

AUTOREFERAT

1. Imię i nazwisko:

Małgorzata Kurzynoga

2. Posiadane stopnie naukowe, dyplomy

- 2010 r., doktor nauk prawnych w zakresie prawa, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; rozprawę doktorską nt. „Warunki legalności strajku” obroniłam z wyróżnieniem (uchwała Rady Wydziału Prawa i Administracji UŁ z 5 marca 2010 r.)
Promotor: prof. dr hab. Zbigniew Hajn
Recenzenci: prof. dr hab. Ludwik Florek, prof. dr hab. Michał Seweryński
- 2006 r., magister administracji, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; średnia ocen z całego toku studiów 5.0; dyplom ukończenia studiów magisterskich z wynikiem bardzo dobrym (egzamin magisterski złożony w Katedrze Prawa Pracy)
- 2014 r. magister prawa, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; średnia ocen z całego toku studiów 5.0; dyplom ukończenia studiów magisterskich z wynikiem bardzo dobrym (egzamin magisterski złożony w Katedrze Prawa Cywilnego)

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

- Od 1 października 2010 r. - adiunkt w Zakładzie Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego

4. Wskazanie osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej, o którym mowa w art. 16 ust. 2 ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki

4.1. Osiągnięcie naukowe:

Autorstwo monografii: Małgorzata Kurzynoga, „*Odpowiedzialność prawna za strajk i inne formy pracowniczego protestu*”, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2018, ss. 550
Recenzja wydawnicza: prof. UJ dr hab. Leszek Mitrus.

4.2. Omówienie celu naukowego wyżej wskazanej pracy i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania

1. Przedkładane osiągnięcie naukowe jest pierwszą monografią na temat odpowiedzialności związku zawodowego oraz pracowników za akcje pracownicze. Do podjęcia rozważań nad wspomnianą tematyką skłoniły mnie zarówno brak całościowego rozważenia tej problematyki w doktrynie, jak i znaczenie odpowiedzialności za strajk i inne formy protestu oraz wielość związanych z tym tematem zagadnień badawczych.

2. Punktem wyjścia monografii były ustalenia dotyczące kwalifikacji prawa do strajku i innych form protestu jako podstawowych praw i wolności człowieka oraz ograniczenia tego prawa. Przyjęłam bowiem, że ustalenia w tym zakresie umożliwiają określenie podstawowych

założeń dotyczących tytułowej problematyki. Pomimo że w prawie międzynarodowym i Konstytucji RP, prawo do akcji pracowniczych zaliczane jest do praw i wolności człowieka, jest to prawo, które nie może przysługiwać w sposób nieograniczony ponieważ zagrażałoby innym wolnościom i dobrom cennym dla obywateli, społeczeństwa lub państwa jako dobra wspólnego. Prawo do strajku przysługuje w postaci ograniczonej, na co wyraźnie wskazuje art. 59 ust. 3 Konstytucji RP, zgodnie z którym prawo to służy w granicach określonych w ustawie. Biorąc pod uwagę, że koniecznym elementem systemu ochrony wartości konstytucyjnych w ustawodawstwie zwykłym jest ustanowienie określonych konsekwencji zapewniających skuteczność norm merytorycznych, a także procedur umożliwiających egzekwowanie zarówno norm merytorycznych, jak i konsekwencji ich nieprzestrzegania, możliwe stało się sformułowanie generalnej konkluzji, zgodnie z którą odpowiedzialność za strajk i inne formy pracowniczego protestu służy ochronie wartości i dóbr, ze względu na które zostało ograniczone prawo do akcji pracowniczych.

Powyższe ustalenia pozwoliły na przyjęcie podstawowej tezy badawczej, zgodnie z którą rozwiązania prawne w sferze odpowiedzialności prawnej muszą uwzględniać kwalifikację prawa do strajku i innych form pracowniczego protestu jako prawa (wolności) człowieka oraz dostrzegać wartości, ze względu na które prawo do strajku i innych form pracowniczego protestu zostało ograniczone. Pogodzenie tych konkurujących ze sobą dóbr stanowi niezbędny element prawidłowych unormowań w sferze odpowiedzialności prawnej za strajk i inne formy pracowniczego protestu.

Wyżej sformułowanej tezie badawczej podporządkowane zostały cele naukowe monografii. Głównym celem było rozważenie relacji, z jednej strony pomiędzy odpowiedzialnością a prawem do strajku i innych form protestu, z drugiej zaś strony pomiędzy odpowiedzialnością a ochroną wartości ze względu, na które prawo do akcji pracowniczych zostało ograniczone. Tak zakreślone priorytety podejmowanych dociekań wpłynęły również na kształt pozostałych pytań badawczych, weryfikowanych w ramach prowadzonych rozważań. Mianowicie badaniu podlegały, po pierwsze zakres oraz rodzaje odpowiedzialności za strajk i inne formy protestu. Badania te miały na celu zweryfikowanie hipotezy, że tytułowa odpowiedzialność w wielu wypadkach narusza prawo do strajku i innych form protestu, a jednocześnie nie zapewnia dostatecznej ochrony wartości, ze względu na które prawo do akcji pracowniczych zostało ograniczone. Po drugie, w opracowaniu poszukuję odpowiedzi na pytanie, czy możliwe jest pogodzenie określonych rodzajów odpowiedzialności za akcje pracownicze z prawem do strajku i innych form protestu z jednoczesnym zapewnieniem ochrony wartościom uzasadniającym ograniczenie tych praw. W istocie celem rozważań jest wskazanie dopuszczalnych granic odpowiedzialności, będącej kompromisem pomiędzy prawem do akcji pracowniczych a innymi konstytucyjnymi wartościami.

3. Badania nad tytułową problematyką wymagały w pierwszej kolejności wyjaśnienia pojęcia odpowiedzialności prawnej oraz strajku i innej formy pracowniczego protestu. Następnie przedstawiona została ewolucja odpowiedzialności za akcje pracownicze na przestrzeni lat oraz podstawy i ograniczenia odpowiedzialności za strajk i inne formy protestu w prawie międzynarodowym, europejskim i polskim (rozdział I). Kolejne rozważania poświęcone zostały ogólnym kwestiom dotyczącym zakresu podmiotowego i przedmiotowego odpowiedzialności (rozdział II). Następnie omówiłam odpowiedzialność prawną za strajk i inne formy pracowniczego protestu w ujęciu prawno-porównawczym (rozdział III). Kolejne obszary

badawcze obejmują analizę szczegółowych zagadnień związanych z odpowiedzialnością związku zawodowego (rozdział IV) oraz odpowiedzialnością pracownika (rozdział V).

4. Analiza historyczna, której wyniki zostały przedstawione w rozdziale pierwszym, wykazała, że obecny model odpowiedzialności za akcje pracownicze sięga okresu dwudziestolecia międzywojennego. Pomimo zmiany regulacji prawnych na przestrzeni lat, przepisy karne są jedną z podstaw odpowiedzialności za akcje pracownicze, a odpowiedzialność odszkodowawcza może być dochodzona w oparciu o ogólne przepisy prawa cywilnego. Dzisiejsze przepisy nie przewidują również szczególnej odpowiedzialności pracowniczej za strajk i inne formy protestu. Podobnie jak we wcześniejszych latach, podstaw tej odpowiedzialności poszukuje się w ogólnych unormowaniach - obecnie w przepisach prawa pracy.

Do najbardziej kluczowych ustaleń zawartych w tej części monografii należy zaliczyć wnioski, które potwierdziły trafność założonej tezy badawczej, w myśl której kwalifikacja prawa do strajku i innych form pracowniczego protestu ma fundamentalne znaczenie dla stanowienia norm prawnych dotyczących odpowiedzialności za akcje pracownicze, a nawet ich interpretacji. Wszelkie wątpliwości interpretacyjne dotyczące praw i wolności obywatelskich należy bowiem rozstrzygać zgodnie z wykładnią *in dubio pro libertate*, a więc na rzecz a nie przeciw prawom i wolnościom. Dowiedziono także, że odpowiedzialność za strajk i inne formy protestu służy ochronie wartości i dóbr, ze względu na które zostało ograniczone prawo do akcji pracowniczych. Przy ocenie rozwiązań prawnych w sferze tej odpowiedzialności należy zatem badać, czy przepisy które ją ustanawiają zapewniają ochronę tych dóbr.

Z przeprowadzonych przez mnie badań wynika, że przy ustanawianiu gwarancji przestrzegania norm prawnych ustawodawcy przysługuje, w granicach określonych przez Konstytucję RP, swoboda określenia reżimu odpowiedzialności prawnej i sankcji naruszenia prawa. Przy wyborze tego reżimu oraz sankcji za nielegalny strajk i inną akcję protestacyjną, kluczowe znaczenie przypisuje się zasadzie proporcjonalności. W szczególności, odpowiedzialność za strajk i inne formy pracowniczego protestu nie może naruszać istoty tych praw, tzn. ustawa nie może doprowadzić do praktycznego uchylecia normy konstytucyjnej gwarantującej prawo do strajku i innych form protestu. Ustawowa regulacja dotycząca odpowiedzialności za strajk i inne formy protestu powinna również czynić zadość zasadzie określoności przepisów prawa, co ma szczególne znaczenie w wypadu odpowiedzialności karnej. Także na podstawie analizy prawa międzynarodowego zauważyłam, że prawidłowość rozwiązań prawnych w sferze odpowiedzialności za strajk wymaga spełniania kilku warunków. Przede wszystkim, niezbędnym elementem prawidłowo ustanowionych rozwiązań w sferze odpowiedzialności prawnej za strajk jest proporcjonalność sankcji do naruszeń prawa. Sankcje za nielegalny strajk nie mogą być również nadmierne, tzn. nie mogą zagrażać korzystaniu z prawa do strajku. Ponadto, prawo krajowe powinno przewidywać niezależne i szybkie postępowanie odwoławcze w sprawach rozwiązywania stosunku pracy z przedstawicielami pracowników prowadzącymi strajk.

5. Zamieszczone w rozdziale drugim rozważania na temat zakresu podmiotowego odpowiedzialności wykazały, że ustalenie podmiotów mogących ponieść odpowiedzialność budzi wiele wątpliwości. Tymczasem, klarowność w kwestii podmiotów mogących ponieść odpowiedzialność ma kluczowe znaczenie ponieważ zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu

sporów zbiorowych ten „kto kieruje” akcją pracowniczą podlega odpowiedzialności karnej (art. 26 ust. 2 u.r.s.z.), natomiast „organizator” ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą (art. 26 ust. 3 u.r.s.z.). Ustalając znaczenie terminów „kto kieruje” oraz „organizator” przyjął, że wyznaczają je odpowiednio czasowniki „kierować” i „organizować”. To z kolei doprowadziło do konkluzji, że odpowiedzialność karną, o której stanowi art. 26 ust. 2 u.r.s.z. ponosi ten, kto zarządza, wydaje innym osobom polecenia odnoszące się do strajku/akcji protestacyjnej. Kierowanie nie obejmuje swym zakresem czynności przed i po strajku lub innej akcji protestacyjnej. Z kolei czynności organizatorskie obejmują swym zakresem zarówno wszelkie czynności prawne i faktyczne mające na celu doprowadzenie do akcji pracowniczej, jak i mające na celu kontynuowanie tych akcji. Organizowanie obejmuje swym zakresem kierowanie. Jak dowiodłam w pracy, określeń „kierować” i „organizować” nie należy jednak utożsamiać. Pojęcia te nie pokrywają się lecz krzyżują. Organizowanie jest pojęciem szerszym, obejmującym zarówno czynności przygotowawcze, jak i czynności w fazie realizacyjnej, podczas gdy kierowanie dotyczy wyłącznie fazy realizacyjnej. O ile kierujący strajkiem/akcją protestacyjną będzie ponosił odpowiedzialność za szkody wyrządzone taką akcją, o tyle nie każdy organizator będzie ponosił odpowiedzialność karną jako kierujący strajkiem/akcją protestacyjną. Krąg podmiotów kierujących strajkiem/akcją protestacyjną może być węższy. Przeprowadzone analizy pokazały, że identyfikacja podmiotu odpowiedzialnego wymaga szczegółowej znajomości okoliczności faktycznych sprawy.

Badania nad zakresem przedmiotowym odpowiedzialności skłoniły mnie do wniosku, że odpowiedzialność za akcję protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy, o której stanowi art. 26 ust. 2 i 3 u.r.s.z., w związku ze wskazanym w art. 25 ust. 1 u.r.s.z. warunkiem legalności akcji protestacyjnej, którym jest przestrzeganie obowiązującego porządku prawnego, jest odpowiedzialnością za naruszenie jakiegokolwiek ustawy obowiązującej w polskim porządku prawnym, a także za naruszenie norm pozaustawowych. Tak ukształtowana przesłanka odpowiedzialności nie czyni zadość konstytucyjnej zasadzie określoności przepisów, jak również stanowi nadmierne ograniczenie konstytucyjnego prawa do innych niż strajk form protestu, o którym stanowi art. 59 ust. 3 Konstytucji RP. Z kolei odpowiedzialność za strajk zorganizowany wbrew przepisom ustawy, o której stanowi art. 26 ust. 2 i 3 u.r.s.z. jest odpowiedzialnością wyłącznie za naruszenie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Jednakże w związku z trudnościami w interpretacji przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w pracy przyjęto, że także przesłanka odpowiedzialności za naruszenie tylko przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie czyni zadość zasadzie określoności przepisów. Niejasność przepisu oznacza w praktyce niepewność sytuacji prawnej adresatów. To z kolei utrudnia korzystanie z przysługującego im prawa do strajku i należy uznać za naruszenie art. 59 ust. 3 Konstytucji RP.

Ponadto, przeprowadzone analizy doprowadziły do konkluzji, że art. 26 ust. 3 u.r.s.z. przewiduje niezwykle surową odpowiedzialność organizatora za szkody wyrządzone strajkiem/akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy. Każde stwierdzenie nielegalności akcji pracowniczej, nawet wynikające z drobnego naruszenia przepisów ustawy, uzasadnia pełną odpowiedzialność za szkody wyrządzone taką akcją. Tak daleko idąca odpowiedzialność budzi wątpliwości w świetle prawa międzynarodowego.

Przeprowadzone badania zmierzały także do ustalenia, czy ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wyznacza własne pojęcie bezprawności, czy może przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 26 ust. 3 u.r.s.z. jest bezprawność cywilnoprawna

obejmująca nie tylko zachowanie niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa, lecz również z zasadami współżycia społecznego (zasadami słuszności, etycznymi). Wątpliwości w tym zakresie zrodziły się w związku z brzmieniem art. 26 ust. 3 u.r.s.z., który przewiduje odpowiedzialność za strajk lub inną akcję protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy na zasadach przewidzianych w kodeksie cywilnym. Przeprowadzone rozważania doprowadziły do wniosku, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wprowadza własne pojęcie bezprawności, będące przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej za strajk/akcję protestacyjną. Bezprawność ta oznacza naruszenie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Brzmienie art. 26 ust. 3 u.r.s.z., który jako przesłankę odpowiedzialności za szkody wyrządzone strajkiem/akcją protestacyjną wskazuje niezgodność z przepisami ustawy, wymusiło także podjęcie rozważań, czy przepis ten ustanawia odpowiedzialność na zasadzie bezprawności. Przeprowadzone badania dowiodły, że niezależnie od brzmienia art. 26 ust. 3 u.r.s.z. brak jest podstaw do wniosku, że odpowiedzialność ta jest odpowiedzialnością na zasadzie bezprawności.

6. Badania prowadzone w ramach kolejnego zagadnienia badawczego, których wyniki zostały przedstawione w rozdziale trzecim, poświęconemu analizie odpowiedzialności prawnej za strajk i inne formy pracowniczego protestu w ujęciu prawnoporównawczym, miały na celu spojrzenie na polski system prawny z innej perspektywy oraz zweryfikowanie rozwiązań przyjętych w prawie polskim. Analiza systemów prawnych w kilkunastu państwach europejskich wykazała, że odpowiedzialność za szkody wyrządzone nielegalnym strajkiem lub inną formą pracowniczego protestu zazwyczaj może być dochodzona w pełnej wysokości wyrządzonej szkody na ogólnych zasadach kodeksu cywilnego. Tylko w nielicznych państwach wprowadzono ograniczenia odpowiedzialności materialnej przez wskazanie górnej granicy sankcji finansowej. Cechą charakterystyczną badanych systemów prawnych był także brak odrębnych zasad odpowiedzialności pracowniczej za strajk i inne formy protestu oraz możliwość dochodzenia takiej odpowiedzialności w oparciu o ogólne przepisy prawa pracy. Ponadto, przeprowadzone w tym zakresie badania ujawniły, że sam udział w nielegalnej akcji pracowniczej na ogół nie wystarcza do zastosowania sankcji prawa pracy. W poszczególnych państwach przesłanką takiej odpowiedzialności jest świadomość nielegalności akcji pracowniczej, udział w tzw. „dzikiej akcji”, a więc zorganizowanej poza związkiem zawodowym, czy też dokonywanie czynności organizatorskich. Interesujące wnioski ujawniły się na tle odpowiedzialności karnej. W przeciwieństwie do prawa polskiego, w badanych systemach prawnych, zasadniczo nie ma norm, które przewidywałyby odpowiedzialność karną za nielegalny strajk lub inną formę protestu. Tylko w nielicznych państwach odnaleźć można sankcje karne, jednakże dotyczą one ściśle sprecyzowanych czynów, np. naruszenia wolności pracy pracowników nieuczestniczących w strajku, naruszenia obowiązku ogłoszenia akcji zbiorowej czy też niezastosowania się do sądowego zakazu rozpoczęcia strajku lub jego kontynuacji. Ponadto, badania komparatystyczne doprowadziły do konkluzji, że sankcje prawne odgrywają drugoplanową rolę, i w większości analizowanych systemach prawnych kluczowe znaczenie mają instrumenty prawne umożliwiające przeciwdziałanie nielegalnym strajkom. O ile w niektórych państwach istnieje jedynie możliwość uzyskania sądowego nakazu zakazującego nielegalnego strajku, o tyle w innych systemach prawnych istnieje możliwość zbadania, zazwyczaj w trybie przyspieszonego postępowania, legalności strajku i uzyskania na czas tego postępowania zakazu strajku w postaci środka zabezpieczającego.

7. W rozdziale czwartym, dotyczącym odpowiedzialności związku zawodowego, w punkcie wyjścia przedmiotem badań uczyniłam osobowość prawną związku zawodowego. Osobowość prawną związku zawodowego, w tym konstrukcja kilkustopniowej osobowości prawnej będąca następstwem możliwości nadawania osobowości prawnej także jednostkom organizacyjnym związku zawodowego, rzutują na odpowiedzialność odszkodowawczą organizacji związkowej i możliwość dochodzenia tej odpowiedzialności.

Jak wynika z przeprowadzonej w tej części monografii analizy przepisów prawa cywilnego, związek zawodowy może ponieść odpowiedzialność odszkodowawczą, o której stanowi art. 26 ust. 3 u.r.s.z., przede wszystkim na podstawie art. 416 k.c., zgodnie z którym osoba prawna jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej z winy jej organu. Jest to tzw. odpowiedzialność za czyn własny. Prowadzone w tym zakresie badania doprowadziły do konkluzji, że o ile przekroczenie kompetencji przez organ związkowy dokonujący czynności w sporze zbiorowym nie wpływa na legalność strajku/akcji protestacyjnej, o tyle naruszenia takie mają wpływ na zakres odpowiedzialności w wypadku nielegalnego strajku/akcji protestacyjnej. Jeśli akcja pracownicza okaże się nielegalna ze względu na naruszenia przepisów ustawowych, których dopuścił się członek (członkowie) organu związkowego przekraczając swe kompetencje, związek zawodowy może uchylić się od odpowiedzialności na podstawie art. 416 k.c. Ponadto, związek zawodowy może ponieść odpowiedzialność z tytułu powierzenia czynności innej osobie, a więc za tzw. czyn cudzy, na podstawie art. 429 lub 430 k.c.. Odpowiedzialność ta może mieć miejsce w dwóch wypadkach. Po pierwsze, w razie przekroczenia przez członka organu związkowego przysługujących mu kompetencji, a po drugie, w wypadku organizacji strajku lub innej akcji protestacyjnej przez osobę niewchodzącą w skład żadnego organu związkowego. Kluczowe jest także stwierdzenie, że odpowiedzialność związku zawodowego na podstawie art. 429 lub 430 k.c. nie wyłącza odpowiedzialności bezpośredniego sprawcy.

W badaniach nad odpowiedzialnością związku zawodowego, znaczącą część rozważań poświęcono poszukiwaniu podmiotu odpowiedzialnego w wypadku, gdy organizatorem akcji pracowniczej jest zakładowa organizacja związkowa. W warunkach polskich, podmiotem organizującym akcję pracowniczą z reguły jest bowiem zakładowa organizacja związkowa lub zakładowe organizacje związkowe będące jednostkami organizacyjnymi struktur ponadzakładowych.

Prowadzone w powyższym obszarze badania wykazały, że jeśli nielegalny strajk lub inną akcję protestacyjną zorganizowały niemające osobowości prawnej zakładowe organizacje związkowe będące jednostkami organizacyjnymi związku zawodowego, odpowiedzialność za szkody wyrządzone taką akcją ponosi związek zawodowy. Jeśli natomiast nielegalny strajk lub inną akcję protestacyjną zorganizowały mające osobowość prawną zakładowe organizacje związkowe będące jednostkami organizacyjnymi związku zawodowego, do odpowiedzialności za szkody wyrządzone taką akcją mogą zostać pociągnięte struktury zakładowe. Zakładowa organizacja związkowa mająca osobowość prawną jest podmiotem prawa cywilnego niezależnie od faktu bycia jednostką organizacyjną innej osoby prawnej. W tym zakresie podkreśliłam jednak, że majątek zakładowych organizacji związkowych jest zazwyczaj niewielki. Sądowe dochodzenie odpowiedzialności i wszczynanie postępowania egzekucyjnego z majątku takiej organizacji jest dla podmiotu poszkodowanego nieefektywne – koszty postępowania sądowego i egzekucyjnego będą bowiem z reguły przewyższały kwoty,

jakie będą możliwe do wyegzekwowania z majątku. W warunkach polskich, majątek z którego ewentualnie pracodawca lub inny podmiot mógłby dochodzić naprawienia szkody posiadają duże, ogólnokrajowe związki zawodowe.

Ponieważ ochrona wartości ze względu na które prawo do akcji pracowniczych zostało ograniczone wymaga zapewnienia możliwości skutecznego dochodzenia odpowiedzialności z tytułu szkód wyrządzonych nielegalnym strajkiem lub inną akcją protestacyjną, podjęłam próbę poszukiwania możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności także związku zawodowego za działania swych jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną. Dowiodłam, że wbrew powszechnemu spojrzeniu, istnieje możliwość pociągnięcia związku zawodowego do odpowiedzialności odszkodowawczej za szkody wyrządzone przez jego struktury wewnętrzne mające osobowość prawną. Po pierwsze, związek zawodowy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za szkody wyrządzone nielegalnym strajkiem/akcją protestacyjną zorganizowaną przez jego struktury wewnętrzne (mające osobowość prawną) na podstawie art. 416 k.c. Analiza przepisów ustawy o związkach zawodowych dała bowiem podstawy do wniosku, że organy zakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi związku zawodowego (w tym mających osobowość prawną) są jednocześnie organami samego związku zawodowego. Po drugie, przeprowadzone rozważania pokazały, że związek zawodowy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za szkody wyrządzone strajkiem/akcją protestacyjną zorganizowaną przez jego struktury wewnętrzne (mające osobowość prawną) także na podstawie art. 430 k.c., przewidującego odpowiedzialność zwierzchnika za podwładnego. Odwołując się do poglądów doktryny prawa cywilnego przyjął, że podmiotem podporządkowanym może być nie tylko osoba fizyczna, ale także osoba prawna. W tej części rozważań przytoczyłam również wskazywane w odniesieniu do Kościoła Katolickiego, wobec którego ustawodawca także przewidział konstrukcję kilkustopniowej osobowości prawnej, argumenty na rzecz dopuszczalności pociągnięcia do odpowiedzialności różnych jednostek organizacyjnych Kościoła za czyn kapłana działającego na szczeblu parafii. Następnie zauważyłam, że niezależnie od przyjętego w Polsce modelu zakładowej organizacji związkowej, ostatecznego powierzenia wykonania czynności strukturom zakładowym dokonuje związek zawodowy w swym statucie. Ponieważ struktury zakładowe, w tym mające osobowość prawną, są częścią związku zawodowego, władze struktur zakładowych zobligowane są do przestrzegania prawa statutowego związku, a więc statutu oraz uchwał i decyzji organów związku wyższego szczebla. Względna samodzielność, wyrażająca się w szczególności w tym, że obowiązek stosowania się do konkretnych wskazówek przełożonego jest znaczenie osłabiony nie wystarcza do wyłączenia podporządkowania, które ma wówczas wymiar ogólny. Oceny ewentualnego zwierzchnictwa-podporządkowania pomiędzy związkiem zawodowym a jego jednostkami organizacyjnymi należy jednak dokonywać w kontekście okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Po trzecie, jak ustaliłam w pracy, związek zawodowy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za szkody wyrządzone nielegalnym strajkiem/akcją protestacyjną zorganizowaną przez zakładową organizację związkową mającą osobowość prawną również na podstawie art. 422 k.c. W praktyce mogą zostać spełnione przesłanki pozwalające uznać, że związek zawodowy nakłaniał jednostki organizacyjne do organizacji strajku/akcji protestacyjnej lub też pomagał przy ich organizacji. O tym, czy związek zawodowy będzie mógł zostać pociągnięty do odpowiedzialności w oparciu o wskazany przepis jest uzależnione od okoliczności faktycznych danej sprawy.

W zakresie dalszych ustaleń dokonałam oceny możliwości dochodzenia odpowiedzialności odszkodowawczej od związku zawodowego na zasadach określonych w kodeksie cywilnym. Wykazałam, że odpowiedzialność odszkodowawcza za akcje pracownicze na ogólnych zasadach kodeksu cywilnego nie spełnia funkcji jaką przypisuje się tej odpowiedzialności, tj. funkcji kompensacyjnej, prewencyjnej oraz represyjnej (penalnej). Kluczowe jest również stwierdzenie, że odpowiedzialność odszkodowawcza za akcje pracownicze na ogólnych zasadach kodeksu cywilnego zagraża korzystaniu z prawa do strajku i innych form protestu. Możliwość ponoszenia pełnej odpowiedzialności odszkodowawczej i to niezależnie od stopnia naruszenia przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych może działać zastraszająco na związki zawodowe. Pociągnięcie związku zawodowego do odpowiedzialności za szkody wyrządzone nielegalnym strajkiem na zasadach kodeksu cywilnego może doprowadzić nawet największy związek do ruiny finansowej oraz jego likwidacji. Tymczasem, organy kontrolne Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Rady Europy negatywnie oceniają sankcje finansowe za organizację nielegalnego strajku, które mogłyby zagrażać funkcjonowaniu związku zawodowego. Wskazane zastrzeżenia skłoniły do zastanowienia się nad zmianami w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej za strajk i inne formy protestu. Nawiązując do wskazywanej w doktrynie prawa cywilnego tendencji prawodawcy (tak międzynarodowego, jak i krajowych) do ograniczania zasady pełnego odszkodowania oraz motywów limitowania odszkodowania, w monografii zaproponowałam ograniczenie odpowiedzialności odszkodowawczej za strajk i inne formy protestu. W pracy podkreśliłam, że na możliwość odstępstwa od zasady pełnego odszkodowania wskazuje brzmienie art. 361 § 2 k.c., a ograniczenie odpowiedzialności odszkodowawczej w wypadku nielegalnego strajku lub innej akcji protestacyjnej nie pozostawałoby w sprzeczności z Konstytucją RP. Jednakże, jak wykazałam, ograniczenie zasady pełnego odszkodowania nie czyni jeszcze zadość prawidłowo ustanowionym regulacjom w przedmiocie odpowiedzialności odszkodowawczej za akcje pracownicze. Pożądane wydaje się ustanowienie możliwości zapobieżenia nielegalnym akcjom zbiorowym, zwłaszcza strajkom, które wyrządzają największe szkody. Z analizy prawnoporównawczej wynika, że niezbędnym elementem unormowań z zakresu odpowiedzialności są rozwiązania prawne umożliwiające zapobieżenie nielegalnemu strajkowi. Stąd też wysunęłam postulat ustanowienia w prawie polskim instytucji badania legalności akcji strajkowej jeszcze przed jej rozpoczęciem, ale już po jej ogłoszeniu. Postępowanie o zbadanie legalności strajku powinno cechować: przyspieszony tryb rozpoznania sprawy, zawieszenie strajku na czas tego postępowania (do czasu wydania prawomocnego orzeczenia w sprawie) oraz prawo zaskarżenia orzeczenia o nielegalności strajku. Proponowane rozwiązanie pozwoliłoby na osiągnięcie równowagi między prawem do strajku a ochroną praw i wolności, ze względu na które ograniczono prawo do strajku.

W rozważaniach na temat odpowiedzialności związku zawodowego za nielegalne akcje pracownicze wykazałam także, że podstawy takiej odpowiedzialności znajdują się również poza ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Po pierwsze, działania organizacji związkowej niezgodne z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mogą być rozpatrywane w kategoriach popełnienia przez nią czynu nieuczciwej konkurencji. W wypadku strajku lub innej akcji protestacyjnej zorganizowanej wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, związek zawodowy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności unormowanej w ustawie z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu czynu nieuczciwej konkurencji, w tym m.in. pełnej odpowiedzialności odszkodowawczej. Tak daleko

idąca odpowiedzialność rodzi jednak wątpliwości w kontekście prawa do strajku i innych form protestu. Po drugie, w wypadku naruszenia przepisów rangi ustawy, skutkującego nielegalnością strajku/akcji protestacyjnej, związek zawodowy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności z tytułu prowadzenia działalności sprzecznej z ustawą, o której stanowi art. 36 u.z.z. Sankcje z tego tytułu nie naruszają szeroko rozumianej wolności związkowej, w tym prawa do strajku i innych form protestu. Teza ta znajduje uzasadnienie w tym, że sankcje przewidziane art. 36 u.z.z. mogą być stosowane tylko w kolejności od najłagodniejszej do najostrzejszej, a ponadto, sprawy dotyczące zawieszenia działalności związku zawodowego oraz wykreślenia go z rejestru znajdują się w kognicji sądów powszechnych. Po trzecie, związek zawodowy, będący organizatorem strajku/akcji protestacyjnej w służbie zdrowia może ponieść odpowiedzialność finansową za praktykę naruszającą zbiorowe prawa pacjentów, o której stanowi ustawa o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. W pracy podkreślono jednak, że w praktyce możliwość pociągnięcia do wskazanej odpowiedzialności nie zapewnia założonego celu, jakim jest ochrona pacjentów, których prawa zostają naruszone w czasie nielegalnych akcji pracowniczych w służbie zdrowia. Przesłanką wszczęcia postępowania w sprawie naruszania zbiorowych praw pacjentów w czasie takiej akcji jest bowiem prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające zorganizowanie strajku lub innej akcji protestacyjnej wbrew przepisom o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a w obecnym stanie prawnym kontrola ich legalności może być stosowana przez sądy jedynie *post factum* i przy okazji postępowania cywilnego o rozwiązanie stosunku pracy, postępowania karnego lub odszkodowawczego przeciwko organizatorom akcji pracowniczych. Biorąc pod uwagę czas konieczny na postępowanie sądowe i długość strajku lub innej akcji protestacyjnej, prawomocne orzeczenie zapada już po ich zakończeniu.

8. Prowadząc badania w ramach kolejnego zagadnienia badawczego, których wyniki przedstawiono w rozdziale piątym, dotyczącego odpowiedzialności pracownika za akcje pracownicze, w pierwszej kolejności analizie poddałam, czy sam udział, organizacja lub kierowanie strajkiem lub akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy stanowi wystarczającą przesłankę odpowiedzialności pracowniczej. Ustaliłam, że pracownik nie może zostać pociągnięty do odpowiedzialności na podstawie kodeksu pracy za sam udział, czy też organizację nielegalnego strajku lub innej akcji protestacyjnej. Warunkiem wskazanej odpowiedzialności jest w takiej sytuacji jednoczesne i zawinione naruszenie obowiązku pracowniczego. Rozwiązanie takie zasługuje bez wątpienia na akceptację z punktu widzenia prawa do strajku i innych form protestu. Wątpliwości nasuwa jednak to, że w obecnym stanie prawnym, sankcjonowanie pracownika w związku z udziałem lub organizacją nielegalnej akcji pracowniczej w dużej mierze zależy od oceny legalności takiej akcji przez pracodawcę, a weryfikacja prawidłowości tej decyzji przez sąd może nastąpić wiele miesięcy po zakończeniu akcji pracowniczej. Jak dowiodłam w monografii, ocena winy pracownika uczestniczącego w nielegalnym strajku różni się w wypadku organizatora strajku i jego uczestnika. Jednakże, o ile organizatorom należy stawiać większe wymagania co do świadomości nielegalności strajku lub innej akcji protestacyjnej, o tyle wina pracownika zarówno organizatora, jak i uczestnika, ściśle wiąże się ze świadomością nielegalności strajku. W praktyce zbiorowych stosunków pracy, w wielu wypadkach trudno jest jednoznacznie określić, czy w danym wypadku zachodzi naruszenie przepisów ustawy. Dlatego też, przedstawiane przez pracodawcę argumenty o nielegalności strajku oraz zamiar pociągnięcia do odpowiedzialności zarówno organizatorów,

jak i uczestników mogą paraliżować działania związku zawodowego oraz udział w takiej akcji. Kontrola legalności strajku przez sąd jest bowiem dokonywana jedynie *post factum*. Tymczasem, badania prawno-porównawcze wykazały, że w niektórych państwach, pociągnięcie do odpowiedzialności pracownika jest możliwe dopiero wówczas, gdy kontynuuje on swój udział w strajku pomimo orzeczenia sądowego stwierdzającego nielegalność takiej akcji. Stąd też zaproponowałam wprowadzenie w prawie polskim przepisu, zgodnie z którym udział pracownika w strajku, którego nielegalność została stwierdzona sądownie, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wymagałoby to oczywiście ustanowienia możliwości wszczęcia z inicjatywy pracodawcy lub związku zawodowego postępowania sądowego o zbadanie legalności strajku. Warunki jakie powinno spełniać takie postępowanie zostały wskazane w rozdziale czwartym na tle odpowiedzialności odszkodowawczej związku zawodowego. Orzeczenie o legalności podejmowanych działań eliminowałoby obawy pracowników przed ewentualną odpowiedzialnością i skorzystaniem z prawa do strajku. Jednoznaczna ocena stanu prawnego przez sąd uchroniłaby także pracodawcę przed konsekwencjami prawnymi związanymi z nałożeniem sankcji prawa pracy w wypadku jego niewłaściwej oceny legalności strajku.

Badania nad odpowiedzialnością pracowniczą za akcje pracownicze ujawniły zastrzeżenia także w sferze odpowiedzialności działacza związkowego, który w związku z organizacją strajku lub innej formy protestu dopuścił się naruszenia prawa. W pracy wykazałam, że pociągnięcie do odpowiedzialności za zachowanie pracownika związane z działalnością związkową jest dopuszczalne, jeśli jednocześnie doszło do rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Działacz związkowy nie korzysta wówczas z absolutnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. O ile możliwość rozwiązania stosunku pracy z działaczem związkowym, który w ramach organizacji strajku/akcji protestacyjnej dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pozostaje w zgodzie z prawem międzynarodowym, o tyle wątpliwości może budzić brak w prawie polskim specjalnego trybu rozpoznawania tego typu spraw. W świetle międzynarodowych standardów, prawo krajowe powinno przewidywać specjalne postępowanie odwoławcze w sprawie rozwiązania stosunku pracy z przedstawicielem pracowników, które powinno charakteryzować się szybkością postępowania. Znaczenie wskazanego postępowania w kontekście tytułowej problematyki jest bezsporne. Zwolnienie z pracy działaczy związkowych może uniemożliwić pracownikom korzystanie z prawa do strajku i innych form protestu. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przysługująca przedstawicielom związkowym ma bowiem wymiar ponadindywidualny - jej istotą jest stworzenie możliwości reprezentacji praw i interesów pracowników. Ochrona przedstawicieli pracowników, będąca przedmiotem licznych wytycznych organów kontrolnych MOP, uznawana jest za niezbędną dla korzystania z praw zbiorowych. W rezultacie, brak w prawie polskim specjalnego trybu rozpoznawania spraw dotyczących rozwiązania stosunku pracy z działaczem związkowym, który najczęściej wykonuje czynności w sporze zbiorowym, należy uznać za zagrożenie w korzystaniu z prawa do strajku i innych form protestu. W szczególności, rozważyć należałoby ustanowienie przyspieszonego trybu postępowania w sprawach dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy przedstawicieli pracowników.

Analiza odpowiedzialności wynikającej z pragmatyk pracowniczych wykazała, że podobnie jak w wypadku odpowiedzialności z kodeksu pracy, sam udział, organizacja lub kierowanie nielegalnym strajkiem lub inną akcją protestacyjną nie uzasadnia pociągnięcia

pracownika do odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej. Warunkiem dopuszczalności takiej odpowiedzialności jest jednocześnie naruszenie odpowiednio: obowiązku służbowego, zasad wykonywania zawodu/zasad etyki zawodowej.

Odnosząc się do problemu odpowiedzialności w sferze świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy wykazałam, że art. 23 ust. 2 u.r.s.z. nie może być traktowany jako podstawa dla wykładni *a contrario*, w ten sposób, że udział w strajku zorganizowanym wbrew przepisom pozbawia pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy. Przepis ten należy uznać za tzw. wzmocnienie ustawowe, zaakcentowanie określonego stanu, czyli tzw. *superfluum*. Artykuł 23 ust. 2 u.r.s.z. akcentuje, że osoby uczestniczące w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy zachowują prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy. Ocena prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień pracowniczych uczestnika nielegalnego strajku powinna być dokonana z uwzględnieniem odpowiednio przepisów ubezpieczeń społecznych i unormowań dotyczących uprawnień pracowniczych. Jak dowiodła przeprowadzona w monografii analiza, jeśli uczestnik strajku, w tym strajku nielegalnego uległ wypadkowi przy pracy, prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego mu nie przysługuje wyłącznie wtedy, gdy zaistniały okoliczności, o których stanowi art. 21 ustawy wypadkowej. Pracownicy, którzy korzystają ze zwolnienia lekarskiego pomimo że nie było podstaw do jego wystawienia a celem uzyskania zwolnienia lekarskiego było wyłącznie zaprzestanie wykonywania pracy wraz z innymi pracownikami, aby wywrzeć nacisk na pracodawcę i uzyskać zgłoszone wcześniej żądania, muszą liczyć się z możliwością kontroli i zwrotu nienależnie pobranego świadczenia chorobowego, czy też wynagrodzenia chorobowego. Z możliwością utraty prawa do wynagrodzenia chorobowego i świadczenia chorobowego powinni liczyć się także pracownicy niezdolni do pracy i korzystający z prawidłowo wystawionego zwolnienia lekarskiego, którzy w trakcie tego zwolnienia stawiają się w zakładzie pracy i uczestniczą np. w okupacji zakładu pracy, pikiecie itp. Ich zachowanie może bowiem zostać uznane jako wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Ponadto, wykorzystywanie przez pracownika zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem może zostać uznane przez pracodawcę za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z tym pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Z przeprowadzonych przeze mnie badań wynika także, że udział pracownika w nielegalnym strajku może oznaczać dla niego nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, a w konsekwencji pozbawienie np. prawa do trzynastej pensji, jeżeli pracodawca wykaże zawiniony udział pracownika w takiej akcji.

W kwestii ewentualnej odpowiedzialności cywilnej pracownika przedmiotem rozważań uczyniłam zarówno odpowiedzialność pracownika działającego bez upoważnienia związku zawodowego, jak i pracownika działającego w imieniu związku zawodowego. Przy czym za kluczowe należy uznać badania poświęcone rozstrzygnięciu, czy odpowiedzialność związku zawodowego (osoby prawnej) za działania swych organów wyłącza odpowiedzialność członków tych organów. Dokonane ustalenia dowiodły, że osoby organizujące strajk lub inną akcję protestacyjną wbrew przepisom ustawy mogą ponieść odpowiedzialność deliktową, tj. odpowiedzialność za własne czyny (art. 415 k.c.). Jeśli jednak osoby dokonujące czynności organizatorskich konstytuują organ związku zawodowego – osoby prawnej, rozważana może być odpowiedzialność związku zawodowego na podstawie art. 416 k.c. Jednakże, nawet gdy zaistnieją przesłanki odpowiedzialności deliktowej osoby prawnej na podstawie art. 416 k.c.,

nie wyłącza to odpowiedzialności osób wchodzących w skład jej organu, które dopuściły się zawinionej działalności. W takim wypadku odpowiedzialność tych osób oraz osoby prawnej ma charakter odpowiedzialności solidarnej na podstawie art. 441 k.c. W wypadku pracownika, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę i jednocześnie był organizatorem nielegalnego strajku/akcji protestacyjnej, pracodawcy przysługuje względem pracownika zarówno roszczenie odszkodowawcze deliktowe, jak i roszczenie kontraktowe. W wypadku zbiegu roszczeń odszkodowawczych (deliktowego i kontraktowego) zainteresowany ma możliwość podniesienia dowolnego z nich. Przeprowadzone w powyższym obszarze badania doprowadziły do konkluzji, że możliwość pociągnięcia do osobistej odpowiedzialności deliktowej członków organu związku zawodowego może paraliżować podejmowanie akcji pracowniczych i stanowić naruszenie gwarantowanego prawem międzynarodowym oraz konstytucyjnym prawa do strajku i innych form protestu.

Odnosząc się do odpowiedzialności karnej za strajk i inne formy protestu, w monografii wykazano, że zakres podmiotowy odpowiedzialności karnej za nielegalny strajk lub inną akcję protestacyjną jest zróżnicowany w zależności od ustawy przewidującej taką odpowiedzialność. Brak jest w tym zakresie jakiejś ogólnej reguły wyznaczającej zakres podmiotowy odpowiedzialności. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje odpowiedzialność karną wobec osób wykazujących pewną aktywność tj. osób, które w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie dopełniają obowiązków określonych w tej ustawie, czy też kierują strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy. Także ustawa o stanie wojennym i stanie klęski żywiołowej przewiduje odpowiedzialność karną wobec osób wykazujących aktywność tj. osób, które organizują, kierują, przeprowadzają strajk/akcję protestacyjną. Z kolei ustawa o stanie wyjątkowym przewiduje taką odpowiedzialność wobec uczestnika strajku/akcji protestacyjnej. Zróżnicowanie uwidacznia się także w kontekście kwalifikacji czynów zabronionych. Czyny przewidziane ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawą o stanie wojennym są przestępstwami. Natomiast czyny, o których stanowi ustawa o stanie klęski żywiołowej oraz ustawa o stanie wyjątkowym są kwalifikowane jako wykroczenia.

Przed wszystkim jednak, z przeprowadzonych przeze mnie badań wynika, że art. 26 ust. 1 i 2 u.r.s.z., ustanawiający odpowiedzialność karną, pozostaje w sprzeczności z zasadą *nullum crimen sine lege certa*, stanowiącej ważny element sformułowanej w aktach prawa międzynarodowego, art. 42 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 1 kodeksu karnego, zasady *nullum crimen sine lege*. Artykuł 26 ust. 1 i 2 u.r.s.z. nie określa w sposób precyzyjny znamion czynu zabronionego. Adresat normy karnej, nie ma możliwości odkodowania, jakie zachowania *de facto* są zabronione przez ustawę. Nieprecyzyjność sformułowań zawartych w art. 26 ust. 1 i 2 u.r.s.z. powoduje niedookreślenie znamion czynu zabronionego w akcie prawnym rangi ustawowej i w konsekwencji czyni ten przepis niezgodnym z art. 42 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP. Nieprecyzyjne ujęcie normy sankcjonowanej narusza również zagwarantowane w art. 59 ust. 3 Konstytucji prawo do strajku i innych form protestu.

Przeprowadzone badania pokazały także, że kwalifikacja czynów z art. 26 ust. 1 i 2 u.r.s.z., tj. czynów polegających na niedopełnieniu obowiązków określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i kierowaniu strajkiem lub inną akcją protestacyjną wbrew przepisom ustawy jako przestępstw i w dodatku zagrożonych karą ograniczenia wolności, narusza konstytucyjną zasadę proporcjonalności, wynikającą z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

Tak określone sankcje karne pozostają również w sprzeczności ze standardami ustanowionymi przez Międzynarodową Organizację Pracej. Komitet Wolności Związkowej MOP mocno akcentuje współmierność sankcji karnych do popełnionego czynu i stopnia winy. Za naruszającą warunek proporcjonalności, Komitet uznaje karę pozbawienia wolności, wyłączając jednocześnie możliwość jej nałożenia za organizowanie lub uczestnictwo w pokojowym strajku. Ten rodzaj sankcji uważa się za dopuszczalny tylko wtedy, gdy w czasie strajku doszło do przemocy wobec osób lub mienia lub innych poważnych naruszeń praw.

Odnosząc się do zasadności i zakresu sankcji karnych, które spośród wszystkich sankcji uważane są za najbardziej ingerujące w sferę praw i wolności człowieka dowiodłam, że rozwiązania karne w sporach zbiorowych mają sens. Sankcje karne za naruszenie przepisów o sporach zbiorowych uzasadnić należy potrzebą ochrony dóbr, tak indywidualnych jak i powszechnych. Przestrzeganie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ma na celu poszanowanie praw pracowników nieuczestniczących w strajku, osób trzecich, pracodawców oraz interesu publicznego. O ile zagrożenie naruszenia poszczególnych dóbr może być niewystarczające dla ingerencji prawa karnego w zbiorowe stosunki pracy, o tyle zagrożenie jakie może spowodować nieprzestrzeganie przepisów w sporach zbiorowych dla kilku lub wszystkich tych dóbr jednocześnie uzasadnia pozostawienie odpowiedzialności karnej. Przeprowadzone badania pokazały jednak, że zakres sankcji karnych powinien ulec zmianie. W pierwszej kolejności dotyczy to zakresu przedmiotowego odpowiedzialności karnej. Obecny zakres penalizacji w sporach zbiorowych jest zbyt szeroki. Z zasady subsydiarności wynika, że sankcja karna w prawie pracy powinna mieć charakter dodatkowy i może być w sposób zasadny stosowana tylko do niektórych naruszeń. Zbyt szerokie zakreślenie znamion czynu zabronionego przez objęcie nim zachowań, których zwalczanie za pomocą sankcji karnej nie jest konieczne powoduje naruszenie tej zasady. W związku z zasadą *nullum crimen sine lege*, dokładnie należy wskazać zachowania za które grozi odpowiedzialność karna. W miejsce określenia znamion czynu zabronionego w sposób blankietowy niezbędne jest precyzyjne określenie zachowań bezprawnych. Kryminalizacji powinny podlegać tylko takie naruszenia warunków legalności strajku/akcji protestacyjnej, które nie budzą wątpliwości. Zmianie powinna ulec także kwalifikacja prawna czynów zabronionych oraz rodzaj sankcji karnych. W tym kontekście wysunęłam postulat *de lege ferenda* rezygnacji w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z sankcji w postaci ograniczenia wolności i pozostawienia jedynie grzywny, która powinna być wymierzana według przepisów kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

9. Podsumowując, analiza regulacji prawnych dotyczących odpowiedzialności za strajk i inne formy protestu w pełni potwierdziła trafność założonej na wstępie hipotezy badawczej, w myśl której polskie regulacje przewidują bardzo surową odpowiedzialność, która może paraliżować podejmowanie akcji pracowniczych. Mimo że przepisy te nie są stosowane w praktyce zbyt często, potencjalna możliwość pociągnięcia do niezwykle surowej odpowiedzialności stanowi realne zagrożenie dla wolności organizowania strajków i innych form protestu oraz brania w nich udziału. Jak podkreśliłam w pracy, w podobnym tonie, wobec jedynie możliwości nałożenia sankcji przy małym praktycznym znaczeniu takich sankcji wypowiedział się Europejski Komitet Praw Społecznych Rady Europy. Jednocześnie obowiązujące przepisy nie zapewniają dostatecznej ochrony pracodawcom i osobom trzecim niezaangażowanym bezpośrednio w spór zbiorowy przed nielegalnymi akcjami

pracowniczymi. Dochodzenie odpowiedzialności w świetle aktualnych przepisów napotyka szereg przeszkód. Pogodzenie odpowiedzialności za nielegalne akcje pracownicze z prawem do strajku i innych form protestu wymaga zmiany wielu unormowań prawnych.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych po uzyskaniu stopnia doktora

5.1. Autorstwo publikacji naukowych

Oprócz omówionej wyżej monografii poświęconej odpowiedzialności za akcje pracownicze, po otrzymaniu przeze mnie stopnia doktora (w marcu 2010 r.) ukazało się 38 publikacji naukowych, których jest wyłączną autorką (w tym 10 w języku angielskim) oraz 2 publikacje nie mające charakteru naukowego. Kolejne 3 opracowania naukowe zostały przyjęte do druku. Ponadto jestem współredaktorem jednej monografii.

Znaczną część mojego dorobku naukowo-badawczego stanowią opracowania dotyczące strajku, przy czym nie dotyczą one odpowiedzialności stanowiącej przedmiot omówionej wyżej monografii. Chciałabym bowiem podkreślić, że kwestii odpowiedzialności za strajk dotyczą jedynie dwie moje glosy. Jedną z pierwszych publikacji, którą poświęciłam tematyce akcji strajkowej jest monografia nt. *Warunki legalności strajku*, Wolters Kluwer 2011, ss. 280. Monografia ta stanowi zmienioną wersję rozprawy doktorskiej, którą obroniłam z wyróżnieniem w styczniu 2010 r. Przeprowadzone w monografii rozważania potwierdziły tezę, że niektóre przesłanki legalności strajku wykraczają poza ramy wyznaczone przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe. Analizując poszczególne warunki legalności strajku rozwiązałam wiele spornych i mających duże znaczenie w nauce i praktyce prawa problemów dotyczących legalności akcji strajkowej, jak na przykład element zbiorowości w powstrzymaniu się od pracy, „spółdzielni strajkowych”, strajku okupacyjnego, strajku adresowanego wobec organów władzy państwowej lub samorządowej, strajku solidarnościowego akcesoryjnego, kręgu osób uprawnionych do udziału w referendum strajkowym, terminu przeprowadzenia referendum oraz przedmiotu, formy i czasu ważności referendum strajkowego. Za istotne uważam również rozważania na temat zbiorowego korzystania przez pracowników z urlopu na żądanie i zwolnień lekarskich w celu wywarcia zbiorowego nacisku na pracodawcę, aby uzyskać zgłoszone wcześniej postulaty oraz zachowań pracowników, które nie polegają na zaprzestaniu pracy lecz na zwolnieniu tempa pracy lub obniżeniu jej wydajności. Wyniki prowadzonych już po doktoracie badań nad warunkami legalności strajku zamieściłam także w przygotowanym w 2013 r., na zlecenie Departamentu Prawnego Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, projekcie przepisów wraz z uzasadnieniem prawnym, w tym prawno-porównawczym, zapewnienia usług minimalnych w czasie strajku w transporcie kolejowym (analiza prawna nt. *Minimalny poziom usług publicznych w transporcie wraz z propozycjami rozwiązań legislacyjnych i ich uzasadnieniem, w tym prawno-porównawczym*, czerwiec 2013 r.).

Kolejne moje publikacje (artykuły, rozdziały w monografiach, glosy) pozostające w obszarze tematycznym strajku, stanowią rozwinięcie podjętych w monografii nt. *Warunki legalności strajku* wątków badawczych lub dotyczą całkowicie nowych zagadnień z zakresu sporów zbiorowych pracy.

Bazując na zasadniczych tezach i wywodach zawartych w powyższej monografii poszerzyłam tematykę okupacji zakładu pracy w rozdziale nt. *Okupacja zakładu pracy jako*

forma protestu związkowego (w:) Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 363-382.

Kolejnym tekstem dotyczącym problematyki sporów zbiorowych jest artykuł *Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawo do akcji zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę niebędących pracownikami*, Monitor Prawa Pracy 2014, nr 12, s. 622-628. Problematyka praw zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę niemających statusu pracownika nie była wcześniej przedmiotem refleksji naukowej. Ze względu na znaczący udział w sile roboczej tych osób oraz trwające prace nad zmianą przepisów rozszerzających prawo zrzeszania się w związkach zawodowych na osoby zarobkowo wykonujące pracę niebędące pracownikami, podjęłam pytanie o pozostałe prawa zbiorowe tych osób. Istotą zrzeszania się w związkach zawodowych jest bowiem obrona praw i interesów zrzeszonych, realizowana dzięki innym prawom zbiorowym. W opracowaniu wykazałam, że polskie przepisy pozbawiające osoby zarobkowo wykonujące pracę prawa do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawa do udziału w akcjach zbiorowych są sprzeczne z prawem międzynarodowym. Wskazałam także propozycje nowych unormowań prawnych, odwołując się przy tym do rozwiązań prawnych obowiązujących w innych państwach europejskich.

Za ważny w swym dorobku uważam artykuł *Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakazu zorganizowania strajku*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2014, nr 5, s. 16-24. Wskazane opracowanie dotyczy istotnego problemu naukowego, o dużym ciężarze teoretycznym jak i dogmatycznoprawnym, a przy tym doniosłego z punktu widzenia praktyki. Artykuł zawiera, pierwsze w doktrynie, obszernie i pogłębione rozważania na temat sądowego badania legalności strajku na podstawie art. 189 k.p.c. oraz zabezpieczenia roszczenia docelowego w drodze zakazu organizowania strajku na podstawie art. 730¹ i 755 § 1 k.p.c. W wyniku podjętych rozważań na temat dopuszczalności drogi sądowej w sprawach z zakresu zbiorowego prawa pracy oraz przesłanek powództwa z art. 189 k.p.c., wykazałam że dopuszczalne jest badanie czy związkowi zawodowemu przysługiwało prawo do organizacji strajku. W rozstrzygnięciu dopuszczalności ustanowienia zakazu strajku jako zabezpieczenia roszczenia docelowego, przedmiotem badań uczyniłam prawo międzynarodowe oraz wypowiedzi doktryny prawa konstytucyjnego i Trybunału Konstytucyjnego dotyczące dopuszczalnych granic ograniczania konstytucyjnie gwarantowanych praw i wolności. Przeprowadzone analizy doprowadziły do wniosku, że wydanie przez sąd, na podstawie art. 730¹ oraz 755 § 1 k.p.c., postanowienia o zabezpieczeniu roszczenia pracodawcy przez zakazanie uczestniczącym w sporze zbiorowym związkom zawodowym organizowania oraz prowadzenia strajku stanowi naruszenie istoty prawa do strajku oraz jest sprzeczne z prawem międzynarodowym.

Kilka opracowań naukowych poświęciłam pokojowym metodom rozwiązywania sporów zbiorowych. Spośród kilku zagadnień szczegółowych podjętych w rozdziale nt. *Rokowania zakładowe jako instrument rozwiązywania konfliktu zbiorowego pracy (w:) Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 276-290, szczególnie ważne są rozważania poświęcone odpowiedzi na pytanie, czy prowadzenie rokowań w dobrej wierze ma charakter postulatywny, czy też w przypadku naruszenia tej zasady dopuszczalne jest pociągnięcie stron sporu do odpowiedzialności. W tym zakresie podjęłam się rozstrzygnięcia wysoce kontrowersyjnego problemu stosowania przepisów kodeksu cywilnego w zbiorowych stosunkach pracy. Kwestii skutków zachowań mających miejsce w czasie rokowań poświęcona

jest także glosa *Illegal threat - freeing the employer from the legal consequences of declaration of intent made under the influence of the announcement of doctors leaving patients, Poland, Supreme Court - Judgment of 22 June 2012, I BP 9/11*, International Labour Law Reports, vol. 32, red. A. Gladstone, wyd. Martinus Nijhoff, Leiden/Boston 2013, s. 335-343. Z kolei rozważania zawarte w rozdziale nt. *Rola mediacji i arbitrażu w rozwiązywaniu sporów zbiorowych w administracji publicznej oraz zakładach pracy świadczących zasadnicze usługi dla społeczeństwa* (w:) *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, red. A. Góra-Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski, wyd. Elipsa, Warszawa 2015, s. 114-124, koncentrują się na omówieniu funkcji ochronnej i kompensacyjnej pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych. Szczególną wartością opracowania stanowią zgłoszone tam postulaty *de lege ferenda*. W oparciu o analizę prawa międzynarodowego wskazałam, że ze względu na potrzebę rekompensaty pracownikom braku prawa do strajku oraz ochronę interesu społecznego, przepisy powinny przewidywać dwa wyjątki od zasady dobrowolności arbitrażu. Po pierwsze, związek zawodowy, który wszczął spór zbiorowy w interesie pracowników pozbawionych prawa do strajku, powinien mieć możliwość poddania sporu pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu, którego orzeczenie będzie wiążące dla obydwu stron sporu. Po drugie, właściwe byłoby ustanowienie możliwości poddania sporu pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu w wypadku strajku poważnie zagrażającego interesowi społecznemu. Kolejnym opracowaniem dotyczącym pokojowych metod jest *Mediacja jako obligatoryjny etap procedury ogłoszenia strajku* (w:) *Mediacje obligatoryjne*, red. K. Antolak-Szymanski, wyd. Difin, Warszawa 2017, s. 118-134. W opracowaniu tym omówiłam międzynarodowe i konstytucyjne podstawy mediacji w zbiorowych sporach pracowniczych, jak również dokonałam analizy szczegółowych problemów wynikających z przebiegu postępowania mediacyjnego oraz prawnych konsekwencji strajku zorganizowanego z pominięciem mediacji. Znaczna część rozdziału obejmuje rozważania na temat zasadności obligatoryjnej mediacji w sporach zbiorowych pracy.

W kilku publikacjach podjęłam rozważania na temat akcji strajkowych w przedsiębiorstwach świadczących usługi dla społeczeństwa. Problematyką związaną z legalnością strajku w służbie zdrowia zajęłam się szczegółowo w dwóch opracowaniach: 1) *Kwestia prawa lekarzy do strajku*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012, nr 5, s. 18-25; 2) *Sytuacja lekarza jako podmiotu prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem prawa lekarza do strajku w kontekście obowiązku udzielania przez niego świadczeń zdrowotnych* (w:) *Kiedy lekarz mówi "nie", czyli prawne aspekty odmowy udzielenia świadczenia zdrowotnego*, red. A. Białek, T. Sroka, wyd. AT, Kraków, 2015, s. 73-86. W pierwszym z artykułów, w oparciu o analizę prawa międzynarodowego i krajowego oraz w kontekście obowiązku lekarza udzielenia pomocy w przypadku niecierpiącym zwłoki, udzielam odpowiedzi na pytanie, czy lekarze są uprawnieni do udziału w akcji strajkowej. Analiza prawa międzynarodowego pozwoliła również na wysunięcie postulatów *de lege ferenda*. W drugim opracowaniu, przedmiotem badań uczyniłam stosowane w praktyce w służbie zdrowia formy akcji pracowniczych, ograniczenia prawa lekarzy do strajku wynikające z art. 19 ust. 1 u.r.s.z. oraz konsekwencje prawne z tytułu organizacji i uczestnictwa w nielegalnym strajku lekarskim. Ponadto, przedstawiłam wyniki swoich badań komparatystycznych poświęcone rozwiązaniom prawnym w zakresie strajków lekarskich w wybranych państwach europejskich. Kolejnym opracowaniem dotyczącym legalności strajku w przedsiębiorstwie świadczącym usługi dla społeczeństwa jest rozdział nt. *Zapewnienie usług minimalnych w czasie strajku - uwagi de lege*

ferenda (w:) Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego, red. Z. Hajn, D. Skupień, wyd. UŁ, Łódź 2015, s. 539-555. W związku z trudnościami w interpretacji art. 19 ust. 1 u.r.s.z. skutkującymi niekiedy wyłączeniem z prawa do strajku całych sektorów gospodarczych, a czasami niezapewnieniem dostatecznej ochrony społeczeństwu, podjęłam próbę wypracowania nowych rozwiązań prawnych. W oparciu o prawo międzynarodowe oraz dokonaną po raz pierwszy w polskiej doktrynie analizę rozwiązań prawnych w wybranych państwach europejskich dotyczących usług minimalnych w czasie strajku, zaproponowałam wprowadzenie do polskiego systemu prawnego przepisów dotyczących zapewnienia minimalnego poziomu usług w czasie strajku w sektorze świadczącym tzw. zasadnicze usługi dla społeczeństwa.

Dwie publikacje mojego autorstwa dotyczą odpowiedzialności cywilnej pracownika (przewodniczącego związku zawodowego) za straty poniesione przez pracodawcę w związku z przeprowadzeniem nielegalnego strajku. W opracowaniu *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 24 września 2013 r., III PK 90/12; art. 26 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), art. 114-122 k.p., Orzecznictwo Sądów Polskich 2015, z. 4, s. 562-567*, dokonałam krytycznej oceny stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którym, kryterium uznania członka organu związku za organizatora strajku, a w rezultacie pociągnięcia go do odpowiedzialności z art. 26 ust. 3 u.r.s.z. jest oczywista sprzeczność jego zachowania z prawem. W opracowaniu tym zwróciłam uwagę, że w związku z odesłaniem w art. 26 ust. 3 u.r.s.z. do zasad przewidzianych w kodeksie cywilnym, niedopuszczalne jest uzależnienie odpowiedzialności cywilnej organizatora strajku od wyższego stopnia bezprawności. Problematykę odpowiedzialności pracownika za szkody wyrządzone nielegalnym strajkiem omówiłam także w opracowaniu nt. *Responsibility for damages caused by illegal strike, Poland, Supreme Court - Judgment of 24 September 2013, III PK 90/12*, International Labour Law Reports, vol. 33, red. A. Gladstone, wyd. Brill - Nijhoff, Leiden/Boston 2014, s. 309-318.

Drugi obszar badawczy będący przedmiotem moich zainteresowań naukowych stanowi problematyka związków zawodowych. W rozdziale nt. *Tendencje rozwojowe w zakresie zrzeszania się w związkach zawodowych (w:) Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, wyd. TNOiK "Dom Organizatora", Toruń 2017, s. 517-531, dokonałam analizy regulacji prawnych dotyczących zrzeszania się w związkach zawodowych na przestrzeni lat oraz wskazałam pożądane w tym zakresie zmiany na przyszłość. W oparciu o literaturę zagraniczną i przedstawione tam wyniki badań w wybranych państwach europejskich wykazałam, że z uwagi na „nietypowe” formy zatrudnienia niezbędne są nie tylko zmiany w polskich regulacjach prawnych, ale też zmiany w ideologii i formach działania związków zawodowych. Z kolei w glosie nt. *Freedom to associate as trade unions - ILO Convention No. 87, Constitution Tribunal Judgement of 2 June 2015, K 1/13*, International Labour Law Reports, vol. 35, red. J. Aeberhard-Hodges, wyd. Brill-Nijhoff, Leiden/Boston 2016, s. 39-50, omówiłam kluczowe dla rozwoju zbiorowego prawa pracy stanowisko Trybunału Konstytucyjnego, dotyczące niezgodności z Konstytucją RP unormowań ustawowych dotyczących zrzeszania się w związki zawodowe. W rozdziale nt. *Prawo osób niepełnosprawnych do zrzeszania się w związki zawodowe (w:) Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-

Juckiewicz, wyd. Difin, Warszawa 2013, s. 77-85, wykazałam m.in. że w świetle prawa polskiego osoby niepełnosprawne umysłowo, ograniczone w zdolności do czynności prawnej, które zgodnie z art. 22 ust. 3 k.p. nawiązują stosunek pracy, nie mogą tworzyć i przystępować do związków zawodowych. Jednocześnie wskazałam na pożądane w tym zakresie zmiany rozwiązań prawnych.

W tekście nt. *Trade union's right to bring action on behalf of an employee – with or without consent of the employee? Poland, Supreme Court, Resolution of 9 December 2010, II PZP 6/2010*, International Labour Law Reports, vol. 31, red. A. Gladstone, wyd. Martinus Nijhoff, Leiden/Boston 2012, s. 371-379, omówiłam uchwałę Sądu Najwyższego dotyczącą odpowiedzi na pytanie, czy związek zawodowy może wytoczyć powództwo na rzecz pracownika lub wstąpić do postępowania w każdym jego stadium w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Dokonane już po wydaniu wskazanej uchwały zmiany prawa w tym zakresie skłoniły mnie do szerszych rozważań, które przedstawiłam w artykule nt. *Udział związków zawodowych w postępowaniu cywilnym po stronie pracownika w świetle zmian KPC*, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 6, s. 287-291. W opracowaniu tym ukazałam zmiany przepisów regulujących kwestię wytaczania powództw oraz wstępowania do postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych przez organizacje związkowe na przestrzeni lat oraz dokonałam analizy i oceny aktualnej regulacji prawnej w tym przedmiocie.

W kolejnych opracowaniach dotyczących organizacji związkowych dokonałam analizy zróżnicowanych zagadnień. W rozdziale nt. *Udział partnerów społecznych w tworzeniu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy na poziomie unijnym oraz krajowym* (w:) *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, red. A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, wyd. Difin, Warszawa 2015, s. 67-83, wskazałam podstawy prawne i formy wpływu przedstawicieli pracowników i pracodawców na rozwiązania prawne, a także omówiłam przykłady udziału partnerów społecznych w tworzeniu elastycznych rozwiązań prawnych na szczeblu unijnym oraz krajowym. Z kolei w publikacji nt. *Dissolution of a trade union - the current state of play and conclusions de lege ferenda* (w:) *Trade unions and non-union employee representation in Europe - the current state of play and prospects for the future*, red. J. Carby-Hall, M. Rycak, wyd. C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 130-146, przedstawiłam krytyczne uwagi na tle unormowań prawnych dotyczących ustania związku zawodowego oraz zgłosiłam propozycje *de lege ferenda*. Natomiast w artykule *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy za naruszenie przepisów przy rozwiązywaniu umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym*, Wrocławskie Studia Sądowe 2016, nr 1, s. 87-103, przedmiotem analizy uczyniłam zbieg roszczeń odszkodowawczych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę i naruszenia zakazu dyskryminacji, prawo działacza związkowego do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz przesłanki zasądzenia przez sąd odszkodowania w miejsce żądanego przez działacza związkowego przywrócenia do pracy. W odniesieniu do drugiego ze wskazanych wątków, podjęłam się próby odpowiedzi na pytanie, czy regulacja nakazująca wypłatę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy nie narusza konstytucyjnie chronionego prawa pracodawcy do własności i innych praw majątkowych. Natomiast w przyjętym do druku opracowaniu nt. *Ochrona przedstawicieli pracowników i przysługujące im ułatwienia* przedmiotem analizy uczyniłam przewidziane w prawie międzynarodowym instrumenty służące ochronie indywidualnych interesów pracownika, zagrożonych wskutek pełnienia funkcji przedstawicielskich, a także instrumenty mające na celu ułatwienie prowadzenia działalności

przedstawicielskiej. Wartością opracowania jest również ocena implementacji prawa międzynarodowego w prawie krajowym, w tym wskazanie różnic między przepisami polskimi a standardami międzynarodowymi. Tekst zostanie opublikowany w *Systemie prawa pracy. Tom 9. Międzynarodowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, pod red. K.W. Barana na początku 2019 r..

Kilka publikacji mojego autorstwa wiąże się z tematyką podejmowania zatrudnienia w państwach Unii Europejskiej. Wybrane zagadnienia z zakresu swobody przepływu pracowników zostały przedstawione w następujących opracowaniach: 1) *Gwarancje i ułatwienia swobody przepływu pracowników (w:) Swobodny przepływ pracowników wewnątrz Unii Europejskiej*, red. Z. Hajn, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2010, s. 163-189; 2) *Podstawowe gwarancje swobody przepływu pracowników (w:) Prawo materialne Unii Europejskiej. Vademecum*, red. A. Zawidzka-Łojek, R. Grzeszczak, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2012, s. 143-151; 3) *Gwarancje swobodnego przepływu pracowników (w:) Prawo materialne Unii Europejskiej. Swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału. Podstawy prawa konkurencji. Vademecum (wydanie poszerzone i uzupełnione)*, red. A. Zawidzka-Łojek, R. Grzeszczak, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2013, s. 171-187. We wskazanych tekstach omówiłam instrumenty prawne, jakimi posługuje się Unia Europejska, aby promować swobodę przepływu pracowników oraz aby usunąć wszelkie nieuzasadnione przeszkody w realizacji tej swobody. W szczególności przedstawiłam system EURES oraz sieć rozwiązywania sporów SOLVIT. Wskazane zostały również bardzo ważne z punktu widzenia osób podejmujących pracę za granicą zasady dotyczące koordynacji ubezpieczeń społecznych oraz wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych w UE. Z kolei w glosie *Protection of remuneration for work of posted workers, Poland, Supreme Court - Judgement of 9 July 2014, I PK 250/13*, International Labour Law Reports, vol. 34, red. J. Aeberhard-Hodges, wyd. Brill-Nijhoff, Leiden/Boston 2015, s. 3-12, omówiłam problematykę wynagrodzenia pracownika delegowanego do innego państwa członkowskiego UE.

Mój dorobek obejmuje również publikacje dotyczące przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Zainteresowanie tą problematyką związane było z prowadzeniem zajęć dydaktycznych na ten temat dla sędziów orzekających w sprawach pracy i ubezpieczeń społecznych z zakresu stosowania prawa wspólnotowego przez sądy krajowe. W glosie nt. *Zachowanie tożsamości jednostki gospodarczej jako przesłanka przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2010 r. (I PK 210/09)*, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 6, 2011, s. 328-333, dokonałam oceny stanowiska Sądu Najwyższego wykorzystując przy tym w obszernym zakresie orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości. Aprobując zasadniczo rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego, krytycznie odniosłam się do przeprowadzonego przez ten Sąd tzw. testu *Spijkersa* z uwagi na nieprawidłowo zidentyfikowaną jednostkę gospodarczą w ramach zakładu pracy. Natomiast w artykule nt. *Przesłanki przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w najnowszym orzecznictwie SN*, Monitor Prawa Pracy 2013, nr 1, s. 62-67, wykazałam znaczącą zmianę poglądów w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego w zakresie oceny, czy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. W publikacji tej nie tylko podkreśliłam, że kluczowe znaczenie nadane zostało elementowi tożsamości działalności i przyjętym w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości sposobem jego

rozumienia, ale również wskazałam wynikające z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości wytyczne, które sąd krajowy powinien wziąć pod uwagę, oceniając czy doszło do przejścia przedsiębiorstwa lub jego części.

W dwóch publikacjach zajęłam się problematyką czasu pracy: 1) *Czas pracy sędziego sądu powszechnego* (w:) *Czas pracy*, red. L. Florek, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 225-240; 2) *Working time - violation of employee`s dignity - right to rest as a personal right, Poland, Supreme Court - Judgment of 18 August 2010, II PK 228/09*, International Labour Law Reports, vol. 30, red. A. Gladstone, wyd. Martinus Nijhoff, Leiden/Boston 2011, s. 147-156. W pierwszym z opracowań wykazałam, że regulacja czasu pracy sędziów różni się zdecydowanie od zadaniowego czasu pracy objętego regulacją kodeksową. Jednocześnie, w oparciu o dyrektywę 2003/88/WE oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości dowiodłam, że regulacja czasu pracy sędziego nie może być interpretowana jako przyzwolenie na nieustanne i nieograniczone zwiększanie zakresu obowiązków sędziów, aczkolwiek przekroczenie przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w dyrektywie 2003/88/WE nie uzasadnia wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Drugie opracowanie poświęcone zostało natomiast omówieniu wyroku Sądu Najwyższego dotyczącego prawa do odpoczynku jako dobra osobistego.

Kolejna publikacja mojego autorstwa, nt. *Stosunki pracy u pracodawcy domowego* (w:) *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 343-361, zawiera pierwsze w polskiej doktrynie rozważania poświęcone zatrudnieniu w gospodarstwie domowym. W opracowaniu tym dokonałam analizy prawa międzynarodowego dotyczącego pracy domowej, stanowiska prezentowanego w tej kwestii przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Parlament Europejski oraz polskich unormowań prawnych począwszy od 1933 r., aż po rozwiązania dzisiejsze. Analiza ta pozwoliła na sformułowanie obszernych postulatów w zakresie ustanowienia odrębnych regulacji do zatrudnienia w gospodarstwie domowym.

W opracowaniu nt. *Wymagania i kryteria oceny dorobku habilitacyjnego a maksymalny okres zatrudnienia doktora na stanowisku adiunkta* (w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 327-346, dokonałam analizy pojawiających się w praktyce wątpliwości na tle osiągnięć stawianych wobec dorobku habilitanta i kryteriów ich oceny. Ponadto, odwołując się do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości pozytywnie oceniłam, wprowadzone w 2014 r., zmiany dotyczące zawieszenia biegu maksymalnie 8-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez habilitacji na czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem. Jak wykazałam, luka w tym zakresie, będąca wynikiem zmian wprowadzonych w 2011 r., stanowiła pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Analiza prawa w podjętej tematyce doprowadziła także do konkluzji, że w sytuacji upływu maksymalnego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia doktora habilitowanego, uczelnia może zatrudnić doktora na innym stanowisku.

Tematyce dochodzenia przez pracownika uzupełniających świadczeń za wypadek przy pracy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego poświęcony jest rozdział nt. *Uzupełniająca odpowiedzialność cywilna pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy* (w:) *Problemy*

odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce, red. Z. Hajn, D. Skupień, wyd. UŁ, Łódź 2016, s. 207-219. W szeroki sposób przytaczając rozbieżne w tym zakresie poglądy doktryny prawa pracy, w konkluzji wskazałam argumenty przemawiające za możliwością dochodzenia przez pracownika od pracodawcy odpowiedzialności za wypadek przy pracy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Wskazany tekst został również opublikowany w języku francuskim p.t. *Responsabilité civile complémentaire de l'employeur en cas d'accident du travail* (w:) *La responsabilité civile en France et en Pologne*, red. Z. Hajn, D. Skupień, wyd. UŁ, Łódź 2016, s. 209-222. Z kolei zasad na podstawie których ponoszona jest odpowiedzialność cywilnoprawna za wypadek przy pracy dotyczy, przyjęte do druku, opracowanie nt. *Hospital's liability for accident at work*. Tekst zostanie opublikowany w *International Labour Law Reports*, vol. 37, red. J. Aeberhard-Hodges, wyd. Brill-Nijhoff, Leiden/Boston, listopad/grudzień 2018.

W artykule nt. *Working and Caring – Polish Regulations in the Context of Demographic Changes*, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 5, no. 1, January 2017, s. 81-102, omówiłam istotne z punktu widzenia zmian demograficznych (starzenia się ludności) rozwiązania wspierające godzenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi. Tekst ten składa się z dwóch części: w pierwszej przedstawiono łączenie pracy z opieką nad dzieckiem, a w drugiej – łączenie pracy z opieką nad starszym członkiem rodziny. Kluczową część rozważań w ramach drugiego wątku, niepodejmowanego w polskiej literaturze prawa pracy, stanowią postulaty *de lege ferenda*.

Zagadnienia związane z telepracą przedstawiłam w opracowaniach nt. 1) *Telework in Poland. Legal Aspects* (w:) *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado (Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal y Argentina)*, red. L. Mella Méndez, P. Nuñez-Cortés Contreras, wyd. Dykinson, Madrid 2017, s. 143-164; 2) *Teleworking and Labour Conditions in Poland*, *IUSLabor* 2017, nr 2, el., <https://www.upf.edu/web/iuslabor>

Z kolei w glosie nt. *The claim for compensation for a discriminatory termination of an employment contract, The resolution of seven judges of 28 September 2016, III PZP 3/16*, *International Labour Law Reports*, vol. 36, red. J. Aeberhard-Hodges, wyd. Brill-Nijhoff, Leiden/Boston 2017, s. 31-41, omówiłam stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące możliwości dochodzenia przez pracownika niezależnie od siebie roszczeń z tytułu naruszenia prawa przy wypowiedzeniu umowy o pracę oraz z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Istotną pozycją w moim dorobku jest opracowanie nt. *Prawo peryferyjnych członków załogi do współuczestnictwa w procesach podejmowania decyzji w zakładzie pracy* (w:) *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 369-393. Tekst ten zawiera pierwsze w polskiej doktrynie rozważania na temat prawa do współpodejmowania decyzji w zakładzie pracy przez mniejszość pracowniczą (kadre kierowniczą, pracowników młodocianych) oraz tzw. „zewnętrznych” członków załogi (telepracowników świadczących pracę poza zakładem pracy i osoby niezwiązane z podmiotem, na rzecz którego świadczą pracę stosunkiem pracy, do których

zaliczyłam osoby wykonujące prace na podstawie umów cywilnoprawnych, osoby świadczące pracę w ramach outsourcingu i za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej). Przeprowadzone w powyższym obszarze badania wykazały, że polskie unormowania prawne tylko marginalnie uwzględniają „peryferyjnych” członków załogi zakładu pracy jako uczestników demokracji w zakładzie pracy. W szczególności przyjęty przez polskiego ustawodawcę model zakładowej organizacji związkowej znacząco ogranicza wpływanie przez „zewnętrznych” członków załogi zakładu pracy na decyzje w zakładzie pracy. Tymczasem analiza prawa europejskiego dowiodła, że według unijnego ujęcia zakładu pracy członkami zakładu pracy są nie tylko pracownicy w znaczeniu prawnym, ale także osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, pracownicy tymczasowi oraz pracownicy firm outsourcingowych. Stąd też wyraziłam pogląd, że wszystkie te osoby powinny mieć możliwość uczestnictwa w procesach decyzyjnych dotyczących zakładu pracy. Jak wykazałam, istota poszczególnych form zatrudnienia uzasadniać może co najwyżej pewne odmienności w zakresie ich prawa do uczestnictwa w procesach decyzyjnych dotyczących zakładu pracy. Tematyce udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy poświęciłam również tekst nt. *Współpraca w przedsiębiorstwie między pracodawcą a pracownikami i ich przedstawicielami*, który zostanie opublikowany w *Systemie prawa pracy. Tom 9. Międzynarodowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, pod red. K.W. Barana na początku 2019 r. W opracowaniu tym, które swym tytułem nawiązuje do określeń zawartych w aktach międzynarodowych MOP, omawiam różnorodne środki współpracy między pracownikami i ich przedstawicielami a pracodawcą, takie jak: uzyskiwanie informacji od pracodawcy oraz konsultowanie decyzji i działań pracodawcy, ważnych z punktu widzenia interesów pracowników jako zbiorowości; występowanie z wnioskami; przedkładanie własnych propozycji i sugestii; opiniowanie; zgłaszanie zastrzeżeń do decyzji pracodawcy; przeprowadzanie analiz; kontrola działań pracodawcy. Oprócz omówienia rozwiązań w prawie międzynarodowym, dokonałam również oceny prawa polskiego w świetle standardów międzynarodowych.

Jestem również współredaktorem monografii *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2017, ss. 546.

Oprócz wskazanych wyżej opracowań w moim dorobku znajdują się również dwie publikacje niemające charakteru naukowego: sprawozdanie z konferencji, napisane we współautorstwie z J. Zasadą, *Stosowanie Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej przez sądy (Międzynarodowa konferencja naukowa, Łódź, 15.05.2015 r.)*, Państwo i Prawo 2016, nr 6, 2016, s. 113-115 oraz artykuł popularyzatorski *Sąd zakazał strajku w JSW, ale czy rzeczywiście mógł...*, Dziennik Gazeta Prawna 19 lutego 2015 r., nr 34 (3927), C 3.

5.2. Uczestnictwo w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych (w marcu 2010 r.), uczestniczyłam w 35 konferencjach naukowych, w tym na 14 wygłosiłam referaty, a przy 3 uczestniczyłam w ich organizacji. Szczegółowy wykaz konferencji znajduje się w załączniku nr 5, natomiast poniżej wskazane zostaną jedynie wygłoszone przez mnie referaty, których jestem wyłączną autorką, oraz konferencje, przy organizacji których uczestniczyłam.

Referaty wygłoszone na konferencjach za granicą:

- 1) Referat nt. **“Telework in Poland - Legal Aspects”**, 14-15 kwietnia 2016 r., Santiago de Compostela, Hiszpania, Międzynarodowa konferencja naukowa nt. *New technologies and new forms of employment in Spanish and comparative law. Adapt or Die (United Kingdom, France, Germany, Italy, Poland, Argentina and Spain)*; Organizator: USC (University of Santiago de Compostela, Law Faculty, Labour Law Department), AEDTSS (Spanish Association of Labour Law and Social Security), ADAPT (Association of International and Comparative Studies in the field of Labour Law and Industrial Relations)
- 2) Referat nt. **“Working and Caring - Polish Regulations in the Context of Demographic Changes”**, 11-12 listopada 2016 r. Bergamo, Włochy, Międzynarodowa konferencja naukowa nt. *The Future of Work: a Matter of Sustainability - VII edition*; Organizator: PhD in Human Capital Formation and Labour Relations - University of Bergamo

Referaty wygłoszone na konferencjach w Polsce:

- 3) Referat nt. **„Okupacja zakładu pracy jako forma protestu związkowego”**, 5-7 września 2011 r. Włodzimierzów, Konferencja naukowa pt. *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*; Organizator: Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego
- 4) Referat nt. **„Pracodawca domowy”**, 27-29 czerwca 2012 r. Zamość, Konferencja naukowa pt. *Stosunki pracy u małych pracodawców*; Organizator: Katedra Prawa Pracy Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego im Jana Pawła II
- 5) Referat nt. **„Prawo osób niepełnosprawnych do zrzeszania się w związki zawodowe”**, 26 marzec 2013 r. Toruń, Konferencja naukowa pt. *Prawo pracy wobec osób niepełnosprawnych*; Organizator: Studenckie Koło Prawa Pracy działające przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu
- 6) Referat nt. **„Rokowania jako element rozwiązania konfliktu zbiorowego”**, 8-11 czerwca 2013 r. Gdańsk - Nynäshamn (Sztokholm) – Gdańsk, Konferencja naukowa pt. *Zakładowy dialog społeczny*; Organizator: Katedra Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego.
- 7) Referat nt. **„Prawo pracodawcy do sądu w zbiorowym sporze pracy”**, 29 listopada 2013 r. Wrocław, Konferencja naukowa pt. *Prawo do sądu w sprawach z zakresu prawa pracy*; Organizator: Sąd Apelacyjny we Wrocławiu oraz Zakład Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego.
- 8) Referat nt. **„Podmiot prawa do udziału w strajku”**, 10-11 kwietnia 2014 r., uczestnictwo w charakterze eksperta zewnętrznego w XII Forum Naukowym Prawników Związkowych; Organizator: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Solidarność
- 9) Referat nt. **„Ocena dorobku naukowego osób ubiegających się o stopień naukowy doktora habilitowanego i jej wpływ na dalsze zatrudnienie”**, 11-13 maja 2014 r. Supraśl, Konferencja naukowa pt. *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*; Organizator: Katedra Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu w Białymstoku.

- 10) Referat nt. „**Znaczenie mediacji oraz arbitrażu w rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zakładach pracy świadczących usługi dla społeczeństwa**”, 23 października 2014 r. Warszawa, Międzynarodowa konferencja naukowa pt. *Mediacja oraz inne polubowne formy rozwiązywania sporów pracowniczych*; Organizator: Wydział Prawa i Nauk Społecznych Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej
- 11) Referat nt. „**Sytuacja lekarza jako podmiotu prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem prawa lekarza do strajku w kontekście obowiązku udzielania przez niego świadczeń zdrowotnych**”, 22-23 listopada 2014 r. Kraków, Konferencja naukowa pt. *Kiedy lekarz mówi „nie”, czyli prawne aspekty odmowy udzielenia świadczenia zdrowotnego*; Organizator: Koło Naukowe Prawa Medycznego Uniwersytetu Jagiellońskiego
- 12) Referat nt. „**Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania stosunku pracy z działaczem związkowym**”, 20 listopada 2015 r. Wrocław, Konferencja naukowa pt. *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy*; Organizator: Zakład Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Sąd Apelacyjny we Wrocławiu.
- 13) Referat nt. „**Mediacja jako obligatoryjny etap poprzedzający ogłoszenie strajku**”, 8 listopada 2016 r. Warszawa, Międzynarodowa, interdyscyplinarna konferencja naukowa pt. *Obligatoryjna mediacja: najnowsze analizy i perspektywy rozwoju (Mandatory Mediation: Current Perspectives and Future Prospects)*; Organizator: Wydział Prawa SWPS Uniwersytetu Humanistyczno-Społecznego
- 14) Referat nt. „**Prawo peryferyjnych członków załogi zakładu pracy do uczestnictwa w procesach podejmowania decyzji w zakładzie pracy**”, 12-14 września 2016 r. Tuszyn-Las, Konferencja naukowa pt. *Demokracja w zakładzie pracy*; Organizator: Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy UŁ

Organizacja konferencji naukowych:

- 15) **Byłam w Komitecie organizacyjnym konferencji** nt. *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, zorganizowanej przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy UŁ w dniach 5-7 września 2011 r. we Włodzimierzowie.
- 16) **Byłam sekretarzem naukowym międzynarodowej konferencji** - *VI Seminarium Szubertowskie nt. Przyszłość prawa pracy*, Międzynarodowa Konferencja z okazji 50-lecia pracy naukowej prof. Michała Seweryńskiego, zorganizowanej przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy UŁ, Katedrę Prawa Pracy UŁ i Katedrę Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej UŁ oraz Instytut Francuski w dniu 16 października 2015 r. w Łodzi.
- 17) **Byłam sekretarzem naukowym konferencji** nt. *Demokracja w zakładzie pracy*, zorganizowanej przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy UŁ w dniach 12-14 września 2016 r. w Tuszyn-Las.

5.3. Kierowanie oraz udział w międzynarodowych i krajowych projektach badawczych

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych uczestniczyłam zarówno w realizacji dwóch zespołowych projektów międzynarodowych, jak również byłam kilkakrotnie kierownikiem indywidualnych projektów krajowych przyznanych mi w ramach grantów finansowanych z funduszu wydziałowego w drodze konkursu dla młodych naukowców.

Udział w międzynarodowych projektach badawczych:

- 1) 2015-2016 r. – byłam wykonawcą projektu badawczego „*Telework*”, realizowanego w ramach grantu hiszpańskiego Ministerstwa Gospodarki przyznanego w drodze krajowego konkursu Uniwersytetowi w Santiago de Compostela (nr grantu DER2013-43615-R). Koordynatorem projektu była prof. L. Mella Méndez z Uniwersytetu Santiago de Compostela w Hiszpanii.
- 2) 2017-2020 r. - jestem wykonawcą projektu badawczego "*New communication and information technologies and their impact in the labour market: emerging aspects in the national and international scenario*", realizowanego w ramach grantu hiszpańskiego Ministerstwa Gospodarki przyznanego w drodze krajowego konkursu Uniwersytetowi w Santiago de Compostela (nr grantu DER2016-75376-R). Koordynatorem projektu jest prof. L. Mella Méndez z Uniwersytetu Santiago de Compostela w Hiszpanii.

Udział w krajowych projektach badawczych:

- 3) 2011 r. – byłam kierownikiem projektu w ramach grantu finansowanego z funduszu wydziałowego, przyznanego mi w drodze konkursu dla młodych naukowców. Temat projektu: *Odpowiedzialność prawna związku zawodowego*, nr projektu 545/119
- 4) 2012 - 2013 r. – byłam kierownikiem projektu w ramach grantu finansowanego z funduszu wydziałowego przyznanego mi w drodze konkursu dla młodych naukowców. Temat projektu: *Odpowiedzialność prawna związku zawodowego związana z działalnością związkową*, numer projektu 545/546
- 5) 2013-2014 r. – byłam kierownikiem projektu w ramach grantu finansowanego z funduszu wydziałowego, przyznanego mi w drodze konkursu dla młodych naukowców. Temat projektu: *Illegal threat: freeing the employer from the legal consequences of declaration of intent made under the influence of the announcement of leaving the patients*, numer projektu B1311900000416.02
- 6) 2014-2015 r. – byłam kierownikiem projektu w ramach grantu finansowanego z funduszu wydziałowego, przyznanego mi w drodze konkursu dla młodych naukowców. Temat projektu: *Prawo do akcji zbiorowych a ochrona interesu społecznego*, numer projektu B1411900000490.02
- 7) 2015-2018 r. – byłam kierownikiem projektu w ramach grantu finansowanego z funduszu wydziałowego, przyznanego mi w drodze konkursu dla młodych naukowców. Temat projektu: *Odpowiedzialność prawna organizatorów, kierujących i uczestników nielegalnego strajku*, numery projektów: B1511900001061.02; B1611900001460.02; B1711900001699.02,

5.4. Współpraca międzynarodowa

Oprócz wskazanego wyżej udziału w realizacji międzynarodowych projektów badawczych moja współpraca międzynarodowa przejawia się w następujących formach aktywności:

Udział w międzynarodowych zespołach badawczych:

- Od 1 stycznia 2011 r. jestem członkiem międzynarodowego zespołu badawczego kierowanego obecnie przez J. Aebarhard-Hodeges (wcześniej przez A. Gladstona) z Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zadaniem zespołu, w skład którego wchodzi kilkunastu przedstawicieli nauki z państw europejskich, Kanady, Stanów Zjednoczonych, Australii i Izraela, jest systematyczna analiza i prezentacja orzeczeń szczególnie istotnych dla teorii i praktyki prawa pracy. Wyniki badań prezentowane są w wydawanym przez Biuro Międzynarodowej Organizacji Pracy roczniku „International Labour Law Reports”. Do tej pory, opublikowanych zostało 7 moich opracowań. Kolejne, przyjęte zostało do publikacji i ukaże się w listopadzie/grudniu 2018 r.

Koordinacja współpracy międzynarodowej pomiędzy instytucjami naukowymi:

- Od 24 czerwca 2016 r. jestem koordynatorem współpracy międzynarodowej pomiędzy Wydziałem Prawa i Administracji UŁ i ADAPT - Stowarzyszeniem Międzynarodowych i Porównawczych Studiów Prawa Pracy i Stosunków Przemysłowych z siedzibą w Modemie przy Centrum Studiów Międzynarodowych i Porównawczych Uniwersytetu w Modemie i Reggio Emilia, zawartej na podstawie umowy ramowej z 24 czerwca 2016 r.

Pobyty studyjne na uczelniach europejskich:

- W dniach 1-5 sierpnia 2013 r. odbyłam pobyt studyjny na Wydziale Prawa Uniwersytetu Amsterdamskiego (Universiteit van Amsterdam)
- W dniach 15-19 maja 2014 r. odbyłam pobyt studyjny na Wydziale Prawa Uniwersytetu Wiedeńskiego (Universität Wien).
- W dniach 10-16 kwietnia 2016 r. odbyłam pobyt studyjny na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Santiago de Compostela (Universidade de Santiago de Compostela). Pobyt na Uniwersytecie w Santiago de Compostela związany był z moim udziałem w realizacji międzynarodowego projektu badawczego nt. „Telework”, realizowanego w ramach grantu hiszpańskiego Ministerstwa Gospodarki przyznanego Uniwersytetowi w Santiago de Compostela (nr grantu DER2013-43615-R). Koordynatorem projektu była prof. L. Mella Méndez z Uniwersytetu Santiago de Compostela w Hiszpanii.
- W dniach 10-15 listopada 2016 r. odbyłam pobyt studyjny w Uniwersytecie w Bergamo. Pobyt na Uniwersytecie w Bergamo odbyłam w ramach współpracy międzynarodowej pomiędzy Wydziałem Prawa i Administracji UŁ i ADAPT - Stowarzyszeniem Międzynarodowych i Porównawczych Studiów Prawa Pracy i Stosunków Przemysłowych z siedzibą w Modemie przy Centrum Studiów Międzynarodowych i Porównawczych Uniwersytetu w Modemie i Reggio Emilia, zawartej na podstawie umowy ramowej z 24 czerwca 2016 r.

Członkostwo w międzynarodowych stowarzyszeniach naukowych:

- Od 2011 r. jestem członkiem sekcji polskiej Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (International Society for Labour and Social Security Law). W związku z tym członkostwem wzięłam udział w XII Europejskim Kongresie Prawa Pracy w Pradze w dniach 20-22 września 2017 r., zorganizowanym przez International Society for Labour and Social Security Law oraz Czech Society for Labour Law and Social Security Law.

5.5. Nagrody

- 1) 14.10.2011 r. - Nagroda Rektora Uniwersytetu Łódzkiego – wyróżnienie za współautorstwo publikacji „*Swobodny przepływ pracowników wewnątrz Unii Europejskiej*”, red. Z. Hajn, wyd. Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2010
- 2) 14.10.2015 r. - Nagroda Rektora Uniwersytetu Łódzkiego indywidualna II stopnia za cykl publikacji na temat prawa do strajku
- 3) 2015 r. - Nagroda Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego – Stypendium Ministra dla Wybitnych Młodych Naukowców przyznane na lata 2015-2018 (decyzja Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 7 października 2015 r., nr 0795/E-345/STYP/10/2015)

Szczegółowy wykaz publikacji oraz informacje na temat pozostałej działalności naukowo-badawczej, dydaktycznej, popularyzatorskiej oraz współpracy międzynarodowej zawierają załączniki nr 4 i 5.

Małgorzata Kurzynoga

Kódz, 24.08.2018 Małgorzata Kurzynoga

