

Załącznik nr 2

Dr Dagmara Skupień

AUTOREFERAT

SPIS TREŚCI

1. Imiona i nazwisko
2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe z podaniem nazwy, miejsca i roku uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej
 - 2.1. Dyplomy w zakresie prawa
 - 2.2. Dyplomy studiów przekładowych i potwierdzające znajomość języków obcych
3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych
4. Wskazanie osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej
 - 4.1. Osiągnięcie naukowe
 - 4.2. Autor, tytuł publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa
5. Omówienie celu naukowego ww. pracy i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania
6. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych
 - 6.1. Publikacje powiązane tematycznie dotyczące dialogu społecznego i uczestnictwa pracowników w zarządzaniu
 - 6.2. Publikacje dotyczące unijnego i polskiego indywidualnego prawa pracy
 - 6.3. Redakcja i współredakcja naukowa
7. Współpraca międzynarodowa
 - 7.1. Działalność w międzynarodowych stowarzyszeniach naukowych
 - 7.2. Referaty i organizacja międzynarodowych konferencji
 - 7.3. Udział w międzynarodowych projektach badawczych
8. Udział z referatem i organizacja konferencji krajowych

1. **IMIĘ I NAZWISKO: Dagmara Małgorzata Skupień**
2. **POSIADANE DYPLOMY, STOPNIE NAUKOWE Z PODANIEM NAZWY, MIEJSCA I ROKU UZYSKANIA ORAZ TYTUŁU ROZPRAWY DOKTORSKIEJ**

2.1. Stopnie naukowe

- 1) 1997, magister prawa, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, dyplom ukończenia studiów magisterskich z wynikiem bardzo dobrym (egzamin magisterski w Katedrze Prawa Europejskiego, praca magisterska nt. „Umowa licencyjna o używanie znaku towarowego”),
- 2) 2003, doktor nauk prawnych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, rozprawa doktorska na temat „Europejskie rady zakładowe” (Katedra Prawa Europejskiego), promotor – prof. dr hab. Michał Seweryński, recenzenci: prof. dr hab. Maria Matey-Tyrowicz, prof. dr hab. Zbigniew Hajn.

2.2. Dyplomy w zakresie prawa

- 1) 1997, dyplom międzynarodowych studiów w dziedzinie własności przemysłowej (*Diplôme d'Études internationales de la Propriété industrielle*, III cykl), studia podyplomowe w Centre d'Études Internationales de la Propriété Industrielle (CEIPI), Uniwersytet w Strasburgu,
- 2) 1997 i 1999, dyplom prawa porównawczego (*Diplôme de Droit Comparé*), I i II cykl, Association Internationale de Droit Comparé, Faculté Internationale de Droit Comparé, Uniwersytet w Strasburgu,
- 3) 1999, dyplom ukończenia 2-semesteralnych studiów podyplomowych z zakresu prawa europejskiego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego,
- 4) 2000, dyplom ukończenia Szkoły Prawa Niemieckiego, Wydział Prawa i Administracji UŁ we współpracy z Westfälische Wilhelms-Universität Münster,
- 5) 2003, tytuł zawodowy adwokata, po ukończeniu aplikacji adwokackiej, Okręgowa Rada Adwokacka w Łodzi.

2.3. Dyplomy studiów przekładowych i potwierdzające znajomość języków obcych

- 1) 1998, dyplom uniwersytecki w zakresie studiów przekładowych (*Diplôme d'Université de traducteur*, II cykl), języki: francuski, angielski, polski, Uniwersytet w Strasburgu,
- 2) 1998, dyplom ukończenia 4-semestralnych studiów podyplomowych w zakresie translatoryka-tłumaczenie pisemne, język francuski, język angielski, Ośrodek Badań i Studiów Przekładowych Uniwersytetu Łódzkiego,
- 3) 1994, *Certificate of Proficiency in English*, University of Cambridge, Local Examinations Syndicate, International Examinations,
- 4) 1999, *Diplôme Approfondi de la Langue Française* (DALF), Ministerstwo Edukacji Republiki Francuskiej,
- 5) 2004, dyplom ukończenia Programu *English for Lawyers*, University of Pittsburgh School of Law (w Łodzi).

3. INFORMACJE O DOTYCHCZASOWYM ZATRUDNIENIU W JEDNOSTKACH NAUKOWYCH

- 1) 10.02.2003 r. – 30.09.2003 r., asystent, Katedra Prawa Europejskiego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego,
- 2) 1.10.2003 r. – 31.08.2008 r., adiunkt, Katedra Prawa Europejskiego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego,
- 3) 1.09.2008 r. – 30.09.2009 r., adiunkt, Katedra Europejskiego Prawa Gospodarczego i Zbiorowego Prawa Pracy, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego,
- 4) 1.10.2009 r. – obecnie, adiunkt, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

4. 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

4.1. Osiągnięcie naukowe

Autorstwo monografii nt. „Porozumienia europejskich partnerów społecznych”

4.2. Autor, tytuł publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa

Dagmara Skupień, Porozumienia europejskich partnerów społecznych, TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2016, ss. 396, ISBN 978-83-7285-792-7.

Recenzja wydawnicza: prof. UJ dr hab. Leszek Mitrus

5. OMÓWIENIE CELU NAUKOWEGO WW. PRACY I OSIĄGNIĘTYCH WYNIKÓW WRAZ Z OMÓWIENIEM ICH EWENTUALNEGO WYKORZYSTANIA

W ramach badań naukowych zajmowałam się przede wszystkim problematyką dialogu społecznego oraz uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w świetle prawa Unii Europejskiej i prawa polskiego. Szczególnie interesuje mnie funkcjonowanie dwustronnego dialogu społecznego na poziomie Unii Europejskiej (UE) oraz wpływ rozwiązań prawnych UE na prawne regulacje dialogu społecznego i uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w Polsce.

Najważniejszą pozycją ze wspomnianego nurtu zainteresowań badawczych jest monografia „Porozumienia europejskich partnerów społecznych”. Opracowanie to stanowi pierwszą w języku polskim monografię na temat porozumień zawieranych w ramach ustanowionej w art. 154-155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) swoistej procedury konsultacyjno-negocjacyjnej o charakterze ponadnarodowym, nazywanej powszechnie w literaturze i dokumentach urzędowych instytucji UE europejskim dialogiem społecznym. W procedurze tej uczestniczą europejscy partnerzy społeczni, czyli międzynarodowe organizacje związków zawodowych i organizacje pracodawców uznane przez Komisję Europejską (Komisja) za najbardziej reprezentatywne w skali UE (tak zwani „europejscy partnerzy społeczni”).

Zajęłam się wspomnianą tematyką ze względu na unikalny charakter wspomnianej procedury w skali światowej, polegający na tym, że porozumienia zawierane przez

organizacje związków zawodowych i organizacje pracodawców przy spełnieniu określonych wymagań wynikających z Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), a także komunikatów Komisji Europejskiej, zastępują akty prawa, które byłyby uchwalane w tej samej dziedzinie przez instytucje organizacji międzynarodowej (ponadnarodowej), w tym wypadku Unii Europejskiej. Powiązanie zawierania porozumień z procedurą stanowienia prawa w dziedzinie polityki społecznej jest wyrazem woli prawodawcy unijnego przekazania europejskim partnerom społecznym określonych uprawnień regulacyjnych w celu wprowadzenia norm minimalnych w tej dziedzinie w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Celem podjętych badań było rozstrzygnięcie licznych problemów prawnych wiążących się z tą tematyką, w szczególności dotyczących prowadzenia konsultacji i negocjacji, określenia reprezentatywnych organizacji, które są uprawnione do zawarcia porozumienia, ustalenia charakteru prawnego porozumienia oraz metod jego wykonania na poziomie krajowym.

W pierwszej kolejności przeanalizowałam przyczyny ustanowienia podstaw prawnych zawierania porozumień na poziomie Unii Europejskiej (Wspólnoty Europejskiej). Wyodrębniłam przyczyny społeczne oraz polityczne. Można stwierdzić, że europejski dialog społeczny został ustanowiony przede wszystkim w tym celu, aby przełamać impas w instytucjach ówczesnej Wspólnoty Europejskiej, w których przez wiele lat bezskutecznie próbowano osiągnąć kompromis pomiędzy interesami państw członkowskich, czy też pomiędzy interesami związkowymi a organizacji pracodawców. W latach dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku, ustanowienie europejskiego dialogu społecznego umożliwiło dokonanie uzgodnień i zawarcie porozumień przez europejskich partnerów społecznych w tak trudnych kwestiach, jak minimalne wymagania dotyczące stosowania umów na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, czy też urlopów rodzicielskich, a w ramach dialogu sektorowego, na przykład czasu pracy pracowników branży transportowej, w których to kwestiach wcześniej państwa członkowskie nie mogły dojść do kompromisu w Radzie.

W monografii omówiłam ewolucję podstaw prawnych zawierania porozumień. Europejski dialog społeczny został ustanowiony na mocy tzw. dokumentów socjalnych, przyjętych na szczycie w Maastricht, czyli Porozumienia i Protokołu w sprawie polityki społecznej z 1991 r., a po przystąpieniu przez Wielką Brytanię do realizacji unijnej polityki społecznej na mocy Traktatu z Amsterdamu, został on uregulowany w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską (art. 137-138 TWE). Dialog ten może być prowadzony zarówno na poziomie ponadsektorowym jak i w poszczególnych branżach w ramach komitetów dialogu sektorowego, których zasady działania zostały określone w 1998 r.

Przepisy traktatowe regulujące europejski dialog społeczny nie uległy w zasadzie modyfikacji na przestrzeni lat. Tak, jak w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia tak i obecnie, europejski dialog społeczny może prowadzić, jeśli zyczą sobie tego uczestniczące w nim strony, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych (porozumień). W wyniku reformy wprowadzonej na mocy Traktatu z Lizbony, na podstawie art. 152 TFUE Unia Europejska i państwa członkowskie zostały w sposób wyraźny zobowiązane do poszanowania autonomii partnerów społecznych.

Dowartościowanie roli dialogu społecznego na różnych poziomach, w tym na poziomie UE, nastąpiło wskutek wprowadzenia do Karty praw podstawowych Unii Europejskiej między innymi prawa do prowadzenia rokowań zbiorowych na różnych poziomach (art. 28 Karty). Mimo, że wspomniane prawo wymaga skonkretyzowania „zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi”, to samo jego proklamowanie w Karcie podwyższa rangę negocjacji zbiorowych i zawierania porozumień na poziomie UE.

Kolejną kwestią była analiza przebiegu europejskiego dialogu społecznego, którego rezultatem może być zawarcie porozumienia oraz określenie jego stron, w tym roli Komisji Europejskiej. Europejski dialog społeczny prowadzony na podstawie art. 154 TFUE składa się z dwóch faz, czyli konsultacji oraz negocjacji. Konsultacje są prowadzone przez Komisję z europejskimi partnerami społecznymi. Stronami negocjacji są europejskie organizacje pracodawców i związków zawodowych. Negocjacje mają charakter dwustronny. W monografii ukazałam kryteria uznania danej organizacji za reprezentatywną dla celów udziału w konsultacjach, określone przez Komisję w komunikatach w odniesieniu do dialogu ponadsektorowego i w decyzji dla celów członkostwa danej organizacji w Komitecie dialogu sektorowego. Równocześnie wskazałam, że udział w negocjacjach opiera się w zasadzie na wzajemnym uznaniu przez strony. Niemniej jednak, uczestnikami negocjacji powinny być jedynie te podmioty, które wcześniej zostały uznane za reprezentatywne dla potrzeb konsultacji. Z orzecznictwa Sądu unijnego (wyrok w sprawie UEAPME, T-135/96) wynika również wymaganie, aby po każdej ze stron negocjacji występowały organizacje posiadające „wystarczającą łączną reprezentatywność”. Przedstawiłam również niedostatki obecnego modelu reprezentatywności, wskazując przede wszystkim na potrzebę uregulowania tej kwestii w jednym, wiążącym akcie prawnym Unii Europejskiej.

W opracowaniu omówiłam też rolę Komisji w europejskim dialogu społecznym. Po pierwsze, Komisja określa w swoich komunikatach zasady prowadzenia dialogu i w oparciu o przyjęte przez siebie kryteria reprezentatywności, po zasięgnięciu opinii ośrodka badawczego, wyłania europejskie organizacje związków zawodowych i pracodawców, które są uprawnione do udziału w konsultacjach. Po drugie, Komisja inicjuje ten dialog, podejmując konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie potrzeby uchwalenia aktu prawa Unii Europejskiej w ramach jednej z dziedzin polityki społecznej, o których mowa w art. 153 TFUE oraz treści tego aktu. Po trzecie, Komisja podejmuje decyzję o zawieszeniu prac legislacyjnych, jeżeli europejscy partnerzy społeczni rozpoczynają negocjacje w celu zawarcia porozumienia z zakresu danej dziedziny. Ponadto, Komisja uczestniczy w wykonaniu wynegocjowanego porozumienia, jeżeli jego strony zdecydują o wykonaniu porozumienia w drodze aktu prawnego Rady i nadaniu mu tym samym powszechnie obowiązującego charakteru na obszarze całej Unii Europejskiej. W tym zakresie, Komisja bada reprezentatywność stron porozumienia, ich mandat od organizacji krajowych oraz analizuje postanowienia porozumienia pod kątem ich zgodności z prawem Unii Europejskiej oraz proponuje Radzie, w drodze jakiego aktu prawnego (rozporządzenie, dyrektywa, decyzja) porozumienie ma być wykonane. Wreszcie, w sytuacji, gdy strony postanawiają o wykonaniu porozumienia w sposób autonomiczny, Komisja bada zakres tego wykonania w państwach członkowskich i w razie stwierdzenia, że porozumienie nie realizuje w sposób

właściwy celów Unii Europejskiej, może podjąć na nowo zawieszone prace legislacyjne w danej dziedzinie.

Porozumienia europejskich partnerów społecznych można podzielić na dwie kategorie ze względu na sposób ich wykonania, czyli porozumienia wykonane w drodze decyzji Rady oraz porozumienia wykonane w sposób autonomiczny, czyli zgodnie z praktyką państw członkowskich i partnerów społecznych. W zależności od tego, w jaki sposób zostają wykonane, porozumienia te wywierają różne skutki prawne w państwach członkowskich. Jeżeli porozumienie zostaje wykonane w drodze wiążącego aktu prawnego UE uchwalonego przez Radę, to staje się integralną częścią wspomnianego aktu i wywiera takie same skutki jak ten akt. Jak wynika z wniosków przedstawionych przeze mnie w monografii, art. 155 TFUE nie precyzuje, który z aktów prawnych UE powinien być stosowany do wykonania porozumienia. Jednakże Komisja dotychczas wybierała dyrektywę wskazując, że ten rodzaj aktu jest odpowiedni ze względu na treść porozumienia ustanawiającego minimalne wymagania, które miały być implementowane do krajowych porządków prawnych przez instytucje państwowe i/lub przez partnerów społecznych. W konsekwencji, porozumienie było załączane do dyrektywy i jego treść podlegała transpozycji do prawa krajowego na takich samych zasadach, na jakich następuje transpozycja dyrektywy.

Z kolei wówczas, gdy porozumienie zostaje wykonane w sposób autonomiczny, jest aktem pochodzącym od podmiotów prywatnych (jakimi są europejskie organizacje związkowe i pracodawców) i nie stanowi źródła prawa UE. Nie sposób zakwalifikować tego porozumienia jako układ zbiorowy pracy czy też porozumienie normatywne w rozumieniu przepisów krajowych, które odnoszą te pojęcia do aktów pochodzących od krajowych partnerów społecznych, spełniających wymagania określone w przepisach danego państwa.

Analiza charakteru prawnego porozumienia europejskich partnerów społecznych powinna następować przez pryzmat przepisów danego państwa członkowskiego. Nie można było dokonać tej analizy w świetle wszystkich ustawodawstw państw członkowskich Unii Europejskiej, choćby ze względu na oczywiste bariery językowe. W świetle literatury polskiej jak i zagranicznej dotyczącej niektórych ustawodawstw państw członkowskich UE wyciągnęłam jednak wniosek, że porozumienia europejskich partnerów społecznych stanowią porozumienia zbiorowe *sui generis*. Nie wywierają one skutku normatywnego, jeżeli nie zostają wykonane w drodze dyrektywy. Z drugiej strony, nie są to jedynie *gentlemen's agreements*. Porozumienia są wiążące dla stron, jak również dla organizacji członkowskich stron. Organizacje członkowskie są zobowiązane do prawidłowego i terminowego wykonania porozumień, a na zasadach określonych w statucie danej organizacji europejskiej ponoszą odpowiedzialność za ich niewykonanie.

W monografii podkreśliłam, że państwa członkowskie UE nie są zobowiązane do wykonania porozumienia, które podlega wykonaniu metodami autonomicznymi. Ten brak obowiązku został w sposób wyraźny określony w Deklaracji dotyczącej art. 4 ust. 2 Porozumienia w sprawie Polityki Społecznej, a następnie w Deklaracji nr 27 do Traktatu z Amsterdamu. Nie oznacza to jednak, że państwa członkowskie UE nie mają żadnych zadań związanych z realizacją europejskiego dialogu społecznego. Otóż, państwa członkowskie UE na mocy art. 4 konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy, art. 6 ust. 2 Europejskiej

Karty Społecznej Rady Europy oraz art. 151 ust. 1 TFUE są zobowiązane do wspierania dialogu społecznego, w tym dialogu europejskich partnerów społecznych. Wsparcie to powinno następować przez tworzenie odpowiednich struktur dla prowadzenia wspomnianego dialogu na poziomie krajowym czy też sektorowym. Pożądane jest również, aby w ślad za porozumieniami wynegocjowanymi przez europejskich partnerów społecznych, były uchwalane ustawy wdrażające ich treść. Taka praktyka z powodzeniem ukształtowała się we Francji, co może stanowić wzór tak zwanego „negocjowanego ustawodawstwa”.

W Polsce, po krótkotrwałym okresie zaangażowania władz państwowych we wdrażanie porozumień europejskich partnerów społecznych, co doprowadziło do powstania Okrągłego Stołu w sprawie dialogu społecznego i wynegocjowania przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym porozumienia w sprawie telepracy, którego treść stanowiła podstawę do wprowadzenia nowych przepisów do kodeksu pracy (rozdział IIb), nastąpił okres stagnacji w tym zakresie, trwający do chwili obecnej. W monografii wskazano, że niedawno powstała Rada Dialogu Społecznego może stanowić forum krajowego dialogu dotyczącego wykonania porozumień europejskich partnerów społecznych.

Uogólniając praktykę wykonania porozumień w państwach członkowskich UE, można stwierdzić, że wykonanie to prowadzi do bardzo zróżnicowanych rezultatów. W państwach o silnych strukturach dialogu społecznego i utrwalonej praktyce negocjowania ogólnokrajowych i branżowych układów zbiorowych pracy, porozumienia wykonane w drodze układów czy innych porozumień normatywnych odgrywają istotną rolę w stosunkach zatrudnienia. W państwach niespełniających tych warunków, porozumienia znajdują odzwierciedlenie co najwyżej w *soft law*, takim jak wspólne deklaracje czy kodeksy dobrych praktyk przedsiębiorstw. Ich rola jest wówczas marginalna. Z tego względu, zdecydowanie skuteczniejszą metodą jest wykonanie porozumienia w drodze aktu prawnego Rady. Należy jednak stwierdzić, że dyrektywa nie jest najdoskonalszą metodą, ze względu na występujący swoisty paradoks polegający na tym, że Komisja powierza partnerom społecznym uregulowanie danej kwestii zawieszając procedurę stanowienia aktu prawa UE, a następnie porozumienie to zostaje jednak załączone do aktu prawnego UE. Co prawda, procedura wykonania jest znacznie uproszczona w porównaniu ze zwykłą traktatową procedurą ustawodawczą, ale i tak występuje tu „błędne koło”. Wskazane byłoby zatem w przyszłości rozważenie, czy porozumienie mogłoby zostać wykonane w drodze nieustawodawczego aktu Rady. Obecnie, wydaje się, że nie ma na to zgody we władzach państw członkowskich. Kilka lat temu zarysował się wręcz sprzeciw niektórych rządów co do wykonania w drodze dyrektywy Rady porozumienia z dnia 26 kwietnia 2012 r. w sprawie ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa w sektorze fryzjerskim.

Jaka może być przyszłość europejskiego dialogu społecznego i zawieranych w jego ramach porozumień? W monografii ukazałam, że przyszłość ta jest ściśle powiązana ze strategią Komisji w zakresie dalszego rozwoju polityki społecznej. Z jednej strony, kryzys gospodarczy jak i tendencje odśrodkowe, czego przykładem jest Brexit, powodują, że Komisja podjęła działania deregulacyjne, zmniejszające obciążenia dla przedsiębiorców. Z drugiej strony, w ramach samych organizacji ztraca się solidarność, ze względu na bardzo różną sytuację gospodarczą w poszczególnych państwach. Negocjacje w sprawie zawarcia porozumienia dotyczącego czasu pracy uwiaryściły brak możliwości osiągnięcia

kompromisu pomiędzy krajowymi organizacjami związkowymi. Wydaje się, że przyszłości porozumień należy upatrywać w dialogu branżowym, w ramach którego łatwiej jest osiągnąć kompromis i którego pożądanym rezultatem powinny być porozumienia ustanawiające unijne standardy dotyczące zatrudnienia w danym sektorze.

W opublikowanej przez mnie monografii wyjaśniłam, w oparciu zarówno o literaturę polską jak i obcojęzyczną, orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE oraz o treść samych porozumień i aktów je implementujących, wiele kwestii związanych z zawieraniem i wykonaniem porozumień. Starłam się też ukazać, jakie korzyści wynikają z negocjowanego modelu tworzenia prawa. Korzyść, jaka płynie z regulacji uzgadnianych przez europejskich partnerów społecznych, może jednak w pełni być osiągnięta tylko wówczas, gdy będą one właściwie wykonane i przestrzegane na poziomie krajowym. Nie do przecenienia jest w tym zakresie wsparcie udzielone przez władze państwowe, które może wyrażać się poprzez tworzenie i aktywizację instytucjonalnych ram dialogu społecznego na poziomie krajowym i branżowym.

6. OMÓWIENIE POZOSTAŁYCH OSIĄGNIĘĆ NAUKOWO-BADAWCZYCH

6.1. Publikacje powiązane tematycznie dotyczące dialogu społecznego i uczestnictwa pracowników w zarządzaniu

W ramach prowadzonych badań nad dialogiem społecznym i uczestnictwem pracowników w zarządzaniu zajmowałam się zarówno uczestnictwem w zarządzaniu podmiotami ponadnarodowymi, takimi jak przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (EU/EOG) oraz spółka europejska jak i uczestnictwem w zarządzaniu i dialogiem społecznym na poziomie przedsiębiorstwa czy też zakładu pracy.

Tematyka uczestnictwa w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz grupą przedsiębiorstw o tzw. zasięgu wspólnotowym realizowana za pośrednictwem europejskich rad zakładowych została omówiona po raz pierwszy w rozdziale monografii *Europejskie rady zakładowe – nowa forma partycypacji pracowniczej w zarządzaniu na gruncie prawa polskiego* (red. M. Królikowska-Olczak, *Prawo europejskie w systemie polskiej gospodarki*, Difin, Warszawa 2005, s. 200-219). W tekście tym przedstawiłam główne założenia polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych, pozytywnie oceniając przepisy zapewniające reprezentatywnym organizacjom związkowym wpływ na powoływanie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, a także europejskiej rady zakładowej ustanowionej na podstawie polskiej ustawy.

Tematyka europejskich rad zakładowych była następnie przedmiotem monografii pod tym samym tytułem „*Europejskie rady zakładowe*” (TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2008, ss. 345.). Wspomniana monografia stanowi poszerzoną i poprawioną wersję mojej rozprawy doktorskiej. Publikacja przedstawia analizę genezy instytucji europejskiej rady zakładowej,

metody powoływania rady, kompetencje, relacje z przedstawicielstwami pracowniczymi działającymi na poziomie zakładu pracy czy przedsiębiorstwa stanowiącego część grupy o zasięgu wspólnotowym. Nowym rozdziałem zawartym w monografii w porównaniu z rozprawą doktorską jest rozdział zawierający omówienie ówczesnego projektu nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych, który został urzeczywistniony jako dyrektywa 38/2009/WE. Poszerzony został również rozdział dotyczący prawa polskiego oraz praktyki działania europejskich rad zakładowych.

Z kolei monografia nt. „*European Works Councils. Poland*” stanowi jedną z monografii w ramach *International Encyclopaedia of Laws (red. R. Blanpain)* w dziale *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations (red. R. Blanpain, F. Hendricx)* (zob. *European Works Councils, Poland, International Encyclopaedia of Laws, Suppl. 319, Kluwer Law International, Alphen an den Rijn, 2007, ss. 68* oraz wydanie II, poprawione: *European Works Councils. Poland, ELL Suppl. 369, Kluwer Law International, Alphen an den Rijn 2010, ss. 72*). We wspomnianej monografii instytucja europejskiej rady zakładowej została ukazana na szerszym tle modelu uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w Polsce. Następnie omówiono przepisy implementujące dyrektywę o europejskich radach zakładowych do prawa polskiego. W monografii zostały też uwzględnione wyniki przeprowadzonej przeze mnie ankiety wśród polskich przedstawicieli polskich pracowników, uczestniczących w pracach europejskich radach zakładowych, a dotyczącej ich doświadczeń w działalności europejskich rad zakładowych.

Kolejnym tekstem dotyczącym unijnego i polskiego prawa oraz praktyki w zakresie uczestnictwa przedstawicieli pracowników w zarządzaniu podmiotami ponadnarodowymi jest rozdział w monografii *The Statute for a European Company and the Polish Model of Employee Involvement* (w: R. Blanpain, W. Bromwich, O Rymkevich, I. Senatori (red.) *Rethinking Corporate Governance: From Shareholder Value To Stakeholder Value*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn 2011, s. 105-119). We wspomnianym tekście analizuję przyczyny wieloletniego impasu w pracach nad uregulowaniem prawnym dotyczącym udziału pracowników w zarządzaniu spółką europejską. Ukazałam, że brak kompromisu w kwestii uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, a w szczególności partycypacji przedstawicieli pracowników w organach spółki europejskiej był najistotniejszym powodem zablokowania prac nad regulacją unijną dotyczącą spółki europejskiej przez wiele lat. Przedstawiłam również ostatecznie przyjęty model wspomnianego uczestnictwa. Następnie rozważyłam przyczyny niewielkiego zainteresowania polskich przedsiębiorców zakładaniem spółki europejskiej wskazując między innymi na przeszkody wynikające z braku tradycji udziału przedstawicieli pracowników w organach spółki akcyjnej. W tekście zestawiono również regulacje dotyczące partycypacji pracowniczej w spółce europejskiej z przepisami dotyczącymi zasad partycypacji w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek kapitałowych wskazując, że niższe standardy partycypacji w tej ostatniej spółce mogą skłaniać przedsiębiorców do rezygnacji z tworzenia spółki europejskiej.

W kontekście uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem lub zakładem pracy pragnę zwrócić uwagę na rozdział *The influence of European Union Law on Employees' Involvement in Poland* (w: R. Blanpain, M. Tiraboschi (red.), *The Global Labour Market. From Globalization to Flexicurity*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn 2008, s.

345-359), w którym zaprezentowałam uprawnienia rad pracowników w Polsce i zwróciłam uwagę na możliwą kolizję uprawnień między radami pracowników a zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie informacji i konsultacji na temat zwolnień grupowych oraz przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

Rozdział *Board-level employee participation in Polish limited-liability companies* (w: G. Löschnigg (red.) *Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmensorganen im internationalen Vergleich*, ÖGB Verlag, Wiedeń 2011, s. 139-159) ukazuje polski model członkostwa przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej oraz zarządzie spółek kapitałowych powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych. W tekście przedstawiono przyczyny ustanowienia tego modelu oraz analizę zasad pełnienia przez przedstawicieli pracowników wspomnianych funkcji.

Zarówno zakładowego jak i ponadzakładowego poziomu uczestnictwa w zarządzaniu dotyczy publikacja: *Wpływ związków zawodowych na powołanie i działanie niezwiązkowych organów przedstawicielskich* (w: G. Uścińska (red.) *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego, Studia i Monografie IPiSS*, Warszawa 2013, s. 186-198). W tekście tym oceniłam krytycznie pozbawienie związków zawodowych wszelkiego wpływu na tworzenie i działalność rad pracowników. O ile w wyniku wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r. (K 23/07) słuszne było uchylene przepisów gwarantujących reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym „monopol” w zakresie mianowania i odwoływania członków rad, to obecne rozwiązanie całkowicie „odrywa” działalność rad od zakładowych organizacji związkowych. W tekście porównano polskie regulacje z przepisami francuskimi i niemieckimi wskazując, że we Francji i w Niemczech zapewnia się znacznie większy wpływ związków na działalność rad, wyrażający się między innymi w prawie do kontroli przez związki prawidłowości wyborów do rady, czy współdecydowania o regulaminie wyborów oraz możliwości odwołania członka rady. W publikacji tej zwróciłam również uwagę na zapewniony w przepisach unijnych wpływ związków zawodowych na tworzenie i funkcjonowanie europejskich rad zakładowych oraz kształtowanie i działalność przedstawicielstw pracowniczych w spółce europejskiej.

Pewnym podsumowaniem wcześniejszych publikacji w zakresie uczestnictwa w zarządzaniu jest tekst: *Przyszłość aktów prawnych Unii Europejskiej dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu* (w: *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2015, s. 235-251). Tekst ten przedstawia perspektywy rozwoju prawa UE dotyczącego uczestnictwa w zarządzaniu w kontekście planowanej przez Komisję reformy aktów prawa UE we wspomnianej dziedzinie i formułuje postulaty w tym zakresie.

Przechodząc na grunt dialogu społecznego należy zwrócić uwagę na rozdział w monografii: *Dialog społeczny w sferze budżetowej* (w: J. Stelina (red.), *Zakładowy dialog społeczny*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 335-356). Tekst ten przedstawia specyfikę dialogu społecznego w sektorze publicznym na poziomie zakładowym, akcentując ograniczenia, jakie występują w tym sektorze, zwłaszcza w zakresie rokowań zbiorowych w celu zawarcia układu zbiorowego pracy.

W rozdziale: *Legal framework for collective labour agreements and other collective agreements in Poland* (w: G. Ring (red.) *Überbetriebliche versus innerbetriebliche Kollektivvereinbarungen*, 5.Arbeitsrechtlicher Dialog, Nomos, Baden-Baden 2012, s. 69-81) przedstawiam system układów zbiorowych pracy w Polsce, koncentrując się na relacji pomiędzy ponadzakładowymi a zakładowymi układami zbiorowymi pracy. Rozważam również problematykę innych porozumień zbiorowych oraz wewnątrzzakładowych regulaminów, których uzgadnianie ze związkami zawodowymi zastępuje często negocjacje zbiorowe w celu zawarcia układu zbiorowego pracy.

Jestem też jednym z autorów pracy zbiorowej dotyczącej problemów polskiego prawa pracy w dobie kryzysu (*D. Skupień, M. Łaga, Ł. Pisarczyk, Polish labour law: the impact of economic crisis and demographic problems, Hungarian Labour Law E-Journal 2016/1. s. 1-21*). Opracowana przeze mnie część tej publikacji dotyczy problematyki prawa osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz kryzysu dialogu społecznego w Polsce i prób wyjścia z niego, a także roli paktów socjalnych w pokonaniu kryzysu gospodarczego.

6.2. Publikacje dotyczące unijnego i polskiego indywidualnego prawa pracy

Mój dorobek obejmuje również publikacje z dziedziny indywidualnego prawa pracy. Istotne miejsce zajmują w nim teksty dotyczące prawa Unii Europejskiej. Tematyki swobody przepływu pracowników ustanowionej w art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej dotyczy rozdział *Zakres podmiotowy swobody przepływu pracowników* (w: Z. Hajn (red.) *Swoboda przepływu pracowników wewnątrz Unii Europejskiej*, Instytut Wydawniczy Euro Prawo, Warszawa 2010, s. XV-23-XV-57). W rozdziale tym dokonano analizy pojęcia pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE (d. art. 39 TWE), jak również pojęcia „członka rodziny”, o którym mowa w art. 2 pkt 2 dyrektywy 38/2004/WE, na podstawie orzecznictwa TS UE i literatury polskiej i zagranicznej.

Problematyka swobody przepływu pracowników została również omówiona w rozdziale *Legal instruments for the development of the European Labour Market* (w: U. Becker, B. Baron von Maydell, H. Szurgacz (red.), *Die Realisierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Verhältnis zwischen Deutschland und Polen aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht*, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Nomos, Baden-Baden 2012, s. 75-94). Tekst ten omawia instrumenty prawne, jakimi posługuje się Unia Europejska, aby promować swobodę przemieszczania się pracowników oraz aby usunąć wszelkie nieuzasadnione przeszkody w realizacji tej swobody. Przedstawiłam w szczególności system EURES oraz sieć rozwiązywania sporów SOLVIT. W rozdziale tym omówiono bardzo ważne z punktu widzenia osób podejmujących pracę za granicą zasady dotyczące wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych w UE.

Z kolei polska regulacja dotycząca pracy na czas określony została omówiona w świetle dyrektywy unijnej nr 99/70/WE w rozdziale *Reform of the Fixed-Term Contracts' Regulations in Poland* (w: J. Moravek, J. Pichrt (red.) *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*,

red., Wolters Kluwer 2015, s. 85-96). Tekst ten przedstawia przyczyny, dla których polska implementacja wspomnianej dyrektywy była nieprawidłowa oraz dla których konieczne było wprowadzenie zmian do kodeksu pracy, aby ten stan rzeczy naprawić. Równocześnie zwróciłam uwagę na niedoskonałości nowych przepisów z punktu widzenia skuteczności ochrony przed nadużywaniem przez pracodawców tego rodzaju umów o pracę.

W ramach publikacji z zakresu polskiego indywidualnego prawa pracy należy też wskazać rozdział w monografii: *Skutki popełnienia plagiatu lub autoplagerii przez nauczyciela akademickiego w świetle prawa pracy* (w: *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 492-507). W tekście tym omówiłam wpływ plagiatu lub autoplagerii popełnionego przez nauczyciela akademickiego na jego dalsze zatrudnienie.

Publikacja pt. *"The minimum wage in Poland"* (w: *Staatliche Eingriffe in das System der Mindestentgelte im internationalen Vergleich*, red. G. Löschnigg, ÖGB Verlag, Wiedeń 2013, s. 256-265) przedstawia z kolei zasady kształtowania minimalnego wynagrodzenia w Polsce, również w świetle wytycznych Rady Europy dotyczących prawa do godziwego wynagrodzenia.

W tekście *Les règles de la responsabilité civile pour le dommage causé par le salarié à un tiers* (w: Z. Hajn, D. Skupień (red.) *La responsabilité civile en France et en Pologne*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2016, s. 169-181) omówiłam zasady odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika. Ukazałam nowe problemy w tej dziedzinie związane z rozwojem zatrudnienia na podstawie umów prawa cywilnego oraz za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Tekst ten został również opublikowany w języku polskim (Zob. *Zasady odpowiedzialności cywilnej za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika* w: Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*, Łódź 2016, s. 169-176).

W kilku publikacjach omawiałam orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz Trybunału Konstytucyjnego w sprawach z zakresu prawa pracy.

- A. *Supreme Court Judgment of 19 March 2008, I PK 219/07, International Labour Law Reports, vol. 28, 2010, s. 103-108.*
- B. *Supreme Court Judgment of 9 July 2009, II PK 311/08, International Labour Law Reports, vol. 29, 2011, s. 279-285.*
- C. *Judgment of the Constitutional Tribunal of 15 July 2010, K 63/07, ILLR, vol. 30, 2011, s. 59-64.*
- D. *Judgment of the Constitutional Court K 26/09, International Labour Law Reports, ILLR 31/2012, s. 303-314.*
- E. *Judgment of the Supreme Court of 2 October 2012, II PK 82/12 (w:) International Labour Law Reports 33, s. 31-48.*

6.3. Redakcja i współredakcja naukowa

W toku mojej pracy naukowej byłam redaktorem lub współredaktorem następujących opracowań:

- 1) redaktor naukowy zbioru tekstów nt „*Stosowanie Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej przez sądy w świetle doświadczeń polskich i francuskich*”, opublikowanych w Europejskim Przeglądzie Sądowym (8/2016). Do wspomnianego zbioru napisałam słowo wstępne (*Wprowadzenie, EPS 8/2016, s. 4*),
- 2) współredaktor naukowy monografii w języku francuskim nt. „*La responsabilité civile en France et en Pologne*” (red. Z. Hajn, D. Skupień), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2016, Łódź, ss. 225, recenzja wydawnicza prof. UŚ dr hab. Maciej Szpunar),
- 3) współredaktor naukowy monografii w języku polskim nt. „*Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*”, (red. Z. Hajn, D. Skupień), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016, ss. 222, recenzja wydawnicza: prof. dr hab. Bogusław Cudowski),
- 4) monografia nt. „*Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*” (red. Z. Hajn, D. Skupień), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, ss. 787, recenzja wydawnicza: prof. UG dr hab. Monika Tomaszewska, na którą składa się 50 rozdziałów opracowanych przez autorów z Polski i z innych państw w językach: polskim, angielskim i francuskim. Monografia ta zawiera teksty dotyczące prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, ukazujące szerokie spektrum zagadnień w świetle regulacji UE, regulacji polskich i innych ustawodawstw krajowych.

7. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Istotną część mojej działalności naukowej i organizacyjnej stanowi współpraca międzynarodowa. Aktywnie działam w stowarzyszeniach naukowych wykorzystując biegłą (język angielski i język francuski) czy też dobrą (język włoski i język niemiecki) znajomość języków obcych, uczestniczę w międzynarodowych konferencjach i projektach badawczych.

7.1. Działalność w międzynarodowych stowarzyszeniach naukowych

Od 2009 r. jestem członkiem zarządu sekcji polskiej międzynarodowego stowarzyszenia naukowego Association Henri Capitant des amis de la culture juridique française (informacje o Stowarzyszeniu: <http://www.henricapitant.org/>) W latach 2009-2012 pełniłam funkcję

sekretarza generalnego, a od 2012 r. jestem przewodniczącą sekcji polskiej Stowarzyszenia. W ramach mojej działalności byłam przewodniczącą komitetu organizacyjnego następujących konferencji:

- 1) międzynarodowa konferencja naukowa (polsko-francuska) w języku francuskim nt. *La responsabilité civile en France et en Pologne (Odpowiedzialność cywilna we Francji i w Polsce)* zorganizowana przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy WPiA UŁ oraz sekcję polską Stowarzyszenia Henri Capitant, 6 maja 2014 r., Łódź,
- 2) międzynarodowa (polsko-francuska) konferencja naukowa nt. *Stosowanie Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przez sądy*, zorganizowana przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy WPiA UŁ, Szkołę Prawa Francuskiego WPiA UŁ oraz sekcję polską Stowarzyszenia Henri Capitant, 15 maja 2015 r., Łódź.

W latach 2009-2012 współpracowałam (z przewodniczącym, prof. dr hab. Tomaszem Pajorem) przy koordynacji polskiego udziału w międzynarodowych kongresach (Journées Internationales) Stowarzyszenia Henri Capitant w: Rumunii nt. *Les successions* (2010), Kambodży-Wietnamie nt. *Les professions juridiques* (2011), w Chile nt. *Le pouvoir dans les sociétés* (2012).

W latach 2013-2016 koordynowałam (przy wsparciu prof. nadzw. dr hab. Marioli Lemonnier, sekretarza generalnego Stowarzyszenia) w ramach zarządu sekcji polskiej opracowanie polskich raportów krajowych na międzynarodowe kongresy (Journées Internationales): w Holandii-Belgii nt. *La preuve* (2013), w Hiszpanii nt. *L'immatériel* (2014), w Panamie nt. *Les tiers* (2015) oraz Niemczech nt. *La mondialisation* (2016).

Jestem autorką (współautorką) dwóch raportów na międzynarodowe kongresy Stowarzyszenia Henri Capitant:

1. *La responsabilité disciplinaire des professionnels du droit* w: *Tom LXI Travaux Henri Capitant, Journées Cambodge-Vietnam de Phnom Pehn et Ho Chi Minh : Les professions juridiques, LB2V et Bruylant, Paris 2012, s. 859-866*. W ramach raportu przedstawiłam zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej osób wykonujących zawody prawnicze,
2. *Mondialisation et circulation des personnes* (wspólnie z dr D. Makowskim), raport krajowy na Journées internationales Münster-Berlin, 23-27 maja 2015 r., (dostępny na stronie internetowej Stowarzyszenia Henri Capitant http://www.henricapitant.org/sites/default/files/Pologne_3.pdf, dostęp z dnia 4 października 2016 r.). W ramach raportu omówiłam w szczególności problematykę praw pobytowych obywateli Unii Europejskiej i członków ich rodziny na terytorium Polski.

Od 2009 r. jestem członkiem sekcji polskiej Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (International Society for Labour and Social Security Law - ISLSSL, informacje na temat Stowarzyszenia dostępne na stronie <http://islssl.org/>). Od 2014 r. byłam zaangażowana w działalność Young Scholars' Section przy ISLSSL. W związku z tą działalnością przedstawiłam referaty na następujących międzynarodowych konferencjach w ramach Young Scholars' Section:

1. *XI Europejski Kongres Prawa Pracy*, zorganizowany przez ISLSSL, University College Dublin, 17-19 września 2014 r., (*referat w ramach Young Scholars' Session: Polish Labour Law in times of crisis*),
2. Konferencja międzynarodowa nt. *Labour Law and Social Rights in Europe: The Jurisprudence of the International Courts*, zorganizowana przez Wydział Prawa Uniwersytetu w Santiago de Compostela oraz European Young Scholars' Embryo, Santiago de Compostela, 4-5 czerwca 2015 r., (*referat: Analysis of the judgment of EU Court of Justice in Elektrobudowa Case - wspólnie z dr Tatianą Sachs*).

Ponadto, wspólnie z prof. UW dr hab. Ł. Pisarczykiem oraz dr M. Łagą opracowałam raport krajowy na Young Scholar's Session w 2014 r. w ramach XI Europejskiego Kongresu Prawa Pracy w Dublinie nt. *Polish Labour and Social Security Law: The Impact of the Economic Crisis and Demographic Problems*, (<http://islssl.org/wp-content/uploads/2014/08/Polish-National-Report.pdf>, dostęp z dnia 4 października 2016 r.).

Opracowałam też dwa raporty krajowe dla Międzynarodowej Akademii Prawa Porównawczego - International Academy of Comparative Law) (<http://iuscomparatum.info/>, dostęp z dnia 4 października 2015 r.), dotyczące odpowiednio: zasady niedyskryminacji ze względu na wiek oraz sytuacji prawnej sygnalistów (whistleblowing).

Wspomniane raporty dotyczące zasady niedyskryminacji ze względu na wiek stały się podstawą dla następujących publikacji:

- 1) The prohibition of age discrimination in labour relations w: B. Lewaszkiewicz-Petrykowska (red.) *Rapports polonais. XVIIIth International Congress of Comparative Law, Washington 25.VII-1. VIII. 2010*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010, s. 167-181, oraz
- 2) Report on Poland w: M. Schlachter (red.), *The prohibition of Age Discrimination in Labour Relations, Reports to the XVIIIth International Congress of Comparative Law, Washington D.C. July 25-August 1, 2010*, Nomos, Baden-Baden 2010, s. 463-479.

Teksty te wydane równolegle w polskim i międzynarodowym zbiorze raportów krajowych omawiają regulacje polskie dotyczące zasady niedyskryminacji ze względu na wiek.

Raport dotyczący sytuacji prawnej sygnalistów (whistleblowing) stał się podstawą dla następujących publikacji:

- 1) The legal protection of whistleblowers in Poland w: B. Lewaszkiewicz-Petrykowska (red.), *Rapports Polonais. XIX Congrès international de droit comparé, Vienne 20-26 VII 2014*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 257-267, oraz
- 2) Whistleblowing in Poland According to Legislation and Case Law (w:) G. Thüsing, G. Forst (red.) *Whistleblowing – A Comparative Study*, Springer, Cham Heidelberg New York Dordrecht London 2016, s. 221-234.

Publikacje te dotyczą zakresu ochrony pracowników sygnalizujących nieprawidłowości w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa w świetle prawa polskiego, a więc tematu nadal w

niewielkim stopniu omówionego w piśmiennictwie polskim, choć mającego bardzo istotne znaczenie w praktyce.

7.2. Referaty i organizacja międzynarodowych konferencji

Uczestniczyłam także w następujących międzynarodowych konferencjach naukowych przedstawiając referat:

1. Konferencja międzynarodowa w ramach cyklu Internationaler Arbeitsrechtlicher Dialog nt. *International Labour Law Dialogue, Flexible and Secure Employment* zorganizowana przez Wydział Prawa, Uniwersytet w Mariborze, Słowenia, 13-14 listopada 2008 r., (referat: Flexicurity in Poland),
2. Konferencja międzynarodowa VIII Convegno Marco Biagi, nt. *Rethinking Corporate Governance: From Shareholder Value to Stakeholder Value* zorganizowana przez Fondazione Marco Biagi, Uniwersytet w Modenie, 18-20 marca 2010 r. (referat: A Statute for a European Company and the Employee Involvement in Poland),
3. Konferencja międzynarodowa w ramach cyklu Internationaler Arbeitsrechtlicher Dialog, nt. *Überbetriebliche versus innerbetriebliche Kollektivvereinbarungen*, zorganizowana przez Bergakademie Technische Universität, Freiberg, Niemcy, 26-27 maja 2011 r., (referat: Legal framework for collective labour agreements and other collective agreements in Poland),
4. Konferencja polsko-niemiecka nt. *Die Realisierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Verhältnis zwischen Deutschland und Polen aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht*, zorganizowana przez Max Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Monachium, 24-25 listopada 2011 r., (referat: Legal instruments for the development of the European Labour Market),
5. Konferencja międzynarodowa nt. *Atypical Employment Relationships - A Way to Higher Employment* zorganizowana przez Wydział Prawa Uniwersytetu Karola w Pradze, Praga, 11 czerwca 2015 r. (referat: Reform of the rules on fixed-term contracts in Poland),

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, Katedrę Prawa Pracy i Katedrę Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej WPIA UŁ oraz Instytut Francuski w dniu 16 października 2015 r. w Łodzi.

7.3. Udział w międzynarodowych projektach badawczych

Spośród projektów, w jakich brałam udział (wymienione w załączniku nr 6), zwracam uwagę na następujące:

Od 2016-do 2018, międzynarodowy projekt badawczy „Dimaso-Lab Directive 2014/95/EU – Impact Assessment on Labour Relations in large companies“, realizowany w ramach grantu Komisji Europejskiej (DG Employment, Social Affairs and Inclusion; Employment and Social Governance, Social Dialogue; Nr Grantu VS/2016/0095) przez Arbeit und Leben NRW oraz Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) i organizacje związkowe: DGB NRW i RUB (Niemcy), IAL Toscana (Włochy) ISTAS (Hiszpania), CGIL, CISL (Włochy), ACV-CSC (Belgia) CFD (Francja), LPSK (Litwa).

Od 2006-2017, udział w międzynarodowym projekcie badawczym SEEurope (Workers' participation at board level in the European Company (SE)) prowadzonym przez European Trade Union Institute, realizowanym w oparciu o granty operacyjne Komisji Europejskiej, aktualnie: European Commission Operating Grant #VS/2016/0143).

8. UDZIAŁ (Z REFERATEM) I ORGANIZACJA KONFERENCJI KRAJOWYCH

W ramach działalności krajowej uczestniczyłam z referatem w następujących konferencjach:

1. konferencja naukowa *Sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy* zorganizowana przez Koło Naukowe Prawa Pracy, WPiA Uniwersytetu Łódzkiego, 11 maja 2005 r. (referat: Wzajemne uznawanie kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej).
2. konferencja naukowa *Dekrety o stanie wojennym w systemie prawa PRL* zorganizowana przez Centrum Myśli Polityczno-Prawnej im. A. de Tocqueville'a, WPiA UŁ, 13 grudnia 2012 r. (referat: Prawo pracy stanu wojennego),
3. konferencja naukowa *Zakładowy dialog społeczny* zorganizowana przez Katedrę Prawa Pracy, WPiA Uniwersytetu Gdańskiego, 8-11 czerwca 2013 r., Gdańsk-Sztokholm (referat: Dialog społeczny w sferze budżetowej),
4. konferencja naukowa *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, zorganizowana przez Katedrę Prawa Pracy, WPiA Uniwersytetu w Białymstoku, 11-13 maja 2014 r., Supraśl, (referat: Konsekwencje popełnienia plagiatu przez pracownika naukowego w świetle prawa pracy).

Byłam sekretarzem naukowym XI Regionalnej Konferencji Prawa Pracy nt. *Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy*, zorganizowanej przez Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy WPiA UŁ, w dniu 5-7 września 2011 r. we Włodzimierzowie.

Wiedzę na temat prawa pracy i prawa Unii Europejskiej pogłębiałam również poprzez uczestnictwo w licznych konferencjach organizowanych w Polsce, w tym w regularnie organizowanych Zjazdach Katedr Prawa Pracy, Seminariach Szubertowskich oraz regionalnych konferencjach prawa pracy.

Szczegółowy wykaz działalności naukowo-badawczej, organizacyjnej, dydaktycznej i popularyzatorskiej zawierają załączniki: nr 4, 5 i 6.


Dagmara Skupień

Łódź, dnia 14 października 2016 r.