

## AUTOREFERAT

**I. Imię i nazwisko:** Aneta Giedrewicz-Niewińska

**II. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe (artystyczne) z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej:**

**1997-2002** stacjonarne studia magisterskie na kierunku Prawo na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku

**2002** egzamin magisterski złożony z wynikiem bardzo dobrym w Katedrze Prawa Pracy, Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku. Temat pracy magisterskiej: Podstawy zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych.

**2007** obrona rozprawy doktorskiej na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku na temat: *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*; promotor w przewodzie doktorskim – dr hab. Bogusław Cudowski, Uniwersytet w Białymstoku; recenzenci – prof. zw. dr hab. Walerian Sanetra – Uniwersytet w Białymstoku; dr hab. Zbigniew Góral – Uniwersytet Łódzki; uzyskanie na tej podstawie stopnia doktora nauk prawnych w dniu 24 września 2007 r.

**III. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych (artystycznych):**

Od 1 października 2007 r. do 30 września 2008 r. pracownik naukowo-dydaktyczny na Wydziale Prawa Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie, na stanowisku adiunkta.

Od 1 października 2008 r. - obecnie pracownik naukowo-dydaktyczny na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, na stanowisku adiunkta.

**IV. Na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595 ze zm.) wskazanie osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej:**

Monografią, którą przedstawiam, zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach naukowych i tytule w zakresie sztuki jako osiągnięcie naukowe, uzyskane po otrzymaniu stopnia doktora nauk prawnych, stanowiące znaczny wkład w rozwój prawa jako dyscypliny naukowej, jest publikacja pt. *Uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej*, Warszawa, C. H. Beck 2015, ss. 365.

### **Omówienie celów naukowych monografii poświęconej uczestnictwu pracowników w spółce europejskiej**

Prawo pracowników do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem, które nie ogranicza się tylko do informacji i konsultacji, ale uwzględnia także partycypację stanowi innowacyjne rozwiązanie na płaszczyźnie ponadnarodowej. Model ten po raz pierwszy pojawił się w regulacji dotyczącej spółki europejskiej. Uregulowanie prawa do informacji, konsultacji oraz partycypacji stanowi przełom w zakresie ochrony praw pracowniczych na poziomie przedsiębiorstw wielonarodowych. Tak rozumiane uczestnictwo pracowników umożliwia realizację idei demokracji w europejskim podmiocie gospodarczym. Powoduje to, że o sprawach dotyczących pracowników stanowi nie tylko podmiot zatrudniający, ale także przedstawiciele pracowników. Do podjęcia problematyki uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej skłania kilka czynników. Tym zasadniczym jest brak w zasadzie monografii, która kompleksowo i systemowo ujmowałyby wieloaspektowość tego zagadnienia<sup>1</sup>. O ile dotychczas poświęcano uwagę szczegółowym kwestiom związanym z wybranymi problemami instytucji uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej, o tyle nie zajmowano się jej całościową, teoretyczną analizą<sup>2</sup>. Ważną motywację podjętych badań naukowych dotyczących uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej stanowi zwiększająca się z roku na rok liczba zarejestrowanych spółek europejskich, w których obecne jest uczestnictwo pracowników<sup>3</sup>. Warto podkreślić, że rozwiązania partycypacyjne

---

<sup>1</sup> Zagadnienie to w pewnym zakresie omówiono w komentarzu Sz. Pawłowskiego, J. Steliny, A. Wowerki, M. Zielenieckiego, *Ustawa o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej z komentarzem*, Gdańsk 2008.

<sup>2</sup> Zob. np. A. Miętek, *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej – uwagi de lege ferenda*, MPPr 2014, Nr 7; J. Wratny, *Rola przedstawicielstw pracowniczych w spółce europejskiej jako etap kształtowania się europejskiego modelu partycypacji*, PiZS 2011, Nr 1.

<sup>3</sup> Według danych Europejskiego Instytutu Związkowego (ETUI) 21 marca 2014 r. było ogółem 2125 spółek europejskich, z których 289 zidentyfikowano jako prowadzące działalność gospodarczą i zatrudniające

zaczynają rozszerzać się na państwa, które dotychczas nie posiadały takich tradycji (np. Wielka Brytania). Można zatem oczekiwać, że w niedalekiej przyszłości liczba spółek europejskich będzie konsekwentnie wzrastała także w Polsce. Ponadto analiza tego zagadnienia jest, w mojej ocenie, istotna z punktu widzenia nie tylko polskich przedsiębiorców, którzy zakładają spółkę europejską z siedzibą w Polsce, ale i uczestniczących w powołaniu tego podmiotu w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Wynika to z umiędzynarodowienia strony pracowniczej w organach spółki europejskiej, w których zasiadają nie tylko przedstawiciele pracowników zatrudnionych w państwie jej siedziby, ale także reprezentowani są tam pracownicy z innych państw.

Główny problem badawczy rozprawy stanowiła kwestia, czy przepisy istniejące w obszarze uczestnictwa pracowników są w takim stopniu zespolone ze sposobem powstania i strukturą spółki europejskiej, iż nie mogą być od nich oderwane. Z powodu rozproszenia obowiązujących na płaszczyźnie europejskiej oraz krajowej regulacji dotyczących uczestnictwa pracowników w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, istnieje potrzeba ustalenia, czy możliwe jest ich ujednoczenie. Należy rozważyć, w jakim stopniu regulacje odnoszące się do spółki europejskiej mogą stanowić pewien wzór dla stworzenia modelu uczestnictwa pracowników w europejskich podmiotach gospodarczych. Wymaga to wskazania różnic pomiędzy regulacją dotyczącą spółki europejskiej i innych przedsiębiorstw ponadnarodowych w aspekcie uczestnictwa pracowników oraz ustalenia, czy istnieje możliwość ich przewyciężenia.

W pracy posługuję się w dużej mierze metodą syntetyczną, szczególnie w tej części, w której wyjaśniam pojęcie uczestnictwa pracowników oraz różnice między udziałem pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi. Należy jednak zauważyć, że realizacja prawa pracowników do udziału w zarządzaniu spółką europejską wymaga dogłębnej analizy, ponieważ jej obecność w praktyce funkcjonowania przedsiębiorstw rodzi wiele problemów i wątpliwości. Całościowe spojrzenie na instytucję uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej wymaga poszukiwania nie tylko sposobu rozwiązania spornych zagadnień w drodze wykładni prawa, ale również formułowania postulatów dotyczących zmiany obowiązujących przepisów.

W monografii niezbędna okazała się nie tylko analiza prawa polskiego, ale również prawa unijnego. W dyrektywie 2001/86<sup>4</sup> i w rozporządzeniu 2157/2001<sup>5</sup> określono bowiem model uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej, który bezpośrednio wpłynął na sposób uregulowania tej materii w prawie polskim. W szerokim zakresie odwołuję się również do rozwiązań niemieckiego ustawodawstwa i dorobku doktryny. Uzasadnione jest to okolicznością, iż Niemcy, uważane za „ojczyznę partycypacji”, odegrały kluczową rolę w określeniu kształtu unijnych rozwiązań przyjętych w zakresie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej. Rozwiązania niemieckie posiadają zatem istotne znaczenie dla zrozumienia przyczyn i konsekwencji zastosowanej regulacji unijnej. Znaczące dla wspomnianych odwołań jest również i to, że w tym państwie istnieje obecnie najbardziej rozwinięta ze wszystkich państw członkowskich praktyka funkcjonowania spółek europejskich z zapewnionym w nich uczestnictwem pracowników. Powoduje to wzmożone, w porównaniu do innych państw członkowskich, zainteresowanie doktryny niemieckiej omawianym zagadnieniem, czego efektem jest niezwykle obszerny dorobek. Przydatny do analizy regulacji unijnej był także dorobek innych państw członkowskich, w szczególności piśmiennictwa angielskiego, opartego na zupełnie odmiennym systemie stanowiącym przeciwwagę dla rozwiązań niemieckich podczas prac nad regulacjami dotyczącymi spółki europejskiej.

Celem pracy była kompleksowa charakterystyka uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej, nie ograniczona tylko do jednej wybranej instytucji. Z uwagi na kontrowersje związane z pracami nad regulacją w sprawie spółki europejskiej, w szczególności nad partycypacją pracowników w jej organach, należało ustalić podłoże ideologiczne uczestnictwa pracowników. W tym aspekcie analizie poddane zostały podstawy historyczne, gospodarcze, społeczno - ekonomiczne oraz psychologiczne. Pozwoliło to na uzasadnienie potrzeby urzeczywistnienia idei uczestnictwa pracowników w podmiocie zatrudniającym.

Podstawową regułą ochrony pracowników w zakresie ich zbiorowych uprawnień, wynikającą z rozporządzenia unijnego, jest uzależnienie zarejestrowania spółki europejskiej od dokonania uzgodnień w sprawie uczestnictwa pracowników. Warto podkreślić, że unormowanie to nie odnosi się do sytuacji, w której spółka europejska nie będzie zatrudniała pracowników. W konsekwencji okazuje się, że w praktyce istnieje problem spółek europejskich rejestrowanych bez uregulowania kwestii uczestnictwa pracowników (*dane z*

---

<sup>4</sup> Dyrektywa Rady 2001/86/WE z 8.10.2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, Dz. Urz. UE L 294 z 10.11.2001.

<sup>5</sup> Rozporządzenie Rady 2157/2001/WE z 8.10.2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), Dz. Urz. UE L 294 z 10.11.2001.

*www.worker-participation.eu*). Ważne było zatem rozważenie możliwości powstania spółki europejskiej bez przeprowadzenia procedury w sprawie uczestnictwa pracowników wówczas, gdy spółki biorące udział w jej tworzeniu lub sama spółka europejska nie zatrudniały pracowników. W kontekście obowiązku przeprowadzenia procedury w sprawie uczestnictwa pracowników istotnym zagadnieniem jest także problem wpływu zmian zachodzących w spółce europejskiej po jej zarejestrowaniu na prawo pracowników do informacji, konsultowania i partycypacji.

Priorytetowe znaczenie w zakresie sposobu ukształtowania uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej posiada porozumienie stron. Wskazuje to na potrzebę zagwarantowania pewnej elastyczności w kształtowaniu uczestnictwa pracowników w spółce. Istotne z punktu widzenia negocjujących stron jest określenie granic przyznanej im autonomii. Szczególną uwagę należy zwrócić na skutki, jakie wywołuje porozumienie, co posiada podstawowe znaczenie dla sposobu egzekwowania jego postanowień oraz stosowanej wykładni. Konieczna jest również analiza uprawnień pracowników, jeżeli nie doszło do zawarcia porozumienia i w spółce europejskiej obowiązują, określone ustawowo, minimalne standardy.

Regulacja dotycząca udziału pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi jest rozproszona. Dla ochrony uczestnictwa pracowników na płaszczyźnie ponadnarodowej pożądane jest stworzenie wspólnych standardów w zakresie udziału pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi.

Wywody zawarte w pracy zostały podzielone według trzech zasadniczych płaszczyzn tematycznych:

1) podstawy uczestnictwa pracowników, przebieg prac nad rozwiązaniami w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej oraz wyjaśnienie podstawowych pojęć;

2) ochrona prawa do uczestnictwa pracowników przy tworzeniu spółki europejskiej oraz po jej zarejestrowaniu, w szczególności w drodze porozumienia stron oraz zasad standardowych;

3) różnice i podobieństwa pomiędzy uczestnictwem pracowników w spółce europejskiej a udziałem w zarządzaniu innymi europejskimi podmiotami gospodarczymi.

Podstawy, które ograniczają prawo pracodawcy do samodzielnego zarządzania przedsiębiorstwem, wynikającego z wolności gospodarczej i prawa własności są zróżnicowane. Historycznie związane są one z odejściem od liberalnych koncepcji postrzegania miejsca pracy i dążeniem pracowników do zapewnienia równości ekonomicznej. Ważne znaczenie posiadało także, występujące w czasach powojennych, przekonanie o

potrzebie budowania bardziej sprawiedliwego świata poprzez wprowadzenie mechanizmów demokratycznych także w zakładzie pracy. Demokratyzacja świata pracy była ściśle związana z analogią do zakładu pracy jako państwa, tylko w mikroskali oraz do wspólnoty, której charakterystyczną cechą jest wzajemne powiązanie losów jej członków. Niewątpliwy wpływ na rozwój tej idei posiadały, charakterystyczne dla ideologii socjalizmu, zasada ludowładztwa oraz zasada społecznej własności środków produkcji, które traktowały pracowników jako współgospodarzy mienia ogólnonarodowego. Uczestnictwo pracowników było również przejawem wartości głoszonych w prawie naturalnym, takich jak godność, sprawiedliwość, solidarność. Ekonomiczno-społeczny wymiar prawa pracowników był widoczny w dążeniu do ich upodmiotowienia z powodu możliwości osiągnięcia takich korzyści, jak zwiększenie motywacji do pracy, integracji zespołu pracowniczego oraz zapewnienia pokoju społecznego w miejscu pracy. Ponadto prawo pracowników do uczestnictwa znajduje legitymizację w aspektach psychologicznych związanych z rozwojem jednostki ludzkiej osiąganym dzięki poczuciu satysfakcji i celowości pracy. Wymienione podstawy uczestnictwa pracowników niewątpliwie wywarły wpływ na podjęcie prac nad regulacją dotyczącą spółki europejskiej. Świadczą o tym powody wskazywane przez Komisję Europejską w czasie przygotowywania kolejnych propozycji regulacji prawnych w zakresie uczestnictwa pracowników, uzupełnione jeszcze o podstawy gospodarcze związane z dążeniem do osiągnięcia jednolitego i konkurencyjnego rynku wewnętrznego.

Długotrwałe prace nad uczestnictwem pracowników w spółce europejskiej, często stosunkowo chaotyczne oraz sposób unormowania charakteryzujący się bliskim związkiem dyrektywy 2001/86/WE z krytykowanym rozporządzeniem 2157/2001, stworzyły w ostatecznym rozrachunku skomplikowaną i mało czytelną regulację. Dodatkowo zastrzeżenia wywołuje niejednorodność terminologii zastosowanej w polskich ustawach transponujących przepisy trzech dyrektyw (2001/86/WE, 2003/72/WE<sup>6</sup>, 2005/56/WE<sup>7</sup>) dotyczących uczestnictwa pracowników w europejskich podmiotach gospodarczych. Na poziomie tłumaczenia dyrektyw występuje niekonsekwencja w aspekcie użycia terminu „uczestnictwo pracowników”. Stosowanie tego pojęcia prowadzi do nieporozumień spowodowanych posługiwaniem się jednym terminem na określenie różnych praw pracowniczych. Pod pojęciem „uczestnictwo” umieszcza się raz udział pracowników w podejmowaniu decyzji w

---

<sup>6</sup> Dyrektywa Rady 2003/72/WE z 22.07.2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników, Dz. Urz. UE L 207 z 18.08.2003.

<sup>7</sup> Dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 26.10.2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych, Dz. Urz. UE L 310 z 25.11.2005.

drodze informacji, konsultacji i partycypacji, zaś innym razem - jedynie partycypację. Chaotyczny sposób działania widoczny jest również w posługiwaniu się terminami: „uczestnictwo pracowników” oraz „zaangażowanie pracowników” w dyrektywie 2001/86 oraz polskiej ustawie implementacyjnej<sup>8</sup>. W pracy przyjąłam, że niezbędne jest ujednoczenie stosowanej w prawie unijnym terminologii poprzez rezygnację z pojęcia „zaangażowanie” na rzecz „uczestnictwo” (w szerszym znaczeniu) oraz „partycypacja” (w węższym znaczeniu).

Specyfika zakładania spółki europejskiej wyraża się w ścisłym połączeniu zasady uczestnictwa pracowników oraz powstania tej spółki. Wynika to z uzależnienia rejestracji tego podmiotu od dokonania uzgodnień w sprawie uczestnictwa pracowników. Pokazuje to wagę, jaką prawodawca unijny przywiązuje do zagwarantowania pracownikom prawa do informacji, konsultowania i partycypacji we wskazanym wyżej podmiocie. Odnosząc się do powyższego zagadnienia w pracy wyraziłam stanowisko, że jeżeli spółka europejska w momencie przystąpienia do procedury rejestracyjnej nie zatrudnia pracowników, nie zwalnia to z obowiązku podjęcia procedury negocjacyjnej w sprawie uczestnictwa pracowników. Negocjacje odbywają się wówczas pomiędzy odpowiednimi organami spółek uczestniczących w założeniu spółki europejskiej. W monografii stwierdziłam, że wyznacznikiem takiego postępowania jest realizacja zasady „przed i po”, z której wynika ochrona w trakcie tworzenia spółki europejskiej praw już nabytych przez pracowników. Przeprowadzone badania pokazały, że w przypadku przeprowadzenia negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników dopiero na etapie istniejącej spółki, prawa te mogłyby różnić się od tych obowiązujących przy jej tworzeniu. Sytuacja taka wynikałaby ze zmian, jakie w tym czasie pojawiłyby się w zakresie uczestnictwa pracowników w spółkach uczestniczących.

W pracy dochodzę do wniosku, że możliwe jest utworzenie spółki europejskiej bez przeprowadzenia procedury dotyczącej uczestnictwa pracowników. Jedną z podstawowych swobód traktatowych, jaką jest swoboda przedsiębiorczości, uzasadnia wykładnię celowościową-funkcjonalną regulacji zawartej w rozporządzeniu 2157/2001, w myśl której dozwolone jest zarejestrowanie spółki europejskiej bez uregulowania kwestii uczestnictwa pracowników, jeżeli zarówno spółka europejska, jak i spółki uczestniczące w jej założeniu nie zatrudniają pracowników. Należy jednak mieć na uwadze konieczność zabezpieczenia prawa przyszłych pracowników do uczestniczenia w ramach spółki europejskiej i uniemożliwienie próby obejścia przepisów. W spółce europejskiej, która w przyszłości zatrudni pracowników

---

<sup>8</sup> Ustawa z 4.3.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz.U. Nr 62, poz. 551 ze zm.

ochrona praw pracowników powinna być podobna jak w przypadku innych zmian zachodzących w zarejestrowanej spółce europejskiej. W związku z tym, że występują istotne zmiany wskazujące na zamiar pozbawienia lub ograniczenia praw pracowników, istnieje obowiązek przeprowadzenia procedury negocjacyjnej.

Porozumienie stron jest najbardziej pożądanym przez prawodawcę unijnego sposobem ukształtowania mechanizmów uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej. Pozostawia partnerom społecznym możliwość ukształtowania modelu uczestnictwa najlepiej dostosowanego do warunków i zwyczajów panujących w przedsiębiorstwach państw członkowskich, tworzących spółkę europejską.

Z drugiej jednak strony prawodawca zaplanował konkretne reguły służące negocjacjom w celu promocji i skutecznego wdrażania systemów uczestnictwa pracowników. W ten sposób starano się zagwarantować, aby w trakcie negocjacji były reprezentowane interesy wszystkich stron. Dążąc do oceny przestrzegania zasady równości w kwestii procedury negocjacyjnej, analizie poddałam przyjęty przez polskiego ustawodawcę tryb wyłonienia przedstawicieli polskich pracowników w specjalnym zespole negocjacyjnym. Przeprowadzone w powyższym obszarze badania doprowadziły do postawienia tezy, że obecny tryb wyłonienia członków tego organu jedynie przez reprezentatywne organizacje związkowe nie zapewnia równego traktowania wszystkich pracowników zatrudnionych w spółce europejskiej. Pożądane jest poszukiwanie przede wszystkim rozwiązań podstawowych, wymagających zmian w wadliwej konstrukcji reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Trudności, związane z przeprowadzeniem tych zmian, zmuszają do zastanowienia się także nad rozwiązaniami pośrednimi, zapewniającymi silną pozycję i zróżnicowany skład specjalnego zespołu negocjacyjnego. Jednym z możliwych rozwiązań zaproponowanych w pracy są wybory bezpośrednie członków SZN przez pracowników z uwzględnieniem w składzie tego organu zwiększonej liczby członków związków zawodowych jako ekspertów.

Zasadzie pierwszeństwa negocjacji towarzyszy autonomia stron. Przeprowadzona w pracy analiza pozwoliła na przyjęcie stanowiska, że autonomia stron posiada własne ramy prawne stworzone przez regulację odnoszącą się do uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej. Przyjmuję zatem, że chodzi tutaj o autonomię stron odrębną od znanej prawu cywilnemu swobodzie umów. Po pierwsze, przejawia się ona w możliwości kształtowania treści porozumienia poprzez bardziej szczegółowe uregulowanie w porozumieniu zagadnień wskazanych przez prawodawcę albo poprzez rozszerzenie w porozumieniu katalogu składników przedstawionego przez prawodawcę. Po drugie, autonomia stron wyraża się w



możliwości skorzystania z gotowych wzorców uczestnictwa pracowników (zasad standardowych), bez konieczności ustalania własnych, oryginalnych reguł. Po trzecie, autonomia stron w spółce europejskiej nie ogranicza się jedynie do kształtowania treści porozumienia. Autonomia stron przejawia się także w pozostawieniu stronom decyzji, czy w ogóle dojdzie do zawarcia porozumienia

Prowadzone badania zmierzały do ustalenia, jakie są granice autonomii stron. W monografii ustaliłam, że elementem porozumienia - z którego strony nie mogą zrezygnować - jest prawo pracowników do informacji i konsultacji. Odmienne strony mogą postanowić w kwestii partycypacji. Nie mogą z niej zrezygnować jedynie w spółce europejskiej powstałej w wyniku przekształcenia, w której ograniczenia wprowadza „zasada przed i po”. Wyznaczenie kolejnych granic autonomii stron związane jest z określeniem problematyki, która mieści się w obszarze uczestnictwa pracowników. Przyjęłam założenie, że do materii porozumienia nie należy dokonanie przez strony wyboru pomiędzy dualistycznym a monistycznym systemem kierowania spółką oraz zmiana ogólnej liczby członków organu spółki europejskiej, ustalonej w statucie. Przeprowadzone analizy pokazały, że granice treści porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników wyznaczają nie tylko przepisy ustawy implementacyjnej, ale także statut spółki europejskiej. Zatem istnieje potrzeba respektowania zagadnień wyraźnie wskazanych przez ustawodawcę do uregulowania w statucie, ponieważ powodują one ograniczone możliwości jego modyfikacji (tzw. zasada ścisłości statutu). Granicą dla kształtowania treści porozumienia są także kompetencje wyraźnie przydzielone innemu organowi w aktach prawnych.

Sposób egzekwowania postanowień porozumienia ściśle łączy się z jego charakterem prawnym. W przypadku uznania, że porozumienie tworzy normy generalne i abstrakcyjne (posiada normatywny charakter), będzie ono wiązało nie tylko strony zawierające porozumienie, ale także osoby trzecie. Przyjęcie zaś jego obligacyjnego charakteru spowoduje, że podstawy dla mocy wiążącej porozumienia trzeba będzie poszukiwać w konstrukcjach zobowiązaniowych. Oceniając charakter prawny porozumienia stron o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej, należało ustalić porządek prawny, według którego powinno dokonywać się tej oceny. Przeprowadzone rozważania doprowadziły do wniosku, że badanie charakteru prawnego wskazanego porozumienia powinno odbywać się na podstawie rozporządzenia unijnego i prawa krajowego.

Ustalenia dokonane w świetle rozporządzenia 2157/2001 dowiodły, że specyficzną cechą porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników jest jego wpływ na strukturę organizacyjną spółki europejskiej wynikający z przyznania pracownikom prawa do

partycypacji w jej organach. Oddziaływanie porozumienia w powyższym obszarze widoczne jest w normie kolizyjnej zawartej w art. 12 ust. 4 rozporządzenia 2157/2001, z której wynika, że nowe postanowienia porozumienia w zakresie, w jakim są niezgodne z postanowieniami statutu powinny prowadzić do jego zmiany. Jak pokazała przeprowadzona w monografii analiza rozwiązania zawartego w rozporządzeniu unijnym, porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników wywołuje skutki normatywne. Wymóg podjęcia uchwały przez walne zgromadzenie w celu zmiany statutu nie może prowadzić do podważenia tej tezy. Wymóg ten służy jedynie uniknięciu niejasności, jakie mogłyby pojawić się w statucie po zmianach dokonanych z mocy prawa. Dlatego też nie zasługuje na aprobatę pogląd, zgodnie z którym brak automatyzmu prawnego w zakresie wpływu postanowień porozumienia na treść statutu spółki europejskiej eliminuje skutki normatywne porozumienia.

W zakresie dalszych ustaleń dokonałam oceny charakteru prawnego porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej odwołując się do prawa krajowego. Uznałam zbiorowy charakter porozumienia na co wskazywały uprawnienia przedstawicielskie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz treść porozumienia dotycząca spraw zbiorowości pracowniczej. Istotne okazało się także stwierdzenie, że porozumienie posiada wyraźnie sprecyzowane, szczegółowe umocowanie w ustawie implementacyjnej. Prowadząc badania w zakresie treści porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników przyjąłm założenie, że nie można wykluczyć obecności w tych porozumieniach indywidualnych praw i obowiązków stron stosunku pracy, jak chociażby w zakresie zwiększenia ustawowej ochrony przedstawicieli pracowników i określenia innych ich uprawnień. W rezultacie takiego podejścia uznałam, że porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej posiada charakter normatywny. Następnie biorąc pod uwagę przesłanki, w myśl których normatywny charakter mają postanowienia porozumienia sprzeczne ze statutem spółki europejskiej oraz postanowienia zawierające zasady standardowe, odnoszące się do zbiorowych praw pracowników przyjąłm, że porozumienie posiada normatywny charakter nie tylko w części, w której reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W monografii podkreśliłam również, że zdecydowana większość postanowień porozumienia nie przypomina typowej dla zobowiązań cywilnoprawnych relacji między wierzycielem a dłużnikiem. Ponadto zwróciłam uwagę, że organy zawierające porozumienie po stronie pracowniczej nie posiadają podmiotowości cywilnoprawnej i nie mogą dochodzić roszczeń w trybie cywilnoprawnym. Na obecnym etapie rozwoju regulacji w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej nie zmieniają tego stanowiska poglądy prezentowane

ostatnio w orzecznictwie, zmierzające w kierunku otwarcia szerszej drogi sądowej w zbiorowym prawie pracy<sup>9</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, w ostatecznej konkluzji stwierdziłam, że porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej stanowi w całości źródło prawa pracy, obejmując także prawa i obowiązki z zakresu szeroko rozumianego zbiorowego prawa pracy.

Z kolei w analizach sankcji stosowanych w razie nieprzestrzegania porozumienia zanegowałam *de lege lata* możliwość korzystania z procedury przewidzianej dla rozwiązywania sporów o charakterze zbiorowym. Przyjęłam, że pewne regulacje, które umożliwiają dochodzenie wykonania porozumienia, zawiera ustawa implementacyjna. Poza prawem wystąpienia do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji, mającym jednak charakter wycinkowy, będą to przede wszystkim sankcje karne o szerokim zakresie zastosowania.

Głównym celem zasad standardowych jest zagwarantowanie w razie niepowodzenia negocjacji nad porozumieniem w sprawie uczestnictwa pracowników, że w spółce europejskiej będą obecne procedury informowania pracowników i konsultowania oraz kontynuowana będzie partycypacja. Jak dowiodła przeprowadzona w monografii analiza przepisów prawa, prawo do informacji i konsultacji uzyskują pracownicy w każdej spółce europejskiej, automatycznie, wraz z decyzją o stosowaniu zasad standardowych i niezależnie od sposobu utworzenia spółki. Prawo unijne wprowadza zasadniczo odrębny od porządków krajowych, jednolity model informacji i konsultacji w spółce europejskiej. Zauważyłam, że stosowanie zasad standardowych partycypacji charakteryzuje się, w porównaniu do pozostałych form uczestnictwa, odrębnościami. Po pierwsze, stosowanie zasad standardowych partycypacji uzależnione jest w rzeczywistości od sposobu utworzenia SE oraz od wielkości zatrudnienia osób, które uprzednio były objęte tą formą uczestnictwa. W tym zakresie obowiązuje albo reguła automatyzmu albo swoboda decyzyjna organu reprezentującego pracowników, co może prowadzić do „ucieczki” od rozwiązań partycypacyjnych (z wyjątkiem spółki powstałej w drodze przekształcenia). Po drugie, przeprowadzone rozważania pokazały, że spółka europejska nie posiada własnego, oryginalnego modelu partycypacji, ponieważ na podmiot ten przenoszone są rozwiązania obecne w spółkach uczestniczących w jej utworzeniu. Po trzecie, jak ustaliłam w pracy,

---

<sup>9</sup> Zob. np. postanowienie SN z 8.07.2015 r., I PK 250/14, nie publ.

przepisy dyrektywy 2001/86/WE, odnoszące się do zasad standardowych partycypacji, nie są dostosowane do monistycznej struktury spółki europejskiej. W systemie monistycznym pracownicy uzyskują „silniejsze” prawa w zakresie partycypacji niż w spółkach tworzących spółkę europejską; nie tylko kontrolne, ale także polegające na zarządzaniu sprawami spółki. Taki stan rzeczy rodzi wątpliwości w kontekście zasady proporcjonalności stosowanych środków do celu dyrektywy, jakim jest ochrona przed zniknięciem lub ograniczeniem uczestnictwa pracowników istniejącego w spółkach tworzących SE. Zauważyłam również, że nadaje to nowe znaczenie zasadzie „przed i po”, ponieważ nie ogranicza się ona tylko do przyjęcia tych rozwiązań, które były obecne w spółce krajowej.

Rozważania dotyczące podobieństw i różnic, jakie istnieją w unormowaniach odnoszących się do europejskich podmiotów gospodarczych doprowadziły do konkluzji, że spółka europejska może stać się wzorcem w zakresie uczestnictwa pracowników dla regulacji obowiązujących w spółdzielni europejskiej i w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia. Podstawą tej tezy, jest wyrażone w świetle przeprowadzonych analiz w całej monografii stanowisko, że pomiędzy spółką europejską a uczestnictwem pracowników istnieją ściśle powiązania. Dotyczą w szczególności warunku rejestracji spółki, wpływu zmian strukturalnych spółki, wpływu rozporządzenia 2157/2001 na charakter prawny porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników, zasad standardowych. Ta szczególna cecha nie występuje w rozwiązaniach odnoszących się do europejskich rad zakładowych. Z powodu wynikających stąd odrębności odrzuciłam możliwość konsolidacji uregulowań dotyczących europejskich rad zakładowych z unormowaniami w sprawie udziału pracowników w pozostałych europejskich podmiotach gospodarczych. Wywody dotychczas prowadzone doprowadziły do przedstawienia w monografii propozycji stworzenia jednego modelu rozwiązań w zakresie udziału pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi.

## **V. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych**

A. W mojej pracy naukowo-badawczej po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych zajęłam się następującymi zagadnieniami należącymi do pięciu obszarów tematycznych:

- 1. „Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym”**
- 2. „Prace kodyfikacyjne polskiego prawa pracy”**
- 3. „Podejmowanie zatrudnienia w krajach UE”**
- 4. „Udział pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi”**

## 5. Inne publikacje

Znaczną część mojego dorobku naukowo-badawczego stanowią opracowania dotyczące **nawiązania i rozwiązania stosunków pracy w samorządzie terytorialnym oraz szczególnych obowiązków pracowników samorządowych**. Rezultatem badań w tym zakresie, który zapoczątkowuje zainteresowanie tą problematyką, jest monografia *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008, ss. 358, nagrodzona pierwszym miejscem w konkursie organizowanym przez „Samorząd Terytorialny”. Analiza zagadnień z powyższego zakresu prowadzona była na dwóch płaszczyznach: 1) szczegółowych problemów dotyczących nawiązania stosunku pracy tylko z wymienioną wyżej kategorią pracowników (ewolucja rozwiązań prawnych dotyczących statusu prawnego osób pełniących wykonawcze funkcje z wyboru w samorządzie terytorialnym i prezydiach rad narodowych, źródła prawa i ich charakter, podmioty uprawnione do nawiązania stosunku pracy z wyboru w samorządzie terytorialnym, tryb wyboru) oraz 2) pojęcia wyboru jako źródła nawiązania stosunku pracy. Z jednej strony pozwoliło to na wyjaśnienie istoty stosunku pracy z wyboru pracowników samorządowych, z drugiej zaś – miało na celu wypełnienie luki istniejącej w dorobku polskiej doktryny w kwestii ustalenia, kiedy mamy do czynienia z wyborem jako podstawą zatrudnienia pracowniczego. Przeprowadzone w monografii rozważania potwierdziły tezę, że w obecnym stanie prawnym brak jest klarownej, spójnej i całościowej koncepcji zatrudnienia na podstawie wyboru nie tylko w samorządzie terytorialnym, ale także w związkach zawodowych, partiach politycznych i innych organizacjach społecznych. Formułując szczegółowe wnioski *de lege ferenda* jednocześnie postawiono tezę, że nie jest pożądana całkowita rezygnacja z wyboru jako odrębnej podstawy nawiązania stosunku pracy i zastąpienia go umową o pracę na czas określony.

Kolejne publikacje, pozostające we wspomnianym obszarze tematycznym, stanowią rozwinięcie podjętych wątków badawczych lub też ukazują tę problematykę w innym kontekście. Zmiany, jakie pojawiły się na gruncie ustawy o pracownikach samorządowych w 2008 r. były punktem wyjścia do przygotowania opracowania *Nowe przepisy o podstawach nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi* (*Monitor Prawa Pracy* 2009/4, s. 179-183), w którym wyraziłam m. in. krytyczne zdanie na temat pozostawienia powołania jako podstawy nawiązania stosunku pracy w samorządzie terytorialnym. W opracowaniu tym zwróciłam uwagę na bardzo wąski zakres zastosowania tej podstawy zatrudnienia i zaproponowałam zawieranie w przypadku zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta)

terminowych umów o pracę wzorowanych na podstawie zatrudnienia doradców i asystentów. Generalnie pozytywnie oceniłam zmianę podstawy zatrudnienia na stanowisku sekretarza powiatu, z jednoczesnym zgłoszeniem zastrzeżeń w kwestii pozostawienia niejasnych kompetencji tego pracownika samorządowego. Artykułem, poprzez który ponownie wzięłam udział w dyskusji nad nowelizacją pragmatyki samorządowej był tekst *Ograniczenia zatrudniania cudzoziemców w polskiej administracji samorządowej (Administracja Publiczna. Studia krajowe i międzynarodowe 2010/2, s. 207-217)*. W publikacji tej krytycznej analizie poddałam nie tylko polską regulację, ale również w szeroki sposób zaprezentowałam orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, które powinno zostać uwzględnione przez władze państwa członkowskiego w celu określenia stanowisk sektora publicznego zarezerwowanych wyłącznie dla obywateli tego państwa.

Do problematyki kierunku, w jakim zmierzały zmiany wprowadzane na przestrzeni lat w kolejnych ustawach o pracownikach samorządowych odniosłam się w artykule *Ewolucja statusu pracowniczego członków organów wykonawczych jednostek samorządu terytorialnego [(w:) Pozycja ustrojowa organów wykonawczych jednostek samorządu terytorialnego, red. M. Stec, K. Małysa-Sulińska, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 147-161]*. Postulowałam potrzebę dostrzeżenia przez ustawodawcę konieczności szerszego uregulowania statusu nie tylko kierowników urzędów, lecz także pozostałych pracowników z wyboru. Zagadnieniem szczegółowej oceny stosunku pracy z wyboru zajęłam się już wcześniej, w artykułach *Ocena regulacji dotyczącej nawiązania samorządowego stosunku pracy z wyboru – wybrane problemy [(w:) Stosunki pracy pracowników samorządowych, red. M. Stec, Wolters Kluwer, Warszawa 2008, s. 79-91]* a także *Termin nawiązania stosunku pracy na podstawie wyboru w samorządzie terytorialnym (Monitor Prawa Pracy 2007/10, s. 523-526)*, przytaczając tezy i wywody zawarte w mojej monografii. Z kolei zagadnienie stron stosunku pracy z wyboru w samorządzie terytorialnym zostało przeze mnie omówione w opracowaniach *Pośredni wybór wójta, burmistrza, prezydenta miasta [(w:) Wybory i referenda lokalne: aspekty prawne i politologiczne, red. M. Stec, K. Małysa-Sulińska, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 91-104]* oraz w *Pracodawca samorządowy w stosunkach pracy z wyboru, [(w:) Zeszyty Naukowe/Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie/Zeszyt Prawniczy 2008/2, s. 79-90]*. Artykuły te w znacznym stopniu bazują na tezach i wywodach zawartych w monografii *Wybór jako podstawa...*

Moje zainteresowania w ramach pierwszego obszaru badawczego rozwinęły się w kierunku problemów prawnych tzw. ustawy antykorupcyjnej. W ramach tych zainteresowań przygotowałam artykuł *Ograniczenia prowadzenia działalności gospodarczej przez*

pracowników samorządowych według ustawy z 21 sierpnia 1997 roku [(w:) *Zeszyty Naukowe/Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie/Zeszyt Prawniczy 2009/2, s. 189-196*], w którym skupiłam się w szczególności na analizie zakazu podmiotowego i przedmiotowego zakazu prowadzenia działalności gospodarczej, proponując m. in. objęcie tą regulacją członków zarządów związków jednostek samorządu terytorialnego. Rozważania w tej materii poszerzyłam o problematykę sankcji związanych z naruszeniem zakazu prowadzenia działalności gospodarczej. W opracowaniu *Odwołanie oraz rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem samorządowym jako sankcje naruszenia zakazu prowadzenia działalności gospodarczej* [(w:) *Unormowania antykorupcyjne w administracji publicznej, red. M. Stec, K. Bandarzewski, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 207-225*] dokonałam identyfikacji mankamentów regulacji prawnej, w szczególności w zakresie niedostosowania sankcji do specyfiki stosunku pracy z wyboru.

Ponadto zagadnieniu niezachowania wymogów formalnych związanych z udzieleniem kolejnego urlopu bezpłatnego pracownikowi samorządowemu wybranemu na kolejną kadencję radnego poświęcona została *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 160/07 (Orzecznictwo Sądów Polskich 2010/10, s. 723-729)*. Analiza regulacji, obecna podczas omawiania wyroku, pozwoliła na sformułowanie postulatów w zakresie zmiany w ustawach samorządowych kwestii terminów na dokonanie czynności związanych z udzieleniem urlopu bezpłatnego. Ponownie na praktycznych, ze względu na profil czasopisma, aspektach zagadnienia związanych z zatrudnieniem pracowników samorządowych skupiłam się w artykule popularyzatorskim *Równe traktowanie pracowników samorządowych w zatrudnieniu (Pracownik samorządowy 2012/5, s. 30-35)*.

Badania nad zatrudnieniem w samorządzie terytorialnym zapoczątkowały szersze rozważania na temat pozaumownych podstaw nawiązania stosunku pracy oraz zagadnień związanych z ustaniem stosunku pracy. W tym obszarze jestem autorką opracowania *Ochrona trwałości stosunku pracy z powołania* [(w:) *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 229-243*]. W powołanym wyżej artykule przedmiotem analiz uczyniono problemy wskazania przyczyny odwołania, roszczeń przysługujących odwołanemu pracownikowi, ochrony pracowników w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracowników w okresie przedemerytalnym i pracownic w ciąży oraz ochrony pracownika wynikającej z przepisów pozakodeksowych. Dokonałam oceny istniejących regulacji prawnych oraz zgłosiłam propozycje *de lege ferenda*. Z kolei zagadnienie zakresu podmiotowego stosunku pracy z powołania na przykładzie członka Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji było przeze mnie

omawiane w *Glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2009 r., II PK 95/09 (Orzecznictwo Sądów Polskich 2011/7-8, s. 586-593)*.

Powyższe, szczegółowe rozważania zostały pogłębione w obszernym rozdziale komentarza do kodeksu pracy *Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę: art. 68-77 [(w:) KP – Komentarz do Kodeksu pracy, red. K. Walczak, C.H. Beck, Warszawa 2012, s. 294-353]*. W publikacji tej dokonałam analizy zróżnicowanych zagadnień (m. in. powołania w spółkach prawa handlowego, samorządowych kolegiach odwoławczych i w prawie spółdzielczym, charakteru prawnego aktu mianowania) w szeroki sposób wykorzystując dostępne poglądy doktryny prawa pracy, orzecznictwo, a także projektowane w tym zakresie regulacje.

Problematyką roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy zajęłam się szczegółowo w trzech opracowaniach: 1) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 287/09, Samorząd Terytorialny 2012/6, s. 83-87*, 2) *Przywrócenie terminów dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy, Monitor Prawa Pracy 2012/2, s. 62-67*, 3) *Wynagrodzenie pracownika przywróconego do pracy wyrokiem sądu [(w:) Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego: księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Temida 2, Białystok 2013, s. 127-140]*. Pierwsze opracowanie zostało poświęcone problemowi właściwego oznaczenia pracodawcy i jego reprezentacji w postępowaniu sądowym (na przykładzie dyrektora powiatowego centrum pomocy rodzinie). Drugi z artykułów skupia się na omówieniu przesłanek skutecznego żądania przywrócenia uchybionego terminu na dochodzenie roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Rozważania zawarte w trzecim opracowaniu koncentrują się wokół szczegółowych kwestii dotyczących wynagrodzenia pracownika za czas pozostawania bez pracy w razie jej podjęcia po przywróceniu do pracy oraz wynagrodzenia za czas, w którym pracownik nie mógł podjąć pracy z powodu odmowy pracodawcy.

Drugi obszar badawczy będący przedmiotem moich zainteresowań naukowych stanowi problematyka dotycząca **prac kodyfikacyjnych polskiego prawa pracy**. Na materiały w tym zakresie natrafiłam podczas prac nad książką *Wybór jako podstawa...* W ramach tych zainteresowań koncentrowałam się na ukazaniu nieznanego dotychczas szerszemu gronu naukowców planów kodyfikacji prawa pracy powstałych po II wojnie światowej. Zagadnieniu powołania, wyboru, mianowania oraz umowy o pracę poświęcony został artykuł *Podstawy nawiązania stosunku pracy w projekcie kodeksu pracy z 1949 r. [(w:) O prawie i jego dziejach księgi dwie: studia ofiarowane Profesorowi Adamowi Lityńskiemu w*



czterdziestopięciolecie pracy naukowej i siedemdziesięciolecie urodzin. Księga II, kom. red. Marian Mikołajczyk et al., Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok; Katowice 2010, s. 485-496]. Z kolei zagadnień ochrony pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w zakresie czasu pracy, ochrony kobiet w ciąży oraz młodocianych dotyczy opracowanie *New state, new law ? An unknown draft of the Polish labour code from 1949*, *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric* 2011/24(37), s. 57-71), zamieszczone w bazie European Reference Index for the Humanities (ERIH). Ponadto problematyka zakresu (podmiotowego i przedmiotowego) projektowanego kodeksu pracy i jego układu zaprezentowana została w artykule *Podstawowe założenia projektu kodeksu pracy z 1949 r. [(w:) 40 lat Kodeksu pracy, red. Z. Góral, M. A. Mielczarek, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 347-360]*. Uwieńczeniem prowadzonych badań we wskazanym obszarze było opublikowanie monografii *Projekt Kodeksu pracy z 1949 r., Napoleon V, Oświęcim 2015, ss. 218*. W książce tej podjęłam próbę odpowiedzi na szereg pytań szczegółowych: kim byli członkowie Komisji Kodyfikacji Prawa Pracy, jak wyglądała praca Komisji, jakie zagadnienia poruszano na jej posiedzeniach, które z nich wzbudzały kontrowersje, jakie kwestie planowano ująć w kodeksie pracy, jaka była treść proponowanych przepisów. Rozstrzygnięcie tych wątpliwości miało umożliwić odpowiedź na dwa zasadnicze pytania: 1) czy w rzeczywistości projekt zawierał nowe rozwiązania, czy raczej zdołano jedynie w tym czasie wyselekcjonować określone zagadnienia z zunifikowanego prawa i połączyć je w całość w jednym akcie, 2) w jakim zakresie w treści powstałego prawa uwzględnione zostały wzorce radzieckie.

Kilka publikacji mojego autorstwa wiąże się z tematyką **podejmowania zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej**. Zainteresowanie tą problematyką związane było z prowadzeniem wykładu o takim samym tytule dla studentów kierunku Europeistyka. Wybrane zagadnienia z zakresu obowiązku pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w prawie niemieckim przedstawione zostały w artykule autorstwa *A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska, Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika w prawie niemieckim oraz francuskim [(w:) System ochrony prawnej konkurencji – zagadnienia wybrane, red. A. Giedrewicz-Niewińska, A. Piszcz, Adam Marszałek, Toruń 2012, s. 114-138]* (wkłady w przygotowanie artykułu oraz publikacji zbiorowej po 50%). W kolejnym opracowaniu *Umowa o pracę jako podstawa zatrudnienia pracowników unijnych, (Administracja Publiczna. Studia krajowe i międzynarodowe 2012/1, s. 21-32)* zaprezentowałam analizę mało znanych unormowań dotyczących stosunku pracy

pracowników instytucji UE, nie będących urzędnikami unijnymi, zawartych w Rozporządzeniu w sprawie warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej. W konkluzji zwróciłam uwagę na zauważalne wzmocnienie tendencji do zawierania umów na czas określony w ramach europejskiej służby publicznej. Krytycznej oceny dotychczasowej polityki Unii Europejskiej wobec osób niepełnosprawnych dokonałam w artykule *Polityka społeczna UE wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych* [(w:) *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Difin, Warszawa 2014, s. 89-96] (wkłady w przygotowanie publikacji zbiorowej po 50 %).

Kolejny obszar moich zainteresowań naukowych dotyczy **udziału pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi**. Wynikiem prowadzonych prac w tym zakresie jest zaprezentowana wcześniej monografia *Uczestnictwo pracowników...* oraz opracowanie *Postępowanie w celu uzgodnienia mechanizmów uczestnictwa pracowników w polsko-niemieckiej spółce europejskiej z siedzibą w Niemczech, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2014/10, s. 11-17*, a także ukazujący praktykę funkcjonowania spółek europejskich na przykładzie danych statystycznych oraz treści zawieranych porozumień artykuł *Udział pracowników w nadzorze korporacyjnym w spółce europejskiej* [(w:) *8 międzynarodowa konferencja z cyklu Współczesne zjawiska w gospodarce. Rząd czy rynek ?* : 18-19 czerwca 2015 r., red. A. P. Balcerzak, Instytut Badań Gospodarczych, Toruń 2015, s. 202-218). Tekst ten, w nieco zmienionej treści, został następnie udostępniony szerszemu gronu czytelników w artykule *Involvement of employees in corporate governance in European company*, *Ekonomia i Prawo. Economics and law 2015/3/14, s. 327-340*. Do wskazanej powyżej problematyki nawiązuje również opracowanie *Wpływ wielkości pracodawcy na uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy* [(w:) *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 259-277]. Z jednej strony poddałam w nim analizie regulację prawną, w której na występowanie i treść uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy wpływa wielkość pracodawcy. Drugą część artykułu poświęciłam projektowi rozporządzenia unijnego ustanawiającego statut europejskiej spółki prywatnej i zasadom uczestnictwa pracowników w tym podmiocie. Artykułem znajdującym się w druku, dotyczącym omawianej problematyki jest również tekst *Demokracja przemysłowa a uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej* (*Białostockie Studia Prawnicze 2016/20*).

Do pozostałych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy zaliczam:

1. *Zasady organizacji czasu pracy w ustawodawstwie anty kryzysowym*, [w:] *Pracovní právo 2009 : sborník, příspěvku z mezinárodní vědecké konference na téma Pracovní doba - teorie a praxe*, red. D. Hrabcová, Brno 2010, s. 70-81
2. *Social arbitrage as a method of collective dispute resolution in Poland* [w:] *Court Culture. Conciliation culture or litigation culture ?*, red. M. Etel, I. Kraśnicka, A. Piszcz, Białystok 2014, s. 72-82
3. *Pracownicze aspekty outsourcingu* [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia*, red. A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Difin 2015, s. 216-227 (wkład autorów publikacji zbiorowej po 50%)
4. *Zatrudnienie nauczycieli akademickich – sprawozdanie z XIV Regionalnej Konferencji Prawa Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014/ 9, s.12-16
5. *Ukaranie nauczyciela akademickiego karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu jako podstawa ustania stosunku pracy* [(w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 508-524
6. *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2013 r., II PK 54/14, Orzecznictwo Sądów Polskich 2016/3*, s. 312-322

**B)** Opublikowałam artykuł znajdujący się w bazie European Reference Index for the Humanities (ERIH) pt. „*New state, new law ? An unknown draft of the Polish labour code from 1949*, *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric* 2011/24(37), s. 57-71.

**C)** Uzyskałam miesięczne stypendium od Niemieckiej Centrali Wymiany Akademickiej (Deutscher Akademischer Austauschdienst, - DAAD) na przeprowadzenie projektu badawczego: *Uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej*, na Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg; 1.10-31.10.2013 r.

Uzyskałam środki z projektu Badania Młodych Naukowców na rok 2012-2013, Uniwersytet w Białymstoku (BMN 536) na projekt badawczy: *Uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej*.

Wzięłam udział (jako wykonawca) w projekcie *"Nowoczesne i efektywne kształcenie we współpracy z przedsiębiorcami"* współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach

Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki w roku 2011  
(UDA-POKL 04.01.01-00-368/08-00)

**D)** Zająłam I miejsce w V edycji Konkursu miesięcznika „Samorząd Terytorialny” i Wydawnictwa Wolters Kluwer na najlepsze rozprawy doktorskie dotyczące samorządu terytorialnego i zagadnień decentralizacji obronione w 2007 roku za rozprawę doktorską „*Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*”.

Białystok, 18.03.2016. A. Giedrewa-Niewińska