

Dr hab. Anna Musiała
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet im. A. Mickiewicza
w Poznaniu

Poznań, dnia 30 sierpnia 2017 r.

**Ocena rozprawy habilitacyjnej oraz dorobku naukowego
(po uzyskaniu stopnia naukowego doktora nauk prawnych)**

Pana dr Pawła Nowika

Zagadnienia wstępne:

Zgodnie z przepisami art. 16 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (j.t., Dz. U. z 2016 r., poz. 882 ze zm.), do postępowania habilitacyjnego może zostać dopuszczona osoba, która posiada stopień doktora oraz osiągnięcia naukowe lub artystyczne, uzyskane po otrzymaniu stopnia doktora, stanowiące znaczny wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej lub artystycznej oraz wykazuje się istotną aktywnością naukową lub artystyczną (ust.1). Z kolei osiągnięcie, o którym mowa w ust. 1, może stanowić:

- 1) dzieło opublikowane w całości lub w zasadniczej części, albo cykl publikacji powiązanych tematycznie;
- 2) zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;
- 3) część pracy zbiorowej, jeżeli opracowanie wydzielonego zagadnienia jest indywidualnym wkładem osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

W związku z powyższym w pierwszej kolejności należy poddać ocenie owo „osiągnięcie”, o którym mowa w ust. 1, a następnie ocenić kwestię „istotnej aktywności naukowej” Habilitanta. Jako „osiągnięcie” z ust. 1 Pan dr Paweł Nowik podaje monografię „*Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy*”.

I. Ocena rozprawy habilitacyjnej

Centralną pozycję w dorobku naukowym Habilitanta zajmuje monografia *„Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy”*, wydana nakładem Wydawnictwa KUL 2016 r. Jak pisze sam Habilitant: *„Celem pracy jest (...) weryfikacja hipotezy badawczej, zgodnie z którą pojęcie „równowagi prawnej” stanowi odpowiedni instrument ułatwiający dokonanie próby teoretycznoprawnej analizy instytucji zbiorowego prawa pracy”* (s. 16). Pozwolę sobie uściślić, że zdaje się, iż chodziło Habilitantowi o wskazanie na analizę poszczególnych instytucji prawnych zbiorowego prawa pracy w sensie gałęzi prawa, a nie instytucji zbiorowego prawa pracy *per se*. Tak bowiem wnoszę z całości opracowania. Pomijając samą moją wątpliwość co do sformułowania tematu i wskazywania w ogóle na potencjalne istnienie równowagi prawnej nie tylko w zbiorowym prawie pracy, ale i, a w zasadzie w szczególności, w indywidualnym, założyłam, że Habilitant ów temat istotnie przemyślał i zapewne nieraz uczynił go przedmiotem szerszej debaty w gronie naukowym.

Bardzo słusznie, że swój wywód zaczyna od poruszenia kwestii definicyjnych. Zważyć bowiem trzeba, iż w teorii prawa nie wskazuje się na pojęcie równowagi prawnej, co najwyżej mówi się o „równości wobec prawa” czy „równorzędności stron”. Zatem trafnie Habilitant poświęca temu zagadnieniu istotną część Swojej uwagi. W konsekwencji wyprowadza definicję tejże „równowagi prawnej” i wskazuje, że: *„Równowaga prawna jako pojęcie języka prawniczego zawiera w sobie postulat skierowany nie tylko do organów władzy publicznej, ale do wszystkich stron (uczestników) w procesie kształtowania prawa. Postulat ten zawiera wskazanie, by prawa i obowiązki adresatów norm prawnych były zrównoważone, czyli by jedne równoważyły drugie, zapewniały równowagę, osiągnęły stan równowagi, a więc w konsekwencji postulowany stabilny układ przeciwstawnych, różnych wartości (sił). W powyższym przypadku chodzi o takie kształtowanie praw i obowiązków adresatów norm prawnych, by tworzyły one strukturalną zintegrowaną (zrównoważoną) całość rozwiązań normatywnych, które – według tych stron – prowadzą do osiągnięcia stanu równowagi faktycznej”* (s. 34). I dalej Habilitant pisze: *„Jednakże głębsze odczytanie tego, co stanowi istotę równowagi prawnej wymaga spojrzenia na to, co jej zachowanie lub zachwianie bezpośrednio lub pośrednio determinuje”* (s. 35). Ale pisze także, iż: *„(...) w ujęciu normatywnym równowaga prawna to wspomniana*

optymalizacja [podkr. moje – A.M.] poszczególnych rozwiązań prawnych, której celem jest nie tylko próba zażegnania konfliktów interesów, lecz również istotne dążenie do tego, co można określić jako upodmiotowienie pracy (s. 40). I następnie wskazuje, że: „(...) mówiąc o równowadze prawnej w prawie pracy i dokonując próby opisu tego problemu, można opierać się na dwóch opcjonalnych płaszczyznach – deskryptywnej i analitycznej. W przypadku płaszczyzny deskryptywnej może to być próba wyodrębnienia określonego rodzaju funkcji prawa, która w dość autorytatywny sposób objaśniałaby omawianą „dążność do równowagi” w prawie pracy. Wymagałoby to zdefiniowania nowego pojęcia, wskazania jego zakresu podmiotowego i przedmiotowego, instrumentarium prawnego tej funkcji, określenia relacji do innych wyodrębnionych i akceptowanych funkcji, wskazania przyczyn (przesłanek) wyodrębnienia, oceny prawidłowości (poprawności metodologicznej) i celowości wyodrębnienia. W przypadku płaszczyzny analitycznej uwaga skoncentrowana jest na uwydatnieniu problemu równowagi prawnej jako szczególnej cechy czy właściwości prawa pracy. Nie predestynuje ona do wskazywania generalnej zależności funkcjonalnej polegającej na przyjęciu jednej z koncepcji funkcji prawa. Umożliwia jednak dogłębne spojrzenie na wszelkie zależności, ewentualnie odstępstwa od reguł, uzależniając wnioski od poczynionych obserwacji (s. 58).”

Celowo zdecydowałam się przytoczyć owe definicje pojęcia równowagi prawnej sformułowane przez Habilitanta, ponieważ, w moim przekonaniu, nie stanowią one próby precyzyjnego definiowania tego pojęcia. Po wnikliwej lekturze pierwszego rozdziału poświęconego kwestiom definicyjnym nie bardzo byłam w stanie wskazać czym w rzeczywistości ta tytułowa „równowaga prawna” jest. Tymczasem uważam, że budując swój warsztat dla prowadzenia analitycznej pracy prawnika-teoretyka, nie sposób nie posiadać niejako sprawnych narzędzi dla efektywnego na tym polu działania. Przytoczona przez Habilitanta definicja „równowagi prawnej” nie mogła więc dla mnie być operatywna, a to dlatego, że nie potrafiłam wypełnić ją treścią. Zaś z układu pracy wnoszę, że po lekturze pierwszego rozdziału Czytelnik powinien mieć już wiedzę w zakresie definiowania tytułowego pojęcia. Na pytanie jak rozumieć „równowagę prawną” i jaką treścią owo pojęcie wypełnić, odpowiedziałam sobie niejako już samodzielnie, wnikliwie czytając rozdział II opracowania Habilitanta. Wnioskuje, że owa równowaga prawna jest pewną meta-zasadą, a więc pewną nadrzędną zasadą sprowadzającą się do tego, że strony stosunku pracy i strony zbiorowych stosunków pracy powinny dążyć w swojej

działalności do osiągnięcia jedynie takich celów, które miałyby na uwadze całościowo realizację następujących zasad jak: zasada dobra wspólnego, zasada pomocniczości, zasada solidaryzmu społecznego, zasada sprawiedliwości społecznej (choć na co zwracam uwagę, Habilitant pisze o zasadzie sprawiedliwości, co przecież nie jest tożsame z zasadą sprawiedliwości społecznej). Uważam, że jako Czytelnik, nie powinnam mieć, po przeczytaniu stosownego rozdziału temu poświęconego, dylematów związanych z rozumieniem tytułowego pojęcia, zwłaszcza w sytuacji, kiedy jest ono pojęciem autorskim Habilitanta. Wydaje mi się, że zabrakło bardzo jasnego wskazania czym owa równowaga prawna jest. W moim przekonaniu definicja powinna być szczególnie czytelna i łatwo uchwytna. Bo przecież ma stanowić narzędzie, dla wykazywania czy dana instytucja zbiorowego pracy *de lege lata* przechodzi niejako „test równowagi prawnej” czy też tego testu nie zdaje.

W dalszej części pracy, Autor bardzo słusznie, poddaje owemu – wyżej wskazanemu testowi równowagi prawnej, poszczególne instytucje zbiorowego prawa pracy. Habilitant pogrupował je dla potrzeb Swojego opracowania w tradycyjnie przyjęty w doktrynie sposób, a więc wskazał wpierw na płaszczyznę współtworzenia prawa pracy i udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, a następnie przeszedł do problematyki sporów zbiorowych. Zatem, co chcę podkreślić, postawił przed Sobą poważne zadanie, czego należy mu pogratulować. Niejako „przetestowanie” poszczególnych (wielu przecież) instytucji prawnych występujących na owych płaszczyznach jest bowiem niezmiernie trudne do wykonania w monografii liczącej 230 stron.

Powyższe niewątpliwie wymagało od Habilitanta całościowego przygotowania w zakresie zbiorowych stosunków pracy, co już samo w sobie jest niemałym osiągnięciem. Jednakże uważam, że dokonał On tego w sposób połowiczny. Oczekiwałam bowiem po analizie każdej kolejnej instytucji zbiorowego prawa pracy klarownej odpowiedzi na pytanie czy ta instytucja „ów test równowagi prawnej” przeszła czy nie. Nie zawsze tę odpowiedź uzyskiwałam; otrzymałam ją m.in. przy ocenie instytucji negocjacji zbiorowych (s. 142-143) czy instytucji porozumień kryzysowych (s. 159-160). Ale nie wiem już jak należy w kontekście równowagi prawnej podejść do zagadnienia konsultacyjnych uprawnień strony reprezentującej interesy pracownicze (s. 167). Niemniej, co chcę mocno podkreślić, w przeważającej większości przypadków prowadzonej analizy, Autor opracowania udziela mniej bądź bardziej satysfakcjonującej odpowiedzi w zakresie wyniku

„przetestowania” pod kątem równowagi prawnej, danej instytucji. Trudno po kolei odnosić się do owych wyników, zresztą nie chciałabym z nimi polemizować, ale czasami miałam wątpliwości co do samego procesu dochodzenia do tychże wyników.

A mianowicie np. przy wskazywaniu na instytucję porozumień zbiorowych nienazwanych, czyli tzw. pakietów socjalnych, Habilitant podkreśla wartość jaką jest możliwość ich zawierania przez podmioty niebędące związkami zawodowymi, co oczywiście jest polemiczne, ale nie pisze nic o granicach treściowych tego typu porozumień (s. 148). A przecież ów test równowagi prawnej tego by wymagał. Mam tu na myśli konieczność przeprowadzenia w kontekście owej równowagi w stosunkach zbiorowych, nieco szerszej analizy wychodzącej poza same strony zawierające ów pakiet. Przecież skutki zawarcia takiego pakietu niejednokrotnie odczuwają także podmioty nie będące stronami zbiorowych stosunków pracy. Zaś te podmioty, czy precyzyjniej – sytuację tych podmiotów nie sposób nie uwzględnić w kontekście „owego testowania”, jeśli zakłada się, że samo pojęcie równowagi prawnej wypełnione jest także treściami wynikającymi z zasady solidaryzmu, sprawiedliwości społecznej czy pomocniczości. Zatem patrząc wąsko przez pryzmat równowagi prawnej, można powiedzieć, że ów test wypada pozytywnie, ale przy założeniu, że pojęcie owej równowagi zawiera w sobie wartości płynące z wyżej wskazanych zasad, a więc jest zdefiniowane tak jak wskazałam, próbując uwzględnić intencje Habilitanta – wynik testu przy instytucji nienazwanych porozumień zbiorowych jakimi są pakiety socjalne – może być jak najbardziej negatywny.

Sumując ten fragment recenzji, chciałabym powiedzieć, że wielka szkoda, iż Habilitant nie przedstawił jasno i klarownie, w sposób operatywny – definicji pojęcia równowagi prawnej. Zwłaszcza w kontekście braku takiego pojęcia w teorii prawa, powinien to uczynić ze szczególną pieczołowitością. W konsekwencji spróbowałam tę definicję zbudować samodzielnie, usilnie starając się podczas całej lektury niniejszego opracowania odczytywać jakie były intencje Autora i weryfikować wynik własnej próby definicji. Uważam też, że można było w sposób bardziej czytelny przeprowadzać analizę poszczególnych instytucji zbiorowego pracy, uwzględniając kryterium równowagi prawnej.

Chcę także podkreślić, że w wielu miejscach wywód się „rwie”. Najczęściej powodem tego są długie (stronnicowe a nawet więcej) opisy zagadnień luźno z tematem związanych, w moim przekonaniu zupełnie zbyteczne, dla prowadzonych rozważań. I tak jest np. kiedy Autor przytacza przy okazji rozdziałów poświęconych

zasadzie solidaryzmu, pomocniczości czy dobra wspólnego, wiele wypowiedzi doktrynalnych w tej mierze. Mam świadomość, jako czytelniczka i prawniczka, skomplikowania tych zagadnień, ale wyobrażam sobie przy tego typu częściach opracowania, które mają przecież charakter służebny dla całości wyводу – że Autor przyjmie pewną definicję każdej poszczególnej z tych zasad, uzasadni ów wybór i w tej mierze rozważania zakończy. Nie widzę sensu angażowania Czytelnika w całe długie rozważania w powyższym zakresie; w moim przypadku skutkowało to oderwaniem uwagi od meritum. To samo odnosi się do np. do długiego opisu problemu typologii wartości ujmowanej w teorii w różnorodny sposób (s. 94-97).

Pewne nieco krytyczne uwagi formułuję na tle zawartego w monografii *Podsumowania*. Wydaje się być to zawsze ostatnia szansa dla każdego autora na swoiste zaprezentowanie swoich dokonań – w pracy prawniczej idzie o przedstawienie czołowych tez. Tego niestety w opracowaniu Habilitanta nie znajduję. Nie wiadomo dlaczego w tym miejscu Autor powraca do szczegółowych rozważań na temat rozumienia funkcji prawa, poświęcając temu cały obszerny akapit w sytuacji gdy te dywagacje prowadził w rozdziale pierwszym.

Pozostałe uwagi są uwagami niejako drobniejszymi, które nasunęły mi się podczas lektury monografii Habilitanta. Mam wątpliwość bowiem, czy można pisać – tak jak to czyni Habilitant o „upodmiotowieniu pracy” (s. 40, s. 69, s. 171). Wydaje mi się bowiem, że należy wskazywać na upodmiotowienie człowieka pracy, jako że w procesie humanizacji idzie o wyeksponowanie człowieka – istoty ludzkiej, a nie sam proces pracy. Taką samą uwagę sformułowałabym w zakresie używanego przez Habilitanta określenia: „ochrona godnej pracy” (s. 43). Uważam, że należy wskazywać na ochronę godności człowieka; człowieka pracy, co by tylko wzmacniało akceptowaną przez Habilitanta personalistyczną koncepcję ludzkiej pracy.

Nie bardzo potrafię też odnaleźć logikę w wywodzie Autora kiedy aprobusz powołuje się na społeczną naukę Kościoła Katolickiego i pisze, bardzo słusznie zresztą, że: „Błędem jest (...) – uważał św. Jan Paweł II – antagonizowanie pracy i kapitału”, zaś przez całą pracę przewija się taki Jego tok myślenia, który zasadza się na „walce” pracy oraz kapitału i w konsekwencji potrzebie jego równoważenia (s. 92 i 237).

Wyrażam także poważne wątpliwości w zakresie formułowania przez Habilitanta tezy na temat istnienia „równowagi prawnej” w indywidualnym stosunku pracy, zwłaszcza w powołaniu się na autonomię woli stron, która jak pisze Autor,

oznacza swobodę podmiotów prawa w zamiarze kształtowania ich sytuacji prawnej w drodze indywidualnych decyzji i jak dodaje: „*pracodawca i pracownik poprzez podejmowane czynności prawne uzyskują autonomię woli, która stanowi nie tylko przeciwwagę dla działań reglamentacyjnych państwa, ale przede wszystkim stwarza szansę na zrównoważone stanowienie o treści stosunku pracy*” (s. 50 i 51). Wskazałabym tu jedynie Habilitantowi, że teoria autonomii woli została z początkiem XX w. poddana wszechstronnej krytyce zarówno jeśli chodzi o jej filozoficzne i normatywne podstawy, jak i społeczny oraz moralny aspekt. Założenia bowiem tej teorii o równości ludzi, a w konsekwencji, i o pozytywnej ocenie moralnej każdej umowy dobrowolnie zawartej, nie sprawdziły się; wraz z rozwojem gospodarki kapitalistycznej pokazały się różnice, występujące w faktycznym położeniu stron umów i wynikające stąd niesprawiedliwości społeczne, których nie sposób było wytłumaczyć prostym powołaniem się tylko na formalnie wyrażoną zgodną wolę stron. Innymi słowy, szkoda, że Habilitant nie odwołał się do, niebędących już pojedynczymi w literaturze przedmiotu, głosów, wskazujących na brak elementu równowagi stron w indywidualnym stosunku pracy i jednocześnie twierdzącymi o elemencie władztwa istniejącego w tym stosunku. Dobrze byłoby, gdyby Autor opracowania zajął w tej mierze swoje stanowisko.

W zakresie monografii, należy niemniej wskazać, że Autor podjął się opracowania ambitnego tematu jakim jest pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy. Mimo pewnych mankamentów i moich wątpliwości co do trafności tematu, należy uznać, że zadaniu sprostał.

II. Ocena dorobku naukowego (poza dysertacją habilitacyjną)

Przedmiotem dalszej oceny są osiągnięcia naukowe – poza dysertacją habilitacyjną – Pana dr Pawła Nowika uzyskane po otrzymaniu w roku 2007 stopnia naukowego doktora nauk prawnych, na podstawie obronionej rozprawy doktorskiej pt.: „Negocjacyjny system kształtowania wynagrodzenia za pracę w Polsce”. A zatem upłynęło od tego momentu 10 lat. W tym czasie dorobek naukowy Habilitanta to 2 monografie (doktorska i habilitacyjna), 11 opracowań zamieszczonych w monografiach zbiorowych, współautorstwo w podręczniku „Zbiorowe prawo pracy” (wraz z E. Wronikowską), komentarz do wybranych przepisów Ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, 3 artykuły w naukowych czasopismach i zaledwie jedna glosa.

Po zapoznaniu się ze wspomnianym autoreferatem oraz dołączonymi tekstami opracowań, chcę podkreślić, że Habilitant naukowo zajmuje się w zasadzie całą problematyką prawa pracy, zarówno indywidualnego jak i zbiorowego, i to jeszcze wkraczając w kwestie służbowych stosunków pracy – dodatkowo poszerzając przedmiot naukowych dociekań.

W zakresie indywidualnego prawa pracy (a w zasadzie na styku ze zbiorowym prawem pracy) zajmował się „potężną” problematyką kształtowania wynagrodzeń za pracę z pomocą negocjacji zbiorowych partnerów społecznych, a wyniki swoich analiz zawarł w monografii, co niewątpliwie należy niejako zaliczyć Habilitantowi „na plus”. Ale równocześnie rozważał zagadnienie czasu pracy w kontekście jego kształtowania metodą negocjacji zbiorowych. Habilitant zajmował się także kwestiami szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy rodziców w związku z macierzyństwem i wychowaniem, i wkraczał w tę obszerną problematykę prawa pracy, gdzie następuje styk sfery zawodowej zatrudnionego z jego sferą prywatną (rodzinną), co stanowi ogrom problemów, które badacz wpierw musi przeanalizować, aby móc wysnuwać konstruktywne wnioski. Pan dr Paweł Nowik pisał również z zakresu prawa urzędniczego, tematyki, która w zasadzie wystarcza na „zagospodarowanie” całej kariery niejednego naukowca zajmującego się szeroko pojętym prawem pracy – prawem zatrudnienia.

Szkoda jedynie, że przy takim niejako „rozmachu” tematycznym, Habilitant nie podzielił się wynikami swoich analiz w periodykach z zakresu prawa pracy. Miejscem bowiem publikacji jego prac są w zasadzie wyłącznie prace zbiorowe. Tu, z całą siłą i stanowczością chcę podkreślić, że nie ma nic złego w tym, iż Habilitant publikował w opracowaniach zbiorowych, które są elementem naukowej pracy prawnika-teoretyka i świadczą o umiejętności współpracy ze środowiskiem naukowym. Ale powyższe w zestawieniu z faktem, że publikacje w owych pracach zbiorowych w zasadzie wyczerpują Jego dorobek naukowy, zmusza mnie do takiej właśnie w pewnym stopniu krytycznej oceny.

Pisząc, powyżej, „w zasadzie”, pragnę wskazać i wyjaśnić, że Habilitant opracował 2 artykuły, które zamieścił w czasopismach naukowych; pierwsze o tytule: *Metody kształtowania wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej* oraz drugie: *Bezpieczeństwo socjalne pracowników a problem dualizmu rynku pracy w Polsce* – oba opublikowane w *Journal of Modern Science. Zeszyty Naukowo-Dydaktyczne*, 2009 i 2012 Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gaspari w

Józefowie. Jednakże nie jest to czasopismo z „branży” prawa pracy. W konsekwencji Habilitant przez 10 lat pracy naukowej od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora nie posiada ani jednej publikacji bądź to w „Państwie i Prawie”, „Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym”, „Monitorze Prawa Pracy”, czy choćby „Służbie Pracowniczej”. Tym samym, znów zmuszona jestem napisać nieco krytycznie, jako że w moim przekonaniu Habilitant nie zdołał choć raz zmierzyć się z publikacją w jednym z tych czasopism i z Osobami Recenzentów.

To, co budzi moje szczególne naukowe i zarazem recenzenckie „oburzenie” to w zasadzie brak w dorobku Habilitanta twórczości glosatorskiej; opublikował On bowiem zaledwie jedną glosę. Tymczasem w przypadku prawnika-teoretyka, działalność glosatorska jest wyrazem jego aktywnej naukowej postawy, sprowadzającej się do śledzenia oraz analizy działalności jurydycznej i poprzez pisanie czy to aprobujących, ale zwłaszcza krytycznych głos – do reagowania w zakresie ważkich naukowych problemów, z zakresu „żywej” (bardzo aktualnej) praktyki. Co więcej, uważam, że jest to swoisty obowiązek prawników-naukowców, którzy winni wspierać poprzez opracowywanie glos, działalność orzeczniczą, jako że ta z racji coraz większej komplikacji stanów faktycznych, multicentryczności systemu prawa oraz zastanego bogatego orzecznictwa staje się istotnie poważniejszym zwłaszcza dla prowadzących ją sędziów, wyzwaniem. I tu właśnie głos naukowców-prawników powinien być szczególnie słyszalny i pomocny zarazem. Zwłaszcza w przypadku Habilitanta, który zajmował się choćby kwestią wynagrodzeń, na której tle zapada tak wiele orzeczeń, również niejako „w randze” uchwał.

Sumując ocenę dorobku naukowego Habilitanta (poza dysertacją habilitacyjną), z jednej strony doceniam wielowątkowość tego dorobku. Jednakże ubolewam nad faktem, że nie publikował ani razu w czasopismach branżowych.

Bez wątpienia należy pozytywnie ocenić działalność konferencyjną Pana dr Pawła Nowika. Brał bowiem On udział w wielu konferencjach naukowych, głównie krajowych, gdzie niejednokrotnie zabierał głos, wygłaszając referaty, później publikowane. Tak samo pozytywnie należy odnieść się do realizacji przez Habilitanta projektów grantowych.

Jednakże istotnym minusem jest w zasadzie nieistniający Jego udział w nauce zagranicznej. Nie odbył bowiem żadnego naukowego zagranicznego stażu, nie uzyskał (bądź nawet nie ubiegał się, jako że o tym nie pisze) stypendium zagranicznego, aby móc prowadzić prace naukowe również zagranicą. Tymczasem

zwłaszcza w okresie formowania się sylwetki naukowej każdego naukowca kontakt z innym środowiskiem jest wręcz nieodzowny. Pozwala spojrzeć bowiem szerzej, z szerszej perspektywy, na zagadnienia będące przedmiotem pracy naukowej, ale również poznać odmienny sposób metodologicznego podejścia do owych zagadnień. To wewnętrzne ubogacenie będące w zasadzie efektem każdego dłuższego pobytu w obcym ośrodku naukowym daje zawsze świeższe i głębsze spojrzenie, które jest przecież tak potrzebne do prowadzenia rzetelnej i sensownej pracy naukowej.

Podsumowując całość, uważam, że Habilitant wykazał się dużą wiedzą w zakresie zbiorowych stosunków pracy. Posiada wręcz detaliczną znajomość o poszczególnych instytucjach zbiorowego prawa pracy w ich wymiarze: legislacyjnym, orzecznictwym i doktrynalnym. Przy większej klarowności wywodu i uproszczeniu języka, monografia na pewno zyskałaby na wartości. W zakresie dorobku poza monografią, chcę powiedzieć, że jest on bardzo skromny i zarazem wyrażam ubolewanie, że Habilitantowi nie udało się opublikować ani jednej swojej pracy w czasopiśmie branżowym. Doceniam dorobek dydaktyczny Habilitanta, jak bowiem napisał, sprawował opiekę naukową nad studentami, gdzie był 43-krotnie promotorem prac magisterskich, 17-krotnie recenzentem owych prac.

Konkluzja

Po analizie rozprawy habilitacyjnej i pozostałego dorobku naukowego dr Pawła Nowika stwierdzam i tym samym w konkluzji **przyjmuję, że Pan dr Paweł Nowik spełnia warunki określone w art. 16 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2016, poz. 882), a zatem zasadne jest nadanie Jemu stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk prawnych.**

Dr hab. Anna Musiała

Poznań, dnia 30 sierpnia 2017 r.

