

dr hab. Helena Szewczyk
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
Instytut Nauk Prawnych

Recenzja

rozprawy doktorskiej pt. „Polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy na tle doświadczeń zagranicznych” napisanej przez Pana mgr Mateusza Gajdę pod kierunkiem Pana prof. dr hab. Zbigniewa Górąla w dyscyplinie nauko prawne.

I. Zainteresowania naukowe Pana mgr Mateusza Gajdy koncentrują się wokół problematyki prawnej ochrony przed przemocą w pracy w ujęciu różnych gałęzi prawa. Ciekawość badawczą Doktoranta wzbudziła w szczególności szeroko pojęta problematyka prawnej ochrony przed przemocą w ustawodawstwach państw obcych. Rezultatem tych zainteresowań są opublikowane artykuły oraz rozprawa doktorska poświęcona wielu aspektom tego zagadnienia w warunkach gospodarki rynkowej, przedstawionym na szerokim tle prawnoporównawczym. Doktorat Pana mgr Mateusza Gajdy przedstawia słabo do tej pory rozeznaną w nauce prawa pracy problematykę ochrony przed różnymi formami przemocy w pracy osób zatrudnionych, w kontekście prawa Unii Europejskiej, prawa międzynarodowego oraz prawa wybranych państw obcych. Omówiono w nim szeroko prawne i gospodarcze znaczenie ochrony prewencyjnej (uprzedniej). W efekcie Doktorant dochodzi do wniosku, iż zakres ochrony przed przemocą jest w naszym kraju zbyt wąski w stosunku do występujących po stronie pracowników i innych osób zatrudnionych zagrożeń. Wskazuje on w związku z tym na potrzebę przemyślanej i kompleksowej weryfikacji instytucji ochrony przed przemocą w pracy. Praca zawiera również własne propozycje regulacji ochronnych przedstawionych w ramach postulatów *de lege ferenda*. Należy zgodzić się, iż jest to pierwsza tak kompleksowa praca poświęcona prawnej ochronie przed przemocą w pracy w naszym kraju. Do tej pory ta interesująca i dość specyficzna problematyka poruszana była w sposób dość fragmentaryczny, głównie przy okazji wprowadzania kolejnych rozwiązań prawnych dotyczących dyskryminacji, molestowania czy mobbingu do polskiego kodeksu pracy.

W ramach swych zainteresowań badawczych Pan mgr Mateusza Gajda w odróżnieniu od innych Autorów skupił się na szerszym ujęciu przemocy w pracy we wszystkich obszarach prawa krajowego na tle standardów zagranicznych, a jego rozprawa doktorska zawiera kompleksową analizę tej problematyki stanowiącej jeden z istotnych problemów współczesnego świata. Omawiane są tu szeroko pojęcie przemocy, przesłanki, środki, granice i dyferencjacja prawnej ochrony przed przemocą wszystkich osób wykonujących pracę

zarobkową, a w szczególności ochrona praw i interesów pracowników w tym zakresie w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy.

Przemoc stanowi przedmiot zainteresowania nauk prawnych jako zjawisko naruszające podstawowe normy moralne i dlatego nie trzeba jakoś szczególnie uzasadniać wagi przedstawionych przez Doktoranta problemów. Jak słusznie zauważa Doktorant przemoc od wieków towarzyszy ludziom w niemal każdej sferze życia, nierzadko przesądzając o ich losach. Jest ona wykorzystywana jako metoda rozwiązywania konfliktów, środek służący zdobyciu władzy i pieniędzy, walki o pozycję społeczną, czy też podkreśleniu dominacji nad drugim człowiekiem. W ostatnich latach można jednak zaobserwować tendencję do wprowadzania licznych rozwiązań przeciwdziałających różnym formom przemocy nie tylko na gruncie prawa publicznego, ale także na gruncie prawa prywatnego. Szczególnymi regulacjami w tym zakresie są przede wszystkim przepisy prawa pracy zakazujące przemocy w pracy lub w związku z pracą.

II. Podstawowym zadaniem jakie wyznaczył sobie Autor rozprawy jest porównanie polskich i zagranicznych przepisów regulujących uprawnienia ofiar przemocy w pracy i związanych z nimi obowiązków podmiotów zatrudniających. Głównym celem rozprawy doktorskiej jaki postawił sobie sam Autor jest bowiem przeprowadzenie analizy przepisów polskiego prawa ukierunkowanych na przeciwdziałanie przemocy w pracy w świetle doświadczeń zagranicznych oraz ustalenie czy polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy zapewniają porównywalny poziom ochrony, jaki został przyjęty przez zagranicznych ustawodawców, co wydaje się -zdaniem Autora- istotne w dobie globalizacji sprzyjającej ujednolicaniu standardów ochrony prawnej osób zarobkujących. Porównanie polskich i zagranicznych regulacji pozwoli na wskazanie kierunku, którym powinien podążać polski ustawodawca celem lepszego zabezpieczenia interesów ofiar przemocy w Polsce, co stanowi główne uzasadnienie dla wyboru problematyki niniejszej rozprawy. Należy zgodzić się z Doktorantem, iż szczególnie istotne wydaje się poszukiwanie skutecznych rozwiązań, które zostały wdrożone na gruncie zagranicznych systemów prawnych oraz prawidłowo funkcjonują w praktyce.

Warte podkreślenia jest również to, iż przepisy polskiego prawa zostały ocenione przez Doktoranta także przez pryzmat konwencji MOP nr 190 oraz zalecenia MOP nr 206 dotyczących walki z przemocą i molestowaniem w świecie pracy, co jest ważne z punktu widzenia możliwości ratyfikowania przez Polskę konwencji MOP nr 190 i koniecznością dostosowania przepisów polskiego prawa do jej wymogów.

Przedmiotem szczegółowej analizy Autora w pracy są przepisy zakazujące przemocy lub poszczególnych jej przejawów, normy prawne zobowiązujące pracodawców do podejmowania działań prewencyjnych, a także przepisy przyznające ofiarom określone prawa i przywileje, w tym m.in. przysługujące im roszczenia rekompensujące poniesioną szkodę i doznaną krzywdę. Zbytnia ogólność i lakoniczność polskich regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy kontrastuje z rozwiązaniami prawnymi wdrożonymi przez zagranicznych ustawodawców. W związku z tym Autor dochodzi do słusznej konstatacji, iż obowiązujące regulacje krajowe nie wskazują możliwych sposobów zapobiegania i zwalczania przemocy w zakładach pracy pozostawiając pracodawcom zbyt dużą swobodę w tym zakresie. Warte naśladowania i wdrożenia są natomiast zdaniem Autora rozwiązania przyjęte na gruncie prawa amerykańskiego, kanadyjskiego, niemieckiego, belgijskiego oraz francuskiego przewidujące rozbudowane standardy ochrony ofiar, a także nakładające na pracodawców wiele sprecyzowanych prewencyjnych obowiązków.

Słusznie zatem zdaniem Doktoranta rozważania nie mogą ograniczać się wyłącznie do przepisów prawa pracy, które nie są wystarczającym źródłem informacji o standardach ochrony ofiar zarówno w prawie polskim, jak i w zagranicznych systemach prawnych. Występowanie przemocy w pracy w wielu porządkach prawnych wymagało zatem uznania za naruszenie norm prawa karnego, czy też prawa cywilnego, co przemawia za koniecznością podjęcia interdyscyplinarnych badań nad problemem. Należy zatem zgodzić się z Doktorantem, że przepisy prawa pracy przeciwdziałające przemocy nie powinny być analizowane w oderwaniu od standardów ochronnych określonych w innych gałęziach prawa, które powinny tworzyć spójny i wzajemnie uzupełniający się model ochrony prawnej przed przemocą w pracy.

Rozważania dotyczące standardów ochrony przyjętych na gruncie obcych systemów prawnych zostały poprzedzone analizą regulacji prawa międzynarodowego publicznego oraz prawa europejskiego wyznaczających podstawowe zasady ochrony praw osób zatrudnionych. Trudno również nie zgodzić się z twierdzeniem, iż przemoc w pracy nie powinna być rozpatrywana wyłącznie w kategorii problemu osób zatrudnionych na podstawie umownego stosunku pracy. W ramach rozprawy dokonano również analizy standardów ochronnych zagwarantowanych osobom wykonującym pracę w ramach niepracowniczego zatrudnienia. Tak szeroki zakres badań nad problemem jest istotny w związku z wielością prawnych form wykonywania pracy zarobkowej oraz zastępowaniem klasycznego zatrudnienia pracowniczego elastycznymi formami zatrudnienia, takimi jak samozatrudnienie, zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej, czy też zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych. W polskim prawie nadal bowiem mamy do czynienia z nieuzasadnioną dyferencjacją uprawnień i przywilejów,

przysługujących jedynie niektórym ofiarom przemocy w pracy (np. w zakresie prawa do odszkodowania, czy też różnych katalogów przyczyn dyskryminacji) gdy tymczasem ofiarą przemocy może paść zarówno osoba pozostająca w zatrudnieniu pracowniczym, jak i niepracowniczym. Dyferencja środków ochronnych przed przemocą budzi też uzasadnione wątpliwości na gruncie art. 2 konwencji MOP nr 190 zawierającego prawo do środowiska pracy wolnego od przemocy.

III. Prawdą jest-na co wskazuje Doktorant-, iż do dziś w wielu zakładach pracy nie podjęto jakichkolwiek działań prewencyjnych. Na ogół, wielu pracodawców wdraża środki prewencyjne dopiero po oficjalnym zgłoszeniu problemu przez ofiary przemocy, najczęściej po wszczęciu postępowań sądowych, w ramach których ofiary domagają się świadczeń majątkowych. Lakoniczność i niejednoznaczność pracodawczego obowiązku przeciwdziałania różnym formom przemocy w pracy w prawie krajowym, brak regulacji w zakresie środków prewencyjnych oraz brak skutecznych wewnątrzzakładowych procedur tworzy dysonans pomiędzy wdrożonymi rozwiązaniami zagranicznymi a polskimi. Trudno nie zgodzić się z Autorem, że może to świadczyć o lekceważeniu problemu przez podmioty zatrudniające oraz o niskim poziomie wiedzy i świadomości prawnej, w tym o negatywnym wpływie przemocy na funkcjonowanie zakładu pracy. Dlatego tak ważne społecznie jest podjęcie tematu przemocy w środowisku pracy przez Doktoranta i z tego powodu należy w pełni akceptować taki wybór. Nie ulega wątpliwości, że problematyka ochrony przed przemocą stanowi istotne zagadnienie, analizowane na tle doświadczeń zagranicznych. Z tych też względów wybór tematu pracy doktorskiej uważam za celowy i słuszny, zważywszy na fakt, że nie występuje w nauce prawa pracy kompleksowe opracowanie tej skomplikowanej i złożonej problematyki. Podjęcie przez Doktoranta tej niełatwej i zawilej problematyki zasługuje zatem w pełni na uznanie i akceptację.

Podjęcie tematyki prawnej ochrony przed przemocą w pracy wymagało niewątpliwie - oprócz głębokiej wiedzy, zaangażowania i pasji badawczej - odwagi. Rozprawa doktorska Pana mgr Mateusza Gajdy jest opracowaniem monograficznym obejmującym całościowo zagadnienie ochrony przed przemocą, które cechuje się wysokim poziomem merytorycznym. Oryginalne podejście do tego zagadnienia ma swą niezaprzeczalną wartość, ponieważ pozwala w pełni uświadomić sobie złożoność tej problematyki oraz jej różnorodny charakter widziany przez pryzmat nie tylko indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy, prawa cywilnego, prawa karnego ale również w aspekcie konstytucyjnych, europejskich i międzynarodowych uwarunkowań ochrony przed przemocą.

Należy zauważyć, że praca doktorska Pana mgr Mateusza Gajdy jest dowodem na to, że odpowiedź na pytanie co do zakresu i granic ochrony przed przemocą w pracy nie jest wcale

prosta. Jest ona tym bardziej trudna zważywszy na fakt, że kształt polskiej gospodarki i społeczne stosunki pracy znajdują się cały czas w fazie przemian, których zasięg i efekty trudno jest w chwili obecnej przewidzieć, ponieważ proces ten jest niezwykle dynamiczny. Prawo pracy jest zaś tą gałęzią prawa, gdzie aspekty społeczne i humanitarne ogrywają istotną rolę. Doktorant dostrzega jednak, że w zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej muszą powstawać nowe, dotychczas nieznane naszemu prawu instytucje prawne. W pracy tej znajdują się też liczne odesłania do prawa europejskiego i międzynarodowego w celu wykazania podstaw ochrony przed przemocą, zakresu i granic tej ochrony oraz jako punkt odniesienia do prawa polskiego. W rozdziale drugim pracy istotną rolę odgrywają także wątki prawno-porównawcze, które pozwalają ukazać prawną ochronę przed przemocą w pracy na tle rozwiązań stosowanych w innych systemach prawnych, a w szczególności w państwach członkowskich Unii Europejskiej, które cechują się podobną kulturą prawną i zbliżonymi uwarunkowaniami wynikającymi z członkostwa w Unii Europejskiej, a także w Kanadzie i Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej.

IV. Gospodarka rynkowa łączy się w sposób nieuchronny z występowaniem sprzecznych interesów pracowników i pracodawców. Interesy te powinny być uzgodnione w ramach zasady współpracy społecznej i ochrony słabszej strony stosunku pracy. Nie istnieją więc przeszkody związane z generalną aksjologią systemu gospodarczego i politycznego dla negocjacyjnej formy uzgodnienia treści stosunku pracy, a w szczególności w zakresie regulacji ochrony przed przemocą w pracy. Zgodnie z kodeksem pracy układ zbiorowy pracy jest bowiem zawierany w drodze negocjacji. Bezwzględny charakter przepisów prawa pracy nie może stanowić przeszkody do dokonywania odstępstw od ich treści na mocy postanowień stron układu, jeżeli tylko zmiany te można ocenić jako korzystne dla pracowników.

Doktorant w pełni dostrzega, że przyjęte rozwiązania prawne w tym zakresie powinny zapewniać równowagę stron stosunku pracy oraz ochronę podstawowych interesów pracowników. Bezpośrednim celem współdziałania partnerów społecznych powinno być dobro przedsiębiorstwa jako dobro wspólne. Realizowane w ten sposób współdziałanie ma służyć również interesom pracowników, ale w ścisłym powiązaniu z interesem pracodawcy. Celem współpracy jest bowiem optymalizacja decyzji z uwzględnieniem interesów pracowniczych, a nie tylko reprezentowanie tych interesów. Punktem wyjścia dla tego rodzaju rozważań Doktoranta jest przyjęcie trafnego założenia, że w Polsce jako kraju o postkomunistycznym prawie pracy zdominowanym przez państwo, zakres rzeczywistej swobody układowej jest jednak znacznie mniejszy niż w państwach zachodnich. Należy w związku z tym znieść bariery i ograniczenia prawne w zakresie tworzenia i zawierania układów zbiorowych pracy. Trudno

zatem nie zgodzić się z trafnymi twierdzeniami Doktoranta, że konieczna jest również w naszym kraju zmiana mentalności i świadomości prawnej, co wpłynie na większe zainteresowanie ogółu zatrudnionych procesem tworzenia autonomicznego prawa pracy. Wskazanie szans i zagrożeń dotyczących pojawienia się zakładanych skutków badanej instytucji prawnej, w tym faktycznych rezultatów jej oddziaływania ma na celu poprawę sytuacji na rynku pracy. Najważniejszą korzyścią z tego płynącą jest jednak troska o wzmocnienie ochrony praw i interesów wszystkich osób zatrudnionych, a tym samym zwiększenie ochrony praw i wolności obywateli.

Należy zauważyć, że w Polsce pracodawcy i inne podmioty zatrudniające nie do końca postrzegają bowiem układy zbiorowe pracy jako instrument ochrony ich interesów, nie chcą negocjować warunków zatrudnienia, bo zakłada to kompromis i częściowe przynajmniej uwzględnienie postulatów partnera społecznego. Zwiększa to rolę państwa w kształtowaniu stosunków pracy. W stosunkach pracy dominuje bowiem regulacja ustawowa kosztem układowej. Doktorant zależności te dostrzega i rozumie. Jednym z najbardziej newralgicznych problemów współczesnego prawa pracy jest bowiem relacja między prawem stanowionym a prawem autonomicznym.

Jak słusznie zauważa Doktorant wszystkie osoby pozostające w pracowniczym i niepracowniczym zatrudnieniu utrzymują się z pracy własnej pozostając odpowiednio w warunkach osobistego podporządkowania albo zależności ekonomicznej od innego podmiotu dysponującego środkami finansowymi i kapitałem. Dlatego pełną akceptację wzbudza jeden z głównych wniosków rozprawy doktorskiej Pana Mateusza Gajdy, w świetle którego jednym z mankamentów polskiego modelu ochrony przed przemocą w pracy jest ograniczona rola przedstawicielstw pracowniczych, w tym związków zawodowych. Jak słusznie podnosi Doktorant –w ocenie MOP to właśnie organizacje związkowe mogą realnie wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa osób zatrudnionych. Jednak w polskich warunkach pracodawca nie musi dla przykładu konsultować środków przeciwdziałających przemocy z przedstawicielami osób zatrudnionych. Jak słusznie podnosi Doktorant również Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada ustawowego upoważnienia w zakresie należytego zapobiegania aktom przemocy w pracy w sposób zabezpieczający interesy ofiar przemocy. Dlatego tak ważny jest postulat Doktoranta (s. 263-264 rozprawy) w kwestii przyznania nowych uprawnień w tym obszarze Państwowej Inspekcji Pracy oraz związkom zawodowym, co powinno przyczynić się do podwyższenia standardów ochrony gwarantowanym wszystkim osobom zatrudnionym w naszym kraju.

W pełni przekonuje mnie również jakże prawdziwa konkluzja Doktoranta (zawarta na str. 252 rozprawy), według której rada pracowników nie została wyposażona w jakiekolwiek kompetencje w zakresie ochrony praw pracowników. W moim przekonaniu sytuacja taka w większości przypadków w praktyce może doprowadzić do istotnego pogorszenia i tak trudnych już warunków pracy wielu pracowników w Polsce ze względu choćby na słabość związków zawodowych oraz złego stanu praktyki układowej w Polsce. Doktorant zdaje sobie w pełni sprawę z tego, że instytucje zbiorowego prawa pracy powinny mieć istotne znaczenie w kształtowaniu zakresu oraz granic ochrony przed przemocą w pracy. W szczególności niska skuteczność norm prawa pracy wymaga dalszych działań na rzecz poprawy dotychczasowych rozwiązań prawnych oraz poszukiwania nowych skutecznych metod ich kształtowania, które będą należeć nie tylko do sfery prawnej.

Prawdą jest, iż należy poszukiwać równowagi między interesem pracodawców i interesem pracowników. W rzeczywistości jest to jednak możliwe do realizacji w zakresie zbiorowego prawa pracy i to tylko pod warunkiem istnienia silnego przedstawicielstwa pracowniczego. Natomiast w zakresie indywidualnego prawa pracy należy chronić w większym stopniu interes pracownika niż interes pracodawcy jako silniejszego pod względem organizacyjnym i ekonomicznym uczestnika stosunku pracy. Trudno nie zgodzić się też z faktem, że zachowanie spokoju społecznego jest ważnym czynnikiem istnienia stabilnych, optymalnych warunków do prowadzenia i rozwijania działalności gospodarczej oraz zachowania konkurencyjności przedsiębiorstw. Ochrona ładu społecznego leży zatem nie tylko w interesie samych pracodawców, ale i w interesie publicznym, ponieważ wpływa bezpośrednio na kondycję gospodarki narodowej i zachowanie miejsc pracy.

V. W pełni należy zgodzić się z tezą Doktoranta, w świetle której brak w polskim prawie pracy precyzyjnych zasad odpowiedzialności prawnej za przemoc w pracy stosowanej wobec pracowników tymczasowych. Przedtem Doktorant dokonał analizy teoretycznoprawnej samego pojęcia pracy tymczasowej. Podzielaam wynikające z przeprowadzonej analizy wnioski Doktoranta, a zwłaszcza ten dotyczący zakresu zwiększenia poziomu ochrony praw i interesów pracowników tymczasowych. Stąd postulat Autora, aby polski ustawodawca wprowadził możliwość kierowania roszczeń regresowych pracodawcy użytkownika niezapewniającego osobom wykonującym pracę tymczasową środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy w pracy uważam za bardzo ważny. Kwestą szczególnie istotną jest również doprecyzowanie zasad odpowiedzialności za poszczególne przejawy przemocy, jakie mogą mieć miejsce w związku z zatrudnianiem pracowników tymczasowych.

Słusznie również Doktorant, analizując instytucję przemocy w pracy w aspekcie naruszenia przepisów bhp podniósł liczne niedostatki w prawie krajowym. Nie tylko całkowicie zgadzam się z wnioskami Doktoranta (na str. 243-251 i 257 rozprawy), koncentrującymi się wokół podstawowego problemu, jakim jest okoliczność, iż *de lege lata* w Polsce zapobieganie przemocy w pracy nie jest traktowane w kategoriach obowiązku z zakresu bhp, co mogłoby rozszerzyć zakres podmiotowy ochrony na zatrudnienia niepracownicze oraz wpływać na zakres prewencyjnych działań podejmowanych przez pracodawców. Sama również swego czasu formułowałam w tym zakresie daleko idące wnioski. Zwłaszcza w zakresie traktowania przemocy jako ryzyka zawodowego w rozumieniu przepisów w zakresie bhp.

Nie wdając się bliżej w analizę tej kwestii za uzasadnione należy uznać obawy Autora, iż taki stan rzeczy narusza podstawowe zasady prawa pracy. Wadą analizowanej regulacji prawnej jest bowiem brak korelacji przepisów o przeciwdziałaniu różnym formom przemocy z przepisami o bhp. Może to być też niezgodne z prawem międzynarodowym, zwłaszcza na gruncie analizowanej przez Autora konwencji MOP nr 190. Konstatacja Doktoranta, że należy w tym zakresie pozostawić możliwie pełną swobodę stronom stosunku pracy, która może być ograniczana jedynie ze względów ochrony życia i zdrowia pracownika jest chyba jednak niewystarczająca. W moim przekonaniu granicę ochrony interesu osoby zatrudnionej w tym zakresie wyznacza nie tylko ochrona życia i zdrowia pracownika, ale również ochrona jego pozostałych dóbr osobistych takich jak: godność, wolność, prywatność itd. Tym bardziej, że w naszym kraju zgoda pracownika na niekorzystne ukształtowanie warunków pracy lub ich pogorszenie jest nierzadko w praktyce wymuszana pod groźbą utraty pracy. Należy zatem z dużą ostrożnością podchodzić do kwestii kształtowania i zmiany rodzaju, miejsca i rozmiaru zatrudnienia, nawet za formalną zgodą pracownika, zwłaszcza gdy obiektywnie znacznie odbiegają one od powszechnych standardów i są w jego odczuciu niekorzystne, w szczególności gdy dotyczy to niektórych grup pracowniczych. Takie przypadki w praktyce są dość powszechnie, a niekiedy stanowią one w skrajnych przypadkach przejaw dyskryminacji, a nawet mobbingu. Moim zdaniem w sytuacji niemożności korzystania z pracy zatrudnionych pracowników z powodu usprawiedliwionej przez tych ostatnich nieobecności przez nich w pracy z powodu przemocy nie powinny zmierzać do przerzucenia tego ryzyka wyłącznie na osobę pracownika, zwłaszcza gdy sam pracodawca (przykładowo nie stosując profilaktyki antyprzemocowej, antymobbingowej) przyczynił się do powstania niezdolności pracownika do pracy i związanej z tym jego nieobecności w pracy, przykładowo z powodu choroby parazawodowej wywołanej mobbingiem w pracy. Stąd wymownie brzmi postulat *de lege ferenda* Doktoranta dotyczący nałożenia na wszystkie podmioty zatrudniające obowiązku

wdrożenia wewnętrznych procedur określających zasady przeciwdziałania przemocy w pracy, które powinny być zaakceptowane przez podmioty odpowiedzialne za stan bhp w zakładach pracy.

VI. Samo ogólne stwierdzenie Doktoranta, że obecnie prawo pracy musi chronić szerzej pracownika przed przemocą zostało przez niego poparte bardziej szczegółowymi wnioskami. Można również przyznać rację Doktorantowi, że ustawowe definicje molestowania i mobbingu są do siebie zbliżone, ponieważ w obu przypadkach mamy do czynienia z ukierunkowanym działaniem sprawcy na poniżenie pracownika, co jest mało klarowne dla ofiary przemocy. W związku z tym w praktyce wnoszone są do sądu powództwa oparte na niewłaściwej podstawie prawnej. Natomiast już trudniej zaakceptować odważny postulat *de lege ferenda* Doktoranta, w świetle którego brak wystarczającego zaakceptowania przez ustawodawcę, że molestowanie jest przejawem dyskryminacji związanym z zakaznym kryterium dyskryminującym pracownika. Tym bardziej, że sam Doktorant przyznaje, że „Definicja molestowania na gruncie k. p. budzi jednak przede wszystkim wątpliwości w zakresie, w jakim nie uznaje ona *explicite*, iż przyczyną molestowania powinno być co najmniej jedno z kryteriów dyskryminacyjnych...” Moim zdaniem *de lege lata* trudno jednak obecnie formułować tego typu wnioski. Zakładając, iż polski ustawodawca jest jednak w tym zakresie bardziej racjonalny należy raczej przyjąć, iż polska definicja legalna molestowania różni się od unijnej, jest bardziej korzystna dla pracowników, którzy nie muszą podawać przyczyny dyskryminacji, aby udowodnić, że miało miejsce *stricte* molestowanie.

Propozycja włączenia do katalogu przyczyn dyskryminacji tożsamości płciowej wydaje się również dość kontrowersyjna. Tym bardziej, że Autor tego szerzej nie uzasadnia. Tożsamość płciowa to „utrwalone, intensywnie odczuwane doświadczenie i przeżywanie własnej płciowości, która odpowiada lub nie płci metrykalnej.” W odróżnieniu od pojęcia płci pojęciu „tożsamości płciowej” przypisuje się raczej subiektywne znaczenie i ma ono charakter oceny wewnętrznej jednostki w zakresie odczuwanych przeżyć i doświadczeń. Dopiero uzewnętrznienie tych odczuć mogłoby pomóc w identyfikacji dyskryminujących zachowań, co jednak wykracza poza zakres tego zwrotu. Trudno zatem wymierzać sankcje za naruszenie zasady równości w zatrudnieniu w zależności od trudno weryfikalnego, subiektywnego kryterium poczucia i deklarowania przynależności do danej płci, tj. tożsamości płciowej. Pojęcie „tożsamości płciowej” jest w znacznym stopniu związane z kryterium „płci”. Nie ma więc- moim zdaniem- potrzeby eksponowania go jako odrębnego kryterium, mogłoby bowiem stanowić niezrozumiałe *superfluum*. Problem w tym, że tego rodzaju rozwiązania prawne zwykle nie występują w polskim systemie prawnym. Kwestia ta wymaga więc szerszej

dyskusji. Niemniej jednak doświadczenia praktyczne wskazują na to, że ewentualne wyróżnienie takiego kryterium dyskryminacji może nie mieć swego uzasadnienia również w interesie publicznym.

VII. Kwestią budzącą wiele wątpliwości jest odpowiedź na pytanie czy odpowiedzialność pracodawcy z tytułu molestowania i molestowania seksualnego powinna być oparta na zasadzie winy, czy na zasadzie ryzyka. Trudno więc nie zgodzić ze stwierdzeniem Pana mgr Mateusza Gajdy, że bardziej racjonalnym rozwiązaniem jest zaproponowana przez Doktoranta (na str. 183-184 rozprawy) koncepcja odpowiedzialności pracodawcy w oparciu o zasadę ryzyka. Jak słusznie zauważa Doktorant odpowiedzialność pracodawcy nie ma jednak charakteru absolutnego, zwłaszcza gdy nie można mu zarzucić zaniechania podjęcia działań prewencyjnych. Dlatego interesujące są wnioski Autora, w świetle których w przypadku naruszenia obowiązku z art. 94 k. p. 2b k. p. gdy sprawcami molestowania i molestowania seksualnego są współpracownicy ofiary lub osoby trzecie pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykazał, że podjął niezbędne działania prewencyjne.

Następnym istotnym problemem jest kwestia prawidłowej regulacji zasad odpowiedzialności wszystkich podmiotów zatrudniających z tytułu molestowania. Nie jest w szczególności jasne czy w takiej sytuacji poszkodowanemu pracownikowi przysługuje odszkodowanie na zasadach określonych w art. 18^{3d} k. p. Na tak postawione pytanie Doktorant odpowiada twierdząco, zwłaszcza gdy pracodawca dopuszcza się zaniedbań w tym zakresie. Podkreśla jednak, iż nie znajduje to literalnego potwierdzenia w brzmieniu krajowych przepisów i wynika to z prounijnej wykładni przepisów. Jak słusznie zauważa sam Doktorant – rozwiązaniem optymalnym jest, by wszystkie ofiary molestowania i molestowania seksualnego były uprawnione do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, co pozostawałoby w zgodzie z regulacjami przyznającymi takie odszkodowania osobom bezrobotnym odbywającym staż oraz praktykantom. W moim przekonaniu *de lege lata* w Polsce konieczne jest wprowadzenie w drodze ingerencji ustawodawcy wszelkich możliwych środków ochrony przed przemocą w pracy spełniających co najmniej standardy unijne. Odpowiedzialność wszystkich podmiotów zaangażowanych w stosowanie przemocy jest niezwykle ważna, ponieważ na ogół to nie pracodawca lub osoba przez niego upoważniona bezpośrednio stosują mobbing, ale zlecają to swoim zaufanym lub dyspozycyjnym podwładnym od nich zależnym. Niekiedy w procesie stosowania mobbingu występują również inne osoby, w publicznych szkołach wyższych są to dla przykładu studenci pozostający w stosunku zależności ze sprawcą mobbingu, który zleca im pewne działania w ramach prowadzonego przez siebie mobbingu względem ofiary.



VIII. Kolejnym wnioskiem o charakterze istotnym jest uznanie przez Doktoranta, że niejednoznaczność definicji mobbingu wiąże się z trudnością w przeprowadzeniu oceny czy określone zachowania wyczerpują znamiona mobbingu. Ciekawe i inspirujące są rozważania Autora (na str. 194 i nast. rozprawy) odnośnie skutków mobbingu. Dyskusyjne jest jednak zapatrywanie Doktoranta, co do istotnego znaczenia motywacji mobbera dla kumulatywnego spełnienia przesłanek mobbingu. Oczywiście gro przypadków mobbingu to działania umyślne (uporczywe, złośliwe, celowe), jednak w praktyce zdarzają się nierzadko także nieumyślne działania lub zaniechania stanowiące mobbing. Zgodzić należy się też z tezą Doktoranta (s.198 rozprawy), że ze względu na to, iż zachowania mobbingowe są najcięższą formą przemocy pracodawca powinien w takim przypadku ponosić odpowiedzialność w oparciu o bardziej surowe kryteria, zwłaszcza gdy mobbingu dopuszczają się osoby na stanowiskach kierowniczych.

Na uwagę zasługuje również ważna teza Doktoranta, w świetle której istotnym ograniczeniem uprawnień osoby poszkodowanej wskutek mobbingu jest dopuszczalność dochodzenia zadośćuczynienia za krzywdę wyłącznie gdy mobbing doprowadził do rozstroju zdrowia ofiary, natomiast subsydiarne stosowanie kodeksu cywilnego (nie prawa cywilnego jak pisze Autor) niesie ze sobą szereg ograniczeń. Z kolei dochodzenie odszkodowania z tytułu doznania mobbingu nie wymaga wykazania rozstroju zdrowia, co wpływa pozytywnie na sytuację procesową ofiary. Odrębną kwestią jest zastosowanie art. 120 k. p. w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za swoich pracowników z tytułu mobbingu. Rzeczywiście, praktyczne znaczenie tego przepisu jest wprawdzie dość ograniczone, niemniej jednak do czasu ewentualnej nowelizacji kodeksu pracy nie „skreślałabym” jeszcze tego przepisu z katalogu rozwiązań prawnych przydatnych w walce z mobbingiem.

Interesujące i zasługujące na pełną aprobatę są również pozostałe wywody Doktoranta dotyczące podobieństw pomiędzy definicjami mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego, gdzie polski ustawodawca nie zawsze chroni należycie interes pracownika, a zwłaszcza rozważania na temat zbiegu roszczeń. W recenzowanej pracy doktorskiej szczególnie istotny jest trafny wniosek Doktoranta, w świetle którego państwowa inspekcja pracy jako organ nadzoru nad warunkami pracy „nie posiada ustawowego upoważnienia do przeprowadzania kontroli w zakresie należytego zapobiegania aktom przemocy w pracy w sposób zabezpieczający interesy ofiar”. Rolą ustawodawcy jest w tym przypadku ustalenie, w jakim zakresie interes osób zatrudnionych i interes społeczny zasługuje na ochronę. Granicę tę stanowi również urzeczywistnienie zasady sprawiedliwości społecznej i wynikająca z niej ochrona przed psychospołecznymi zagrożeniami w środowisku pracy. Istotny jest również

postulat Autora odnośnie wprowadzenia zasady odwróconego ciężaru dowodowego również w przypadku mobbingu w fazie pierwszej postępowania dowodowego rozstrzygającej, czy w danym zakładzie pracy doszło do mobbingu.

Pan mgr Mateusz Gajda porusza również bardzo ważny problem nie tylko teoretyczny, ale i praktyczny związany z odpowiedzią na pytanie, czy ofiary molestowania i molestowania seksualnego (pozostający w zatrudnieniu typu cywilnoprawnego) mogą dochodzić roszczeń względem podmiotów zatrudniających w sytuacji, gdy sprawcami byli ich współpracownicy lub osoby trzecie, co *de lege lata* nie jest takie oczywiste. Doktorant formułuje m.in. ostrożny wniosek, co do odpowiedniego zastosowania w takich sytuacjach art. 430 k. c. regulującego odpowiedzialność na zasadzie ryzyka. Autor przytacza szereg argumentów z piśmiennictwa prawniczego oraz z orzecznictwa przemawiających za surową odpowiedzialnością podmiotu zatrudniającego. Z moich doświadczeń praktycznych wynika również, że przypadki zachowań powodujących wyrządzenie szkody powiązanej z czynnościami wykonywanymi w interesie zwierzchników wcale nie są tak rzadkie, jak niektórzy badacze sądzą, zwłaszcza w sektorze publicznym. Warto zauważyć, że właśnie wykonywanie czynności służbowych umożliwia wielu sprawcom wyrządzenie szkody ofierze przemocy. Nierzadko sprawcy pozostają też w układzie (towarzyskim, rodzinnym, zawodowym, itp.) ze zwierzchnikami, którzy zlecają im stosowanie przemocy.

Podzielam również konkluzję Doktoranta, gdy stwierdza on, że „*de lege ferenda* polski ustawodawca powinien zdecydować się na rozszerzenie zakresu odpowiedzialności karnej pracodawcy, a także innych podmiotów zatrudniających, poprzez uznanie, że zaniechanie podjęcia działań przeciwdziałających mobbingowi, molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub innej osoby zarobkującej.” Można również dodać, iż optymalnym rozwiązaniem byłoby uznanie najczęstszych form przemocy za odrębne przestępstwa na gruncie kodeksu karnego na wzór ustawodawstw zachodnich. Zarówno bowiem ochrona praw i interesów pracowników, (jak i ochrona interesu pracodawcy) nie jest celem samym w sobie. Jednak brak tej ochrony prowadzi do zakłócenia ładu społecznego, a nawet utraty przez nich życia i zdrowia, co nie wymaga chyba szczególnej argumentacji. Tak więc ochrona praw i interesów pracownika zawiera tak istotne elementy składowe jak: ochrona życia i zdrowia pracowników, ochrona ich dóbr osobistych (ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją), ochrona przed wyzyskiem oraz tzw. interes socjalny pracownika (minimalna wysokość wynagrodzenia za pracę, a także różne świadczenia socjalne i gwarancyjne). Jak się jednak wydaje granice te są w powyższych przypadkach dość sztywne i nawet sam ustawodawca nie może w tym zakresie swobodnie

decydować czyje interesy w konkretnym przypadku zasługują na (większą) ochronę i w jakim zakresie prawo będzie te interesy uwzględniać. Jest wiele prawdy w tym, że dyrektywy antidyskryminacyjne jako przykłady dyrektyw zredagowanych szczegółowo pozwalają państwom członkowskim w zasadzie na odtworzenie ich treści. Państwa członkowskie UE mogą jednak wprowadzić w ustawodawstwie krajowym wyższe standardy niż regulacje unijne nawet w przypadku tak zredagowanych dyrektyw. Zmianom przepisów prawa krajowego w obszarze ochrony przed przemocą nie stoją zatem na przeszkodzie regulacje unijne.

IX. Należy zgodzić się z Doktorantem, że w Polsce brak skutecznego modelu ochrony wszystkich osób zatrudnionych przed przemocą w pracy. Przyjęcie takiego wniosku świadczy o rzetelności naukowej oraz obiektywnej ocenie rzeczywistości przez Pana mgr Mateusza Gajdę. Zdaniem Doktoranta na kształt i zakres ochrony praw i interesów pracownika oddziaływać będą zmieniające się stosunki społeczne i gospodarcze w otoczeniu międzynarodowym. Wszystkie te sprawy są zresztą ze sobą mocno sprzężone i nie można ich rozpatrywać oddzielnie w oderwaniu od pozostałych. Dlatego szczególnie istotne jest, że funkcjonowanie norm realizujących organizacyjną funkcję prawa pracy może bowiem być efektywne jedynie wtedy, gdy odpowiednio będą uwzględniały one interesy pracowników, które powinny harmonizować z interesami pracodawców oraz z interesem publicznym. Przebieg procesu pracy i jego efektywność zależą bowiem przede wszystkim od postaw pracowników i innych osób zatrudnionych, ich zainteresowania wynikami wykonywanej pracy. Sprawny przebieg procesu pracy leży również w interesie pracowników, ponieważ powinien on znaleźć przełożenie na poprawę sytuacji materialnej, wzrost jakości życia i rozwój osobowy pracowników poprzez poprawę ich warunków pracy i życia. Doktorant te procesy i mechanizmy dostrzega i akceptuje. Badając poszczególne formy przemocy dostrzega on w szczególności wagę i znaczenie ochrony interesu wszystkich osób zatrudnionych.

Rozprawa doktorska Pana Mateusza Gajdy stanowi wartościową pozycję. Szczególnie ważne jest, że Autorowi udało się zachować obiektywizm i rzetelność naukową. Jeśli chodzi o merytoryczną zawartość rozprawy to nie ulega wątpliwości, że trud i zaangażowanie Doktoranta włożony w powstanie tego naukowego dzieła oraz odwaga wkroczenia w obszary do niedawna niezbyt doceniane przez naukę prawa pracy nie poszły na marne. Owocem ciężkiej pracy twórczej Doktoranta jest bardzo wnikliwe przedstawienie teoretycznych i dogmatycznoprawnych aspektów ochrony przed przemocą w pracy ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki ich zagrożeń i naruszeń w stosunkach pracy oraz z uwzględnieniem słusznego interesu pracowników. Pan mgr Mateusz Gajda niekiedy wręcz drobiazgowo przedstawia różne formy przemocy w pracy oraz analizuje różne aspekty prawnej ochrony



przed przemocą w pracy. Wskazuje na luki i niejasności w regulacjach prawnych i wysuwa z reguły trafne wnioski, wskazuje sposoby ich interpretacji, a także na ogół formułuje zasługujące na uwagę –*wnioski de lege ferenda*. Daje się również zauważyć humanistyczne i przepełnione aksjologią prawa pracy podejście Doktoranta do badanej problematyki. Nie zasklepia się ona jedynie na wąskim ujęciu dogmatycznym problematyki, ale widzi ją w szerokim kontekście społeczno-gospodarczym, międzynarodowym i ustrojowym. W swych rozważaniach na temat ochrony osób zatrudnionych przed przemocą dostrzega również interes pracodawcy oraz interes publiczny.

Oprócz wysokiej oceny merytorycznej rozprawy doktorskiej Pana mgr Mateusza Gajdy należy również wysoko ocenić rozprawę pod kątem metodologicznym. Warto podkreślić, że Doktorant nie poprzestał na badaniu prawa pracy tylko w jego aspekcie formalnym. Ustalanie treści obowiązujących norm prawnych i rozstrzygnięcie występujących na tym tle wątpliwości, zapewne niełatwe, pozostaje podstawowym zadaniem badacza. Stanowi jednak ono jedynie wstęp do określenia skutków stosowania prawa pracy, pokazania jego dysfunkcyjności oraz sformułowania wniosków i postulatów *de lege ferenda* przez Doktoranta. Dodatkowo Doktorant wykorzystuje tu swe zainteresowania prawnoporównawcze, zwłaszcza w zakresie badania prawa państw obcych. Prawo pracy jest również w znacznym zakresie zharmonizowane z prawem UE, o czym Doktorant cały czas pamięta. Doktorant nie zapomina również o międzynarodowym prawie pracy, które wywiera znaczny wpływ na polskie prawo pracy. Stanowi to nową jakość w dotychczasowym podejściu badawczym do zagadnień ochrony praw i interesów pracownika.

Konstrukcja pracy jest prawidłowa. Treść jej obejmuje wszystkie zagadnienia wchodzące w zakres tematu. Podział na części i rozdziały jest rozłączny, a ich kolejność logiczna. Doktorant wychodzi od ogólnych zagadnień teoretycznoprawnych, najpierw dokonuje on ogólnej charakterystyki przemocy w pracy następnie poddaje analizie problematykę zagranicznych i krajowych standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy, aby w końcu przejść do krytycznej oceny prawnego modelu ochrony przed przemocą w pracy w Polsce. Doktorant zgromadził w tym celu bogatą bazę źródłową, w postaci w szczególności krajowych, europejskich i międzynarodowych aktów prawnych, licznego orzecznictwa oraz polskiej i zagranicznej literatury prawniczej. Ich wykorzystanie znajduje wyraz w licznych przypisach profesjonalnie zredagowanych, co świadczy o rzetelności Doktoranta w dokumentowaniu swych wywodów. Zdarzają się co prawda drobne usterki, na ogół w przypisach, ale jest ich naprawdę niewiele. Dodatkowym walorem jest poprawny, jasny i precyzyjny język. Pan Mateusz Gajda posługuje się piękną polszczyzną, co dziś nie jest takie

powszechne wśród studentów i doktorantów. Nie ulega wątpliwości, że ocena „warsztatu naukowego” Pana mgr Mateusza Gajdy jest wysoka. Rozprawę czyta się z prawdziwym zainteresowaniem. Stanowi ona asumpt do dalszych badań na zagadnieniu przemocy w pracy oraz dyskusji naukowej na ten jakże ważny społecznie temat.

X. Konkluzja.

Na podstawie oceny rozprawy doktorskiej Pana Mateusza Gajdy pt. „Polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy na tle doświadczeń zagranicznych” wyrażam przekonanie, że Pan mgr Mateusz Gajda przedstawił rozprawę doktorską spełniającą warunki określone w art. 187 ust 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U z 2020 r., poz. 85). Przeprowadzone rozważania prowadzą do konkluzji, że dysertacja stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, a jej Autor wykazał, że legitymuje się wiedzą teoretyczną w zakresie prawa pracy oraz posiada umiejętności w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wnoszę zatem o dopuszczenie Pana mgr Mateusza Gajdę do publicznej obrony rozprawy doktorskiej. Za uzasadniony uznaję również wniosek o podjęcie dalszych czynności przewodu doktorskiego, zmierzających do nadania Panu mgr Mateuszowi Gajdzie stopnia naukowego doktora w dyscyplinie: nauki prawne.

Katowice, dnia 15.12.2020 r.



