

Recenzja

Rozprawy doktorskiej mgr Mateusza Gajdy pt. *Polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy na tle doświadczeń zagranicznych*

Niniejszą recenzję przedkładam w wykonaniu uchwały Komisji Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki prawne z dnia 23 X 2020 r., powołującej mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Mateusza Gajdy pt. *Polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy na tle doświadczeń zagranicznych*.

1. Wybór tematu i konstrukcja pracy

Wybór tematu należy uznać za trafny. Wprawdzie na pierwszy rzut oka wydawać by się mogło, że temat recenzowanej pracy dotyczy problematyki stosunkowo dobrze zbadanej i zanalizowanej w nauce prawa, w tym prawa pracy, przynajmniej w części dotyczącej przemocy w pracy przejawiającej się w formie mobbingu i dyskryminacji. Na dorobek w tym zakresie składają się różne opracowania monograficzne, opracowania studyjne i artykułowe obejmujące różne wybrane aspekty tego zagadnienia oraz publikacje typowo komentarzowe i praktyczne. Rzecz dotyczy przy tym instytucji kompleksowej, międzygałęziowej mieszczącej się w obszarze zainteresowania zarówno nauki prawa cywilnego (prowadzącej rozważania na temat problematyki dóbr osobistych w ogólności oraz na temat poszczególnych konkretnych kategorii dóbr osobistych), oraz prawa pracy (prowadzącej rozważania na temat problematyki mobbingu, dyskryminacji, czy molestowania w sferze zatrudnienia jako działań z pewnością dotyczących cywilistycznej kategorii dóbr osobistych zatrudnionych). Jest to tematyka teoretycznie skomplikowana (gdyż kontury poszczególnych form przemocy zachodzą na siebie, utrudniając precyzyjne określenie ich desygnatów przedmiotowych), a praktycznie doniosła wobec szerokiej skali zjawiska (nie wspominając o ciemnej liczbie popełnionych

czynów nie objętych statystyką) i jego skutków w wymiarze indywidualnym i społecznym. W związku z tym Autor podjął próbę ustalenia, czy polskie standardy ochrony przed przemocą w pracy korespondują ze standardami zagranicznymi oraz im dorównują, i czy wobec tego niezbędne są określone zmiany prawne zmierzające do racjonalizacji przedmiotowych przepisów prawa polskiego. Ujęcie tematu z punktu widzenia rozwiązań polskich i zagranicznych ma oczywisty walor poznawczy, przy czym walorem recenzowanej pracy jest to, że odnosi się ona do już utrwalonego w Polsce stanu prawnego, który – jak można sądzić – ma już za sobą etap najistotniejszych zmian uwzględniających przekształcenia ustrojowe i harmonizację z prawem unijnym. Pozwala to mieć nadzieję, że prowadzona na poziomie naukowym krytyczna analiza i ocena sposobu regulacji oraz funkcjonowania instytucji antyprzemocowych w polskim prawie pracy (na tle regulacji zagranicznych), nie będzie mieć tylko doraźnego charakteru, lecz wpisze się trwalej w zakres stanu wiedzy na ten temat. Ogólnoteoretyczny w znacznej mierze sposób rozważań pozwala natomiast przypuszczać, że pozostaną one odporne na ewentualne zmiany ustawowe.

Pewną uwagę można jednak zgłosić co do samego sposobu sformułowania tytułu dysertacji. Tytuł każdego dzieła, w tym zwłaszcza dzieła naukowego, poza funkcją identyfikacyjną i porządkującą, pełni przede wszystkim funkcję informacyjną, wskazującą jak najdokładniej na zakres pracy. Lektura pracy wskazuje, że jest ona poświęcona w głównej mierze przedstawieniu i analizie polskich standardów ochrony przed przemocą w pracy na tle standardów przyjmowanych w tym zakresie przez zagraniczną doktrynę i orzecznictwo. W związku z tym powstaje wątpliwość, czy w tytule należało odnosić polskie standardy ochrony przed przemocą do nader wieloznacznego i nie do końca określonego pojęcia „doświadczeń zagranicznych”, najprawdopodobniej w znaczeniu posiadania przez kogoś (?) umiejętności, biegłości w danej czynności, a nie do bardziej prawniczo określonej kategorii „zagranicznej doktryny i orzecznictwa”.

Praca składa się z czterech rozdziałów. Po wstępie, Autor dokonuje charakterystyki ogólnej przemocy w pracy (rozdział I), omawia zagraniczne standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy (rozdział II), a następnie polskie standardy ochrony przed przemocą w pracy (rozdział III) oraz ochronę przed przemocą w pracy w Polsce – uwagi krytyczne (rozdział IV). Pracę zamyka zakończenie. Przechodząc do oceny strony konstrukcyjnej pracy

na początku należy podkreślić, że Autor w części wstępnej zarysował cel rozprawy, zakres poczynionych badań, przedstawił uzasadnienie wyboru tematu dysertacji, stan literatury przedmiotu, uwagi na temat siatki terminologicznej, metodologię i podział rozprawy. Rzecz zasługuje na aprobowane podkreślenie przede wszystkim dlatego, że nieczęsto zdarza się, by doktoranci we wstępie zawierali tego rodzaju metodyczne rozważania wyjaśniające i systematyzujące, dotyczące formalnych aspektów uzasadniających podjęcie tematu oraz zastosowanej terminologii.

Układ pracy, jej struktura oraz kolejność analizowania poszczególnych zagadnień nie budzą istotnych zastrzeżeń. Stwierdzić należy, że Autor co do zasady prawidłowo realizuje regułę porządkującą rozpoczynając wywody merytoryczne od wyjaśnienia i rozwinięcia kwestii terminologicznych i pojęciowych, by następnie przejść do analizy szczegółowych i konkretnych zagadnień związanych z poszczególnymi instytucjami analizowanego przedmiotu

3. Metodologia i warsztat pracy

Właściwością recenzowanej pracy jest jej mieszany: teoretyczny, komparatystyczny i w pewnej części, dogmatyczny charakter, co przejawia się w przejętej metodzie badawczej. Podstawową, a przy tym niezaprzeczną zaletą pracy jest sposób ujęcia i prowadzenia rozważań objętych tematem dysertacji. O ile większość autorów zajmujących się tą problematyką od strony prawnej sięga do tzw. metody dogmatycznej koncentrującej się na opisie i systematyzacji norm prawnych, wskazywaniu regulacji obowiązujących, wykładni doktrynalnej prawa, by tworzyło ono system niesprzeczny, aksjologicznie spójny i pozbawiony luk, ustalaniu i konstruowaniu pojęć prawniczych, itp., o tyle Autor postawił przed sobą inny cel badawczy. Nie rezygnując w niezbędnym zakresie z metody dogmatycznej, za główne zadanie rozprawy uczynił dokonanie analizy całościowo (systemowo) ujętych przepisów prawa polskiego skierowanych na przeciwdziałanie przemocy w pracy, na tle kluczowych zagadnień dotyczących prewencyjnych unormowań przyjętych w wybranych uregulowaniach zagranicznych. Autor rozpatruje istniejące między nimi związki i relacje, wnikliwie ocenia konstytucyjne, systemowe, aksjologiczne i społeczne uwarunkowania i podstawy konstrukcji norm i zasad kształtujących „filozofię”

antyprzemocowych rozwiązań prawa polskiego, z odwołaniem się do zagranicznych koncepcji prawnych oraz do stanowisk prezentowanych w zagranicznej literaturze przedmiotu i w zagranicznym orzecznictwie. Jak już podkreślono, celem rozważań jest nie tyle drobiazgowo analizowanie znaczenia i próba semantycznej oceny (interpretacji) samych pojęć prawnych związanych z przemocą w zatrudnieniu (np. takich, jak molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing), ile uogólniający przegląd zawartości i konstrukcji antyprzemocowych rozwiązań prawnych w celu kompleksowej oceny ich funkcjonowania jako pewnej instytucjonalnej całości, wraz ze wskazaniem dostrzeżonych luk i braków regulacyjnych. Lektura pracy udowadnia, że Autor wykazuje się wysokimi umiejętnościami w zakresie analizy systemowej opisywanych instytucji, znajomością literatury polskiej i, co jest ważne, nowej, a nawet najnowszej literatury zagranicznej (nie tylko prawniczej) oraz biegłością w zakresie jej twórczego wykorzystania dla przeprowadzenia własnego wyводу naukowego. Towarzyszy temu umiejętność przekonującej argumentacji na rzecz uzasadnienia formułowanych ocen i wniosków.

W aspekcie czysto warsztatowym dysertacja nie budzi istotnych zastrzeżeń. Jest napisana na ogół bardzo dobrym i przystępnym (ale nie uproszczonym) językiem, wywód jest prowadzony płynnie, z zachowaniem reguł konsekwencji. Zdarzające się, trzeba przyznać zupełnie wyjątkowo, nie najzgrabniejsze konstrukcje gramatyczne, czy stylistyczne, w najmniejszym stopniu nie mogą rzutować na pozytywną ocenę tej strony dysertacji. Wykorzystanie literatury przedmiotu należy uznać za staranne i na ogół prawidłowe.

Nie budzi zastrzeżeń sposób sporządzenia przypisów, które mają charakter odsyłający albo merytoryczny (uzupełniający rozważania zawarte w pracy). Są one sporządzone na ogół w staranny i czytelny sposób. Dotyczy to również zamieszczonego w końcowej części pracy wykazu bibliografii, źródeł prawa oraz orzecznictwa.

4. Ocena merytoryczna pracy

W rozdziale I poświęconym charakterystyce ogólnej przemocy w pracy Autor przedstawia najpierw rys historyczny tej instytucji, regulację przemocy w prawie międzynarodowym, prawie europejskim (w tym unijnym), a następnie zakres pojęcia przemocy w pracy (ofiara i sprawca przemocy w pracy, pracodawca i inne podmioty zatrudniające, zakres przedmiotowy

przemocy i różnorodność jej form: molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing, inne formy przemocy, zachowania niebędące przemocą), granice czasowo-miejscowe przemocy w pracy. Główną przyczynę zjawiska przemocy w pracy Autor upatruje w rozwoju gospodarki kapitalistycznej i stawianiu pracownikom często wygórowanych oczekiwań, co staje się źródłem konkurencji między nimi, ale także niepożądanych (przemocowych) zachowań w pracy. Podkreśla znaczenie norm prawa międzynarodowego i europejskiego w zakresie przeciwdziałania niektórym formom przemocy w pracy, wskazując, że przemoc taka jest często traktowana jako zjawisko naruszające podstawowe prawa zatrudnionych, w tym w szczególności prawo do poszanowania godności oraz prawo do poszanowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, gwarantowanych przez umowy międzynarodowe i prawo unijne. Wskazuje również trudności w ustaleniu definicji przemocy, jako kategorii interdyscyplinarnej. Podnosi, że opisywanie i analiza zjawiska przede wszystkim z punktu widzenia paradygmatu danej dyscypliny naukowej, w sposób uwzględniający własną siatkę pojęciową utrudnia ustalenie uogólniającej, uniwersalnej definicji nie tylko na gruncie języka etnicznego, ale i języka prawnego i prawniczego. Autor kończy rozważania stwierdzeniem, że obowiązek przeciwdziałania przemocy w pracy odnosi się tylko do pracodawców jako stron stosunku pracy, ale również do innych podmiotów zatrudniających osoby świadczące pracę na podstawie niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Zaprezentowane twierdzenia i analizy prowadzone na dobrym poziomie teoretycznym, zasługują na pozytywną ocenę, a z przedstawionymi wnioskami trudno polemizować. Należy także podkreślić walory poznawcze tych rozważań. Dzięki szeroko prezentowanym judykatom i poglądom literatury zagranicznej czytelnik ma okazję porównania stanu teorii i praktyki stosowania i funkcjonowania przepisów antyprzemocowych w Polsce i innych krajach.

Na tle przedstawionych rozważań i analiz należy jednak zgłosić dwie uwagi. Po pierwsze, tytuł tego rozdziału: Charakterystyka ogólna przemocy w pracy nie do końca koresponduje z jego zawartością, bowiem recenzowana część składa się w istocie z dwóch autonomicznych segmentów: pierwszego, przedstawiającego źródła prawa międzynarodowego, europejskiego i unijnego w zakresie ochrony przed przemocą w pracy, i drugiego, rzeczywiście zawierającego charakterystykę ogólną przemocy w pracy. W związku z tym można było wyodrębnić

fragment dotyczący źródeł prawa w samodzielnej całość i przedstawić go w ramach oddzielnej jednostki (rozdziału) albo też nadać temu rozdziałowi taki tytuł, który dokładniej i precyzyjniej wskazywałby zakres ujętych w nim rozważań. Po drugie, pewne wątpliwości może budzić podejmowanie prób wyjaśniania niektórych aspektów pojawiających się przy okazji rozważań, związanych wprawdzie z rozpatrywaną, konkretną instytucją, ale niemających pierwszorzędного znaczenia konstruującego tę instytucję. Konkretnie, chodzi tu o próbę przybliżenia (wyjaśnienia) relacji między pojęciem prawa międzynarodowego i prawa europejskiego. Należy przyjąć założenie, że czytelnik pracy doktorskiej to wie, a jeśli nie, to łatwo może to sprawdzić w wielu dostępnych źródłach.

W rozdziale II Autor omawia zagraniczne standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy. W tym celu wybrał kilka różnych krajów: Stany Zjednoczone, Kanadę, Francję, Niemcy, Belgię oraz porządku prawne w innych wskazanych państwach. Rozważania są prowadzone zgodnie z góry ustaloną konwencją: zakres ochrony przed przemocą, przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy. W ich rezultacie sformułował kilka wniosków. Po pierwsze, że w zdecydowanej większości badanych zagranicznych systemach prawnych istnieją regulacje mające przeciwdziałać przemocy w pracy, w szczególności dotyczące zapobieganiu molestowaniu, molestowaniu seksualnemu oraz mobbingowi. Ochrona przed innymi przypadkami przemocy znajduje podstawę w ogólnych zasadach prawa pracy, w prawie cywilnym, a nawet w prawie karnym. Po drugie, mimo że ustawodawcy coraz częściej decydują się na uznanie przemocy w pracy za naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, to jednak często umieszcza się te instytucję w ramach regulacji dotyczących nierównego traktowania. Po trzecie, regulacje zagraniczne w większości przypadków wprowadzają rozbudowane standardy ochrony ofiar przemocy wraz z określeniem obowiązków pracodawców dotyczących przeciwdziałania temu zjawisku, np. obowiązek wdrożenia wewnętrznych procedur zapobiegających różnym formom przemocy, podejmowania środków zabezpieczających ofiarę przemocy, i in. W wypadku krajów uznających przemoc w pracy za sprawę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy zobowiązano pracodawców do dokonania oceny ryzyka pojawienia się przemocy w zakładzie pracy oraz konsultacji wprowadzanych rozwiązań z organami bhp.

Przytoczone analizy spełniają wymagane funkcje prac komparatystycznych. Spośród wielu wskazywanych w literaturze funkcji komparatystyki, na szczególną uwagę zasługuje jej funkcja poznawcza polegająca na gromadzeniu wiedzy o prawie z intencją jej upowszechnienia wśród zainteresowanych podmiotów, bez względu na zamiar i sposób jej wykorzystania. Wskazuje się ponadto, że prawo porównawcze daje możliwość pogłębiania faktów i idei prawnych, a także ukazywania w nich fragmentów powtarzalnych i występujących prawidłowości. Z tego punktu widzenia większość dokonanych przez Doktoranta ustaleń badawczych zasługuje na pozytywną ocenę merytoryczną, gdyż poza niewątpliwym walorem poznawczym (prezentacja faktów i idei prawnych oraz ukazywanie w nich cech powtarzalnych i występujących prawidłowości), a także walorem praktycznym, stanowią interesujący zaczyn do dalszej dyskusji naukowej, skłaniają do refleksji nad dotychczasowymi ustaleniami doktryny polskiego prawa pracy i kierunkami linii orzeczniczych sądownictwa polskiego w analizowanym temacie.

W rozdziale III polskie standardy ochrony przed przemocą w pracy Autor omawia historię kształtowania się regulacji przeciwdziałającym przemocy w pracy w polskim systemie prawnym, konstytucyjny standard ochrony przed przemocą w pracy, prawnokarną ochronę przed przemocą w pracy, przemoc w pracy w kontekście cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych, ochronę przed przemocą w pracy w zatrudnieniu pracowniczym: zakres ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym, charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za molestowanie i molestowanie seksualne, roszczenia przysługujące ofiarom molestowania i molestowania seksualnego, zakres ochrony przed mobbingiem, charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za mobbing, roszczenia przysługujące ofiarom mobbingu, ochronę przed innymi przejawami przemocy w pracy. W dalszej części rozdziału analizuje ochronę przed przemocą w pracy w zatrudnieniu niepracowniczym, poddając rozważaniom tzw. ustawę wdrożeniową, zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego, zatrudnienie w ramach umowy o praktykę absolwencką, odbywanie stażu przez bezrobotnych, zatrudnienie służbowe, zatrudnienie penalnoprawne, zatrudnienie wolontariuszy. Wywód kończy się wnioskami.

Na aprobatę zasługują wnioski sformułowane przez Autora pod adresem jakości standardów prawnych służących ochronie zatrudnionych przed przemocą w pracy. Trafnie zauważa on, że

przepisy polskie są nakierowane przede wszystkim na zakazywanie określonych zachowań względem zatrudnionych oraz regulację skutków zastosowania wobec nich którejś z form przemocy w pracy (wskazanie przysługujących roszczeń i ich wysokości, trybu ich dochodzenia, itp.), a nie na określenie prewencyjnych środków zapobiegających niepożądanym zachowaniom. Trafnie również wytyka niezasadne różnicowanie poziomu ochrony przed przemocą w pracy w zależności od reżimu ich zatrudnienia (np. ochrona przed mobbingiem dotyczy przede wszystkim pracowników, a nie obejmuje już osób zatrudnionych na podstawie stosunków cywilnoprawnych, również zakres ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym jest szerszy w stosunkach pracowniczych, aniżeli w ramach umów cywilnoprawnych). Zasadnie podnosi, że różnicowanie zakresu ochrony prawnej przed przemocą w pracy w zależności od rodzaju zatrudnienia (pracownicze, niepracownicze) budzi poważne wątpliwości z punktu widzenia standardów konstytucyjnych i prawnomiędzynarodowych. Krytykuje również stanowisko polskiego ustawodawcy, który – inaczej niż przyjmuje się w wielu regulacjach zagranicznych - nie uznaje wprost przemocy w pracy za problem z zakresu bezpieczeństwa i higieny w pracy.

W związku z ostatnim stwierdzeniem dotyczącym nieuznawania wprost przemocy w pracy za problem z zakresu bezpieczeństwa i higieny, w dysertacji zabrakło trochę rozważań, czy i na ile w obowiązującym w Polsce stanie prawnym jest możliwe tworzenie konstrukcji traktujących sprawy przemocy w pracy i zagrożeń (np. psychospołecznych) taką przemocą jako sprawy z zakresu bhp, która dotyczy szeroko rozumianych warunków pracy, wraz z wynikającymi z tego faktu konsekwencjami prawnymi. Przegląd różnych materiałów dotyczących działalności służb ochrony pracy prowadzi do wniosku, że w praktyce przeważa stanowisko opowiadające się za traktowaniem tych spraw jako składników bhp. Zabrakło również szerszego teoretycznego ustosunkowania się do nieprzewidzianego wprowadzie przez obowiązujące przepisy, ale coraz częściej poruszanego zagadnienia dotyczącego regulacji, która sankcjonowałaby mobbing skierowany przeciwko pracodawcy („staffing”). Stanowiłoby to uzupełnienie i dopełnienie tematyki przemocy w pracy.

Rozdział IV pracy nosi tytuł Ochrona przed przemocą w pracy w Polsce – uwagi krytyczne. Autor omawia w nim dyferencjację poziomu ochrony osób świadczących pracę, niejednoznaczność obowiązku przeciwdziałania przemocy w pracy, ochronę przed przemocą

w pracy pracowników tymczasowych, przemoc w pracy jako naruszenie przepisów bhp, podobieństwa między definicjami mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego i ich konsekwencje, przemoc w pracy a związki zawodowe i inni przedstawiciele pracowników, nadzór nad przestrzeganiem przepisów zakazujących przemocy w pracy przez Państwową Inspekcję Pracy. Rozważania zamykają wnioski.

Rozważania zawarte w tym rozdziale stanowią rozwinięcie i uzasadnienie podniesionych wcześniej krytycznych uwag na temat stanu polskiego ustawodawstwa w zakresie regulacji dotyczących zapobieganiu przemocy w pracy. Autor zdecydowanie i konsekwentnie podtrzymuje wcześniej wyrażane stanowisko dotyczące konieczności wyraźnego umiejscowienia regulacji odnoszących się do przemocy w pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy. Zasadnie uznaje, że wprowadzenie takiego unormowania rozszerzyłoby zakres zastosowania przepisów antyprzemocowych na osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, a także usunęłoby wątpliwości związane z możliwością poniesienia odpowiedzialności przez podmiot zatrudniający za sprawców przemocy będących współpracownikami ofiary lub osobami trzecimi. Postuluje również wprowadzenie obowiązku opracowania i wdrożenia przez podmioty zatrudniające wewnętrzzakładowych polityk i procedur określających podstawowe zasady przeciwdziałania przemocy w pracy. Na marginesie tego postulatu warto zauważyć fakt pojawiania się, przede wszystkim w ramach konkretnych formacji zmilitaryzowanych, regulacji wewnętrznych normujących na poziomie służbowym procedurę i tryb postępowania w związku z naruszeniem w służbie zasady równego traktowania. Jako przykład takich regulacji można wskazać decyzję Nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z 30 maja 2014 r. w sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania (Dz. Urz. KGSG 2014 r., poz. 86), która w podstawie prawnej, a także w treści powołuje się m. in. na przepisy ustawy wdrożeniowej, zarządzenie Nr 32/16 Szefa Centralnego Biura Antykorupcyjnego z 17 listopada 2016 r. w sprawie wprowadzenia w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym procedury zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania (Dz. Urz. CBA 2016 r., poz. 35). Postanowienia te nie służą regulacji roszczeń związanych z nierównym traktowaniem (mobbingiem lub molestowaniem), albowiem ich celem jest wyłącznie wskazanie wewnętrzz służbowych

procedur umożliwiających każdemu funkcjonariuszowi złożenie skargi na podejmowane wobec niego działania noszące znamiona dyskryminacji (mobbingu lub molestowania) lub umożliwienie złożenia wniosku o wszczęcie postępowania mediacyjnego w celu polubownego rozwiązania sporu związanego z podejmowaniem wobec funkcjonariusza jednego ze wskazanych działań. W rozważanym nurcie należy również pomieścić akty resortowe w sprawie powołania pełnomocników (koordynatorów) do spraw równego traktowania w danej służbie, właściwych m. in. do przyjmowania zgłoszeń dotyczących przypadków nierównego traktowania (np. w służbach mundurowych podległych MSW, w resorcie obrony narodowej).

Kolejny postulat Autora dotyczy racjonalizacji przepisów prawa karnego w celu większej egzekwowalności obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające. *De lege ferenda* chodziłoby o rozszerzenie zakresu odpowiedzialności karnej podmiotów zatrudniających na czyny polegające na zaniechaniu podjęcia działań przeciwdziałających przemocy w pracy i uznaniu ich za wykroczenie przeciwko prawom pracownika i innej osoby zarobkującej. Oprócz tych podstawowych postulatów, Autor formułuje szereg innych wniosków *de lege ferenda* dotyczących różnych spraw związanych z uściśleniem, doprecyzowaniem przepisów odnoszących się do molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu, jak również zasad odpowiedzialności za poszczególne rodzaje przemocy tak, by tworzyły one system niesprzeczny, aksjologicznie spójny i pozbawiony luk. Na przykład proponuje wprowadzenie zasady odwróconego dowodu także w przypadku mobbingu, wprowadzenie otwartego katalogu przyczyn dyskryminacji na gruncie ustawy wdrożeniowej, ustalenie minimalnego odszkodowania dla ofiar przemocy w zatrudnieniu niepracowniczym, rozszerzenie zakresu uprawnień przysługujących związkom zawodowym, przedstawicielstwom pracowniczym oraz Państwowej Inspekcji Pracy, i in.

Pracę finalizuje zakończenie, w którym Autor podsumował wywody zawarte w rozprawie, dokonał oceny obowiązującej regulacji prawnej oraz zgłosił pod adresem ustawodawcy różne postulaty legislacyjne (sygnalizowane we wcześniejszych rozważaniach dotyczących poszczególnych instytucji przemocy w pracy), których wprowadzenie powinno, jego zdaniem, poprawić funkcjonowanie przepisów przeciwdziałających przemocy w zatrudnieniu w Polsce. Wydaje się, że wnioski zgłoszone pod adresem ustawodawcy są na ogół trafne oraz

przeemyślane i, w razie ich uwzględnienia, mogą doprowadzić do doprecyzowania nie zawsze jasno sformułowanych norm odnoszących się do zapobiegania przemocy w pracy, a w konsekwencji do uproszczenia i ujednoczenia ich praktycznego zastosowania.

5. Konkluzja

Oceniając całościowo pracę mgr Mateusza Gajdy należy stwierdzić, iż stanowi ona monograficzne opracowanie na poziomie teoretycznym problematyki jakości oraz funkcjonowania polskich standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy na tle standardów zagranicznych, prezentując przy tym oczywiste walory aplikacyjne. Przedłożona rozprawa doktorska należycie prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w zakresie prawa pracy oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, stanowi przy tym oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Praca ta wnosi ponadto szereg szczegółowych ustaleń do zasobu wiedzy w dziedzinie, której dotyczy, dostarcza także wielu przemyśleń dla istniejących koncepcji w zakresie sposobu i kierunków poprawienia rozwiązań dotyczących poszczególnych instytucji związanych z ochroną przed przemocą w zatrudnieniu. Podniesione w recenzji naprawdę nieliczne, przy tym drobne uchybienia natury formalnej nie mogą w najmniejszym stopniu rzutować na ogólnie pozytywną ocenę całokształtu merytorycznych rozważań Autora.

Uwzględniając powyższe uważam, że recenzowana monografia odpowiada wymaganiom stawianym rozprawom doktorskim, przewidzianym w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r., poz. 85), w związku z art. 179 ust. 6 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. 2018 r., poz. 1669), wobec czego wnoszę o dopuszczenie mgr Mateusza Gajdy do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

t. Kępczyński