

Łódź, dn. 2 lutego 2024 r.

Dr hab. Tomasz Duraj  
Prof. UŁ  
Katedra Prawa Pracy  
Wydział Prawa i Administracji  
Uniwersytet Łódzki



## **RECENZJA**

### **rozprawy doktorskiej mgr Karoliny Sikorskiej-Bednarczyk pt. „Charakter prawny obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy”**

#### **I. Przedmiot i kryteria oceny**

1. Niniejszą recenzję przedkładam w wykonaniu uchwały Rady Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 25 września 2023 r., na mocy której zostałem wyznaczony na recenzenta w postępowaniu o nadanie stopnia doktora mgr Karolinie Sikorskiej-Bednarczyk.

2. Przedmiotem recenzji jest odpowiedź na pytanie czy przedłożona przez mgr Karolinę Sikorską-Bednarczyk rozprawa doktorska nt. „Charakter prawny obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy” spełnia warunki określone prawem, w szczególności zaś czy stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wykazuje wiedzę kandydatki z dyscypliny prawo oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Recenzowana praca została napisana pod opieką naukową prof. dr hab. Moniki Tomaszewskiej w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego.

#### **II. Wybór tematu, cele, tezy i założenia badawcze**

1. Dokonany przez mgr Karolinę Sikorską-Bednarczyk wybór tematu należy uznać za w pełni uzasadniony z kilku ważnych powodów. Po pierwsze, przesądza o tym doniosłość podjętej przez Autorkę problematyki, zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia. Należy bowiem pamiętać o tym, że zjawisko mobbingu zagraża pracy, która jest

podstawowym elementem życia każdego człowieka i oddziałuje na jego osobowość, system wartości, jak również całokształt życia społecznego. Patologia ta prowadzi do naruszenia dóbr osobistych jednostki w środowisku pracy, gdzie pracownicy przeżywają znaczną część swojego życia. Terror psychiczny wpływa negatywnie nie tylko na jakość życia osób zatrudnionych i ich bliskich, ale również na sytuację podmiotu zatrudniającego oraz ma poważne negatywne konsekwencje dla całego społeczeństwa. Analizowane zagadnienie nie jest co prawda nowe, występuje bowiem w stosunkach pracy od zawsze. Zostało zidentyfikowane późno, bo dopiero pod koniec ubiegłego stulecia, jednakże ma ogromny zasięg i intensyfikuje się w XXI wieku wraz z gwałtownym rozwojem cywilizacji. Decyduje to o ciągłej aktualności tego problemu, co wymaga dalszych badań naukowych nad zjawiskiem mobbingu. Istotne jest także podnoszenie świadomości prawnej dotyczącej tej patologii w społeczeństwie, do czego niewątpliwie przyczynia się recenzowana rozprawa doktorska. Po drugie, dokonana przez Doktorantkę wszechstronna analiza teoretyczna i praktyczna prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy i przedstawione w końcowej części pracy uwagi *de lege ferenda* pod adresem polskiego ustawodawcy, są także ważne ze względu na niską skuteczność i efektywność obowiązujących obecnie w Polsce unormowań prawnych w zakresie walki z tą patologią w środowisku pracy. Świadczą o tym wszelkie dostępne dane statystyczne. Według badań przeprowadzonych przez CBOS, od 2002 r. praktycznie nie zmienił się odsetek zatrudnionych deklarujących doświadczanie szykan ze strony swojego przełożonego. Co szósty pracownik, tj. 17%, stwierdził, że w ciągu ostatnich pięciu lat był szykanowany przez swojego szefa, w tym 5% uważa, że działo się to często. Z kolei co dwudziesty pracownik, tj. 8% badanych, padł ofiarą tego typu zachowań ze strony współpracowników, przy czym wskaźnik ten w 2002 r. wynosił 6%. Niestety skala zjawiska mobbingu w Polsce jest bardzo duża i ma tendencję wzrostową. Z danych zamieszczonych na stronie Informatora Statystycznego Wymiaru Sprawiedliwości wynika, że liczba spraw zgłoszonych do sądów pierwszej instancji o odszkodowanie i zadośćuczynienie między rokiem 2011 a I połową 2019 r. wyraźnie wzrosła, bo aż o 435. O ile w 2011 r. zgłoszono jedynie 112 spraw o mobbing, o tyle tylko w I połowie 2019 r. było ich aż 547. W latach tych ogółem zgłoszono 5622 spraw o mobbing, z czego ponad 40% zakończyło się w I instancji, w większości przypadków negatywnie dla ofiar mobbingu. Te niekorzystne i niepokojące dane są bardzo dobrym

argumentem na rzecz podjęcia szerokiej, kompleksowej i szczegółowej analizy prawnych aspektów zjawiska mobbingu w miejscu pracy, co czyni Autorka recenzowanej rozprawy. Istnieje bowiem potrzeba pogłębionej refleksji nad skutecznością regulacji ustanawiających prawny obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Recenzowane opracowanie wypełnia lukę, jaka w tym zakresie istnieje w polskim piśmiennictwie prawniczym. Po trzecie, trafność wyboru tematu potwierdza fakt, że recenzowana dysertacja wpisuje się w obowiązujący obecnie wymóg co do interdyscyplinarnego charakteru prowadzonych badań naukowych. Autorka analizując prawny obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy musiała badać tę problematykę zarówno z perspektywy pozaprawnej (nauki psychologiczne, społeczne oraz nauka organizacji i zarządzania), jak również z perspektywy prawnej (prawo pracy, prawo cywilne, prawo konstytucyjne, prawo karne). Taka multidyscyplinarność prowadzonych rozważań w oczywisty sposób podnosi merytoryczną wartość recenzowanej rozprawy. Po czwarte wreszcie, potrzeba wnikliwej analizy zagadnień dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy uzasadniona jest także względami praktycznymi. Na tym tle dochodzi bowiem do wielu wątpliwości interpretacyjnych związanych ze stosowaniem unormowań regulujących tę patologię w środowisku pracy. W praktyce pojawiają się problemy odnoszące się do samej definicji legalnej mobbingu i jego odróżnienia od innych niepożądanych zjawisk w miejscu pracy (w szczególności, takich jak dyskryminacja i jej szczególne formy w postaci molestowania i molestowania seksualnego), prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (źródła, treści, czy charakteru prawnego), a także konsekwencji jego naruszenia na gruncie prawa pracy, prawa cywilnego i prawa karnego. Uwagi formułowane w tym obszarze przez Autorkę są bardzo cenne, tym bardziej, że dzieli się Ona w dysertacji swoimi subiektywnymi spostrzeżeniami i doświadczeniem zawodowym zdobytym w pracy w Stowarzyszeniu Antymobbingowym im. Barbary Grabowskiej. Mając na względzie wszystkie wyżej wymienione okoliczności, dokonany przez Doktorantkę wybór tematu rozprawy doktorskiej należy ocenić bardzo wysoko.

2. Istotnym elementem każdej pracy naukowej jest teza badawcza, która wymaga argumentów i potwierdzenia w toku prowadzonych rozważań. W przypadku recenzowanej dysertacji fundamentalną tezą opracowania jest założenie, które z

powodzeniem zostało wykazane w toku prowadzonych rozważań (w kolejnych rozdziałach doktoratu), że obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy „(...) jest obowiązkiem normatywnym (wynikającym z przepisów prawa), bezwzględny (obowiązującym bez względu na okoliczności i wymagany wobec wszystkich), osobistym (co oznacza, iż pracodawca nie może wykonywać go w sposób zastępczy), starannego działania (w odróżnieniu od tzw. zobowiązań rezultatu)” – str. 9 dysertacji. Jednocześnie Autorka z sukcesem potwierdziła w rozprawie, że „nie ma jednej praktyki, ani też jednego wzoru profilaktyki antymobbingowej” (str. 8 doktoratu). W pełni akceptując ustalenia poczynione przez Doktorantkę należałoby jednak oczekiwać bardziej odważnego i jednoznacznego wyartykułowania głównej tezy badawczej zarówno we wstępie, jak i w kolejnych rozdziałach dysertacji. Z całą stanowczością można stwierdzić, że prawdziwość postawionej we wstępie tezy została potwierdzona w toku prowadzonych rozważań, gdzie Autorka postępując się wnikliwą argumentacją, odwołując się do poglądów występujących w nauce prawa i judykaturze, udowodniła spójność przyjętych założeń. Drobiazgowość i precyzja, z jaką Pani mgr Karolina Sikorska-Bednarczyk wykazała w dysertacji słuszność tezy badawczej świadczy o dobrym warsztacie naukowym Doktorantki i znaczącym Jej potencjale badawczym.

### **III. Metody badawcze**

- 1.** Podstawową metodą badawczą przyjętą przez Autorkę recenzowanej dysertacji jest metoda dogmatyczno-prawna, która polega na wnikliwej i wielopłaszczyznowej analizie przepisów regulujących mobbing, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązku pracodawcy przeciwdziałania tej patologii w środowisku pracy. Doktorantka w pełni wykorzystwała atuty tej metody, co widać praktycznie w każdym rozdziale pracy.
- 2.** W recenzowanym opracowaniu została również fragmentarycznie zastosowana metoda historyczna, której istota sprowadza się do przedstawienia genezy oraz ewolucji zjawiska mobbingu, a także prawnej regulacji w tym obszarze. Pewnym mankamentem dysertacji jest to, że Autorka nie zaakcentowała we wstępie użycia wskazanej tu metody badawczej oraz nie wykorzystwała w pełni jej atutów do całościowego i przekrojowego ukazania analizowanej problematyki. Dla przejrzystości wywodów pożądanym byłoby wyodrębnienie w doktoracie osobnego fragmentu (części rozdziału), w którym doszłoby

do przedstawienia genezy oraz ewolucji zjawiska mobbingu, a także jego prawnej regulacji.

3. W rozprawie doktorskiej niestety nie została wykorzystana metoda komparatystyczna. Jej celem jest porównywanie systemów prawnych i poszczególnych instytucji prawa oraz doktryn prawnych w różnych państwach, co może być pomocne w konstruowaniu opinii i wniosków pod adresem polskiego ustawodawcy. Analiza zjawiska mobbingu na tle unormowań wybranych krajów członkowskich Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania tej patologii w środowisku pracy, pozwoliłaby Autorce na pełniejsze sformułowanie bardziej kompleksowych i przemyślanych uwag *de lege lata* i *de lege ferenda*. W tym obszarze ciekawe są zwłaszcza doświadczenia takich państw, jak Szwecja czy Francja, gdzie ustawodawca *expressis verbis* reguluje zjawisko mobbingu w miejscu pracy. Co ważne, Szwecja jest pierwszym krajem na świecie, który prawnie unormował to zagadnienie.

4. Niedopatrzeniem Doktorantki jest także rezygnacja z metody statystycznej. Dzięki jej zastosowaniu można byłoby w sposób rzetelny i wiarygodny, w oparciu o dostępne dane z Ministerstwa Sprawiedliwości, sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy czy analizy CBOS oraz różnych organizacji antymobbingowych, pokazać skalę zjawiska mobbingu zarówno w Polsce, jak i na świecie. Pozwoliłoby to Autorce na krytyczną ocenę skuteczności i efektywności polskich unormowań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, na co wyżej zwracałem uwagę przytaczając przykładowe dane statystyczne.

#### **IV. Struktura pracy**

1. Konstrukcja pracy doktorskiej przygotowanej przez mgr Karolinę Sikorską-Bednarczyk jest klarowna oraz zachowuje wewnętrzną spójność, choć moim zdaniem nie jest optymalna. Zaproponowany układ pracy zasadniczo pozwala Autorce na uporządkowaną charakterystykę zjawiska mobbingu w miejscu pracy, a także na sformułowanie i odpowiednie uzasadnienie własnych opinii i sądów w tym obszarze badawczym. Uważam jednak, że niektóre części recenzowanej rozprawy zdecydowanie wykraczają poza tytułowe zagadnienie charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, a zasadność ich szerokiej analizy budzi daleko idące wątpliwości. Uwaga ta w szczególności dotyczy tematyki podjętej przez Doktorantkę w rozdziale III i IV dysertacji, o czym szerzej napiszę w dalszej części recenzji.

Recenzowana rozprawa składa się ze wstępu, a także pięciu rozdziałów zwieńczonych wnioskami *de lege ferenda* oraz zakończeniem.

**2.** We wstępie Doktorantka podkreśla doniosłość podjętej w dysertacji problematyki, a także konkretyzuje zakres podmiotowy oraz przedmiotowy prowadzonych rozważań na temat zjawiska mobbingu w miejscu pracy. Tam też można odnaleźć prezentację głównej tezy oraz szczegółowych założeń rozprawy doktorskiej, a także krótką charakterystykę wykorzystanych w pracy metod badawczych. Zgodnie z metodologią tworzenia każdej pracy naukowej, Autorka w kolejnych rozdziałach dysertacji wychodzi od zagadnień ogólnych, wprowadzających czytelnika w analizowaną problematykę i wyjaśniających przyjętą w opracowaniu siatkę pojęciową, aby następnie zająć się szczegółową charakterystyką prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

**3.** W rozdziale I Autorka przedstawia ogólną charakterystykę mobbingu w ujęciu psychologicznym oraz ekonomiczno – społecznym. Rozważania w tej części pracy koncentrują się przede wszystkim na genezie i pochodzeniu zjawiska mobbingu, a także na pozaprawnych definicjach tego pojęcia. Doktorantka przedstawia również kategorie i przyczyny zachowań mobbingowych oraz negatywne skutki zaistnienia tej patologii zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i dla organizacji oraz społeczeństwa. W pełni aprobuje rozważania ujęte w tej części rozprawy doktorskiej. Wywody te stanowią doskonałe wprowadzenie do prawnej analizy zjawiska mobbingu w miejscu pracy.

**4.** W rozdziale II Autorka dokonuje szczegółowej analizy pojęcia mobbingu na gruncie prawa polskiego, zarówno w oparciu o szerokie poglądy doktryny prawa pracy, jak i bardzo bogate orzecznictwo sądowe. Rozważania te nacechowane są wnikliwością i rzetelnością prowadzonych wywodów. Autorka charakteryzując prawną definicję mobbingu korzysta ze swoich szerokich doświadczeń zawodowych, nie stroniąc od formułowania własnych (często krytycznych) opinii i sądów, co niewątpliwie podnosi merytoryczną wartość recenzowanej dysertacji. Do tej części rozprawy mam trzy zasadnicze uwagi polemiczne. Po pierwsze, zdecydowanie bardziej krytycznie oceniłbym przesłankę obniżenia przydatności zawodowej pracownika jako obligatoryjnego elementu prawnej definicji mobbingu na gruncie prawa polskiego. Po drugie, nie do końca jasne i precyzyjne wydaje się być stanowisko Autorki w kwestii tego czy mobbing jako działanie lub zachowanie pracodawcy dotyczące pracownika lub skierowane

przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące określone ustawowo skutki, musi mieć charakter umyślny czy jednak możemy również wyobrazić sobie mobbing nieumyślny. Po trzecie, mam również pewną uwagę krytyczną natury konstrukcyjnej. Według mnie dla przejrzystości i jasności prowadzonych rozważań dużo lepszym rozwiązaniem byłoby poprzedzenie części definicyjnej analizą źródeł regulacji mobbingu w szerszej perspektywie uwzględniającej normy prawa międzynarodowego, unijnego, porównawczego oraz polskiego w ujęciu ewolucyjnym. W recenzowanej dysertacji znajdują się oczywiście nawiązania do prawa międzynarodowego i unijnego, a także Konstytucji RP, ale są one ujęte w różnych częściach opracowania i nie mają charakteru uporządkowanego. Prowadzi to do licznych powtórzeń i sprawia wrażenie pewnego chaosu.

**5.** W rozdziale III Autorka w interesujący sposób porównuje zjawisko mobbingu do innych patologii występujących w środowisku pracy. Szeroko akcentuje tam podobieństwa i różnice pomiędzy mobbingiem a takimi niepożądanymi zjawiskami, jak: stres i dyskomfort w pracy, konflikt, naruszenie zasad współżycia społecznego, naruszenie zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji, nadużywanie uprawnień kierowniczych, a także prawa do oceny i krytyki pracownika, naruszenie godności i innych dóbr osobistych, jednorazowy akt przemocy psychicznej (fizycznej), staffing, naruszenie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadek przy pracy, zła organizacja pracy, stalking oraz uporczywa naruszenie prawa pracownika z art. 218 KK. Z kolei przedmiotem rozdziału IV jest analiza normatywnych podstaw obowiązku pracodawcy przeciwdziałania opisanym w rozdziale III niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy. Autorka w tej części pracy charakteryzuje źródła prawa powszechnie obowiązującego (Konstytucja RP, Kodeks pracy), swoiste źródła prawa pracy, akty o charakterze dyrektywnym oraz akty prawa wewnętrznego UE. Rozdział ten kończą rozważania na temat prawnych i pozaprawnych sposobów wykonania obowiązku pracodawcy eliminowania wymienionych wcześniej niepożądanych zjawisk w miejscu pracy oraz odpowiedzialności pracodawcy za niewykonanie lub nienależyte wykonanie tej powinności. Wywody ujęte w obu wymienionych tu częściach pracy są rzetelne i drobiazgowo, nie można odmówić im również cennego waloru poznawczego. Abstrahując od bardzo rozbudowanej systematyki wewnętrznej zwłaszcza rozdziału IV

(na marginesie widoczne są tam uchybienia w numeracji poszczególnych punktów i podpunktów), co nie do końca czyni go przejrzystym i czytelnym, mam jednak kilka istotnych zastrzeżeń co do zaproponowanego przez Doktorantkę ujęcia analizowanej problematyki. Po pierwsze, nie w pełni rozumiem dlaczego zdecydowała się Ona na bardzo szeroką, drobiazgową i wielowątkową analizę obowiązku pracodawcy przeciwdziałania wielu różnorodnym niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy, szczegółowo charakteryzując je w relacji do mobbingu, skoro podstawowym celem recenzowanej dysertacji był znacznie węższy ujęty obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy – jego źródła, treść i charakter prawny. Szeroka analiza takich zjawisk, jak stres i dyskomfort w pracy, konflikt, nadużywanie uprawnień kierowniczych, a także prawa do oceny i krytyki pracownika, jednorazowy akt przemocy psychicznej (fizycznej), staffing, wypadek przy pracy, zła organizacja pracy, czy stalking, zdecydowanie wykracza poza zakres przedmiotowy pracy doktorskiej. Część z tych patologii z powodzeniem można byłoby omówić w rozdziale I dotyczącym przyczyn, przebiegu i faz mobbingu lub jego skutków, oraz w rozdziale II poświęconym prawnej definicji mobbingu w miejscu pracy (porównanie mobbingu z dyskryminacją, a także jej szczególnymi formami, takimi jak molestowanie czy molestowanie seksualne). Z kolei zagadnienia dotyczące godności i innych dóbr osobistych, przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad współżycia społecznego, są ważne z punktu widzenia analizowanej problematyki i z powodzeniem można byłoby się do nich odnieść przy charakterystyce źródeł prawnych obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Wynikające z przepisów ustawowych powinności podmiotu zatrudniającego w zakresie poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> KP), zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 KP) oraz wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, mają bardzo istotne znaczenie dla oceny charakteru prawnego tego podstawowego obowiązku pracodawcy. Gdy chodzi zaś o analizę mobbingu w kontekście przestępstwa uporczywego naruszania praw pracownika z art. 218 KK, to moim zdaniem jest to materia, która powinna zostać omówiona w końcowej części pracy, w osobnym punkcie dotyczącym odpowiedzialności karnej pracodawcy za naruszenie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Po drugie, drobiazgową i wielowątkową analizę obowiązku pracodawcy w zakresie eliminowania wielu różnorodnych



niepożądanych zjawisk w miejscu pracy zdecydowanie wykracza poza tytułowe zagadnienie charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Szereg rozważań ujętych w rozdziale IV recenzowanej dysertacji ma charakter irrelevantny dla oceny źródeł, treści i charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Z tego punktu widzenia istotne wątpliwości budzą wywody dotyczące choćby: eliminowania stresu, dyskomfortu i konfliktów w miejscu pracy (to głównie materie pozaprawne – rozdział I rozprawy); eliminowania nierównego traktowania pracowników w pracy, ich dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego (zjawisko mobbingu, pomimo pewnych podobieństw, jest odrębną instytucją prawną, od zagadnień związanych z dyskryminacją i równym traktowaniem pracowników – rozdział III rozprawy); nadużywania uprawnień kierowniczych przez pracodawcę, a także prawa do oceny i krytyki pracownika (te materie mieszczą się w analizie legalnej definicji mobbingu – rozdział II rozprawy); eliminowania staffingu i stalkingu; eliminowania naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym wypadków przy pracy oraz złej organizacji pracy. Po trzecie, zaproponowany przez Doktorantkę układ pracy w rozdziale III i IV prowadzi do licznych powtórzeń, gdzie te same zagadnienia są omawiane niepotrzebnie w obu tych rozdziałach, a kwestia naruszeń godności i innych dóbr osobistych pracowników dodatkowo jest jeszcze akcentowana w rozdziale II i V recenzowanej rozprawy.

**6.** Wydaje się, że jądro całej pracy doktorskiej osadza się na jej rozdziale VI, w którym Pani mgr Karolina Sikorska-Bednarczyk w sposób wnikliwy i rzetelny charakteryzuje prawny obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. W tej części recenzowanej dysertacji Autorka analizuje w kolejności: źródła tego obowiązku, jego charakter prawny, sposób wykonania (czyli treść obowiązku), odpowiedzialność cywilnoprawną z tytułu braku przeciwdziałania mobbingowi. Zgadzając się w całej rozciągłości z zasadniczymi tezami i poglądami ujętymi w rozdziale VI rozprawy uważam, że inaczej należało rozłożyć akcenty i ciężar prowadzonej analizy prawnej, dzieląc materię omówioną w tej części pracy przynajmniej na dwa odrębne rozdziały, jednocześnie rezygnując z rozdziału IV w obecnym kształcie (wcześniej wskazywałem, że niektóre wątki podjęte w tym rozdziale z powodzeniem mogłyby zostać przeniesione do innych części pracy). Jeden z rozdziałów poświęciłbym źródłom oraz treści prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (działania prewencyjne i

działania następcze), a drugi zogniskowałbym na konsekwencjach prawnych niewykonania lub nienależytego wykonania analizowanego obowiązku z podziałem na trzy podrozdziały odnoszące się do konsekwencji na gruncie prawa pracy, prawa cywilnego i prawa karnego. Całość rozważań powinna kończyć odrębna część (być może nawet osobny rozdział dysertacji) poświęcony tytułowemu problemowi charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Moim zdaniem rozdział V w obecnym kształcie zawiera pewne niedoskonałości konstrukcyjne. Po pierwsze, Autorka koncentruje się przede wszystkim na działaniach prewencyjnych pracodawcy w zakresie tytułowego obowiązku pracodawcy, sygnalizując jedynie pobieżnie działania o charakterze następczym (po wystąpieniu zjawiska mobbingu), które są niezwykle ważne z punktu widzenia zakresu odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego za mobbing oraz oceny charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Po drugie, wątek dotyczący odpowiedzialności pracodawcy z tytułu braku przeciwdziałania mobbingowi nie powinien ograniczać się w analizowanym rozdziale dysertacji jedynie do odpowiedzialności o charakterze cywilnoprawnym, ale należałoby go uzupełnić o odpowiedzialność wynikającą z przepisów prawa pracy (częściowo w szerszym ujęciu pisze o tym Autorka w rozdziale IV – pkt 4.6) oraz z przepisów prawa karnego (częściowo w węższym ujęciu pisze o tym Autorka w rozdziale III – pkt 3.11). Po trzecie, oceny charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy należałoby dokonać w końcowej części tego rozdziału (ewentualnie w osobnym rozdziale), dopiero po analizie źródeł oraz treści tego obowiązku, a także odpowiedzialności z tytułu jego niewykonania lub nienależytego wykonania. Wszystkie wymienione tu zagadnienia mają bowiem istotne znaczenie dla rzetelnej i całościowej oceny charakteru prawnego tytułowej powinności podmiotu zatrudniającego.

7. Recenzowaną dysertację wieńczą wnioski *de lege ferenda* oraz merytoryczne zakończenie, w którym Doktorantka dokonuje rzeczowej i konstruktywnej oceny analizowanej problematyki. Na pochwałę zasługują także wnioski końcowe, które znajdują się w zakończeniu każdego z rozdziałów doktoratu. Dzięki temu Autorka może w zwięzły i syntetyczny sposób podsumować rozważania przedstawione w kolejnych częściach przygotowanej rozprawy.

## **V. Ocena merytoryczna pracy**

1. Pod względem merytorycznym recenzowana dysertacja prezentuje dobry poziom naukowy. Autorka wnikliwie i rzetelnie przedstawia w opracowaniu większość ważnych dla omawianego tematu zagadnień prawnych. Szczegółowa analiza rozważań prezentowanych w rozprawie jest dojrzała i pokazuje, że Doktorantka posiada dużą wiedzę, zarówno teoretyczną, jak i praktyczną, na temat złożonej problematyki mobbingu w miejscu pracy. Ma umiejętność właściwego interpretowania obowiązujących przepisów, a Jej warsztat naukowy należy ocenić wysoko. Pani mgr Karolina Sikorska-Bednarczyk umiejętnie stawia pytania badawcze, na które później stara się, najczęściej z dobrym skutkiem, znaleźć właściwą odpowiedź. W sposobie prowadzenia rozważań naukowych widać rzetelność. Wywody cechuje drobiazgowość argumentacji. Teza badawcza ujęta we wstępie do recenzowanej dysertacji została rzeczowo, logicznie uzasadniona i należy ją uznać za przekonującą. Z całą stanowczością mogę stwierdzić, że Autorka – pomimo uwag krytycznych pod adresem konstrukcji rozprawy doktorskiej – w udany sposób zrealizowała cel badawczy, który wyznaczyła sobie we wstępie do pracy.

2. Dużą zaletą recenzowanego opracowania jest to, że Doktorantka w sposób zdecydowany prezentuje określone poglądy i opinie odwołując się do swoich praktycznych doświadczeń związanych z aktywnością zawodową w Stowarzyszeniu Antymobbingowym im. Barbary Grabowskiej. Jej uwagi i komentarze świadczą o dojrzałości naukowej. Wnioski, do których dochodzi Autorka stanowią ciekawy asumpt do prowadzenia dalszego dyskursu naukowego w przedmiocie analizowanej problematyki.

3. Pewnym mankamentem recenzowanej rozprawy jest to, że niektóre jej fragmenty w mojej ocenie można by nieco skrócić, bez straty dla merytorycznej wartości całego opracowania. Uwaga ta dotyczy w szczególności rozważań ujętych w rozdziale III i IV, co szczegółowo opisałem w części IV niniejszej recenzji. Dzięki temu udałoby się uniknąć niepotrzebnych powtórzeń, które widoczne są w treści recenzowanej dysertacji.

4. Z drugiej zaś strony według mnie recenzowana dysertacja pozostawia pewien niedosyt, pomijając bądź jedynie szcątkowo analizując niektóre zagadnienia istotne dla tematu pracy. Po pierwsze, w mojej ocenie brakuje odrębnego miejsca na analizę źródeł regulacji

mobbingu w szerszej perspektywie uwzględniającej normy prawa międzynarodowego, unijnego oraz polskiego w ujęciu ewolucyjnym. Po drugie, Autorka całkowicie pomija w opracowaniu analizę zjawiska mobbingu na tle unormowań wybranych krajów członkowskich Unii Europejskiej (takich jak Szwecja czy Francja), co pozwoliłoby na pełniejsze sformułowanie bardziej kompleksowych i przemyślanych uwag *de lege lata* i *de lege ferenda* w końcowej części dysertacji. Po trzecie, w recenzowanej pracy nie ma odrębnego miejsca, w którym ukazano by skalę zjawiska mobbingu zarówno w Polsce, jak i na świecie. Pozwoliłoby to Autorce na krytyczną ocenę skuteczności i efektywności polskich unormowań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, na co zwracałem uwagę w pkt II niniejszej recenzji. Po czwarte, pewien niedosyt pozostawiają rozważania charakteryzujące treść prawnego obowiązku pracodawcy co do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, w szczególności zaś w odniesieniu do działań następczych, jakie powinien podjąć podmiot zatrudniający po wystąpieniu tej patologii w zakładzie pracy. W tym miejscu docenić należy twórczy wkład Doktorantki w opracowanie autorskiej strategii przeciwdziałania mobbingowi (str. 304 i n.) oraz szkolenia w tym obszarze dla kadry zarządzającej, którego celem jest przekazanie osobom reprezentującym interesy pracodawców podstawowej i profesjonalnej wiedzy prawnej oraz psychologicznej na temat mobbingu (str. 319 i n.). Po piąte, mankamentem recenzowanej dysertacji jest analiza odpowiedzialności pracodawcy za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. O ile dosyć szeroko Autorka przedstawia tę odpowiedzialność na gruncie prawa cywilnego (niedosyt pozostawia tu brak powołania się w tym fragmencie na konkretne pozycje bibliograficzne – w pkt 5.6, 5.7 i 5.8 i 5.9 w rozdziale V rozprawy (str. 332-353) Doktorantka cytuje tylko jedno opracowanie – E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz), o tyle bardzo skrótowo odnosi się (w różnych częściach pracy doktorskiej) do odpowiedzialności pracodawcy na gruncie prawa pracy i prawa karnego. W tym obszarze Pani mgr Karolina Sikorska-Bednarczyk nie podejmuje szerszej problemu dotyczącego zbiegu roszczeń o zadośćuczynienie i odszkodowanie, jakie przysługują ofierze mobbingu na mocy przepisów Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego.

5. Na pochwałę zasługują wnioski *de lege ferenda* oraz merytoryczne zakończenie, w którym Doktorantka dokonuje rzeczowej i konstruktywnej oceny analizowanej problematyki. Przedstawione tu postulaty i opinie świadczą o dojrzałości naukowej

Autorki, składając się na oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, jakim niewątpliwie jest ustalenie charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Wywody ujęte w końcowej części recenzowanej dysertacji pokazują dużą wiedzę zarówno teoretyczną, jak i praktyczną Pani mgr Karoliny Sikorskiej-Bednarczyk na temat złożonej i interdyscyplinarnej problematyki mobbingu w miejscu pracy oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, a także nienaganny warsztat. Szkoda, że Autorka analizując zjawisko mobbingu, ze szczególnym uwzględnieniem prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania tej patologii w środowisku pracy, nie zdecydowała się na wykorzystanie metody komparatystycznej. Porównanie polskich regulacji prawnych z rozwiązaniami obowiązującymi od wielu lat w takich krajach, jak Szwecja czy Francja, pozwoliłoby Doktorantce na pełniejsze sformułowanie bardziej kompleksowych i przemyślanych uwag *de lege lata* i *de lege ferenda*. Akceptując tezy i ustalenia końcowe recenzowanej dysertacji, chciałbym odnieść się polemicznie do niektórych kwestii szczegółowych. Po pierwsze, Autorka w rozdziale II dokonuje krytycznej oceny legalnej definicji mobbingu na gruncie polskich unormowań. Wskazuje, że „(...)nadal występuje problem ze zrozumieniem definicji mobbingu, co skutkuje trudnościami w udowodnieniu zachowań lub działań opisywanych jako mobbing”. Zdaniem Doktorantki „definicja mobbingu jest zbyt rozbudowana, zawiera jedynie zespół przesłanek będących tym samym częścią składową cech definiujących to zjawisko. Przy czym wiele z tych pojęć jest zbliżonych do siebie znaczeniem, niedookreślonych, co z jednej strony pozwala na objęcie nią bardzo różnych zachowań, a z drugiej w sposób nieusprawiedliwiony ogranicza jej zastosowanie do ściśle sformułowanego skutku” (str. 106 dysertacji). Tak krytyczna ocena Autorki, z którą w pełni się zgadzam, sugerowałaby potrzebę zaproponowania własnej autorskiej definicji legalnej mobbingu, która konkretyzowałaby zespół jasnych i precyzyjnych przesłanek przesądzających o występowaniu tej patologii w środowisku pracy. Chaos interpretacyjny, jaki obecnie *de lege lata* ma miejsce w tym obszarze na gruncie polskiej regulacji prawnej, a także praktyczne trudności z udowodnieniem przed sądem pracy przez ofiary mobbingu zasadności swoich roszczeń (jedynie ok. 3 % wszystkich spraw sądowych kończy się prawomocnym rozstrzygnięciem potwierdzającym występowanie w konkretnym przypadku tej patologii), uzasadniają postulat redefinicji pojęcia „mobbing” w Polsce. Tymczasem Doktorantka w uwagach *de lege ferenda* proponuje jedynie

stworzenie legalnej definicji przemocy w środowisku pracy i ewentualne połączenie jej z definicją mobbingu (str. 358 i n.). Przygotowanie nowej siatki pojęciowej w analizowanym obszarze badawczym jest kluczowe i fundamentalne z punktu widzenia skuteczności prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Po drugie, Autorka zbyt mało miejsca poświęciła w recenzowanej dysertacji problemowi rozkładu ciężaru dowodowego w sprawach o mobbing, nie przedstawiając w tym zakresie żadnych postulatów *de lege ferenda*, co wydaje być się kluczowe z punktu widzenia efektywności ochrony przed mobbingiem. Po trzecie, pewien niedosyt pozostawia mało konstruktywna ocena sposobu, w jaki polski ustawodawca unormował obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Przecież *de lege lata* przepisy Kodeksu pracy nie konkretyzują w żaden sposób treści tej kluczowej dla recenzowanej rozprawy powinności podmiotu zatrudniającego, pozostawiając mu w tym zakresie daleko idącą swobodę aktywności. Czyni to analizowaną regulację mało efektywną, dając pracodawcy szerokie możliwości do podejmowania jedynie pozornych i fikcyjnych w gruncie rzeczy aktywności, których celem nie będzie wcale przeciwdziałanie mobbingowi w zakładzie pracy, a jedynie uwolnienie się przed ewentualną odpowiedzialnością za zaistnienie w przyszłości tej patologii w miejscu pracy. Dobrym tego przykładem jest fikcyjna działalność wielu komisji antymobbingowych powoływanych przez pracodawcę, które tak naprawdę nie mają za zadanie niczego wyjaśniać, a tylko stanowią doskonały przykład swoistego „alibi” dla podmiotu zatrudniającego przed konsekwencjami skierowania roszczeń przez ofiary mobbingu do sądu pracy. Tego problemu wydaje się nie dostrzegać Autorka dysertacji. Należy w tym miejscu zgłosić postulat, aby ustawodawca wprowadził minimalny standard aktywności, które musi podjąć każdy pracodawca, w ramach prawnego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Takie rozwiązania prawne przyjmowane są w niektórych państwach Unii Europejskiej.

**6.** Przedstawione powyżej uwagi krytyczne pod adresem recenzowanej rozprawy doktorskiej w żadnym razie nie umniejszają wysokiej oceny merytorycznej wywodów i analiz przeprowadzonych przez Autorkę dysertacji. Wskazane tu zarzuty mają jedynie walor polemiczny, co daje asumpt do prowadzenia dalszego dyskursu naukowego nad problematyką efektywnego przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Ze wszech

miar słusznym postulatem Doktorantki jest potrzeba rozciągnięcia prawnej ochrony przed tą patologią na niepracownicze stosunki zatrudnienia (str. 357).

## **VI. Poprawność doboru i wykorzystania źródeł**

1. Zasadniczo pozytywnie należy ocenić zakres i sposób wykorzystania zgromadzonej przez Doktorantkę literatury przedmiotu i orzecznictwa sądowego. Autorka korzystając z bogatego materiału źródłowego umiejętnie posługuje się nim w toku prowadzonych rozważań i analiz prawnych dotyczących prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.
2. W wykazie bibliograficznym znajduje się imponująca liczba wykorzystanych w rozprawie wyroków sądów różnych instancji (ok. 400 judykatów), przy czym moim zdaniem niepotrzebnie w wielu miejscach pracy Autorka zbyt dokładnie (bez merytorycznego uzasadnienia) cytuje stany faktyczne i uzasadnienia konkretnych rozstrzygnięć sądowych (np.: str. 145, 148 czy 163). Dla przejrzystości wykorzystanego w recenzowanej dysertacji orzecznictwa sądowego należałoby również posegregować wyroki według chronologii czasowej ich wydania.
3. Zasadniczo pozytywnie oceniając zakres wykorzystania zgromadzonej przez Doktorantkę literatury przedmiotu uważam, że w recenzowanej dysertacji nie zacytowano wszystkich istotnych dla analizowanej problematyki pozycji bibliograficznych. Przykładowo można tu wskazać brak powołania się na takie publikacje, jak: Blicharz J., Problem mobbingu jako formy wykluczenia społecznego i prawnego, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. 120 Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014; Barzycka-Banaszczyk M., Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, C.H. Beck, Warszawa 2017; Bechowska-Gebhard A., Stalewski T., Mobbing- patologia zarządzania personelem, Difin, Warszawa 2004; Bossak M., Danielewicz A., Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing, Prok. i Pr. 2010, nr 4; Chakowski M., Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii, MPP 2005, nr 9; Chakowski M., Wewnętrzna polityka antymobbingowa – drogą do rozwiązania problemu mobbingu na poziomie zakładu pracy, MPP 2010, nr 12; Cieślak W., Stelina J., Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.), PiP 2004, nr 12; Drabek M., Merecz D., Mościcka A., Mobbing

w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2005; Gamian-Wilk M., Mobbing w miejscu pracy, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018; Gersdorf M., Reczyńska-Ratajczak M., Prewencja antymobbingowa, PiZS 2007, nr 2; Jędrejek G., Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej, MPP 2008, nr 12; Krzyszkowska P., Regulacje prawne dotyczące mobbingu w wybranych krajach Europy Zachodniej, Bezpieczeństwo Pracy 2015, nr 1; Marciniak J., Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce, Wolters Kluwer SA, Warszawa 2015; Prusinowski P., Normatywna konstrukcja mobbingu, MPP 2018, nr 9; Gajda M., Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania, Warszawa 2022; Tyc A., Ciężar dowodu. Studium na tle porównawczym, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.

## **VI. Ocena formalna pracy**

**1.** Przechodząc do oceny strony formalno-warsztatowej recenzowanej dysertacji, należy podkreślić przyzwoity poziom opracowania. Staranność i estetyka przygotowanej pracy co do zasady nie budzą wątpliwości. W rozprawie bardzo rzadko pojawiają się uchybienia edytorskie czy literówki (np.: str. 64 – „Pracodawca w paragrafie pierwszym. Jest określony jako...”; str. 137 – „w granicach”). Autorka posługuje się zrozumiałym dla czytelnika językiem prawniczym, choć niekiedy jasność wywodów może rodzić pewne wątpliwości. Przykładowo, dotyczy to sformułowania: „(...) jaki charakter ma obowiązek (...) przeciwdziałania mobbingowi. Czy jest on obowiązkowy czy fakultatywny?” (str. 369). Zdarzają się także potknięcia językowe (np. „**T**ą samą tezę wyraził Sąd Apelacyjny(...)” – str. 341) Sugerowałbym unikanie w dysertacji terminu „zapis” na określenie regulacji prawnej (np. str.: 75, 357). Nie przekonuje mnie także stosowanie w recenzowanej rozprawie doktorskiej jednozdaniowych akapitów, co nie sprzyja przejrzystości prowadzonych wywodów (np. str.: 58, 63, 95, 99, 150...).

**2.** Technika posługiwania się odsyłaczami nie budzi większych zastrzeżeń. Autorka starannie i rzetelnie, z dużą precyzją i dbałością o szczegóły, korzysta z przypisów dolnych. Służą Jej one nie tylko do cytowania literatury przedmiotu, aktów prawnych oraz orzeczeń sądowych (wraz z uzasadnieniami) dotyczących problematyki mobbingu w miejscu pracy, ale także do analizowania wątków pobocznych. Razi mnie nieco



stosowanie podwójnych przypisów (np.: przypisy 194 i 195 – str. 78; przypisy 820 i 821 – str. 363).

3. W planie recenzowanej rozprawy można także zaobserwować problemy z właściwą numeracją punktów i podpunktów – pkt 4.2.1 i 4.2.1.2 w rozdziale IV i pkt 5.5 w rozdziale VI.

## **VII. Konkluzja**

Rozprawa doktorska przygotowana przez mgr Karolinę Sikorską-Bednarczyk pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Moniki Tomaszewskiej nt. „Charakter prawny obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy” stanowi oryginalną analizę doniosłego, złożonego i interdyscyplinarnego problemu naukowego. Jej dobry poziom merytoryczny i techniczno-warsztatowy potwierdza dobre ugruntowanie wiedzy teoretycznej i praktycznej Doktorantki, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Pomimo uwag krytycznych ujętych w niniejszej recenzji, dysertacja jest dziełem interesującym i twórczym, które bez wątpienia wnosi istotny wkład do nauki prawa pracy, wypełniając lukę istniejącą w literaturze przedmiotu w obszarze analizy charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Opracowanie to stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i jako takie spełnia określone prawem wymogi. Dlatego też wnoszę o dopuszczenie Pani mgr Karoliny Sikorskiej-Bednarczyk do dalszych czynności w postępowaniu o nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne.

