

Kraków, 18.01.2021 r.

Dr hab. Dorota Karkowska

Collegium Medicum

Uniwersytet Jagielloński

Recenzja rozprawy doktorskiej
Pana magistra Mateusza Gajdy pt. „Polskie standardy ochrony prawnej przed
przemocą w pracy na tle doświadczeń zagranicznych”
napisanej pod kierunkiem naukowym
Prof. dr hab. Zbigniewa Górala

1. Podstawa opracowania recenzji

Recenzja sporządzona została na podstawie pisma Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego dr hab. Moniki Boguckiej-Felczak, prof. UŁ z dnia 27.10.2020 r., na mocy którego powierzono mi obowiązki recenzenta rozprawy doktorskiej Pana magistra Mateusza Gajdy.

Dysertacja została poddana recenzji z punktu widzenia czterech elementów: wybór określonego problemu badawczego, struktura i zawartość merytoryczna oraz strona formalna poszczególnych rozdziałów.

2. Ocena wyboru tematu pracy, cel i hipotezy badawcze

Wybór tematu rozprawy doktorskiej Pana Magistra Mateusza Gajda należy ocenić jako trafny. Odpowiada on na współczesne zapotrzebowanie teoretyków oraz praktyków. Wprawdzie kwestie mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego są przedmiotem szerokiego dość zainteresowania przedstawicieli doktryny prawa, to jednak jak słusznie zauważa Doktorant „(...) w doktrynie prawa pracy sporadycznie można spotkać się z

opracowaniami przedstawiającymi zjawisko przemocy w pracy w kategorii odrębnego problemu prawnego” (s. 15). Z uwagi na brak w polskiej doktrynie prawa pracy kompleksowego opracowania na temat przemocy w pracy, przedłożona dysertacja jest w pewnym sensie nowatorską próbą – podjęcia się analizy wielopłaszczyznowego, bardzo ciekawego, ale i trudnego zagadnienia. Z tego też względu recenzowana praca ma szansę wypełnić swoistą lukę na polskim rynku wydawniczym, gdyby Doktorant, w przyszłości zdecydowałby się opublikować dysertację. Podjęty temat należy z całą pewnością do zagadnień aktualnych i ważnych, a jego wybór zasługuje na szczególne uznanie.

Autor wskazał, że: „Głównym celem rozprawy doktorskiej będzie przeprowadzenie analizy przepisów polskiego prawa ukierunkowanych na przeciwdziałanie przemocy w pracy, a także przedstawienie kluczowych informacji dotyczących prewencyjnych regulacji przyjętych przez zagranicznych legislatorów. (...) zostanie podjęta próba ustalenia czy polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy zapewniają porównywalny poziom ochrony, jaki został przyjęty przez zagranicznych ustawodawców (...). Porównanie polskich i zagranicznych regulacji pozwoli na wskazanie kierunku, którym powinien podążać polski ustawodawca celem lepszego zabezpieczenia interesów ofiar przed negatywnymi konsekwencjami zjawiska” (s. 11-12). Dalej Autor wskazuje, że przepisy polskiego prawa zostaną ocenione także przez pryzmat konwencji MOP nr 190 oraz zalecenia MOP nr 206, co w ocenie Doktoranta jest szczególnie istotne z punktu widzenia ewentualnej ratyfikacji przez Polskę konwencji MOP nr 190 (s. 12). I jeszcze raz, kilka wersów poniżej Doktorant wskazuje: „Głównym zadaniem rozprawy jest bowiem porównanie polskich i zagranicznych przepisów regulujących uprawnienia ofiar przemocy w pracy i związanych z nimi obowiązków pracodawców”.

Tak zakreślony cel, a raczej cele dysertacji, skutkują tym, że Autor zobowiązany jest do podjęcia rozważań z zakresu wielu gałęzi prawa polskiego, i porównania ich ze stanem prawnym oraz dorobkiem doktryny w wybranych państwach. Czyni to cel pracy bardziej interesującym, ale powoduje, że niezrealizowanie niektórych kwestii może wywołać u czytelnika niedosyt. Autor nie sformułował wyraźnej hipotezy głównej oraz hipotez pomocniczych, które miałyby realizować określony na wstępie cel. Można się domyśleć, iż hipotezy, zostały sformułowane w punkcie poświęconym – Uzasadnienie wyboru problematyki rozprawy doktorskiej (s. 14).

Podsumowując, tę część recenzji należy podkreślić, że wybór problemu badawczego świadczy o zrozumieniu przez Doktoranta, jak ważkim we współczesnym systemie prawnym jest precyzyjne określenie zasad ochrony osób wykonujących pracę zarobkową, bez względu na podstawę zatrudnienia. Stwierdzam, że zarówno ocena wyboru problemu badawczego, jak i ocena jego identyfikacji i przyjętego sposobu jego rozwiązania jest pozytywna.

3. Ocena poprawności struktury rozprawy oraz jej zawartości merytorycznej

Recenzowana rozprawa liczy 269, łącznie z bibliografią 298 stron. Jest to zatem opracowanie wystarczające co do objętości, w stosunku do wagi poruszanych problemów. Strukturę rozprawy doktorskiej uznać należy za poprawną i akceptowalną. Jest ona metodologicznie właściwa. Zasadnicza część rozprawy poprzedzona jest wstępem, a rozważania podsumowuje zakończenie. Rozważania merytoryczne podzielone zostały na cztery rozdziały, w tym trzy w przybliżonym rozmiarze, a ostatni najkrótszy, co nie jest zarzutem.

Autor wskazuje na wstępie (s. 18), że posługuje się kilkoma metodami badawczymi: dogmatyczną, teoretyczną, porównawczą i historyczną, które generalnie są w pracy wykorzystane.

Oceniając walor merytoryczny pracy podkreślić należy, że wolność osób wykonujących pracę zarobkową od wszelkich form przemocy bez względu na prawne formy zatrudnienia to jedno z kluczowych wolności obywatelskich w demokratycznym państwie prawnym.

Rozdział pierwszy pełni rolę wprowadzającą do zasadniczych rozważań. Jest on, w mojej ocenie, konieczny, gdyż zawiera w swej treści rozważania mające kluczowe znaczenie dla dalszych wywodów. Autor porusza w nim międzynarodowe i europejskie podstawy ochrony prawnej człowieka przed wszelkimi formami przemocy. Przywołano kluczowe akty prawne wskazując na zakres prawnej ochrony, w większości Autor ogranicza się do przywołania konkretnych przepisów. Szerszej analizie poddano natomiast standardy ochrony pracownika przed różnymi formami przemocy w podpunkcie 3.2.2. *Międzynarodowe standardy pracy MOP*. Zgodnie ze wstępnymi założeniami przybliżono w szczególności m.in. założenia i zakres regulacji konwencji MOP nr190, część ta ma charakter głównie opisowy. Autor słusznie wielokrotnie w pracy wskazuje, iż przemoc ma niekwestionowany wpływ na zdrowie człowieka, w szczególności na zdrowie psychiczne. W mojej ocenie, warto było rozszerzyć wątek wpływu środowiska pracy na zdrowie człowieka, poprzez prezentację

definicji zdrowia i jej uwarunkowań w świetle regulacji i wytycznych Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Tym bardziej, że WHO wielokrotnie podejmowała się zagadnień związanych z negatywnymi czynnikami wpływającymi na stan zdrowia osób pracujących.

W zakresie prezentacji prawa europejskiego Autor, ze zrozumiałych względów dość ogólnikowo porusza zagadnienia ochrony pracownika przed przemocą w świetle regulacji Rady Europy, jednocześnie wskazując, iż nie można wykluczyć rozstrzygnięć Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, w sytuacji stwierdzenia przemocy w pracy. Kwestie uregulowań prawa UE, w zakresie omawianego tematu, mają charakter syntetycznej prezentacji.

Następnie Autor przechodzi do zdefiniowania zakresu pojęcia przemocy w pracy, zarówno w aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym. Na pełną akceptację z mojej strony zasługuje przyjęcie przez Autora założenia, że problemu przemocy w pracy nie można ograniczać tylko do zatrudnienia pracowniczego. Całkowicie słuszna jest teza, że dynamiczny rozwój innych form zatrudnienia – wymaga podjęcia inicjatywy przez polskiego ustawodawcę do wprowadzenia przepisów powszechnie chroniących każdego człowieka wykonującego pracę zarobkową przed jakąkolwiek formą przemocy. Dlatego za niezręczność językową uważam użycie, w zaproponowanej definicji „ofiary” (s. 53) i definicji „sprawcy przemocy” (s.54) zwrotu: „w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych”. Ta uwaga ma na celu zwrócenie uwagi Doktorantowi, na konieczność przeredagowania ww. definicji, biorąc pod uwagę ewentualną publikację opracowania. Jeżeli chodzi o zakres przedmiotowy definicji przemocy, Autor wskazując na złożoność i różnorodność form przemocy stosowanych wobec osób zatrudnionych (s. 60–77), jednocześnie koncertuje się przede wszystkim na trzech, według Niego najczęstszych formach przemocy, tj.: mobbingu, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu (s. 61). Wspólnym łącznikiem tych trzech ww. pojęć jest według Autora zagrożenie lub naruszenie przede wszystkim zdrowia psychicznego ofiary, choć może mieć miejsce także naruszenie zdrowia fizycznego, np. w następstwie fizycznej napaści. Zgodzić się należy ze twierdzeniem, iż przemoc w pracy jest przedmiotem zainteresowania wielu dyscyplin nauk. Doktorat w podsumowaniu pierwszego rozdziału wskazuje, iż: „Przemoc w pracy stanowi naruszenie podstawowych praw osoby wykonującej pracę, w tym prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz poszanowania godności i innych dóbr osobistych osoby zatrudnionej”.

Rozdział drugi poświęcony został analizie standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy w wybranych krajach. Zgodnie z przyjętymi celami dysertacji, rozdział ten ma szczególne znaczenie, ponieważ stanowi swoisty „papierek lakmusowy” dla oceny polskich

standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy. Autor zaprezentował analizę stanu prawnego w pięciu wybranych krajach: Stanach Zjednoczonych Ameryki, Kanady, Belgii, Francji oraz Niemiec. Autor dokonał rzetelnej analizy porównawczej zarówno w zakresie siatki terminologicznej, jak i standardów rozwiązań legislacyjnych. Bardzo umiejętnie, stopniując skalę trudności analizowanych zagadnień, Autor wykazał, iż ochrona przed przemocą w pracy jest we współczesnych systemach prawnych niekwestionowanym standardem, a zakres i charakter przyjmowanych rozwiązań ochronnych jest niejednorodny. Autor dokonał nie tylko „przeglądu” zagranicznych rozwiązań legislacyjnych na temat przemocy w zakresie koniecznym dla tematu, ale co jest szczególnie cenne, z dużą swobodą dokonuje porównań przyjętych rozwiązań pomiędzy poszczególnymi krajami, aby w efekcie zaprezentować ocenę charakteru istniejących rozwiązań. Autor podkreśla, iż w zdecydowanej większości ustawodawstw badanych krajów ochrona przed przemocą wiąże się z koniecznością realizacji wyraźnie sprecyzowanych obowiązków po stronie pracodawcy, co w dalszej części dysertacji jest inspiracją dla przedkładania propozycji zmian legislacyjnych dla polskiego ustawodawcy.

Rozdział trzeci odnosi się do analizy polskich standardów ochrony przed przemocą w pracy. Autor ciekawie przedstawia genezę prawnych regulacji w zakresie ochrony przed przemocą na gruncie przepisów prawa pracy, ale również na gruncie prawa cywilnego i karnego. Przeprowadzana analiza doprowadziła do krytycznej oceny polskiego standardu prawnego w zakresie poruszanego tematu, jak wykazano obowiązujące przepisy ograniczają się zasadniczo do zakazywania określonych zachowań względem pewnej grupy osób zatrudnionych, nie określają profilaktycznych środków ochrony, jakie mogą zostać przyjęte przez podmioty zatrudniające. Ponadto, Autor szeroko odniósł się do zagadnienia, jakim jest zróżnicowanie poziomu ochrony osób zatrudnionych w zależności od reżimu ich zatrudnienia, oraz nieuznania w polskim prawie - przemocy w pracy za problem związany z przepisami BHP. Autor dostrzega ważny problem słabej ochrony przed przemocą w pracy w zatrudnieniu niepracowniczym, rozważa go i co najważniejsze podejmuje próbę zaproponowania jego rozwiązania (s. 208–224). Autor zaprezentował także wątek charakteru prawnych roszczeń przysługujących ofiarom przemocy, umiejętnie wykazał nieprecyzyjność i czasami nielogiczność wdrożonych przepisów wpływających negatywnie na pozycję ofiary przemocy w sporze z podmiotem zatrudniającym (s.226). Autor dostrzegł także, że obecnie obowiązujący stan prawny może budzić poważnie wątpliwości zarówno z punktu widzenia zasad prawa konstytucyjnego (s. 151-154), prawa międzynarodowego publicznego (s. 29-31), prawa europejskiego (s. 40-43), a także samej istoty problemu przemocy w pracy.

Za szczególnie interesujący uważam rozdział czwarty dysertacji. Zaletą tego rozdziału jest analiza materiału normatywnego przez pryzmat ustaleń poczynionych we wcześniejszych rozdziałach dysertacji oraz dorobku doktryny i judykatury, i w oparciu o nią przeprowadzenia końcowej analizy krytycznej. Autor stanowczo opowiada się za prezentowanym już w polskiej doktrynie stanowiskiem, konieczności wypracowania spójnego i realnie funkcjonującego modelu ochrony godności osób zarobkujących dostosowanego do poziomu zagrożenia w nowych warunkach społeczno-gospodarczych (s. 257). Podzielam, wyrażony przez Autora postulat *de lege ferenda*, wielokrotnie zresztą powtarzanego w recenzowanej dysertacji, o zakwalifikowaniu przemocy w pracy jako kategorii problemu z zakresu BHP, co jest niezwykle konieczne z uwagi na dynamiczny rozwój niepracowniczych form zatrudnienia. Na uwagę zasługują również inne propozycje konkretnych rozwiązań, jak m.in. zobowiązanie pracodawców do opracowania i wdrożenia wewnątrzzakładowych polityk określających podstawowe zasady przeciwdziałania przemocy w pracy, rozszerzenie stosowania tych przepisów na osoby zatrudniane na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę, wprowadzenie zasady odwróconego ciężaru dowodowego w przypadku mobbingu, odejście od dyferencjacji standardów ochrony ofiar przemocy w pracy na gruncie innych reżimów niepracowniczego zatrudnienia, rozszerzenia uprawnień dla organizacji związkowych, rad pracowników, przedstawicieli pracowników, a także Państwowej Inspekcji Pracy.

4. Ocena formalna strony pracy

Co do zasady praca nie budzi zastrzeżeń pod względem formalnym. Napisana jest poprawnym językiem. Konstrukcja pracy jest czytelna. Prowadzony wywód jest jasny, klarowny co świadczy o dobrym przygotowaniu Autora do prowadzenia badań.

Dobór źródeł powołanych w pracy jest prawidłowy, a sposoby ich wykorzystania są poprawne. Spełnione zostały także wymagania poszanowania praw autorskich.

Źródła zostały w pracy wykorzystane zgodnie z regułami przyjętymi dla pisania prac naukowych z zakresu nauk prawnych. Uznanie budzi sporządzona bibliografia (szkoda, że brak numeracji), komentarze, monografie, artykuły naukowe oraz równie imponujący wykaz orzeczeń Sądu Najwyższego, Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Nakład pracy związany z przebadaniem tak obszernego materiału zasługuje na uznanie.

Konkludując uważam, że Autor opanował w stopniu bardzo dobrym warsztat pracy naukowej.

5. Syntetyczna ocena rozprawy i konkluzja końcowa

Rozprawa doktorska Pana mgr. Mateusza Gajdy stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Jest interesująca pod względem merytorycznym i metodologicznym. Przedmiot rozprawy i jej główny cel odnoszą się do ciekawego i trudnego problemu.

Należy dostrzec, docenić i pozytywnie ocenić pionierski charakter recenzowanej rozprawy. W rodzinnej dyscyplinie prawa pracy nie powstała dotychczas monografia traktująca kompleksowo i systemowo o przemocy w pracy. Jest to natomiast zagadnienie bardzo ważne z punktu widzenia zdrowia osób wykonujących pracę, bez względu na formę zatrudnienia. Dokonana przez Doktoranta prezentacja ma walor praktyczny i mogłaby stanowić zbiór wskazówek dla podmiotów stanowiących prawo. Z tego względu należy zachęcić Doktoranta do opublikowania rozprawy.

Oceniając generalnie rozprawę pod względem merytorycznym należy wskazać na jej wysoką wartość naukową. Na docenienie zasługuje generalnie pragmatyczna orientacja dokonanej analizy. Powyższe pozwala mu nabrać dystansu względem – związanych immamentnie z interpretacją– rozbieżności i niejasności w przepisach prawa. Docenienia wymaga fakt, iż w odniesieniu do zagadnień w badanym obszarze Doktorant sformułował własne poglądy. Z prezentowanych przez Doktoranta wywodów można wywieść przekonanie, że wątpliwości interpretacyjne analizowanej materii, są na tyle poważne, że zasługują na interwencję ustawodawcy, ponieważ wątpliwości interpretacyjnych nie da się usunąć w drodze praktyki stosowania prawa.

Niekwestionowanym walorem pracy jest materiał prawno-porównawczy. Biorąc pod uwagę główne zalety pracy należy wskazać na sformułowania naukowo ambitnego i w pełni aktualnego (ważnego teoretycznie i praktycznie) problemu badawczego.

W podsumowaniu, stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska to praca niewątpliwie naukowo udana, a jej Autor wykazał się niewątpliwie zdolnością do prowadzenia pracy naukowej.

Art. 187 ust.1 i 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Dz.U.2020.85 t.j. brzmi: 1. Rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia

pracy naukowej lub artystycznej. 2. Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne.

Rozprawa doktorska mgr. Mateusza Gajdy pt. „*Polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy na tle doświadczeń zagranicznych*” napisana pod kierunkiem naukowym Prof. dr hab. Zbigniewa Górala, odpowiada tym kryteriom, stąd wnioskuję o dopuszczenie Autora do dalszego toku przewodu doktorskiego.

