

Łódź, dnia 24 września 2022 r.

Dr hab. Dagmara Skupień, prof. UŁ
Katedra Europejskiego, Międzynarodowego
i Zbiorowego Prawa Pracy
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Łódzkiego

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ P. MGR ANNY BOGUSKIEJ
NT. EUROPEJSKIE UKŁADY RAMOWE

Przedmiotem recenzowanej rozprawy doktorskiej jest problematyka europejskich układów ramowych. W niniejszej recenzji dokonam oceny: wyboru tematu rozprawy doktorskiej (1), prawidłowości stosowanej terminologii (2), aspektów formalnych rozprawy (3) i jej treści merytorycznej (4), a następnie podsumowując ocenię, czy recenzowana rozprawa spełnia warunki, aby stanowić podstawę do nadania stopnia naukowego doktora.

1. Ocena wyboru tematu rozprawy doktorskiej

Jak zauważyła sama Autorka, w polskim piśmiennictwie nie były wcześniej prowadzone „szersze badania nad charakterem prawnym” europejskich układów ramowych z perspektywy prawa polskiego a rozprawa stanowi „prezentację europejskich układów ramowych jako ważnej i złożonej instytucji dialogu społecznego o licznych implikacjach prawnych”.

Istotnie, mimo, że zawieranie europejskich i międzynarodowych układów ramowych nie jest zjawiskiem nowym, to jednak tematyka ta nie była dotychczas kompleksowo omówiona i przeanalizowana w polskiej literaturze. Należy zatem bardzo pozytywnie ocenić wybór tematu rozprawy. Równocześnie podjęcie się analizy wybranej tematyki wiąże się z trudnym zadaniem zbadania zarówno przepisów prawnych, które mogą mieć zastosowanie do europejskich układów ramowych, jak i treści dotychczas zawartych układów oraz zaproponowania rozwiązań prawnych, których celem byłoby zwiększenie skuteczności układów.

Pewne wątpliwości może budzić rozdzielenie i wyłączenie przez Autorkę z analizowanej sfery międzynarodowych układów ramowych (GFA, IFA). Są one bowiem często zawierane w ramach podmiotów gospodarczych działających w Europie i stanowią cenny wkład w zapewnienie przestrzegania standardów pracy i praw człowieka w przedsiębiorstwach działających w państwach, w których poziom ochrony pracowników jest znacznie niższy (por. np. globalne porozumienie zawarte w ramach Grupy BNP Paribas w

2018 r.). Niemniej jednak Autorka przekonująco uzasadniła swoją decyzję ograniczenia zakresu merytorycznego rozprawy tylko do europejskich układów ramowych, wskazując zwłaszcza na zasadniczo inny przedmiot tych układów i ich „konkretniejszą” treść w porównaniu z układami o globalnym zasięgu.

2. Ocena prawidłowości stosowanej terminologii

EFA (*European Framework Agreements*), jak Autorka wyjaśniła w dalszej części rozprawy, w świetle polskiego ustawodawstwa nie mogą zostać zakwalifikowane jako „układy zbiorowe pracy”, w rozumieniu działu jedenastego polskiego kodeksu pracy. Nazywanie ich „układami” nie jest więc w pełni adekwatne. Słusznie jednak stwierdza Doktorantka, że wspomniane pojęcie jest dość ugruntowane w polskim piśmiennictwie. Przekonujący argument dotyczy również potrzeby pojęciowego rozróżnienia pomiędzy porozumieniami zawieranymi w ponadnarodowych grupach przedsiębiorstw a porozumieniami zawieranymi przez europejskich partnerów społecznych w ramach zinstytucjonalizowanej procedury konsultacyjno-negocjacyjnej na poziomie Unii Europejskiej, której ramy prawne są określone w art. 154-155 TFUE.

Użycie istotnego z punktu widzenia tematyki rozprawy doktorskiej pojęcia, określającego podmiot zawierający EFA po stronie „pracodawcy” w ramach dialogu z przedstawicielami pracowników, czyli pojęcia „korporacja” jest dla mnie akceptowalne, ale przyjmuję je z pewnymi wątpliwościami. O ile można się spotkać ze stosowaniem w języku angielskim pojęcia „*corporation*” na określenie całej grupy przedsiębiorstw, tak jak przyjmuje to Autorka (str. 20), to jednak nie jestem przekonana, czy jest to optymalne wyrażenie w ramach rozprawy. Pojęcie „korporacja” występuje na gruncie polskich aktów prawnych w innym kontekście, głównie w ramach regulacji prawa finansowego. W języku polskim może ono oznaczać holding międzynarodowy, konsorcjum międzynarodowe, grupę kapitałową, europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych, ale też i spółkę kapitałową działającą na różnych rynkach.

W polskich regulacjach prawnych, które dotyczą podmiotów o złożonej strukturze, prowadzących działalność gospodarczą na terytorium Polski, używa się wyrażenia „grupa kapitałowa” (por. ustawa z dn. 29 września 1994 r. o rachunkowości), czy „grupa przedsiębiorstw” (np. ustawa z dn. 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych). W piśmiennictwie z zakresu prawa cywilnego stosowane bywa też pojęcie „ugrupowanie” (por. np. W. Popiołek, *Odpowiedzialność spółki kontrolującej za szkodę wyrządzoną przez spółkę filialną* [w:] Z. Hajn, D. Skupień, *Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*, Łódź 2016, s. 99 i n.). Z kolei, w nowelizacji kodeksu spółek handlowych, ustawodawca

posługuje się pojęciem „grupa spółek” (ustawa z dnia 9 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U.2022.807 z dnia 2022.04.12, Dział IV KSH „Grupa spółek”). Słowo „korporacja” w języku polskim jest pojęciem, moim zdaniem, stosowanym głównie w tekstach publicystycznych, a nierzadko też pejoratywnie zabarwionym.

Analizując terminologię, chciałabym też zwrócić uwagę, że użycie pojęcia „implementacja” czy „transpozycja” w kontekście EFA może prowadzić do dezorientacji czytelnika ze względu na powszechne stosowanie tych pojęć na określenie wdrożenia dyrektyw unijnych do krajowych systemów prawnych. Pozytywnie z kolei należy ocenić stosowanie wyrażenia „układ wykonawczy” na określenie układu zbiorowego pracy, który miałby zostać zawarty w celu wdrożenia postanowień EFA. Należy też wskazać, że niekiedy Doktorantka nieprawidłowo używa pojęcia „prawo wspólnotowe” (np. str. 131, 132), mimo że po wejściu w życie Traktatu z Lizbony należy stosować pojęcie „prawo Unii Europejskiej”. Moje wątpliwości budzi także użycie wyrażenia „renacjonalizacja” w kontekście zbiorowych stosunków pracy („stosunków przemysłowych”). Sugerowałabym zastosowanie innego pojęcia z uwagi na konotację pojęcia „renacjonalizacja” w języku polskim z przekształceniami własnościowymi (ponowne przejmowanie na rzecz państwa mienia, które kiedyś zostało sprywatyzowane).

3. Ocena aspektów formalnych rozprawy doktorskiej

Rozprawę doktorską cechuje płynność wywodu, sprawność i rzetelność w operowaniu źródłami bibliograficznymi oraz poprawna stylistycznie polszczyzna.

Bibliografia i spisy aktów prawnych oraz orzecznictwa zostały prawidłowo opracowane. Zauważono jednak pewne usterki, jeśli chodzi o cytowanie raportów w bibliografii i w przypisach dolnych – tj. brak wskazania instytucji, która dany raport opracowała (np. s. 288). Wskazane jest sporządzenie odrębnego wykazu dokumentów urzędowych (między innymi pochodzących od Komisji Europejskiej), który jest obecnie wkomponowany w bibliografię – tak, aby oddzielić je od literatury naukowej.

Na bardzo pozytywną ocenę zasługuje samodzielne opracowanie przez Autorkę wykazu EFA, co zapewne było bardzo pracochłonne z uwagi na konieczność wyodrębniania EFA z innych, ogólniejszych wykazów opracowanych przez różne podmioty i instytucje.

W rozprawie występuje sporo literówek, jak również przejęzyczenia, niekiedy zabawne (zob. np. s. 8, s. 177), czy też wyjątkowo niepoprawności językowe i gramatyczne (np. s. 116, s. 168, s. 210, s. 242), - przykładowo: użycie „tą” zamiast „tę”, czy brak uzgodnienia podmiotu w zdaniu podrzędnie złożonym, typu: „znacząco osłabia to efektywność..., biorąc

pod uwagę”, niezgodności w zdaniu wynikające z użycia niewłaściwego rodzaju, liczby lub przypadku danego rzeczownika (np. „EKZZ stwierdziło”). Usterką formalną jest pominięcie w wyliczeniu celów pracy jej celu drugiego (str. 11-12). W przypadku ewentualnej, planowanej publikacji książki konieczne jest wyeliminowanie tych niedoskonałości językowych.

4. Ocena treści merytorycznej rozprawy

Omawiana tematyka skłania do podjęcia rozważań nad licznymi problemami prawnymi, takimi jak charakter prawny EFA z punktu widzenia prawa UE czy ustawodawstw krajowych, ustalenie podmiotów uprawnionych do zawierania wspomnianych układów, warunki wykonania układów, możliwość egzekwowania ich postanowień, możliwe ustanowienie ram prawnych dla zawierania układów na poziomie unijnym i krajowym. Autorka dokonała gruntownej analizy wszystkich wspomnianych kwestii i przedstawiła interesujące postulaty na przyszłość, zgodnie z założonymi celami rozprawy.

Rozprawa ma strukturę bardzo przejrzystą i chronologiczny układ. W rozdziale pierwszym p. Anna Bogucka wyjaśniła znaczenie pojęcia „europejskie układy ramowe”, uzasadniła swoje decyzje dotyczące stosowania terminologii oraz wyodrębnienia EFA spośród międzynarodowych/globalnych układów ramowych oraz w bardzo interesujący sposób, w oparciu między innymi o treść wynegocjowanych porozumień, przedstawiła przyczyny skłaniające zarządy centralne ponadnarodowych grup przedsiębiorstw do zawierania porozumień.

W rozdziale drugim, Autorka koncentruje się na poszukiwaniu możliwego zakotwiczenia EFA w obowiązującym porządku prawnym. Bardzo rzetelnie i ze znanstwem omawia akty prawa międzynarodowego, pochodzące od Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy oraz Unii Europejskiej, które mogłyby znaleźć ewentualne zastosowanie, a następnie regulacje z zakresu prawa międzynarodowego prywatnego oraz wybrane regulacje różnych państw europejskich. Jej wnioski, zarówno zawarte w treści tego rozdziału jak i zebrane w jego podsumowaniu należy uznać za trafne. Pewien niedosyt pozostawia fakt, że pkt 11.5 zatytułowany „Regulacja europejskich układowych ramowych w wewnętrznych porządkach prawnych” obejmuje jedynie analizę prawa kilku państw Europy Zachodniej (Francja, Niemcy, Austria, Holandia), podczas, gdy EFA są zawierane również przez podmioty z siedzibą w państwach Europy Południowej, np. w Hiszpanii czy Włoszech. Interesujące byłoby też zorientowanie się, jaki charakter prawny mają EFA w państwach skandynawskich.

W rozdziale trzecim – bardzo istotnym z punktu widzenia znaczenia europejskich układów ramowych dla osób zatrudnionych w Polsce – Autorka analizuje układy europejskie w kontekście autonomicznych źródeł polskiego prawa pracy i wyciąga trafny wniosek, że obecnie na gruncie polskich przepisów EFA można je zakwalifikować jedynie jako inne porozumienia zbiorowe niemające normatywnego charakteru (s. 117). Punkt III.3 wydaje się być nieprawidłowo umieszczony w tym rozdziale z uwagi na fakt, że dotyczy on wykonania postanowień układu, a nie jego charakteru prawnego. Niemniej jednak wywód Autorki dotyczący możliwych sposobów wykonania EFA w polskich zakładach pracy, należy uznać za prawidłowo przeprowadzony. Słusznie Autorka stwierdza, że najbardziej skutecznym rozwiązaniem w tym zakresie są jednostronne akty pracodawcy (regulaminy), z uwagi na będący faktem kryzys rokowań zbiorowych w Polsce. Doktorantka zdaje się prezentować przychylne podejście do jednostronnych aktów nienazwanych, takich jak polityki, kodeksy dobrych praktyk czy inne dokumenty CSR. Niemniej jednak, moim zdaniem, nie należy zbyt dużych nadziei wiązać z instrumentami, których skuteczność miałyby się opierać jedynie na „wizerunku i pozycji” danego podmiotu. W tym zakresie trzeba ponadto wskazać, że zbędne są rozważania na temat zakotwiczenia EFA w regulacji dotyczącej statutów, bo wniosek, jakim kończą się te rozważania, jest zbyt oczywisty.

Rozdział czwarty poświęcony jest analizie stron europejskich układów ramowych – zarówno po stronie pracodawczej jak i pracowników. W kontekście europejskich rad zakładowych jako strony EFA należy zwrócić uwagę, że o ile jest to rozwiązanie prawne występujące w krajowych systemach prawnych wyjątkowo, to np. regulacja czeska [por. § 291 (3) czeskiego kodeksu pracy] nadaje europejskim radom zakładowym uprawnienia negocjacyjne oraz do zawierania porozumień. Nieprawidłowe jest zatem stwierdzenie, że w żadnym z państw UE europejskie rady zakładowe nie mają szerszych uprawnień aniżeli prawo do informacji i konsultacji. Słusznie z kolei zauważa Autorka, że porozumienie zawarte przez zarząd centralny ze specjalnym zespołem negocjacyjnym może ustanowić uprawnienia negocjacyjne dla ERZ. Bardzo ciekawa jest przeprowadzona przez Autorkę analiza uprawnień rad zakładowych działających w spółkach europejskich, z której wynika, że ponad połowa tych gremiów jest umocowana w porozumieniach o ich utworzeniu do negocjowania i zawierania układów porozumień.

W rozdziale piątym rozprawy p. mgr Anna Boguska omawia zasady zawierania, wprowadzania zmian do europejskich układów ramowych i ich rozwiązywania. Trafnie określa przyczyny podejmowania negocjacji; bardzo wartościowe z punktu poznania praktyki zawierania EFA są podrozdziały dotyczące formy, okresu obowiązywania i wejścia w życie

układów, ich publikacji, oraz zasad informowania o treści, zmianach i rozwiązywaniu układów. Należy jednak rozważyć, czy właściwe jest umieszczenie w tym rozdziale kwestii związanych z „implementacją” układów – czy nie lepiej byłoby, gdyby podrozdział V.5 (skądinąd bardzo potrzebny i interesujący) został przeniesiony do rozdziału siódmego.

Rozdział szósty przedstawia zakres podmiotowy i przedmiotowy porozumień. Autorka słusznie podkreśla, że istnieją wątpliwości co do prawa reprezentowania pracowników (zatrudnionych) przez związki zawodowe, których nie są oni członkami, a także przez przedstawicielstwa wybierane, jak również co do umocowania podmiotów występujących po stronie pracodawczej do zaciągania zobowiązań w imieniu jednostek zależnych danej grupy, czy też podwykonawców i dostawców, a także co do możliwości stosowania standardów zatrudnienia wynikających z układów ponadnarodowych do osób niepozostających w stosunkach pracy. Analizując te trudne kwestie, p. mgr Anna Boguska przedstawia słuszne propozycje ich doprecyzowania w samych EFA czy też w regulacjach prawnych. Należy pozytywnie ocenić stanowisko Doktorantki w sprawie mandatu związków zawodowych czy też, odpowiednio, europejskich rad zakładowych do reprezentowania ogółu zatrudnionych w ramach grupy. Prawidłowa i mająca duży walor poznawczy jest też zawarta w tym rozdziale systematyka przedmiotu europejskich układów ramowych w oparciu o analizę zawartych układów.

Bardzo interesujący jest rozdział siódmy, w którym Autorka rozważa autonomiczne sposoby zapewnienia efektywności europejskim układom ramowym. Należy się zgodzić z Doktorantką, że wobec braku regulacji, które określałyby charakter prawny EFA (z zastrzeżeniem ewentualnych regulacji krajowych), o skuteczności układów transgranicznych mogą decydować mechanizmy zabezpieczające ustanowione przez same strony danego układu. Autorka zwraca uwagę na takie mechanizmy jak postanowienia samych EFA określające wzajemną relację między układami a aktami, z których mogą wynikać uprawnienia i obowiązki pracowników zatrudnionych w ramach ponadnarodowej grupy przedsiębiorstw, czy też wskazujące na intencję stron zaciągnięcia prawnie wiążących zobowiązań, instrumenty z zakresu monitorowania, wdrożenia i oceny wykonywania EFA, mechanizmy rozwiązywania ewentualnych sporów powstałych na tle EFA, czy też sankcje gospodarcze.

W rozdziale ósmym, Doktorantka przedstawia swoją ocenę obecnego stanu prawnego i propozycje *de lege ferenda*. W rozdziale tym zawarte zostały również informacje o aktualnym stanie praktyki EFA i sformułowanie powodów, dla których liczba zawieranych układów maleje. Zgodnie z diagnozą Autorki, brak choćby częściowej regulacji układów

ponadnarodowych utrudnia rozwój tych aktów. Autorka przychyliła się do poglądów wyrażanych w literaturze, że wprowadzenie ram prawnych umożliwiłoby, choćby w podstawowym zakresie, uporządkować zarówno kwestie proceduralne oraz ułatwiło ustalenie statusu prawnego danego EFA w porządku krajowym.

Propozycje stworzenia ram prawnych dla EFA Doktorantka przedstawia zarówno w odniesieniu do prawa Unii Europejskiej jak i prawa polskiego. Swoje własne projekty zmian poprzedza omówieniem regulacji ram prawnych EFA zaproponowanych przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych.

W kontekście prawa unijnego bardzo interesująca i inspirująca do refleksji jest propozycja uchwalenia dyrektywy na podstawie art. 153 ust. 1 lit. b) i f) TFUE, czyli przepisu ustanawiającego kompetencję legislacyjną UE odpowiednio w dziedzinach „warunków pracy” oraz „reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców [...]”. Wspomniana część wywodu dowodzi wiedzy Autorki w zakresie instytucjonalnego prawa Unii Europejskiej oraz nowatorstwa w poszukiwaniu rozwiązań prawnych. Zwykle wskazuje się, że wspomniany przepis art. 153 ust. 1 lit. f) mógłby być podstawą dla uregulowania na poziomie unijnym zasad współzarządzania (*Mitbestimmung*, *Co-gestion*) spółką kapitałową poprzez członkostwo przedstawicieli pracowników w organie nadzorczym czy zarządzającym danej spółki. Nie można wykluczyć, że mógłby on stanowić podstawę dla negocjacji zbiorowych na poziomie unijnym – niewątpliwie jednak nie w kwestii wynagrodzeń, o czym również wspomina Autorka - ze względu na wyłączenie kompetencji legislacyjnej Unii Europejskiej, wynikające z art. 153 ust. 5 TFUE. Należy ponadto zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE, „w dziedzinach, o których mowa w ustępie 1 litery [...] f) [...], Rada stanowi jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą, po konsultacji z Parlamentem Europejskim [...]”. Zastosowanie zatem proponowanej podstawy prawnej wymagałoby jednomyślności w ramach Rady. Sądzę, odnosząc się do refleksji Doktorantki dotyczącej podstawy kompetencyjnej określonej w art. 352 TFUE, że warte rozważenia jest również zastosowanie do omawianego celu aktu prawa UE, jakim jest rozporządzenie.

Chciałabym ponadto zwrócić uwagę, że po wystąpieniu Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej ewentualnie przyjęte na poziomie tej organizacji regulacje prawne dotyczące EFA pozostawałyby bez wpływu na negocjowanie i zawieranie tych układów przez spółki mające siedzibę w Wielkiej Brytanii. Ten aspekt geopolityczny zaburza powiązanie EFA, którym to pojęciem Autorka obejmuje układy obowiązujące nie tylko w państwach UE/EOG, ale także w Wielkiej Brytanii i Szwajcarii (s. 23), z unijnymi uregulowaniami prawnymi, które miałyby ich dotyczyć. Hipotetycznie, mogłoby zatem być korzystne, choć mało

prawdopodobne, jeśli chodzi o realizację, aby porozumienie dotyczące zasad zawierania i wykonania EFA zostało zawarte przez europejskich partnerów społecznych w ramach procedury konsultacyjno-negocjacyjnej (art. 154-155 TFUE) zainicjowanej przez Komisję Europejską w trakcie prac legislacyjnych nad proponowaną przez Doktorantkę dyrektywą unijną. Organizacjami członkowskimi zarówno europejskich organizacji pracodawców jak i organizacji związkowych są przecież organizacje zrzeszające partnerów społecznych z państw spoza UE/EOG, takich jak np. Serbia, Turcja, Wielka Brytania, Szwajcaria, co pozwoliłoby rozprzestrzenić unijne standardy w zakresie EFA również na inne państwa europejskie.

Doktorantka rozważa też różne metody rozwiązywania sporów wynikłych na tle EFA, takie jak arbitraż, koncyliacja i mediacja. Należy się zgodzić z Autorką, że stosowanie arbitrażu jako metody rozwiązywania sporów powstałych na tle stosowania europejskich układów zbiorowych nie jest optymalnym rozwiązaniem (por s. 249 rozprawy), a bardziej odpowiednia dla specyfiki zbiorowych stosunków pracy jest metoda mediacji.

Trafnie Autorka uzależnia kształt przyszłej regulacji prawnej EFA w Polsce od perspektywy przyjęcia wiążącego aktu prawnego Unii Europejskiej. Przy założeniu pesymistycznego wariantu, że interwencja UE w tej dziedzinie nie nastąpi w najbliższym czasie, propozycje *de lege ferenda* dotyczące nadania europejskim układom ramowym charakteru normatywnego w polskim systemie prawnym należy uznać za bardzo cenne.

Zakończenie rozprawy zawiera szereg interesujących wniosków w zakresie prawa unijnego, takie jak propozycja treści przyszłej dyrektywy UE, która, zdaniem Autorki, powinna między innymi obejmować określenie podmiotów uprawnionych do zawarcia EFA (w tym zakresie słuszny jest postulat Autorki dotyczący ukształtowania kompetencji ERZ i związków zawodowych do zawierania i negocjowania układów), zasady reprezentacji podmiotów zależnych w przypadku, gdy EFA zawiera jednostka dominująca w grupie, zasady publikacji i rozpowszechniania układu w jednostkach zależnych, wymaganie wskazania, czy dany układ jest prawnie wiążący, procedury rozstrzygania sporów, wzajemne relacje między EFA a innymi obowiązującymi przepisami. Z kolei w kontekście ustawodawstwa polskiego bardzo pozytywnie należy ocenić propozycję prawnego uregulowania układów ponadnarodowych, tak aby wzmocnić skuteczność ich postanowień dla pracowników. Słusznie Doktorantka proponuje, aby przyszła regulacja prawna dotyczyła zarówno europejskich układów ramowych zawieranych przez podmioty zagraniczne i wywołujące skutki w Polsce jak i układów, które w przyszłości byłyby zawierane przez polskie przedsiębiorstwa. W tym kontekście wartościowa jest propozycja, aby między innymi polski ustawodawca wprowadził pewne obligatoryjne mechanizmy rozpoczynania rokowań

układowych mających na celu wdrożenie standardów EFA, co zdaniem Autorki przyniosłoby dodatkową wartość w postaci stymulowania partnerów społecznych do podejmowania i prowadzenia rokowań zbiorowych.

WNIOSEK

Rozprawa doktorska magister Anny Boguskiej nt. „Europejskie układy ramowe” stanowi oryginalną analizę naukową problematyki prawnej istotnej z punktu widzenia rozwoju transgranicznych zbiorowych stosunków pracy. Autorka wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną z dziedziny zarówno prawa polskiego jak i prawa Unii Europejskiej, a także prawa międzynarodowego prywatnego i publicznego oraz znajomością praktyki w sferze negocjowania i zawierania europejskich układów ramowych. Doktorantka potwierdziła swoją rozprawą umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Rozprawa stanowi istotny wkład w naukę prawa pracy.

Recenzowana rozprawa doktorska w pełni odpowiada zatem, moim zdaniem, warunkom określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki w związku z art. 187 ust. 1-2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i stanowi podstawę do przeprowadzenia dalszych stadiów przewodu doktorskiego Pani mgr Anny Boguskiej.



Dr hab. Dagmara Skupień
Profesor Uniwersytetu Łódzkiego