

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG
Katedra Prawa Pracy
Uniwersytetu Gdańskiego

RECENZJA

rozprawy doktorskiej Pani magister Moniki Wilk

pt. „Mobbing-studium prawno-porównawcze”

Gdańsk 2015 (maszynopis, stron 309)

Wprowadzenie

Na podstawie art. 30 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (T.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 882) oraz uchwały Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 28 września 2015 r., która powołała mnie na recenzenta w przewodzie doktorskim, przedkładam recenzję rozprawy doktorskiej Pani magister Moniki Wilk pt. „Mobbing-studium prawno-porównawcze”, napisanej pod kierunkiem naukowym Pana dr hab. Adama Wiśniewskiego, prof. UG.

Nie ma jednolitych kryteriów oceny jakości dysertacji. Najczęściej przyjmuje się, że na ostateczną opinię o pracy doktorskiej wpływa temat i zakres pracy, struktura rozprawy, zastosowana metoda, strona warsztatowa oraz treść merytoryczna. Niewątpliwie spośród wspomnianych elementów najważniejsze znaczenie należy przypisać tematowi, metodzie badawczej oraz treści merytorycznej. Wybór tematu należy ocenić pod kątem trafności opisu zagadnienia, który powinien przedstawiać istotną wartość dla stosunków społecznych i jak dla nauki. Innymi słowy potencjał pracy opiera się na prezentacji zagadnienia ważnego, aktualnego dla danej społeczności a zarazem interesującego z naukowego punktu widzenia. Z kolei metoda przesądza o trafności stawianych tez i proponowanych rozwiązań, waży też na poprawności argumentacji. Wreszcie treść merytoryczna jest esencją pracy naukowej, gdyż ona decyduje o końcowym sukcesie pracy doktorskiej. Mając powyższe na uwadze w niniejszej recenzji ustosunkowuję się do kilku wiodących aspektów dysertacji w postaci:

wyboru problemu badawczego, celu rozprawy, jej struktury jak i metod badawczych, strony formalno-redakcyjnej oraz do oceny źródeł wykorzystanych w pracy.

Wybór problemu badawczego

Przedmiot

Przedmiotem przedłożonej do oceny rozprawy doktorskiej Pani magister Moniki Wilk jest mobbingu, który Autorka omawia w dwóch kontekstach. Pierwszym - jako zjawiska socjologicznego; drugim - jako instytucji uregulowanej przez prawo. Powyższe podejście dość charakterystyczne, by nie rzec, typowe dla prac odnoszących się do problemu przemocy psychicznej obserwowanej w relacjach międzyludzkich. Nie jest to jednak zarzut pod adresem Autorki albowiem niektóre zjawiska społeczne już dobrze znane i opisane mogą być wielokrotnie analizowane pod różnym kątem, zaś wyniki badań wzbogacają i uaktualniają stan wiedzy zarówno pod kątem występującego zjawiska jak i rozwiązań prawnych. Tak jest w przypadku przedłożonej dysertacji.

Wobec poczynionych przez Autorkę założeń, badanie przyczyn zjawiska mobbingu zasadnie rozpoczyna się od analizy związków, w tym relacji, jakie zachodzą w stosunkach pracy i podległości służbowej, nakreślając cechy osobowościowe zarówno sprawcy jak i ofiary mobbingu. Powyższe podejście zostało zapoczątkowane przez niemieckiego psychologa H. Leymann, który w latach 1982 - 1983 rozpoczął badania nad tym zjawiskiem (s. 15). Początek rozważań tego uznanego psychologa przypadł na okres zmian prawa pracy, powstaniem nowych dziedzin psychologii przemysłowej, których przedmiot został ukierunkowany na przeciwdziałanie agresji psychicznej spotykanej w pracy. Udowodniono bowiem, że zła atmosfera w pracy powoduje zakłócenia pracy, w wyniku czego powstaje wiele niepożądanych zjawisk prowadzonych do dysfunkcji organizacji pracy w tym także możliwości wystąpienia mobbingu. Pani magister Monika Wilk podąża tym sposobem analizy zjawiska mobbingu przedstawiając kolejno stosowane w psychologii i naukach społeczno-ekonomicznych definicje mobbingu, a następnie prezentując jego przyczyny, fazy, kluczowe elementy (podrozdział 1.3), a także porównując do innych form przemocy psychicznej w postaci stalkingu i dyskryminacji.

Analiza przyczyny, które sprzyjają powstaniu mobbingu, nie ogranicza Autorkę dysertacji do stwierdzenia, iż są one zlokalizowane tylko w jednym miejscu bądź są zasługą cech samego

sprawcy czy pewnych predyspozycji jego ofiary. Na to zjawisko składa się szereg czynników, które są ze sobą w mniejszym lub większym stopniu powiązane. Badania przeprowadzone przez innych badaczy, które zaprezentowano w pracy wyraźnie na to wskazują i potwierdzają ten tok myślenia. Wobec czego nie jest możliwe stworzenie szablonowego obrazu pracownika bezwarunkowo skazanego na stanie się ofiarą albo obrazu sprawców bądź też osób, które takimi sprawcami stać się mogą czy wreszcie jest obarczone błędem podane opisu środowiska pracy, które bez wątpliwości stanie się płaszczyzną dla działań mobbingowych. Można i należy badać te czynniki, które w sprzyjających warunkach mogą prowadzić do powstania tego zjawiska w środowisku pracy. Pewne podglądy należałoby szerzej uzasadnić np. ten, że ... niewątpliwą przyczyną mobbingu (w Polsce przypis MT) *jest wciąż wysokie bezrobocie, niskie standardy kultury organizacyjnej oraz niedostosowanie polskich pracodawców do wymagań światowych standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi*. Na czym polega niedostosowanie polskich pracodawców? Czy to oznacza, że w bardziej zaawansowanych modelach organizacji pracy na przykład w korporacjach o międzynarodowym zasięgu zjawisko mobbingu udało się wyeliminować? W głównej mierze Autorka oparła swoje rozważania na książce Heleny Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012, której praca wielokrotnie jest cytowana w dysertacji. Wydaje się jednak wskazany pogląd wymagałby uaktualnienia np. w kontekście szeroko stosowanych elastycznych form zatrudnienia w naszym kraju. Szkoda, że aspekt socjologiczny pracy nie został wsparty własnymi badaniami empirycznymi np. ankietami przeprowadzonymi w zakładach pracy.

Drugą płaszczyzną przeprowadzonych przez Panią magister Moniki Wilk analiz odnosi się do rozwiązań prawnych. Słuszne są spostrzeżenia Pani magister Moniki Wilk o tym, że ma jednego i jednoznacznego pojęcia służącego opisaniu zjawiska mobbingu. Obok terminu podstawowego „mobbing”, który jest charakterystyczny dla krajów europejskich, w szczególności dla Polski, Niemiec, Szwecji czy Włoch często spotykane są też inne terminy jak chociażby bullying, whistleblowers, nękanie czy trapienie. W psychologii służą one określeniu zjawisk tożsamyh z mobbingiem lub bardzo do niego zbliżonych.

Przy tym zakres przeprowadzonych badań jest wręcz imponujący. Autorka instytucje mobbingu nie tylko odnosi do przepisów prawa polskiego ale rozszerza tę płaszczyznę o opis rozwiązań zawartych w prawie międzynarodowym (konwencje ONZ oraz Rady Europy) jaki

systemie ponadnarodowym Unii Europejskiej (rozdział 3). Wartością pracy jest zastosowanie w szerokim zakresie metody komparatystycznej, dzięki której zaprezentowane są rozwiązania w krajowych systemach prawnych takich państw jak: Szwecja, Francja, Belgia, Wielka Brytania, Hiszpania, Niemcy i Włochy. Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt przeprowadzenia analiz prawnych na materiale źródłowym czyli w oparciu o przepisy prawne, bez zbyt częstego sięgania do źródeł pośrednich w postaci komentarzy innych autorów. Pozwala to Autorce na dużą samodzielność przy formułowaniu własnych poglądów i opinii w przedmiocie prawnego unormowania tej instytucji w wybranych państwach europejskich. Nie budzi szczególnych kontrowersji twierdzenie, że korzystanie z przekładów, komentarzy może wpłynąć na rozumienie tekstu prawnego, co w konsekwencji wiąże się z ryzykiem powielania poglądów już wygłoszonych.

Ocena wyboru

Zjawisko mobbingu nie jest nowe, można pokusić się nawet na twierdzenie, że jest dokładnie tak „stare” jest dalece w przeszłości wykształciły się stosunki międzyludzkie oparte na podległości, zależności, kierownictwu i hierarchicznym podporządkowaniu. Dlatego niesłabnącym zainteresowaniem psychologów społecznych cieszą się takie czynniki, które sprzyjają powstaniu toksycznej atmosfery w pracy m.in. czynniki osobiste, czynniki związane z działalnością pracodawcy, strukturą i jego wewnętrzną organizacją czy też czynniki makrospołeczne.

Natomiast prawne unormowania mobbingu w przepisach prawa polskiego nastąpiło dopiero w 2003 r. poprzez nowelizację Kodeksu pracy, dzięki której wprowadzono prawną jego definicję do art. 93³ Kodeksu pracy. O ile zjawisko w kategoriach społecznych jest znane od dawna, o tyle jako instytucja prawna funkcjonuje w systemie prawnym stosunkowo krótko, wzbudzając od momentu jej wprowadzenia żywe dyskusje. Z jednej strony powątpiewa się co do potrzeby odrębnego uregulowania mobbingu w stosunku do chociażby przepisów odnoszących się do ochrony godności pracowników czy przepisów regulujących sprawy ochrony zdrowia i życia; a z drugiej – wykazuje się wady konstrukcyjne samego artykułu 93³ Kodeksu pracy. Rozważania Pani magister Moniki Wilk zawarte w dysertacji zdają potwierdzać powyższe uwagi.

Cel rozprawy i jej struktura oraz metody badawcze

Cel rozprawy

Wybór zagadnienia naukowego stanowiącego zasadniczy przedmiot analiz niniejszej rozprawy uważam za trafny i w pełni uzasadniony. Pozytywna ocena motywowana jest również tym, że dotyka zagadnień kluczowych, wręcz podstawowych dla praw i ochrony jednostek. Jednak cel badań został sformułowany dość niejasno. Pozwolę zatem na zacytowanie słów Autorki dysertacji, które zostały zaczerpnięte ze wstępu: „... *problematyka mobbingu w miejscu pracy ma charakter wieloaspektowy, niemniej jednak niniejsza rozprawa dotyczy w szczególności prawnych aspektów walki ze zjawiskiem. Podstawowym celem niniejszej dysertacji doktorskiej jest krytyczna analiza i ocena obowiązujących regulacji prawnych dotyczących mobbingu w szczególności w zakresie prawa w Polsce oraz prawa krajowego wybranych krajów Unii Europejskiej, a także prawa międzynarodowego i europejskiego w celu podjęcia próby odpowiedzi na pytanie, czy obowiązujące przepisy prawa w Polsce spełniły swoją funkcję i zapewniają skuteczną ochronę przed mobbingiem*”. Niektóre ze sformułowań opisujące cel dysertacji są też mało zrozumiałe dla czytelnika np.: „*Celem pracy jest zatem porównawcza analiza normatywna, instytucjonalna i orzecznicza problemu mobbingu w kontekście funkcjonalności w zamiarem zależenia elementów wspólnych i rozbieżności, które umożliwią wysnucie wniosków komparatystycznych w celu wystosowania postulatów de lege ferenda udoskonalenia lub zmian funkcjonujących rozwiązań oraz opracowaniu uniwersalnych optymalnych standardów i ich krytyczna ocena*”

Sadzę, że krytyczna analiza nie może być celem samym w sobie, lecz środkiem prowadzącym do całościowego ujęcia, opisanie i zrekonstruowanie podstawowej instytucji dogmatycznej dla funkcjonowania jednego z najbardziej rudymenarnych praw człowieka czyli ochrony godności przed terrorem psychicznym w miejscu pracy. Z tak postawionego zadania Pani magister Monika Wilka wywiązała się głównie dzięki analizom prawno-porównawczym i komparatystycznym tej instytucji w innych systemach prawnych. Właściwie prowadzone porównania pozwoliły Autorce na wykazanie rozwiązań najbardziej adekwatnych aniżeli to zawarte w przepisach prawa polskiego. Praca stanowi zatem wartościowe źródło do dalszych prac zmierzających do poprawy obecnego ujęcia instytucji mobbingu w Kodeksie pracy.

Struktura i ocena pracy

Pani magister Monika Wilk przedstawiła tytułowe zagadnienie w pięciu rozdziałach merytorycznych, uzupełnionych wstępem, zakończeniem, bibliografią oraz wykazem aktów prawnych. Wymienione elementy struktury, będące podstawowymi jednostkami redakcyjnymi pracy, świadczą o klasycznym podejściu do formalnej konstrukcji rozprawy doktorskiej i zasługują na ocenę pozytywną. Kompozycja jak i wewnętrzny podział pracy odpowiada jednocześnie celom i założeniom badawczym postawionym przez Panią magister Monikę Wilk.

Struktura pracy nie budzi zastrzeżeń, podobnie jej treść zdominowana jest przez analizę dogmatyczną, która góruje nad analizą teologiczną i aksjologiczną. Takie podejście jest usprawiedliwione założeniami, które postawiła przed sobą Autorka. Polegają one przede wszystkim na zaprezentowaniu stanu regulacji zarówno na poziomie prawa międzynarodowego oraz europejskiego, by na tym tle dokonać zestawienia tej instytucji w wybranych państwach członowych Unii Europejskiej. Uważam, że zwężenie badań do jednego kręgu kulturowego i prawnego państw europejskich jest zabiegiem trafnym umożliwiającym dokonywanie właściwych porównań i formułowanie poprawnych wniosków.

Założeniem **pierwszego rozdziału** (str. 12-41) jest dokonanie wstępnej charakterystyki zjawiska mobbingu, w tym zaprezentowanie różnych definicji mobbingu spotykanych m.in. w psychologii i naukach społeczno-ekonomicznych. Ciekawe i bardzo pouczające są przykłady zawarte w rozdziale (1.4) dotyczącym skutków mobbingu i jego negatywnego oddziaływania zarówno na zdrowie człowieka jak i na środowisko pracy. W tym rozdziale Autorka stawia sobie za zadanie przeanalizowanie dostępnej literatury w tym przedmiocie, znacznie uaktualniając stan wiedzy w tym zakresie.

Rozdział drugi (str 42-67) - to przede wszystkim prezentacja źródeł prawa międzynarodowego oraz europejskiego, które mogą stanowić podstawę formułowania zakazu mobbingu. Użycie słowa może jest zabiegiem celowym, gdyż w niektórych przepisach np. Paktach Praw Człowieka trudno doszukać się wprost przepisu, w którym unormowano instytucje mobbing. Wyprowadza się natomiast stosowne sankcje z tytułu naruszenia godności człowieka. W tym kontekście zaskakuje, że w większości Autorka oparła słoje rozważania na monografii Pani Helena Szewczyk, której publikację wcześniej przytoczyłam w

recenzji. Chwilami czytelnik odnosi się wrażenie, że ma się do czynienia ze skrótem tej pozycji. Powyższe uwagi dotyczą zwłaszcza rozdziałów 2.1.1, 2.1.2 oraz 2.1.3. A szkoda, należało sięgnąć przede wszystkim do stanowisk Komitetu Praw Człowieka czy też Komitetu ds. praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych powołanych w celu monitorowania przestrzegania obu odpowiednio Paktów Praw Człowieka. Raporty przygotowywane przez wspomniane Komitety stanowią bezpośrednie źródło informacji zarówno o interpretacji prawa jak o jego przestrzeganiu przez państwa strony konwencji. Przykładowo Komitet ds. praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych wyrażał swoje w zaniepokojenie (por. raport E/C.12/2009/SR.38) tym, że w wyrokach Sądu Najwyższego pojawiło się stanowisko o wyłączeniu możliwości powoływania się na postanowienia Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych przed sądami krajowymi (por. str. 2 raportu). Pojawia się zatem pytanie o możliwość uznania Paktu jako źródła praw podmiotowych i przydatności postanowień Paktu przy rekonstrukcji mobbingu.

Znaczenie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka byłoby znacznie bardziej docenione, gdyby Autorka przytoczyła choćby jedno orzeczenie Trybunału w Strasburgu, które wprost odnosiłoby się do przedmiotu dysertacji. Trzeba zaznaczyć, że Trybunał miał okazję, i to kilkakrotnie, ocenić krajowe przepisy pod tym kątem mając za podstawę prawną przestrzeganie przepisów Konwencji Europejskiej. W tekście pada co prawda właściwa podstawa, na której Trybunał może się oprzeć rozpatrując sprawy o mobbing, chodzi o artykuł 3 Europejskiej Konwencji, jednak brak konkretnego przykładu. Zamiast analizy orzeczenia i zaprezentowania mechanizmu ochrony wynikającego z przytoczonej podstawy prawnej, znowu Autorka odwołuje się do książki pani Heleny Szewczyk. Warto więc sięgnąć do dorobku orzeczniczego Trybunału bezpośrednio, jak chociażby do sprawy REUTER DIETRICH v. GERMANY (nr 32741/06 19568/09) czy innej BALLANTYNE v. THE UNITED KINGDOM (nr 14462/88). Zresztą ostatni z wymienionych przykładów był oceniany nie tylko pod kątem naruszenia art. 3 ale również art. 10 ust. 1 Europejskiej Konwencji.

Nieco lepiej, gdyż bardziej konkretnie, Autorka poradziła sobie z omówieniem Europejskiej Karta Społecznej Rady Europy, choć i tu odczuwalny jest niedosyt stanowisk organów implementacyjnych odpowiedzialnych za ocenę przygotowywanych raportów przez państwa-strony z przestrzegania postanowień EKS. Całkiem dobrze natomiast Pani magister

Monika Wilk zaprezentowała system prawa Unii Europejskiej zasadnie doszukując się źródła umocowania zakazu mobbingowania już w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Rozdział trzeci – jak wskazuje sama Autorka dysertacji – jest poświęcony zaprezentowaniu podstaw prawnych mobbingu w wybranych państwach europejskich takich państw jak: Szwecja, Francja, Belgia, Wielka Brytania, Hiszpania, Niemcy i Włochy. Należy oddać Autorce, że zakres prowadzonych analiz jak i dobór krajowych systemów prawnych jest właściwy i adekwatny do zakładanych celów. Musze też stwierdzić, że jest to najmocniejszy punkt pracy doktorskiej Pani magister Moniki Wilk. Należy też podkreślić, że widać też pozytywne efekty pracy na materiale źródłowym, co pozwala Autorce na dużą swobodę w formułowaniu własnych opinii i poglądów.

Zasadnie Pani magister Monika Wilk upatruje pierwszych podstaw zakazu mobbingu w systemie szwedzkim, gdzie ustawodawca krajowy po raz użył tego terminu, podając jego ustawową definicję. Zgadzam się ze stwierdzeniem Autorki zawartym o tym, że powyższy system.... „*odnosi się kompleksowo do wszystkich działań podczas których pracownik mógłby być poddany tyranizowaniu (victimization), tym samym pojęcie to jest obszerne i obejmuje zasięgiem nie tylko granice psychologiczne i prawne zjawiska mobbingu*”. Ponadto zasadnie Autorka podkreśla obowiązek pracodawcy tworzenia profilaktyki antymobbingowej wespół z załogą, której uprawnienia rozciągają na wszystkie etapy tworzenia odpowiednich procedur, obejmując także gwarancje udział w przygotowywaniu zmian do tychże czy wreszcie znajomość kryteriów ocenia pracowników. Przejrzystość procedur i zachowanie metody tworzenia regulaminów atymobbingowych w drodze dialogu między partnerami społecznymi jak widać przynoszą bardzo dobre rezultaty. W podobny ciekawy sposób zostały zaprezentowane pozostałe rozwiązania prawne.

Rozdział **czwarty** i **piąty** stanowi analizę krajowych przepisów stawiących podstawę uregulowania mobbing. W oparciu o wcześniej zaprezentowane systemy Pani magister Monika Wilk trafnie formuje swoje uwagi krytyczne pod adresem obecnego ujęcia mobbingu Kodeksie pracy.

Metody badawcze

Dla realizacji określonego w rozprawie celu Autorka wybrała zresztą słusznie metodę dogmatyczną – jako wiodącą – oraz metodę komparatystyczną, przywiązując mniejszą wagę

do analizy historycznej. W moim odczuciu praca jest przykładem poznania problemu naukowego w sposób dedukcyjny, który polega na przedstawieniu zagadnień ogólnych a następnie szczegółowych. Uważam, że właściwie zostały dobrane metody badawcze pozwalając Autorce na formułowanie poprawnych wniosków.

Strona formalno-redakcyjna

Stronę formalno-redakcyjną rozprawy doktorskiej oceniam jako poprawną. Znalazłam jednak parę niedociągnięć interpunkcyjnych np. przecinek po słowie „iż” zamiast przez nim czy też pewne niezgrabności gramatyczne np.. zdanie *„Niewątpliwą przyczyną mobbingu jest wciąż wysokie bezrobocie, niskie standardy kultury organizacyjnej oraz niedostosowanie polskich pracodawców do wymagań światowych standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi”* zdecydowanie wymaga przeredagowania. Dość dużo tego typu niedociągnięć występuje we wstępie zwłaszcza przy opisywaniu celu dysertacji np. *Celem pracy jest zatem porównawcza analiza normatywna, instytucjonalna i orzecznicza problemu mobbingu w kontekście funkcjonalności w zamiarem zależenia elementów wspólnych i rozbieżności, które umożliwią wysnucie wniosków kamparystycznych w celu wystosowania postulatów de lege ferenda udoskonalenia lub zmian funkcjonujących rozwiązań oraz opracowaniu uniwersalnych optymalnych standardów i ich krytyczna ocena.* Są to jednak nieliczne przykłady, które nie ważą na przyjemnym dla czytelnika odbiorze całości pracy.

Ocena źródeł wykorzystanych w pracy

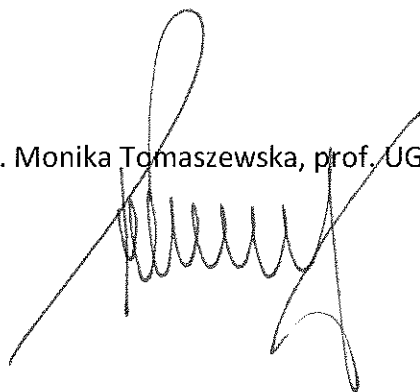
Niezwykle istotnym aspektem rozprawy doktorskiej, w istotny sposób wpływającym na jej końcową ocenę, jest tak zwana strona warsztatowa, pośrednio wskazująca na „umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej”, o której mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. Oceniając pracę Pani magister Moniki Wilk pod tym kątem należy wystawić jej dobrą notę. Należy przyznać, że Doktorantka wykorzystwała w szerokim zakresie dorobek judykatury oraz doktryny. Stosunkowo zbyt często odwoływała się Autorka do monografią Pani Heleny Szewczyk nawet w tym zakresie, w którym należało sięgnąć wprost do materiału źródłowego np. stanowisk organów implementacyjnych czy orzeczeń ETPCz.

Ocena końcowa

Przedstawione wyżej uwagi pozwalają na stwierdzenie, że przedłożona do oceny rozprawa doktorska Pani magister Monika Wilk pt. „Mobbing-studium prawnoporównawcze” stanowi wartościowe opracowanie naukowe podjętego tematu. Został osiągnięty przez Autorkę założony cel w dysertacji.

Oznacza to, że recenzowana rozprawa spełnia warunki określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki, co uzasadnia dopuszczenie Pani magister Moniki Wilk do dalszych stadiów postępowania w przewodzie doktorskim.

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Monika Tomaszewska', written over the typed name. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the top and a long horizontal stroke across the middle.