizacji pracodawców, przedstawicielstw pozazwiązkowych). Z uwagi na to, że fundamenty funkcjonowania tej części prawa pracy opierają się na dialogu i autonomii partnerów społecznych, to za nader ważne i istotne należy uznać zbadanie przyjmowanych metod regulacji tej problematyki oraz aksjologicznych i dogmatycznych podstaw konstrukcji norm i zasad kształtujących niejako „filozofię” równoważenia interesów stron w sferze zbiorowego prawa pracy. W związku z tym należy jednak zgłosić pewną uwagę. Analiza treści i lektura pracy pozwala twierdzić, że przyjęta w dysertacji podstawa rozważań jest zasadniczo nieco węższa, aniżeli wynikałoby to ze sformułowania jej tematu. Wyłączając rozdział I, który dotyczy pojęcia równowagi prawnej na tle indywidualnego prawa pracy, Habilitant odnosi zasadniczą część wywodów merytorycznych przede wszystkim do przedmiotu zbiorowych stosunków pracy (współtworzenie prawa pracy, udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, spór zbiorowy), a nie – jak wynika z tytułu - do szerszej kategorii przedmiotu zbiorowego prawa pracy obejmującego, oprócz zbiorowych stosunków pracy, stosunki polegające na udziale partnerów społecznych w podejmowaniu decyzji publicznych i kontroli publicznej, stosunki publicznej kontroli i nadzoru nad działaniami organizacji zawodowych, związane z rejestracją tych organizacji, rejestracją układów

zbiorowych pracy, zawiadaniem inspekcji pracy o sporach zbiorowych oraz szczególnej odpowiedzialności publicznej za naruszenie ustaw o związkach zawodowych i organizacji pracodawców oraz stosunki międzyorganizacyjne (por. np. Z. Hajn, Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu, Warszawa 2013, s. 25 i n. W literaturze spotyka się także inne podziały tej materii). Kategoria zbiorowego prawa pracy pojawia się w szerszym aspekcie w rozdziale II poświęconym jurydyzacji równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy, a o innych, aniżeli zbiorowe stosunki pracy, obszarach zbiorowego prawa pracy mówi się tylko przy okazji innych rozważań, nie poświęcając im jednak odrębnych jednostek systematycznych. Oczywiście słuszna jest uwaga Autora, że zbiorowe stosunki pracy zajmują centralne miejsce w zbiorowym prawie pracy (co w pełni uzasadnia przyjęte pole rozważań), jednak taki sposób ujęcia tematu (w aspekcie brzmienia tytułu pracy) wymagał dokonania pewnych uwag porządkujących i wyjaśniających zamieszczonych w części wstępnej pracy, zwłaszcza, że tytuł dzieła naukowego, poza funkcją identyfikacyjną i porządkującą, pełni przede wszystkim funkcję informacyjną, wskazującą jak najdokładniej na zakres pracy. Nawet intuicyjnie można przyjąć, że przyjmowane przez ustawodawcę sposoby i metody regulacji „równowazenia” pozycji partnerów w sferach zbiorowego prawa pracy innych, niż zbiorowe stosunki pracy, nie są tożsame.

Recenzowana praca (licząc strony tytułowe, spis treści oraz wykaz literatury) składa się z 260 stron obejmujących wstęp oraz cztery rozdziały: rozdział I zatytułowany *Równowaga prawna – zagadnienia ogólne*, rozdział II: *Jurydyzacja równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy*, rozdział III: *Równowaga prawna w procesie współtworzenia prawa pracy i udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy*, rozdział IV: *Równowaga prawna a spór zbiorowy*. Uwzględniając zgłoszone wyżej uwagi na temat zakresu przedmiotowego dysertacji, konstrukcję pracy należy w ogólności ocenić pozytywnie: Autor, od uwag ogólnych przechodzi do uwag szczegółowych dotyczących jurydyzacji, tzn. sposobów, technik regulacji przez ustawodawcę równorzędności partnerów społecznych w zbiorowym prawie pracy oraz zastosowania kategorii „równowagi prawnej” do konkretnych regulacji odnoszących się do współtworzenia prawa pracy i udziału pracowników w zarządzaniu i regulacji sporu zbiorowego.

### 3. Metodologia i warsztat pracy

Autor sam przyznaje, że przedstawione przez niego rozważania mają charakter studium doktrynalnego (teoretycznoprawnego), którego istotą jest naukowa analiza związana z definiowaniem kluczowych pojęć i dogmatycznym opisem poszczególnych instytucji zbiorowego prawa pracy. Istotnie, przyjęta metoda badawcza polega przede wszystkim na analizie pojęć i konstrukcji teoretycznych o uogólniającym charakterze oraz rozpatrywaniu istniejących między nimi związków i relacji systemowych, jak również na kreacji pewnych abstraktów. Należy przyznać, że Autor wykazuje się wysokimi umiejętnościami analitycznymi, biegłością w zakresie twórczego wykorzystania literatury (nie tylko prawniczej) dla przeprowadzenia własnego wywodu naukowego oraz sztuką przekonującej argumentacji na rzecz uzasadnienia formułowanych ocen i wniosków. Z drugiej strony, stwierdzenie, że praca, poza analizą teoretycznoprawną, definiuje kluczowe pojęcia dogmatyczne jest stwierdzeniem nieco na wyrost, albowiem jej lektura pozostawia uczucie pewnego niedosytu związanego z brakiem w rozważaniach szerszej reprezentacji metody dogmatycznej, opartej - jak przyjmuje się w teorii prawa - na logiczno-językowej analizie tekstów prawnych, w rozważanej sytuacji, ustaw z zakresu zbiorowego prawa pracy (np. opis i systematyzacja norm prawnych, wykładnia prawa, ustalanie i definiowanie pojęć, postulaty *de lege ferenda*). Wydaje się, że śmielsza próba sklasyfikowania i uporządkowania normatywnych (dogmatycznych) sposobów i technik regulacji tej problematyki miałyby nie tylko walor poznawczy i systematyzujący, ale dobrze uzupełniałyby przeprowadzoną przez Autora prawną analizę konstytucyjnych, systemowych, aksjologicznych i społecznych uwarunkowań i podstaw konstrukcji norm i zasad kształtujących „filozofię” nadawania poszczególnym rozwiązaniom konkretnego kształtu materialnego i procesowego.

W pracy w zasadzie nie wykorzystywano metody prawno-porównawczej, jednak należy skonstatować, że Autor w wielu miejscach wzbogaca rozważania poprzez wskazywanie stanowisk i poglądów literatury zagranicznej (angielskiej i niemieckiej) zajmowanych w analizowanych przez siebie kwestiach. Ze względu na przyjętą przez siebie metodę rozważań, ujęcie takie należy uznać za wystarczające.

W aspekcie warsztatowym dysertacja nie budzi istotnych zastrzeżeń. Jest na ogół napisana dobrym językiem, i – mimo że wysoce teoretyczny sposób prowadzenia rozważań wymaga od czytelnika sporej koncentracji - to wywód jest czytelny i logiczny. Pewne uwagi mogą być związane ze skłonnością Autora do zbyt szerokiego korzystania z terminów obcych lub przestarzałych, które z łatwością można zastąpić innymi stosownymi pojęciami występującymi w języku polskim i co z pewnością nie stanowiłoby ujemny dla naukowego charakteru dzieła. Tytułem przykładu można wskazać takie wyrazy, jak „preponderacja”, s.21, 24, „rudymenarny”, s. 66. 67, „amplifikacja”, s.71, „permisywny”, s. 49, „prymarny”, s. 34, „multiplikator”, s. 77, 233, „paralelny”, s. 69, „relewantny”, s.25, i in. Zbyt wyszukany język może stanowić jedną z niespodziewanych przeszkód w realizacji oczekiwania (wyrażonego w informacji zawartej na okładce), by książka dotarła do jak najszerszego grona czytelników.

Nie budzi zastrzeżeń sposób sporządzenia przypisów, które mają charakter odsyłający albo merytoryczny (uzupełniający rozważania zawarte w pracy). Są one sporządzone na ogół w staranny i czytelny sposób. Zdarzają się jednak (choć wyjątkowo) pewne błędy w określaniu powoływanych autorów, np. na s. 37 Habilitant odwołuje się do poglądu A. Dudy na temat rozumienia kategorii interesu, natomiast przypis w tej sprawie opatruje nazwiskiem S. Duda (s. 38).

#### 4. Ocena merytoryczna

Autor formułuje i zmierza do udowodnienia hipotezy, że pojęcie równowagi prawnej jest narzędziem umożliwiającym teoretycznoprawną analizę poszczególnych instytucji zbiorowego prawa pracy. W ujęciu węższym równoważenie sprowadza się do racjonalizacji rozwiązań prawnych dotyczących statusu podmiotów reprezentujących zbiorowe interesy stron. W ujęciu szerszym jest to kategoria poznawcza służąca ocenie i analizie konstrukcji prawnych, która zawiera w sobie kontekst normatywny (krytyczna analiza obowiązującego prawodawstwa i wskazywanie pożądanych kierunków jego zmian) i społeczny (kształtowanie zmian prawa w sposób równoważący siły pracy i kapitału.). Jak podkreśla Autor, właściwa dla prawa pracy „kultura koncyliacji” jest realizowana za pomocą oddziałujących wzajemnie

różnych prawnych i praktycznych instrumentów (procedur), np. rozjemczych, pojednawczych, i in. służących rozstrzygnięciu konfliktów i utrzymaniu osiągniętego porozumienia.

W rozdziale I Habilitant zajął się zagadnieniami ogólnymi związanymi z kategorią równowagi prawnej. Pierwszy punkt poświęcił wyjaśnieniom terminologicznym, drugi, refleksjom odnoszącym się do pojęcia równowagi prawnej na tle indywidualnego prawa pracy. W ramach tej jednostki omówił poglądy doktryny prawa pracy, zajął się kwestią praw i obowiązków stron stosunku pracy a konfliktem interesów oraz determinantami równowagi prawnej stron stosunku pracy. Punkt trzeci zatytułowano: Równowaga prawna a funkcje prawa pracy. Słusznie wywodzi, że „równowaga prawna” nie jest pojęciem języka prawnego (choć na gruncie umów międzynarodowych używa się bliskoznacznego, a być może synonimicznego zwrotu: „równowaga praw i obowiązków”), natomiast w wielu tekstach prawnych występuje sam termin „równowaga”, jako definiendum poprzedzające część definiującą. Termin ten ma też swoje znaczenie słownikowe. W związku z brakiem definicji legalnej rozważanego pojęcia uznał, że źródłem do określenia jego ram znaczeniowych należy poszukiwać na gruncie definicji wskazującej cechy konstruujące pojęcie indywidualnego stosunku pracy i przenikające całą jego treść, tj. równość i równorzędność stron: pracownika i pracodawcy. Wyznaczają one ramy kategorii „równowagi”, rozumianej jako swoista zależność praw i obowiązków stron stosunku pracy. Z tak sformułowaną tezą można się zgodzić. Skoro, jak podkreśla się w literaturze, zbiorowe stosunki pracy istnieją ze względu na indywidualny stosunek pracy, dotyczą go pośrednio, mając wobec niego instrumentalny charakter, a pracownik uczestniczy w nich za pośrednictwem innych podmiotów, to wydaje się oczywiste, że relacje na jakich zostały oparte, muszą nawiązywać do podstawowych zasad i wartości przenikających indywidualne stosunki pracy. Nie jest natomiast jasne, czy poczynione przez Autora uwagi można odnieść do innych stosunków zbiorowego prawa pracy. W związku z treścią tego rozdziału należy skonstatować, że prawidłowość oraz erudycyjny charakter analiz dokonanych przez Autora na tle indywidualnego prawa pracy nie budzi wątpliwości, jednak rodzi się pytanie, czy w ramach dysertacji dotyczącej kategorii równowagi w zbiorowym prawie pracy zasadne jest zamieszczanie obszernych, ponad 40-stronicowych, ale jednak „wsobnych” rozważań dotyczących ewolucji instytucji

kształtujących kategorię „równowagi”, „równoważenia” interesów stron w indywidualnym stosunku pracy. Przyjęcie przez Autora prawidłowego założenia, że indywidualne prawo pracy stanowiło źródło ustalenia znaczenia tych terminów dla zbiorowych stosunków pracy uzasadniało analizę instytucji kształtujących ich rozwój, jednak – moim zdaniem - należało jej nadać bardziej kierunkowy charakter. Polegałoby to na przedstawianiu stosownych rozwiązań i konstrukcji indywidualnego stosunku pracy nie w sposób skupiony na ich kształcie i treści, w oderwaniu od tematyki rozważań, ale raczej na poszukiwaniu przesłanek prawnych, funkcjonalnych, systemowych, historycznych, społecznych, i in., wskazujących na ich inspirującą czy kreującą rolę w kształtowaniu idei odnoszącej się do sposobu „normatywizacji” analogicznych instytucji w zbiorowych stosunkach pracy. Już tylko marginalnie należy zauważyć, że dokonana przez Autora analiza dotycząca rozwoju instrumentów prawnych służących przypisaniu stronom stosunku pracy swobody w zakresie kształtowania warunków zatrudnienia („permisywne” oddziaływanie norm semiimperatywnych) nie powinna być odnoszona do zbiorczej kategorii „stosunku pracy”, lecz tylko do niektórych typów umów o pracę. Zastosowanie kategorii swobody (autonomii woli) stron do stosunków pracy z mianowania, a nawet tzw. służbowych umów o pracę jest wyłączone albo mocno ograniczone.

W rozdziale II zatytułowanym Jurydyzacja równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy Autor zajął się analizą takich kwestii, jak równowaga prawna a prawo pracy, równowaga prawna jako kategoria analityczna w zbiorowym prawie pracy, ustawowe ramy równowagi prawnej (w tym równorzędność partnerów społecznych i reguła ograniczonej roli ustawodawcy, zasada równego traktowania partnerów społecznych), aksjologiczne uwarunkowania równowagi prawnej zawarte w Konstytucji RP (równowaga prawna jako konstytucyjna wartość instrumentalna, dobro wspólne, zasada pomocniczości, solidaryzm społeczny, zasada sprawiedliwości). Rozważaniom zawartym w tej części pracy należy przypisać istotne znaczenie poznawcze, gdyż dotyczą przesłanek i sposobów nadawania definiowanemu pojęciu kształtu prawnego. Po dokonaniu stosownych analiz Autor, posiłkując się literaturą przedmiotu konstatuje, że zagadnienie równowagi prawnej na gruncie zbiorowego prawa pracy dotyczy głównie stosunków prawnych zachodzących między podmiotami reprezentującymi zbiorowe interesy pracodawców i pracowników, czy szerzej

rzecz ujmując, stosunków podmiotowych. Pojęcie równowagi prawnej jako kategorii analitycznej w zbiorowym prawie pracy odnosi do zasady równego traktowania partnerów społecznych, reguły równorzędności partnerów społecznych i praktyki ograniczonej roli ustawodawcy w kształtowaniu zbiorowych stosunków pracy, a także do powszechnie akceptowanych wartości konstytucyjnych: zasady dobra wspólnego, solidaryzmu społecznego, pomocniczości i sprawiedliwości społecznej. Zasadom tym przypisuje walor równoważący: wyznaczają ramy oddziaływania państwa w procesie świadczenia pracy, a także tworzą przestrzeń autonomii dla partnerów społecznych, kształtujących za pomocą rokowań zbiorowych i innych form dialogu społecznego zrównoważoną relację społeczną stron stosunku pracy. Konstatuje, że na gruncie prawa pracy działania równoważące interesy stron przebiegają w płaszczyźnie wertykalnej (dotyczącej rewizji aktów nawiązujących stosunek pracy i postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy na podstawie kryteriów zgodności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy) i horyzontalnej (związanej ze społecznym, negocjacyjnym typem tworzenia prawa zakładającym samoograniczające się zobowiązania partnerów społecznych).

W rozdziale III zatytułowanym: Równowaga prawna w procesie współtworzenia prawa pracy i udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy Autor omawia kolejno następujące kwestie: rokowania zbiorowe jako instrument równowagi prawnej, ustawa a rokowania zbiorowe, podmioty uprawnione do prowadzenia rokowań zbiorowych (Konstytucja RP i prawo międzynarodowe, regulacje krajowe), partycypacja przedstawicielska a problem równowagi prawnej (konsultacje zbiorowe, problem zróżnicowania form konsultacji zbiorowych). Szczególne miejsce poświęcono tu instytucji rokowań zbiorowych, jako instrumentu kształtującego równowagę prawną stron oraz zapobiegającego powstawaniu konfliktów społecznych na różnych poziomach negocjacji, zwracając przy tym uwagę na rosnące znaczenie pozaprawnych reguł postępowania, które powinny być respektowane przez partnerów społecznych. Podkreślono wzajemne oddziaływanie prawa stanowionego na proces rokowań zbiorowych oraz wypracowanej praktyki rokowań na kształt stanowionych przepisów. Podjęto tu także wątek dotyczący udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, zwracając uwagę na różne prawne formy przeprowadzanych konsultacji zbiorowych (stanowcze, niestanowcze).



W IV rozdziale zatytułowanym: Równowaga prawna a spór zbiorowy omówiono kwestię konfliktu interesów (zbiorowe stosunki pracy, międzyorganizacyjne stosunki zbiorowego prawa pracy), przekształcenia konfliktu interesów w spór zbiorowy (prawna instytucjonalizacja konfliktu interesów, zakres przedmiotowy, zakres podmiotowy), procedury rozwiązywania sporów zbiorowych, regulacji prawa do strajku. Autor podkreśla, że wynikający z pełnienia odmiennych ról społecznych i gospodarczych konflikt interesów jest immanentnie wpisany w społecznoprawną relację: pracodawca – pracownik, co można także odnieść do zbiorowego prawa pracy. Normatywna kategoria sporu zbiorowego jest formą instytucjonalizacji konfliktu zbiorowego, który stanowi jeden z czynników służących zapewnieniu równowagi prawnej w zbiorowych stosunkach pracy. Szczególna rola przypada tu ustawodawcy, który dokonuje wyboru metod i środków zmierzających do likwidacji sporów. Podkreśla znaczny rygorizm prawny rozwiązań sprowadzający się do praktyki koncesjonowania przedmiotu sporu zbiorowego przez decyzję ustawodawcy, jak i to, że tylko spór taki tylko częściowo może podlegać reglamentacji prawnej. W odniesieniu do instytucji strajku podkreśla daleko posunięty zakres ingerencji podmiotowych i przedmiotowych prawodawcy w prawo do strajku, co wiąże się z pytaniem o właściwe zastosowanie zasady proporcjonalności.

Zamykające recenzowaną rozprawę podsumowanie dobrze oddaje i dookreśla ważniejsze wątki rozważań i wyprowadzone z nich konkluzje oraz oceny, pokazując przy tym jeszcze raz złożoność, wielowątkowość oraz dynamiczny charakter badanej instytucji.

## 5. Wnioski

Recenzowaną rozprawę cechuje wnikliwość badawcza oraz stojąca na wysokim poziomie teoretycznym analiza naukowa. Nie budzą wątpliwości walory poznawcze przedstawionych rozważań, które nie tylko w twórczy sposób sumują stan wiedzy na badany temat (wiedzy niepodanej dotąd w monograficzny sposób, lecz prezentowanej fragmentarycznie na marginesie lub przy okazji innych rozważań), ale przede wszystkim uzupełniają ją o nową wartość teoretyczną dodaną przez Habilitanta. W pracy wykazano, że pojęcie „równowagi prawnej” jest instrumentem umożliwiającym analizę instytucji zbiorowych stosunków pracy

oraz podstawą normatywizacji statusu stron w badanym obszarze. Rozprawa ma oryginalny charakter, zawierając ogólnoteoretyczne rozważania o charakterze systemowym. Zgłaszane w treści recenzji uwagi nie mogą rzutować na ogólnie wysoką ocenę recenzowanego dzieła, które stanowi znaczny wkład do dorobku doktryny prawa pracy.

### III. Ocena pozostałego dorobku naukowego

1. Jako pozostały (poza pracą habilitacyjną) dorobek naukowy, po uzyskaniu stopnia doktora, Kandydat wskazał 20 publikacji, kierownictwo 4 grantów badawczych, wygłoszenie 10 referatów na międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych. W skład tego dorobku wchodzi 1 monografia, współautorstwo skryptu, współautorstwo komentarza, artykuły i glosa. Pewien problem wiąże się z tym, że niektóre z publikowanych prac były poprzedzone referatami o równobrzmiących tytułach wygłaszanych na konferencjach naukowych, przy czym Autor nie podaje, czy opublikowany artykuł jest wierną wersją wygłoszonego referatu, czy też wersją poprawioną, zmodyfikowaną, itp., pozwalającą na traktowanie każdego z nich, jako odrębnego opracowania. W związku z tym rodzi się kwestia ustalenia rzeczywistej liczby oryginalnych prac. Analiza treści przedstawionych publikacji wskazuje, że obszar zainteresowań badawczych Habilitanta obejmuje w głównej mierze tematykę zbiorowego prawa pracy, wynagrodzenia za pracę ( w aspekcie indywidualnym i zbiorowym) oraz stosunków regulowanych pragmatykami pracowniczymi (również w aspekcie indywidualnym i zbiorowym). W związku z tym, że ustosunkowanie się do wszystkich szczegółowych zagadnień poruszanych przez Kandydata nie jest możliwe, w dalszej części recenzji zostaną wskazane tylko niektóre najistotniejsze kwestie badawcze, które podejmował w swoich opracowaniach.

2. Pośród pozostałego dorobku naukowego, niewątpliwie dorobek Kandydata w dziedzinie zbiorowego prawa pracy należy uznać za najbardziej znaczący dla wyznaczenia jego pozycji naukowej, w tym także dla przygotowania fundamentów i ukształtowania oraz rozwinięcia wielu tez pracy habilitacyjnej. Wskazać tu należy różnoaspektowe opracowania, w tym, współautorstwo skryptu, artykuły i referaty. W skrypcie zatytułowanym *Zbiorowe prawo*

pracy (współautor, E. Wronikowska, udział autorów po 50%), Warszawa 2008, Habilitant w metodyczny, uporządkowany sposób opracował rozdziały dotyczące związków zawodowych i organizacji pracodawców, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów oraz partycypacji pracowniczej. W opracowaniach artykułowych z tego obszaru zajął się zagadnieniami odnoszącymi się do:

- problematyki metod kształtowania wynagrodzenia pracowników w szeroko pojmowanej służbie publicznej (*Układowa metoda kształtowania wynagrodzenia za pracę w służbie publicznej*, w: *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej*, red. W. Sanetra, Warszawa 2009, ss. 125-146). W opracowaniu odwołał się do regulacji europejskiego i międzynarodowego prawa pracy oraz dorobku nauki ekonomii;

- społecznego typu tworzenia prawa w kontekście systemów czasu pracy (*Metoda negocjacji zbiorowych w zakresie kształtowania systemów czasu pracy*, w: *Czas pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2011, ss. 145-162). W opracowaniu podjęto próbę wskazania na teoretycznoprawne uwarunkowania nowego modelu regulacji czasu pracy zakładającego proceduralizację prawa, które – poprzez przyjęcie pewnych rozwiązań prakseologicznych i organizacyjnych, byłoby gwarantem realizacji pożądanego stanu rzeczy;

udziału partnerów społecznych w ustalaniu treści postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy (*Negocjacje zbiorowe prowadzone przez reprezentację związkową i pracodawcę – wybrane aspekty teoretyczno-prawne*, w: *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, ss. 263-282). W tekście zwrócono uwagę na zależności między sferą normatywną reguł prowadzenia rokowań zbiorowych a cywilnoprawną regulacją reguł negocjacyjnych oraz możliwość zastąpienia w rokowaniach zbiorowych regulacji prawnych regułami aksjologicznymi;

- znaczenia reguł aksjologicznych w obszarze zbiorowego prawa pracy (*Etos partnerów społecznych w praktyce zawierania układów zbiorowych pracy*, w: *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, ss. 150-166);

- możliwości wpływu praktyki rokowań zbiorowych na kształt przepisów powszechnie obowiązujących (*Oddziaływanie negocjacji zbiorowych na ustawę w prawie pracy*, w: *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, ss.382-403). W tekście tym, Autor analizując oddziaływanie praktyki negocjacji na ustawę skonstatował, że na obecnym

etapie rozwoju zbiorowego prawa pracy w Polsce, to nadal jeszcze ustawa, a nie praktyka wyznacza granice prawa do negocjacji zbiorowych.

Niektóre z wymienionych publikacji były poprzedzone referatem wygłoszonym przez Kandydata ogólnopolskiej konferencji naukowej.

Za interesującą należy uznać próbę przeniesienia prowadzonych badań na grunt prawa urzędniczego. Zaowocowało to udziałem w pracach badawczych związanych z realizacją ministerialnych i uczelnianych grantów badawczych, m. in. na tematy:

- Europejskie modele negocjacyjnych metod kształtowania wynagrodzenia za pracę w sferze budżetowej (grant ministerialny, 2010-2014);
- Czas pracy nauczycieli systemu oświaty (2011);
- Kształtowanie wynagrodzenia za pracę za pomocą negocjacji zbiorowych partnerów społecznych – doświadczenia polskie w kontekście europejskim.

Efektom prac badawczych prowadzonych w ramach grantu ministerialnego była monografia pt. *Metoda regulacji układowych w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę pracowników administracji publicznej. Doświadczenia polskie i europejskie*. Wydawnictwo KUL, Lublin 2014, ss. 228. Najistotniejsza część tej publikacji, poza analizą praktyki negocjowania ponadzakładowego układu zbiorowego z uwzględnieniem doświadczeń poszczególnych krajów europejskich, dotyczy próby wskazania rozwiązań prawnych, które umożliwiłyby praktykę negocjacji układowych w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym. W obszarze tym należy pomieścić jeszcze następujące prace:

- *Jednolita pragmatyka urzędnicza a powszechne prawo pracy*, w: *Powszechne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, ss. 79-96 oraz *Przyszłość prawa urzędniczego w Polsce*, w: *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, ss.435-454. Rozważania dotyczą możliwości opracowania nowego modelu zatrudnienia w służbie publicznej (służba cywilna, pracownicy samorządowi, urzędnicy państwowi) opartego na rozwiązaniach przyjętych w służbie cywilnej. Pierwsza z wymienionych publikacji była poprzedzona referatem o identycznym tytule wygłoszonym na konferencji naukowej;

- *Komentarz do art. 107-138, 151-158, 227-230, 245, 264-265, 267*, w: *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. M. Pyter, Warszawa 2012 (udział Autora 20%). Podkreślić wypada, że zachowanie koniecznej tu formuły komentarzowej, nie pozbawiło rozważań interpretujących poszczególne kwestie i odwołujących się do dorobku literatury i orzecznictwa, istotnych walorów poznawczych;

- *Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej*, w: *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, ss. 411-427. Praca zawiera uwagi *de lege ferenda* dotyczące konstrukcji prawnej wynagrodzenia za nauczycieli akademickich. Publikacja była poprzedzona referatem wygłoszonym na konferencji naukowej;

- *Metody kształtowania wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej*, *Journal of Modern Science. Zeszyty Naukowo-Dydaktyczne*, T. 1/6/2009, ss. 55-78 oraz *Methods of determining remuneration for work in a market economy. A theoretical and legal consideration against the background of Poland's twenty years of political and economic transformation*, *Review of Comparative Law* 2011, vol.16, ss. 93-118 (publikacja poprzedzona referatem wygłoszonym na konferencji naukowej);

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego a dnia 14 maja 2012 r., I PK 174/11, *Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd orzecznictwa* 2013, nr 2, ss. 105-114;

*Wynagrodzenie*, w: *Kadry i zarządzanie personelem w oświacie. Praktyczne porady, gotowe narzędzia, aktualności*, red. E. Wronikowska, Warszawa 2007;

Pośród innych tematycznie publikacji przygotowanych przez Kandydata należy wymienić:

- *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy rodziców w związku z macierzyństwem i wychowywaniem dzieci*, w: *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, ss. 203-228. W pracy zwrócono uwagę na problem reformy regulacji kodeksowej w zakresie poszczególnych instytucji prawa pracy w sposób umożliwiający godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi;

- *Bezpieczeństwo socjalne pracowników a problem dualizmu rynku pracy w Polsce*, *Journal of Modern Science. Zeszyty Naukowo-Dydaktyczne*, T 1/12/2012, ss. 225-237. W pracy zwrócono uwagę na skutki, w zakresie polityki społecznej, spowodowane różnicami między zatrudnieniem terminowym a bezterminowym. Publikacja była poprzedzona referatem wygłoszonym na konferencji naukowej;

- *Realizacja funkcji wyrównawczej u małych pracodawców*, w: *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013, ss. 134-155. W opracowaniu sformułowano tezę, że ochronna funkcja prawa pracy powinna być skierowana nie tylko do pracowników, ale i do pracodawców i postawione pytanie, czy funkcja ta może zostać zastąpiona pojęciem równowagi prawnej. Publikacja była poprzedzona referatem wygłoszonym na konferencji naukowej;

- *Aksjologia w prawie pracy*, w: *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Ślęzak, M. Skąpski, Poznań 2014, ss. 143-148. W opracowaniu, w oparciu o nurt myślowy społecznego nauczania Kościoła, podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, co jest fundamentalnym celem regulacji prawa pracy. Publikacja była poprzedzona referatem wygłoszonym na konferencji naukowej;

Pośród innych osiągnięć związanych ze sferą nauki Kandydat wskazuje swój udział w organizacji konferencji naukowych, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych, działalność szkoleniową i popularyzatorską w dziedzinie prawa pracy oraz europejskiego prawa pracy, prawa o szkolnictwie wyższym, współautorstwo wniosku i współrealizację projektu: „Mapa drogowa do pracy”, dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej.

Informacyjnie należy dodać, że pośród pozanaukowych form aktywności Kandydat wskazuje autorstwo książki *Chciałbym powędrować dalej – bl. Piotr Jerzy Frassati*, Lublin 2001 oraz pełnienie funkcji prezesa Stowarzyszenia im. Bł. Piotra Frassati „Frassatianum” (od 1999 r.).

3. Powyższe wskazuje, że dorobek naukowy dr Pawła Nowika obejmuje szereg publikacji przede wszystkim z zakresu zbiorowego, ale również indywidualnego prawa pracy i prawa urzędniczego. W swoich rozważaniach sięga również do dorobku nauk ekonomicznych i aksjologii. Z całą pewnością nie jest to zatem dorobek jednowymiarowy, czy monotematyczny. Uważam, że jest to dorobek wartościowy, podejmujący na teoretycznym poziomie aktualne, ważne i złożone zagadnienia, często oryginalny, stanowiąc ważny wkład do nauki polskiego prawa pracy. Lektura prac Habilitanta wskazuje, że stawiane przez niego tezy i formułowane twierdzenia są starannie uzasadnione od strony naukowej i z pewnością mogą stanowić zaczyn do dalszej dyskusji naukowej.

#### IV. Konkluzja

W konkluzji należy stwierdzić, że zarówno przedstawiona do recenzji praca habilitacyjna, jak i pozostały dorobek naukowy dr Pawła Nowika spełniają kryteria określone w art. 16 ustawy z 14.3.2003 r. ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2016 r., poz. 882 ze zm.). W związku z tym wnoszę o podjęcie dalszych czynności w przewodzie habilitacyjnym.

4. 