

dr hab. Krzysztof Walczak, prof. ucz  
Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania  
Wydział Zarządzania  
Uniwersytetu Warszawskiego

## **Recenzja pracy doktorskiej mgr Anny Jefimow - Czerwonka**

### ***Mediacja jako alternatywny sposób rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy***

#### **I. Ocena tematu pracy**

- 1 Podjęta przez mgr Annę Jefimow - Czerwonka problematyka stosowania mediacji jako alternatywnego do sądowego sposobu rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy, ma charakter uniwersalny i dotyczy nie tylko Polski ale również innych krajów. Jak wskazuje Autorka na s. 13 nie bez znaczenia dla wykazania specyfiki sporów z zakresu prawa pracy ma holistyczne podejście do ich rozwiązania, które determinuje ze swej natury potrzebę zastosowania polubownej instytucji mediacji. Stosowanie alternatywnych do sądowych sposobów rozwiązywania sporów indywidualnych oraz ograniczanie konieczności sięgania po metody walki w sporze zbiorowym w przypadku konfliktów w prawie pracy wpływają pozytywnie na ochronę praw człowieka, praw pracowniczych, społecznej odpowiedzialności biznesu, eliminację ujemnych skutków konfliktu oraz podejmowanie dialogu w miejscu pracy. Poza tym upowszechnienie mediacji już na etapie konfliktu w stosunkach pracy może wpłynąć znacząco na zmniejszenie liczby spraw kierowanych do sądów, a w konsekwencji również doprowadzić do przyspieszenia dochodzenia roszczeń pracowniczych. Natomiast w relacjach zbiorowych może zapobiegać eskalacji konfliktu jeszcze przed formalnym wszczęciem sporu zbiorowego a jeżeli już do niego dojdzie właściwie przeprowadzona mediacja może wspierać dialog toczący się między stronami a więc jak można domniemywać, chociaż Autorka nie wskazała tego *expressis verbis*, zapobiec groźbie strajku.
- 2 Mając to wszystko na uwadze Autorka wyraża pogląd, że metoda polubownego rozwiązywania sporów w obszarze prawa pracy powinna być wiodąca.
- 3 Mówiąc o zakresie przedmiotowym pracy, należy wskazać, że skupia się ona na dwóch obszarach jakimi jest indywidualne oraz zbiorowe prawo pracy (a w przypadku tego ostatniego można wręcz już mówić o prawie zatrudnienia). Takie kompleksowe podejście uważam za ciekawe i rzadko podejmowane w literaturze przedmiotu.
- 4 Jeżeli chodzi o podejście badawcze, to Doktorantka zastosowała w głównej mierze metodę teoretyczno - opisową ale oprócz niej wykorzystwała metody formalno – dogmatyczną, teoretyczno – prawną, aksjologiczną, socjologiczną i historyczną. Należy

też zwrócić uwagę, że Doktorantka nie ograniczyła się tylko do badania ustawodawstwa polskiego, ale uwzględniła w swoich rozważaniach prawo międzynarodowe i europejskie z odwołaniem się do orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a także ustawodawstwo obowiązujące w innych państwach. Niezależnie od analizy prawnej Autorka oparła część swoich rozważań również na literaturze z zakresu teorii zarządzania, zwłaszcza jeżeli chodzi o słusznie uwzględnione w pracy pojęcie kultury organizacyjnej.

- 5 Zaprezentowane wyżej podejście należy uznać za właściwe dla osiągnięcia zakładanych celów, tym bardziej że na podstawie tak szerokiej analizy Autorka przedstawiła postulaty *de lege ferenda*

**Reasumując, uważam, że problem postawiony w tytule pracy ma bardzo istotne znaczenie nie tylko teoretyczne ale i praktyczne, a mając na uwadze kompleksowe podejście Autorki do tego zagadnienia należy uznać jego wybór za cenny i wartościowy.**

## **II. Ocena tezy pracy**

1. Mgr Anna Jefimow - Czerwonka wskazała na s. 9, że główną oś pracy stanowi prezentacja możliwości stosowania mediacji w realiach polskiego prawa pracy jako metody alternatywnej w stosunku do najczęściej stosowanych metod walki, która może być równie a czasami nawet skuteczniejsza niż droga sądowa (co oczywiście dotyczy indywidualnego prawa pracy). Zostało to zresztą potwierdzone na końcu pracy na s. 573 gdzie czytamy, że rozważania prowadzone w niniejszej rozprawie miały na celu ukazanie pełni możliwości zastosowania mediacji jako alternatywnej metody rozwiązywania sporów w prawie pracy.
2. Dlatego też, mimo że Autorka nie wyraziła tego *expressis verbis*, jako tezę pracy uznaję stwierdzenie, że obecnie obowiązujące krajowe regulacje prawne dotyczące mediacji w indywidualnym prawie pracy są niewystarczające, gdyż nie zmierzają do skutecznej realizacji postulatu odciążenia sądownictwa państwowego oraz przyspieszenia dochodzenia roszczeń z zakresu prawa pracy. Z kolei, jak wskazuje Doktorantka, w sprawach dotyczących sporów zbiorowych aspekt mediacji, choć wydaje się właściwie uregulowany w polskich przepisach, pozostaje często poza powszechną świadomością zbiorowości pracowniczej, która może posługiwać się tą metodą nie tylko obowiązkowo w trakcie trwającego sporu zbiorowego, ale również poza sporem, kiedy poziom niezadowolenia załogi pozostaje jeszcze na etapie konfliktu z pracodawcą.

**Tak odkodowując tezę pracy uznaję ją za właściwą jako przedmiot dysertacji doktorskiej**

### III. Ocena formalna pracy

1. Recenzowana rozprawa doktorska liczy w sumie 647 stron. Autorka podzieliła ją na wstęp, dziewięć rozdziałów oraz rozważania końcowe zawierające postulaty *de lege ferenda*. Praca zawiera również bibliografię oraz wykazy skrótów, aktów prawnych a także orzeczeń. Jeżeli chodzi o wykorzystaną literaturę to, jak wynika z wykazu, dysertacja opiera się na ponad 800 publikacjach naukowych i popularnonaukowych co nawet przy uwzględnieniu faktu, iż część z nich stanowią kolejne wydania tych samych opracowań, jest wynikiem imponującym. Należy też podkreślić, że wśród tych publikacji część (około 50) stanowi literatura obcojęzyczna, co również podnosi nie tylko walor naukowy ale i poznawczy pracy. Dodatkowo Doktorantka wykorzystwała około 70 aktów prawnych i to zarówno polskich, jak i przyjętych przez organizacje o zasięgu międzynarodowym i europejskim, a także wydane na ich podstawie orzeczenia w liczbie około 180. Jest to również bardzo dobry wynik i pokazuje na szeroki zakres rozważań podjętych przez Autorkę.
2. Strukturę pracy oceniam, z pewnymi uwagami, które zaprezentuję w dalszej części recenzji, jako zadowalającą. Jest ona generalnie spójna i logiczna oraz wyczerpuje w całości problematykę objętą tytułem. Pomiędzy poszczególnymi rozdziałami zachowane zostały należyte proporcje.
3. Budowa poszczególnych rozdziałów oparta jest na w miarę jednolitym schemacie. Szkoda jednak, że Autorka tylko do dwóch rozdziałów wprowadziła uwagi wstępne. Stosowanie wstępów do każdego rozdziału dałoby lepszy obraz co jest ich przedmiotem i pozwoliłoby uniknąć pewnych powtórzeń. Natomiast za właściwe uznaję zamieszczenie na końcu każdego rozdziału wniosków.
4. Mam pewne zastrzeżenie co do objętości pracy, która wydaje się zbyt długa. Należy bowiem pamiętać, że praca doktorska powinna charakteryzować się ujęciem syntetycznym omawianych problemów. Nie oznacza to jednak, że jest to czynnik deprecjonujący walory merytoryczne dysertacji.
5. W przypadku chęci wydania publikacji drukiem, należy, moim zdaniem, dokonać pewnych poprawek formalno-redakcyjnych. I tak język pracy w wielu miejscach nie jest językiem naukowym, zdarzają się kolokwializmy, a niektóre zdania są trudne do zrozumienia ze względu na swoją długość. Przykład pierwszego znajdujemy na s. 26: Marks wskazywał na fakt, że wzrost świadomości praw przysługujących jednostkom i całym zbiorowościom popycha podmioty podporządkowane do kwestionowania istniejącego podziału i dystrybucji dóbr. Natomiast drugiego na s. 21: Zakładając zatem, że strony stosunku prawnego korzystają z przymiotu równowagi, funkcjonując w danym środowisku społecznym, co wiąże się również z podleganiem systemowi praw i obowiązków, które zasadniczo w zakresie łączących strony stosunków prawnych powinny być skonstruowane równomiernie, brak dodatkowych wskazówek do interpretacji danego

przepisu prawa nie może oznaczać automatycznej dominacji interesu jednej ze stron tylko dlatego, że w danej chwili może ona zyskiwać pozorną przewagę nad drugą.

**Reasumując, mimo wskazanych wyżej uwag, które w tak obszernej i wielowątkowej pracy muszą się zdarzyć, generalnie oceniam ją od strony formalnej jako zadowalającą.**

#### **IV. Uwagi ogólne do pracy**

1. W wielu miejscach praca ma charakter bardziej publicystyczny lub poradnikowy niż naukowy i wykazuje się zbyt dużą jednostronnością jeżeli chodzi o opisywanie, a wręcz pochwałę mediacji. Jedynie w bardzo ograniczonym zakresie pojawiła się refleksja krytyczna, pokazująca, że nie we wszystkich przypadkach mediacja jest najlepszym sposobem rozwiązywania sporów pracowniczych.
2. W niektórych miejscach pracy znajdują się stwierdzenia, które nie są udokumentowane i z tego powodu budzą wątpliwości co do ich wiarygodności, tak istotnej w pracy naukowej. Przykładem niech będą stwierdzenia zawarte na s. 281: przejmowanie przez profesjonalnych pełnomocników sądowych sfery postępowań mediacyjnych może powodować zatracenie tzw. ducha mediacji, który odzwierciedla inne wartości i powinien pozostać poza obszarem procedury sądowej, w której uczestniczą adwokaci i radcy prawni. Dalej Autorka przedstawia kolejne argumenty wskazujące na jej negatywny stosunek do prowadzenia mediacji przez profesjonalnych pełnomocników. Przy czym brak jest dowodów potwierdzających te zarzuty. Dlatego też prosiłbym Doktorantkę o wskazanie czy były prowadzone badania na ten temat, a więc na jakiej podstawie wprowadza prezentowane wnioski.
3. W całej pracy należałoby wyraźnie rozgraniczyć rozważania ogólne na temat mediacji czy to w prawie międzynarodowym, europejskim czy też polskim od mediacji w prawie pracy. W wielu miejscach Doktorantka pisze, że rozważania dotyczą mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy, a w praktyce są to rozważania ogólne i dopiero na koniec pojawia się informacja, że można to stosować w prawie pracy lub też nie. Dlatego też lepiej byłoby, aby Autorka rozgraniczyła te dwie sfery albo też od samego początku opisywała mediację od strony prawa pracy wskazując co może, a co nie może, być wykorzystane w tej dziedzinie prawa oczywiście z podziałem na indywidualne i zbiorowe.

#### **V. Analiza merytoryczna poszczególnych rozdziałów pracy**

1. **Rozdział 1** zatytułowany „Pojęcie konfliktu i sporu w środowisku pracy”, składa się z 4 punktów oraz z wniosków.

- 1.1. Za najistotniejsze rozważania zawarte w tym rozdziale zaliczam rzadko podejmowane w dyskursie prawniczym, a jakże istotne z punktu widzenia tematu pracy rozgraniczenie pojęć konflikt i spór. Analiza tych pojęć, wskazująca na ich wielowymiarowość, została zaprezentowana w bardzo ciekawy sposób podobnie jak fazy i typy konfliktów uwzględniając ich specyfikę w prawie pracy. Do tej części tego rozdziału nie mam uwag.
- 1.2. Mam pewną wątpliwość co do sformułowania „sprzeczność interesów pomiędzy pracownikami a kadrami zarządzającą”. Jak pisze Doktorantka na s. 42 przyczyną konfliktów i sporów w miejscu pracy jest najczęściej sprzeczność interesów pomiędzy pracownikami a kadrami zarządzającą. Wydaje mi się jednak, że jest to konflikt pracodawcy reprezentowanego przez kadrę zarządzającą a pracownikami. Bowiem ci pierwsi realizują jedynie cele organizacji. A więc jeżeli w organizacji nie byłoby akceptacji dla pewnych zachowań, to kadra zarządzająca nie mogłaby postępować w określony sposób. Oczywiście zgadzam się, że w zakresie pewnych zachowań np. mobbingu można mówić o konflikcie interpersonalnym (ale wówczas nie musi to dotyczyć tylko relacji przełożony – podwładny) ale w większości innych jest to jednak konflikt pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego – reprezentowanego przez konkretną osobę i pracownika (w zakresie indywidualnych stosunków pracy) lub związku zawodowe (w zakresie zbiorowych stosunków pracy). Trzeba też wskazać, że pojęcie kadra zarządzająca nie zostało zdefiniowane (pojawia się bowiem równoległe pojęcie kadra kierownicza), a więc trudno jest mówić czy ma ona jakieś wspólne interesy. Zresztą na s. 44 Doktorantka pośrednio potwierdza moją wątpliwość wskazując, że problemy, a także często konflikty powstają na skutek naruszania przepisów prawa przez pracodawcę bądź przez pracownika.
- 1.3. W kontekście uwag poczynionych powyżej należy wskazać, że w odrębnym punkcie Doktorantka słusznie wydzieliła konflikty pomiędzy pracownikami. Jednakże nie do końca mogę zgodzić się ze stwierdzeniem zawartym na s. 46, że patologiczne konflikty (język!) pracowników pozostawione bez reakcji ze strony przełożonych narastają i mogą przybierać postać molestowania seksualnego czy mobbingu. Nie bardzo rozumiem dlaczego jest w tym zdaniu mowa o molestowaniu seksualnym (które rzadko wynika z konfliktu) a nie ma mowy o molestowaniu (które często jest związane z konfliktem). Prosiłbym Doktorantkę o odpowiedź na to pytanie.
- 1.4. Zgadzam się ze stwierdzeniem Doktorantki na s. 47, że mediacje powinny odbywać się w miejscu pracy, zanim dojdzie do sporu zbiorowego lub indywidualnego sporu toczącego się przed sądem. Możliwość korzystania z pomocy profesjonalnego mediatora przy rozwiązywaniu konfliktów powinna być nieodzownym elementem prawidłowo ukształtowanych stosunków międzyludzkich w miejscu pracy, którą to konstatację uważam za w pełni uzasadnioną. Podobnie jak stwierdzenie, na s. 68 że umiejętne wykorzystywanie potencjału mediacji w miejscu pracy niesie za sobą wiele korzyści w życiu zawodowym, co wpisuje się w nowoczesne pojmowanie społecznej odpowiedzialności biznesu. Tym niemniej wydaje mi się jednak za zbyt daleko idące stwierdzenie na s. 68, że na gruncie prawa pracy zasadniczo każdy spór indywidualny czy

zbiorowy powinien być w pierwszej kolejności rozwiązany w drodze polubownej. Mediacja jest zatem jedyną uniwersalną „alternatywną” i zarazem polubowną metodą rozwiązywania sporów w prawie pracy, możliwą do zastosowania zarówno w zakresie toczącego się już sporu, jak i konfliktów powstałych na gruncie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

**Resumując, mimo tych pewnych uwag polemicznych, rozdział 1 jako wprowadzający uznaję za ciekawy i stanowiący dobrą podstawę do dalszych rozważań.**

2. **Rozdział 2** zatytułowany „Mediacja jako podstawowa i alternatywna metoda rozwiązywania sporów” składa się z 5 punktów i wniosków.

2.1 Do rozdziału tego mam uwagę ogólną. Mam bowiem problem ze zrozumieniem zasadności podziału zawartych w nim rozważań z treścią rozdziału 3, o czym szerzej będę pisał w komentarzu do rozdziału 3.

2.2 Jeżeli chodzi o zakres merytoryczny, to rozdział ten zawiera ciekawą analizę pojęcia mediacja na szerokim tle kulturowym oraz prawnym z odwołaniem do ustawodawstw różnych krajów oraz prawa międzynarodowego i europejskiego. Przy czym Autorka słusznie konstatuje, że w ustawodawstwie międzynarodowym nie ma zbyt dużo bezpośrednich odniesień do mediacji w zakresie indywidualnych stosunków pracy. Natomiast w zakresie zbiorowego prawa pracy można ją jedynie wyprowadzić systemowo z konieczności uregulowania kwestii rozwiązywania sporów zbiorowych w ustawodawstwie krajowym.

2.3 Mam pewną uwagę do nazewnictwa zastosowanego przez Autorkę w punkcie 3 „Mediacja w prawie międzynarodowym i w Unii Europejskiej – ujęcie porównawcze”. Konkretnie chodzi mi o stosowane przez Autorkę pojęcie prawo międzynarodowe. Otóż w tradycyjnym rozumieniu pojęcie to dotyczy prawa stanowionego przez organizacje międzynarodowe lub też traktatów zawieranych między państwami. Tymczasem w analizowanych rozważaniach, pojęciem tym Autorka obejmuje zarówno ustawodawstwa poszczególnych państw jak i akty wydane przez organizacje międzynarodowe. Dlatego, moim zdaniem, lepiej byłoby aby rozważania te zatytułować Mediacja w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy na gruncie prawa międzynarodowego oraz ustawodawstw krajowych.

2.4 Abstrahując od powyższej uwagi, uważam że analiza problematyki mediacji w ustawodawstwach krajów o różnych ustrojach i z różnych regionów *vide* Chiny, Stany Zjednoczone, Australia i Nowa Zelandia, Ukraina, Albania jest bardzo ciekawa i inspirująca. Równie ciekawe są historyczne rozważania dotyczące sporów zbiorowych pracy, przy czym niestety odniesienie do mediacji jest w nich dosyć ubogie.

2.5 Ciekawe są rozważania dotyczące stosowania mediacji w prawie europejskim, a więc aktach wydanych przez Radę Europy i Unię Europejską. Wynika z nich, że nie mogą one jednak stanowić bezpośrednich wzorców w zakresie prawa pracy, a jedynie pośrednio można korzystać z ogólnych wskazań zawartych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych. W stosunku do tych rozważań mam pewną wątpliwość metodologiczną, dlaczego na początku pkt 3.2.1. „Regulacje Rady Europy dotyczące mediacji”, zostały zaprezentowane rozważania wskazujące, że mediacja jest idealnym sposobem rozwiązywania sporów, co dotyczy ogólnie tej instytucji a nie tylko przepisów wydanych przez jedną organizację międzynarodową.

2.6 Nie do końca widzę zasadność wprowadzenia punktu 3.2.3 „Regulacje prawne Unii Europejskiej dotyczące mediacji w sporach zbiorowych z pracodawcą”, bowiem jak słusznie wskazała Autorka na początku tych rozważań na s. 96 w tej kwestii kompetencje Unii Europejskiej są ograniczone, gdyż nie wykształciła ona w zakresie prawa pracy m.in. takich zagadnień jak prawo do zrzeszania się, strajków i lokautu, niemniej jednak w tych obszarach wykorzystywane są prawa podstawowe zagwarantowane w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych państwom członkowskim, które stanowią część prawa Unii jako jej ogólne zasady prawa. Dlatego też nie do końca rozumiem dalsze stwierdzenie na tej stronie, że uzupełnieniem dotychczas przyjętych przez Unię Europejską zasad dotyczących sporów zbiorowych i prawa do zrzeszania się pracowników jest: dyrektywa 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących zwolnień grupowych oraz dyrektywa 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, które w ogóle nic nie mówią na temat mediacji. Prosiłbym jednak Doktorantkę o wyrażenie swojego poglądu w tej sprawie.

2.7 Punkt 4 zawiera ciekawe rozważania na temat historii stosowania mediacji w Polsce z uwzględnieniem zakresu mediacji w prawie pracy. Do tej części nie mam generalnie uwag, bowiem dobrym ich podsumowaniem jest konstatacja na s. 108, że w odniesieniu do sporów indywidualnych z zakresu prawa pracy dotychczas nie powstała osobna regulacja dotycząca tego rodzaju sporów, zatem w przypadku ich zaistnienia stosuje się ogólne zasady prowadzenia mediacji przyjęte w kodeksie postępowania cywilnego

3. **Rozdział 3** zatytułowany „Prawne pojęcie mediacji, jej rodzaje, cele, zasady, funkcje w prawie pracy”, składa się z 9 punktów oraz wniosków.

3.1. Tak jak wskazałem wyżej mam wątpliwość jeżeli chodzi o rozgraniczenie treści w tym rozdziale z rozdziałem 2. Rozważania na temat regulacji prawnych opierają się o analizy doktrynalne. Trudno bowiem mówić o doktrynie bez prawa oraz o prawie bez doktryny. W rozdziale 2 znajdujemy punkt 3 „Mediacja w prawie międzynarodowym i w Unii Europejskiej – ujęcie porównawcze”. Zaś w rozdziale 3 „Pojęcie mediacji w doktrynie

prawa międzynarodowego i Unii Europejskiej”. Poza tym również na s. 117 omawiane są akty prawne organizacji międzynarodowych. W tym kontekście mam pytanie do Doktorantki, z czego wynika podział tych treści i ich omawianie w dwóch rozdziałach.

- 3.2. Oceniając aktualne brzmienie tego rozdziału wydaje mi się, że należałoby uporządkować zawarte w nim rozważania „od ogółu do szczegółu”. I tak możnaby jako bazę na początku omówić ogólnie pojęcie mediacji w prawie międzynarodowym, europejskim i w ustawodawstwach wybranych krajów, z wyszczególnieniem czy wynika z nich coś dla prawa pracy. Potem przejść do omówienia mediacji w prawie polskim a na końcu pokazać prawne aspekty mediacji dotyczące indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Natomiast obecnie jest tutaj pewien bałagan. *Vide* pkt 1 i 5 są zatytułowane „Pojęcie mediacji w prawie pracy” oraz „Ogólne założenia instytucji mediacji w sporach z zakresu prawa pracy”, które generalnie mówią o mediacji.
- 3.3. Za ciekawy uznaję pkt 6 „Rodzaje mediacji” pkt 7 „Cele mediacji” i 8 „Zasady mediacji”, które są opisane w sposób ogólny, a następnie pokazują specyfikę sporów w zakresie prawa pracy.
- 3.4. Ciekawe są również rozważania w punkcie 9 „Funkcje mediacji”, przy czym od strony metodologicznej tytuły punktów 9 i 9.1 w zasadzie powielają się. Dlatego też, moim zdaniem, tytuł punktu powinien brzmieć Funkcje mediacji w prawie pracy a potem poszczególne podpunkty powinny omawiać już te funkcje.
- 3.5. Na koniec analizy tego rozdziału należy wskazać, że są w nim zawarte ciekawe wnioski Autorki, z którymi generalnie się zgadzam. Dobrym przykładem jest stwierdzenie na s. 189, że wydaje się zatem, że brak legalnej definicji mediacji w polskim systemie prawa poszerza horyzonty jej stosowania poprzez możliwość nieograniczonego wykorzystania hybrydalnych odmian prowadzenia mediacji, co należy ocenić pozytywnie, gdyż buduje się w ten sposób nowoczesny obraz mediacji jako procedury elastycznej, dopasowanej do rodzaju sporu i wymagań stron.

**Reasumując, rozdziały 2 i 3 mimo wskazanych wyżej pewnych uwag krytycznych, w tym głównie dotyczących ich struktury, oceniam od strony zawartych w nich treści jako poprawne.**

4. **Rozdział 4** zatytułowany „Strony postępowania mediacyjnego w sporze z zakresu prawa pracy” składa się z 4 punktów oraz wniosków.
- 4.1 Mam ogólną uwagę do struktury tego rozdziału. Otóż powinna być ona spójna, co oznacza, że punkty opisujące stronę pracodawcy jak i stronę pracowniczą powinny być zaprezentowane w ten sam sposób.



- 4.2. Za słuszne należy uznać rozważania o pojęciu pracodawcy w polskim prawie pracy, bowiem faktycznie związane są z nim poważne problemy, które Autorka prezentuje w ciekawy sposób z odwołaniem do bogatego orzecznictwa. Wydaje się jednak, że na potrzeby pracy analizy te są zbyt szczegółowe. Za właściwe należy też uznać odrębne potraktowanie pojęcia pracodawcy w zbiorowym prawie zatrudnienia. Przy czym nie do końca zgadzam się ze stwierdzeniem zawartym na s. 203, że wyłonienie się nowej dualnej definicji pracodawcy związane jest ze złożoną przez „Solidarność” w MOP skargą w sprawie nr 2888 dotyczącą granic podmiotowych prawa koalicji. Faktycznie skarga ta była jednym z czynników wpływających na zmianę stanu prawnego obowiązującego w Polsce, jednakże w praktyce o konieczności zmiany przepisów zdecydował wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., o czym zresztą Doktorantka słusznie pisze w dalszej części tego punktu.
- 4.3 Ciekawe są rozważania na temat drugiej strony sporu jaką jest pracownik w sporach indywidualnych i związki zawodowe w sporach zbiorowych. Przy czym również w tym przypadku wydaje się, że niektóre rozważania są zbyt długie a czasami zbyt techniczne. Dotyczy to chociażby szczegółowych rozważań na temat młodocianych.
- 4.4. Mam pewne wątpliwości co do konieczności wprowadzanie odrębnego punktu 3.1 „Pojęcie pracownika w sporze zbiorowym”, bowiem wystarczyłoby po prostu wskazać w poprzednim punkcie, tak jak to zrobiła Autorka na s. 222, że po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, do której w części dotyczącej stron sporu zbiorowego odsyłają przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, beneficjentami żądań po stronie pracowniczej mogą być już nie tylko pracownicy *sensu stricto* zdefiniowani w art. 2 Kodeksu pracy, ale również obszerna grupa osób, którą można objąć wspólną nazwą „wykonawców pracy”, zależnych ekonomicznie od podmiotu zatrudniającego, osobiście świadczących pracę na warunkach zbliżonych do pracowniczego stosunku pracy. Tak więc zawarte na 6 stronach rozważania w praktyce nic nie wnoszą do tematu pracy.
- 4.5. W kontekście aktualnego stanu prawnego niezbyt precyzyjne jest sformułowanie na s. 215, że posiadanie statusu pracownika łączy się z wymiernymi korzyściami w postaci ochrony m.in. wynagrodzenia za pracę, minimalnego wynagrodzenia, prawa do urlopu wypoczynkowego, uprawnień związanych z rodzicielstwem czy ochrony prawnej przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, jak również świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Należy bowiem wskazać, że część z tych uprawnień przysługuje również osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

**Rozdział 4 mimo wskazanych wyżej uwag, głównie o charakterze zbyt dużej szczegółowości dokonywanych analiz, oceniam pozytywnie.**

5. **Rozdział 5** zatytułowany „Mediator w sporach z zakresu prawa pracy” składa się z 9 rozdziałów i wniosków.

5.1. Do rozdziału tego mam na początku jedną uwagę ogólną. Otóż aczkolwiek rola mediatora jest bardzo istotna w procesie mediacji to wydaje się, że w kontekście tematu pracy, poziom szczegółowości rozważań, w tym również liczba punktów, jest zbyt duży.

5.2. I tak punkt 1 opisuje rolę i zadania mediatora. Rozważania te są bardzo szczegółowe i dotyczą generalnie mediatorów bez szczegółowej specyfiki mediatorów z zakresu prawa pracy. Co prawda Autorka w przypisie na s. 250 wskazuje, że w sporach pracowniczych należałoby wzmocnić różnicowanie mediatorów prowadzących spory pracownicze od pozostałych „mediatorów cywilistów” jednakże nie wskazuje szczegółowo na czym miałyby polegać to różnicowanie. Na marginesie należy wskazać, że ten brak zróżnicowania dotyczy jedynie mediatorów w sprawach indywidualnych, bowiem zgodnie z art. 11 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych Mediatorem może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. A więc osoby te chociażby teoretycznie posiadają przygotowanie do pełnienia tej funkcji, o czym zresztą Doktorantka pisze w kolejnych częściach tego rozdziału.

5.3 Punkt 2 „Prawne i etyczne wymogi wykonywania zawodu mediatora” zawiera ciekawy opis wymogów jakie muszą spełniać mediatorzy w świetle regulacji wydanych przez organizacje międzynarodowe, ustawodawstw innych krajów a także organizacji i stowarzyszeń zajmujących się alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów. Na tak szerokim tle Autorka opisuje sytuację panującą w Polsce, przy czym wydaje się, że mając nawet krytyczną ocenę stanu prawnego przesadne jest stwierdzenie zawarte na s. 263, że całkowity brak wymagań wobec osób, które mogły zostać stałymi mediatorami, był posunięciem katastrofalnym (język) dla całego środowiska, które z zaangażowaniem i nadziejami przyjmowało wprowadzenie do procedury cywilnej instytucji mediacji. Mam w związku z tym stwierdzeniem pytanie czy były prowadzone badania na ten temat, czy też jest to subiektywna ocena Doktorantki.

5.4 Jak rozumiem, remedium na opisane bolączki może być, jak pisze Autorka na s. 288, przemiana profesji mediatorów w zawód regulowany z jednej strony ze względu na palącą potrzebę odciążenia systemu sądownictwa i wypełnienie zaleceń upowszechnienia polubownych metod rozwiązywania sporów zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej, z drugiej zaś strony – ze względu na uzasadnioną obawę, że zbyt długie oczekiwanie na wyłonienie się nowego zawodu przesądzi o jego zaniku, a ewentualne prowadzenie mediacji zostanie przejęte przez inne zawody prawnicze. Mam w związku z tym pytanie czy na pewno mediatorem, w tym zwłaszcza mediatorem z zakresu zbiorowego prawa pracy/zatrudnienia musi być prawnik?.

- 5.5 Mimo iż pkt 5 jest zatytułowany „Specyfika pracy mediatora w sprawach z zakresu prawa pracy”, nie do końca widzę na czym miałyby polegać ta specyfika poza sugerowaną przez Autorkę wiedzą z zakresu prawa pracy, a nawet z poszczególnych obszarów prawa pracy. Zgadzam się ze stwierdzeniem na s. 302, że głównym przesłaniem pracy mediatora w konfliktach na tle prawa pracy jest tonowanie konfliktu i wypracowanie wraz ze stronami ugody, która będzie dawała nadzieję na dalszą pozytywną współpracę stron. Pojawia się jednak pytanie co z tego wynika jeżeli chodzi o specyfikę działania mediatora. Dalszy opis działania mediatora w zakresie prawa pracy nie wykazuje jakiegokolwiek szczególnej specyfiki w stosunku do „normalnej działalności” mediacyjnej.
- 5.6 Na s. 305 Autorka wskazuje, że szczególnym rodzajem sporów niosących ze sobą duży ładunek emocjonalny, z jakim również musi zmierzyć się mediator w sporach z zakresu prawa pracy, jest spór dotyczący mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu. Zgadzam się, że ta sfera może nadawać się na mediację, jednak w wielu przypadkach może być wręcz odwrotnie. Należy bowiem zwrócić uwagę na kontekst psychologiczny sporów między pracodawcą a pracownikami, a więc przeżyć i traumy tych ostatnich, którzy szczególnie w przypadku mobbingu czy molestowania często nie chcą być konfrontowani ze sprawcami i chcą to załatwić z możliwie jak najmniejszym ich udziałem. Wówczas stosowanie mediacji może przynieść wręcz niepożądane skutki.
- 5.7 Jak wskazuje Autorka na s. 324 mediator nieporuszający się sprawnie w zakresie przepisów prawa pracy będzie mniej skłonny do aktywnego włączania się w mediację aniżeli prawnik dysponujący wiedzą merytoryczną i praktyczną w toczeniu sporów. Mam w związku z tym pytanie jaką wiedzą prawniczą powinien dysponować mediator w sprawach o molestowanie czy mobbing? Czy na pewno jak pisze dalej Doktorantka na tej samej stronie prawnik prowadzący postępowanie mediacyjne jest w stanie ze względu na szerszą znajomość prawa zawęzić lub rozszerzać oś sporu i odpowiednio naprowadzać strony sporu na optykę mediacyjną, pozostawiając poza sporem dowody i twierdzenia stron niemające istotnego znaczenia, zniwelować nierówności pomiędzy stronami sporu oraz celnie ocenić, czy propozycje składane przez strony pozostają w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa, nie zmiernają do jego obejścia lub też czy nie zmiernają do pokrzywdzenia jednej ze stron sporu?
- 5.8 Zgadzam się ze stwierdzeniem na s. 307, że w sporach zbiorowych z zakresu prawa pracy szczególna rola mediatora ma nieco inne oblicze niż w sporach indywidualnych. A więc ze względu na opisaną specyfikę tych sporów trudno jest ujednoclić mediatorów w obydwu obszarach. Dlatego też jeżeli spór zbiorowy jest sporem o prawo wówczas faktycznie wiedza prawnicza mediatora ma istotne znaczenie. Jednakże większość sporów zbiorowych to spory o interesy, w tym zwłaszcza o kwestie wynagrodzeń. A w tych obszarach wiedza prawnicza ma, jeżeli w ogóle, to drugorzędne znaczenie. Co oznacza, że prawnik nie jest w tym przypadku mediatorem pierwszego wyboru. Co więcej w tej tematyce bardzo istotna jest wiedza z zakresu zarządzania czy finansów, o czym

Doktorantka nie wspomina również w podsumowaniu na s. 330 i 331, gdzie znajduje się następujące stwierdzenie: (...) odpowiedni kandydat powinien legitymować się hybrydą funkcjonalnością łączenia różnych ról: bycia jednocześnie prawnikiem czuwającym nad prawidłowym skonstruowaniem ugody odpowiadającej obowiązującym przepisom prawa oraz osobą sprawnie poruszającą się w obszarze psychologii sporów, socjologii, komunikacji, co oznacza, że stworzenie odpowiednich ram wykonywania zawodu mediatora staje się nieodzowne. Prosiłbym o komentarz Doktorantki w tym względzie.

5.9 Pozostałe punkty tego rozdziału takie jak wynagrodzenie mediatora czy też zakres jego odpowiedzialności jakkolwiek ciekawe mają jednak charakter faktograficzny, więc nie będę się nimi zajmował w recenzji.

**Zaprezentowane wyżej uwagi krytyczne i polemiczne i związane z nimi pytania nie zmieniają jednak faktu, że rozdział ten jest interesujący i pokazuje na głęboką wiedzę Autorki na temat instytucji mediatora. Pokazuje również, że Autorka ma jednoznaczny i wykrystalizowany pogląd na temat docelowego modelu funkcjonowania mediatorów w polskim porządku prawnym, w tym zwłaszcza w obszarze indywidualnych i zbiorowych stosunków zatrudnienia, z którym, tak jak wskazałem wyżej można się nie zgadzać, ale należy go uznać.**

6 **Rozdział 6** zatytułowany „Mediacja w zbiorowym prawie pracy” składa się z 10 punktów i wniosków.

6.1 W kontekście tematu pracy, wydaje się że część rozważań jest zbyt szczegółowa, co dotyczy chociażby kwestii rokowań w świetle przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, albo wręcz zbyt techniczna, np. opisywanie instytucji strajku czy też lokautu, przy czym ten ostatni zresztą jest niedopuszczalny w Polsce.

6.2 Za ciekawe i zgodne z tematem pracy uznaję natomiast rozważania dotyczące bezpośrednio mediacji w sporze zbiorowym, a więc punkty od 5 do 10. Przy czym wydaje mi się zbędne usiłowanie udowodnienia, że mediacja w sporze zbiorowym ma charakter dobrowolny, skoro jak wynika bezpośrednio z art. 10 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest ona obligatoryjnym jego etapem. Dlatego też wydaje mi się, że wystarczyłaby w tym zakresie jednozdaniowa konstatacja, którą zresztą znajdujemy na s. 360, że mediacja w sporze zbiorowym ma z całą pewnością charakter obowiązkowy, który wyklucza możliwość stosowania pełnej swobody woli stron.

6.3 Poza wskazanymi wyżej wątpliwościami, co do zasadności stosowania zasady dobrowolności do mediacji w sporze zbiorowym pracy, nie mam uwag do opisanych w dalszej części tego rozdziału innych zasad jej prowadzenia.

6.4 W kontekście tematu pracy ciekawe aczkolwiek, moim zdaniem, zbyt szczegółowe są rozważania dotyczące sposobu wyboru mediatora, czy też umowy stron z mediatorem. Natomiast nie mam uwag do opisanych w wyczerpujący sposób etapów prowadzenia mediacji oraz czasu jej trwania. Zaprezentowane przez Doktorantkę informacje wskazują na jej bardzo dobrą znajomość tego tematu.

6.5 Na koniec tego rozdziału Doktorantka stawia dwa postulaty *de lege ferenda*, które jednak nie do końca uzasadnia. I tak na s. 381 czytamy, że mediatorzy powinni podlegać jednej wspólnej ewidencji, jak również bezwzględnie konieczne jest powołanie samorządu mediatorów na wzór występujących w innych zawodach prawniczych. Natomiast do tej pory osoby prowadzące mediacje w sporach zbiorowych podlegają odrębnym regulacjom. Stworzenie zatem wspólnego, jednolitego dla wszystkich mediatorów samorządu wpływałoby na większą profesjonalizację zawodu. Jaki byłby jednak cel uczestnictwa w takim samorządzie, skoro jak wskazuje sama Autorka na s. 289 w zakresie sporów zbiorowych wydaje się, że poziom profesjonalizmu mediatorów jest zdecydowanie lepiej monitorowany przez środowiska związków zawodowych i związków pracodawców.

6.6 Natomiast za ciekawy i warty rozpatrzenia uważam drugi postulat związany z wprowadzeniem możliwości dobrowolnego przejścia bezpośrednio do mediacji z pominięciem etapu samodzielnych rokowań stron sporu.

**Reasumując rozdział ten uznaję za ciekawy opis instytucji sporu zbiorowego pracy ze szczególnym uwzględnieniem problematyki mediacji, zawierający również postulaty *de lege ferenda*, które po odpowiednim uzasadnieniu na pewno mogą być przedmiotem dyskursu naukowego.**

7 **Rozdział 7** zatytułowany „Mediacja w indywidualnym prawie pracy” składa się z 11 punktów i wniosków.

7.1 Autorka w bardzo szczegółowy sposób uzasadnia dlaczego mediacja jest dobrym sposobem rozwiązywania sporów w indywidualnym prawie pracy. Zgadza się z przedstawioną argumentacją, mam jednak uwagę, o czym już była mowa wcześniej, że opis tej instytucji ma głównie charakter jednowymiarowy. A więc pokazuje jej zalety natomiast wady zostały wskazane bardzo skrótowo na 3 stronach, co w kontekście tak długiej pracy wydaje się niewspółmierne.

7.2 Za ciekawe uważam rozważania zawarte w punkcie 4 zatytułowanym „Mediacja a inne metody polubowne i pojednawcze” w którym znalazły się rozważania na temat komisji pojednawczych, postępowań pojednawczych oraz sądów polubownych. Przy czym od strony formalnej wydaje się, że punkt ten ze względu na swoją odrębność, powinien znaleźć się albo na początku albo na końcu tego rozdziału.

7.3 W pozostałych, poza wymienionymi wyżej, punktach tego rozdziału znajdujemy bardzo szczegółowe rozważania na temat samego procesu mediacji od jego wszczęcia aż po zakończenie z wyraźnym rozgraniczeniem specyfiki mediacji w zakresie indywidualnego prawa pracy. Autorka wykazała się bardzo pogłębioną wiedzą na temat samego procesu mediacji, przy czym wydaje się że niektóre wątki „czysto techniczne” są opisane w sposób zbyt szczegółowy jak na potrzeby pracy doktorskiej. *Vide* analiza charakteru prawnego umowy o mediację.

**Rozdział ten oceniam wysoko, gdyż pokazuje bardzo szeroką wiedzę Doktorantki jeżeli chodzi o prowadzenie samego procesu mediacji.**

8 **Rozdział 8** zatytułowany „Sądownictwo z zakresu prawa pracy a mediacje” składa się z 5 punktów i wniosków.

8.1 Rozdział rozpoczyna bardzo szczegółowy opis problemu nadmiernego obciążenia sądów liczbą rozpatrywanych spraw i wynikającej z tego przewlekłości postępowań w kontekście konstytucyjnego prawa do sądu. Opisana sytuacja jest dla Autorki jednym z istotnych argumentów wskazujących na zasadność promowania alternatywnych form rozwiązywania sporów, do jakich zalicza się mediację. Generalnie zgadzając się przedstawionymi w tej części argumentami, mam jednak wątpliwość co do stwierdzenia zawartego na s. 476, że zupełnie innym obliczem przewlekłości postępowań sądowych, niezwiązanym z problematyką organizacyjno-ustrojową, o którym również należy wspomnieć, są zagrożenia zewnętrzne, które paraliżują wymiar sprawiedliwości, co ostatnio miało miejsce w przypadku pandemii Covid-19. System rozpoznawania spraw sądowych został prawie całkowicie zamrożony, natomiast instytucją, która nadal funkcjonowała w tym czasie i wspierała system sądowiczy, była mediacja prowadzona w zakresie zarówno umownym, jak i sądowym. Przypomnę bowiem, że system został faktycznie zamrożony na kilka tygodni, jednak szybko przystąpiono do rozstrzygania spraw w formie *on-line* i procedura ta wydaje się, że funkcjonuje sprawnie.

8.2 W kolejnych punktach tego rozdziału znajdujemy porównanie procesu decyzyjnego w rozstrzygnięciach sądowych oraz w mediacji. Analiza ta została dokonana w sposób bardzo pogłębiony i nie budzi moich zastrzeżeń.

8.3 Ponieważ jednym z istotnych postulatów *de lege ferenda* proponowanych przez Autorkę jest wprowadzenie w niektórych obszarach prawa pracy obligatoryjnej mediacji, w punkcie 5 tego artykułu została ona szczegółowo opisana od strony teoretycznej z pokazaniem argumentów jej zwolenników jak i przeciwników. W swoich rozważaniach Autorka uwzględniła również projekt ustawy Ministerstwa Sprawiedliwości z grudnia 2020 r. wprowadzający obowiązkową mediację w sprawach pracowniczych. Autorka prezentuje jednoznaczne stanowisko w tej kwestii, co niewątpliwie należy uznać za walor przedstawionych w tym rozdziale rozważań.

9 **Rozdział 9** zatytułowany „Perspektywa rozwoju mediacji pracowniczych” składa się z 6 punktów i wniosków.

9.1 Jako ciekawe uważam rozważania zawarte w punkcie 1, w którym Autorka prezentuje bariery społeczno – kulturowe rozwoju mediacji w Polsce. I tak jako podstawowe wskazuje na brak wiedzy na temat możliwości jej stosowania, co należy uznać za konstatację jak najbardziej zasadną, tym bardziej że opartą na wynikach badań (patrz s. 524). Jeżeli zaś chodzi o wskazaną przez Doktorantkę niechęć środowiska prawniczego do wykorzystywania tej formy rozwiązywania sporów a szerzej konfliktów, to uznając prawo Autorki do wydawania określonych sądów, na potrzeby pracy doktorskiej należy oczekiwać, że poglądy te powinny być zweryfikowane poprzez badania aby można było uznać je za wiarygodne. Prosiłbym więc o uzasadnienie twierdzenia na s. 536, że pomimo szerokiej możliwości udziału prawników w mediacji ich ocena samej instytucji mediacji jest negatywna, ponieważ wynika zasadniczo z błędnego przeświadczenia o nieskuteczności tej formy rozwiązywania sporów

9.2 W kontekście uwag poczynionych w punkcie 9.1 za istotne i wartościowe uznaję postulaty Doktorantki zawarte w punkcie 3 tego rozdziału dotyczące prowadzenia edukacji na rzecz mediacji w ramach szeroko rozumianej edukacji prawnej w stosunku do społeczeństwa a w szczególności w stosunku do prawników. Jednak nawet promując wśród prawników ideę mediacji za zbyt daleko idące uważam stwierdzenie na s. 539, że prawnicy powinni być promotorami pozasądowych metod rozwiązywania sporów oraz stosować je w pierwszej kolejności. Moim zdaniem, profesjonalny pełnomocnik powinien wybrać najlepszą i najbardziej bezpieczną opcję rozwiązania sporu, którą w zależności od sytuacji może, ale nie musi być mediacja.

9.3 Za ciekawe uważam w tym rozdziale rozważania na temat działań ośrodków mediacji (punkt 4) oraz mediacji *on – line* (punkt 5).

9.4 Za ciekawe choć kontrowersyjne uważam postulaty dotyczące nowelizacji Kodeksu pracy odnośnie wprowadzenia do niego instytucji mediacji. Ale ponieważ praca doktorska ma charakter autorski, więc recenzent nie musi zawsze zgadzać się z zawartymi w niej postulatami.

9.5 Nie mogę natomiast zgodzić się ze stwierdzeniami na s. 571, że platformy internetowe są „nowinkami technologicznymi” (język). Ponadto należy zwrócić uwagę, że rozprawy w sądach powszechnych w dużej mierze odbywają się obecnie zdalnie, a pisma w sprawach są doręczane przez portal sądowy drogą elektroniczną – dlatego część zaprezentowanych za stosowaniem mediacji argumentów nie jest już tak jednoznaczna.

## 10. **Rozważania końcowe.** Uwagi *de lege ferenda*

10.1 Ostatnia część pracy, stanowi podsumowanie wcześniejszych rozważań, w tym prezentowanych w dysertacji postulatów *de lege ferenda*. Dlatego też znajdują do nich zastosowanie zawarte w recenzji uwagi.

10.2 Ponieważ, moim zdaniem, kluczowa dla zaprezentowanej w pracy koncepcji jest propozycja wprowadzenia obowiązkowej mediacji w stosunku do sporów z zakresu prawa pracy, prosiłbym Doktorantkę o wymienienie tych rodzajów sporów do których reguła ta mogłaby znaleźć zastosowanie. Stanowiłoby to uzupełnienie stwierdzenia na s. 572: że moim zdaniem można było zaproponować pośrednie rozwiązanie polegające na wytypowaniu kilku rodzajów sporów z zakresu indywidualnego prawa pracy i wprowadzić zaproponowaną nowelizację, ograniczając jej obowiązkowość do tego wąskiego zakresu, co pozwoliłoby na sprawdzenie działania nowych przepisów w praktyce.

## 5. **Konkluzja**

Rozprawa doktorska Anny Jefimow - Czerwonka zatytułowana *Mediacja jako alternatywny sposób rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy* stanowi oryginalną analizę doniosłego i kontrowersyjnego problemu naukowego. Autorka wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w dziedzinie prawa oraz praktyką jego stosowania, a także umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Dlatego też mimo przedstawionych wyżej uwag w **moim przekonaniu recenzowana rozprawa doktorska odpowiada warunkom określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t. jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1789 ze zm.) w zw. z art. 179 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r., Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669) oraz może stanowić podstawę dalszych stadiów przewodu doktorskiego.**



**dr hab. Krzysztof Walczak, prof. ucz**