

Wrocław, dnia 30 sierpnia 2023 r.

dr hab. Artur Tomanek
prof. Uniwersytetu Wrocławskiego

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Grzegorza Ilnickiego
sporządzona w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora nauk
społecznych w dyscyplinie nauki prawne**

1. Przedmiot i kryteria oceny

Przedmiotem niniejszej recenzji jest ocena, czy praca mgr Grzegorza Ilnickiego pod tytułem „Przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym jako koncepcja urzeczywistnienia ochrony godności pracowniczej” (ss. 398), mająca formę maszynopisu książki, spełnia warunki określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (dalej: ustawa; t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1789, ze zm.), mającej zastosowanie w niniejszym postępowaniu na podstawie art. 179 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669 ze zm.).

Stosownie do art. 13 ust. 1 powyższej ustawy rozprawa doktorska, przygotowana pod opieką promotora, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.

2. Wybór tematu rozprawy

Wybór tematyki rozprawy jest moim zdaniem w pełni uzasadniony. Poruszone w rozprawie wątki, obejmujące w szczególności godność pracowniczą, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i równego traktowania pracowników, były wprawdzie przedmiotem licznych wypowiedzi doktryny, nie wyłączając opracowań monograficznych.

Jednakże oryginalność ujęcia Autora polega, po pierwsze, na wyodrębnieniu nadrzędnej kategorii „zachowań niepożądanych” które nie stanowią prostej sumy zachowań noszących znamiona naruszenia godności pracownika, mobbingu lub dyskryminujących osoby zatrudnione. Po wtóre, praca koncentruje się na prewencyjnych metodach przeciwdziałania działaniom niepożądanym, naruszającym godność pracownika, dzieląc te działania na dwie grupy, natomiast poza zasadniczym zakresem jej zainteresowania pozostaje sfera roszczeń pracownika wobec pracodawcy i innych osób dopuszczających się przedmiotowych naruszeń, dochodzonych w trybie przymusowym, a zwłaszcza w postępowaniu sądowym (procesowym). Takie spojrzenie na formy przeciwdziałania przez pracodawcę mobbingowi oraz innym niepożądanym zjawiskom, mogącym prowadzić do naruszenia godności pracowniczej, nie spotkało się dotąd ze zbyt szerokim zainteresowaniem literatury oraz nie było przedmiotem monografii. Tymczasem kwestia ta zachowuje na pilną uwagę zarówno ze względów teoretycznych, jak i praktycznych. W praktyce zakładowej analizowane przez Doktoranta metody przeciwdziałania tym zjawiskom (m.in. komisje antymobbingowe, szkolenia praktyczne) są stosowane w coraz większym zakresie, co uzasadnia potrzebę ich teoretycznej klasyfikacji i syntetycznej oceny, wraz ze sformułowaniem uwag *de lege ferenda*, czego nie unika Doktorant. Zgodzić się też należy, że odpowiedni dobór i skuteczność tych metod ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia ograniczenia zachowań niepożądanych, co należy uznać za istotny cel ustawodawcy.

3. Zakres rozprawy, założenia i metody badawcze

Zakres rozprawy należy ocenić pozytywnie ze względów, o których była mowa w punkcie 2. niniejszej recenzji. Można dodać, że włączenie do pracy problematyki roszczeń pracowniczych byłoby zbędne, po pierwsze, z tego powodu, że rozważania takie musiałyby mieć w przeważnej części charakter opisowy (sięgając do bardzo obfitego w tej dziedzinie dorobku orzecznictwa i doktryny), a po drugie – prowadziłyby to do rozbicia struktury rozprawy i niepożądanego „rozwodnienia” wywodu.

We wstępie do rozprawy przedstawiono cztery cele badawcze. Pierwszym z nich było zdefiniowanie godności pracowniczej, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnienia, czy godność pracownicza jest pojęciem odrębnym od godności osoby ludzkiej w ogólności, stanowiącej dobro osobiste każdej jednostki. Kolejne zagadnienie badawcze zmierzało do odpowiedzi na pytanie, czy obecna definicja deliktów prawa pracy, w tym zwłaszcza mobbingu i dyskryminacji, spełnia przypisaną im funkcję. Trzecim celem badawczym było

sklasyfikowanie form naruszania godności pracowniczej, jak również takich stanów (zachowań), które mogą prowadzić do tak pojmowanego skutku. W celu syntetycznego nazwania tych zjawisk Autor posłużył się terminem „zachowania niepożądane”. W ramach czwartego celu badawczego Doktorant poddał zaś szczegółowej analizie stosowane przez pracodawców prewencyjne metody przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Pierwszym trzem celom badawczym służą przede wszystkim rozważania rozdziałów I i II, natomiast cel czwarty jest realizowany w rozdziałach III i IV, w których poddano odrębnej analizie prewencję pierwotną i wtórną, skierowaną przeciwko działaniom niepożądanym. Praca udziela odpowiedzi na tak określone pytania, zaś ich podsumowaniem jest zakończenie rozprawy.

Autor wskazał (s. 15), że podstawową metodą badawczą była metoda dogmatycznoprawna, przy posilkowaniu się metodą historyczną i aksjologiczną. Nie podważając prymatu metody dogmatyczno-prawnej, należy stwierdzić, że przedmiotem uwagi Autora było stosunkowo wiele regulacji zakładowych i międzyzakładowych (rozd. III i IV), zaliczanych do zakładowych aktów normatywnych (źródeł prawa pracy), jak i niestanowiących takich źródeł, co nadaje pracy określoną specyfikę. Metoda historyczna była reprezentowana w stosunkowo wąskim zakresie. Zasluguje natomiast na podkreślenie, że Autor odwołuje się szeroko do dorobku nauk pozaprawnych (w szczególności w dziedzinie socjologii i medycyny pracy). Takie rozszerzenie horyzontu myślowego było niewątpliwie potrzebne, przyczyniając się do wzbogacenia warstwy aksjologicznej pracy.

Trafne co do zasady było pozostawienie na uboczu wątków prawa europejskiego i rozważań komparystycznych. Aspekty prawno-międzynarodowe zostały zarysowane we Wstępie do rozprawy i Autor powraca do tych kwestii, w miarę potrzeb, w dalszej części pracy. Co się natomiast tyczy komparystyki, Autor stwierdził (s. 12), że pełni ona w rozprawie jedynie funkcję pomocniczą dla rozważań na temat krajowych sposobów ochrony godności pracowniczej. Należy zgodzić się z Doktorantem, że szersze zaprezentowanie rozwiązań zastosowanych w ustawodawstwie i praktyce innych państw przekroczyłoby zakres rozprawy; ujęcie prawno-porównawcze mogłoby bowiem stanowić podstawę dysertacji o odmiennym charakterze i celu.

4. Struktura i szczegółowa treść pracy

Struktura podziału treści pracy nie nasuwa zasadniczych uwag. Rozprawę otwiera wstęp, w którym Doktorant nakreślił cele i metody badawcze oraz przedstawił zakres przedmiotowy

poszczególnych rozdziałów pracy. Zastrzeżenia budzi stwierdzenie, że w pierwszym rozdziale „omówiono wewnętrzną systematykę stosunku pracy” (s. 13), co nie miało miejsca, ponieważ przedmiotem tego rozdziału nie jest podział stosunku pracy wedle jego rodzajów lub podstaw prawnych. Natomiast w rozdziale tym Doktorant omówił sformułowane w doktrynie koncepcje godności pracowniczej, zgłaszając własne uwagi na ten temat. W tym zakresie Doktorant upatruje szczególnie doniosłego znaczenia podporządkowania pracowniczego, któremu poświęcił podrozdział 1.2. Znaczna część tego podrozdziału odnosi się do historii regulacji prawnej. Wobec tego nie jest jasne dlaczego, dostrzegając regulację Kodeksu zobowiązań dotyczącą świadectwa pracy (art. 474 k.z.), Autor nie wspomniał o kluczowym w tym zakresie przepisie art. 448 § 2 k.z., który stanowił, że w granicach określonych w § 1 pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy, niesprzeciwiających się umowie, ustawom i dobrem obyczajom. Należy dodać, że art. 449 k.z. nakładał na pracodawcę obowiązek przyzwoitego obchodzenia się z pracownikiem i szanowania jego godności osobistej, co można uznać za pierwowzór art. 11¹ k.p.

W rozdziale I Doktorant nie uniknął błędu rzeczowego, wskazując (s. 37), że dopiero od 2017 r. pracodawcy mają obowiązek zamieszczać w świadectwie pracy informację o trybie rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem od wejścia w życie Kodeksu pracy, niezależnie od kolejnych zmian rozporządzeń wykonawczych, kwestia ta jest unormowana w art. 97 § 2 k.p., który stanowi, że w świadectwie pracy należy podać dane dotyczące trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.

Bardziej istotne dla konstrukcji rozdziału I pracy są jednak zagadnienia o charakterze problemowym. W tym zakresie Autor przeciwstawia koncepcję godności pracowniczej jako składnika wartości uniwersalnej, którą jest godność jako dobro osobiste każdej jednostki, oraz koncepcję godności pracowniczej stanowiącej dobro osobiste (wartość) o charakterze autonomicznym (Jan Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965). W tej kwestii Doktorant zajmuje niejednolite stanowisko. Z jednej strony zgadza się z dominującym w doktrynie głosem, że godność pracownicza nie jest dobrem osobistym lub odrębnym od godności stanowiącej wartość uniwersalną, zaś z drugiej strony – stwierdza, że pojęcie godności pracowniczej w ujęciu zaproponowanym przez J. Jończyka zasługuje na pełną aprobatę w „warstwie opisowej” (s. 47). Mimo pozornej atrakcyjności tego „kompromisowego” zapatrywania wydaje się ono niejasne, a w pracy nie wyjaśniono, na czym miałyby polegać jego konstruktywne znaczenie.

Dalsza część rozdziału I pracy podejmuje zarysowany wyżej problem działań prewencyjnych pracodawcy, których zadaniem jest przeciwdziałanie czynom mogącym

stanowić naruszenie godności pracowniczej. W tym zakresie należy docenić wysiłki klasyfikacyjne Autora, który odwołał się do modelu stosowanego w naukach medycznych, a następnie odniósł go do przedmiotu dysertacji, dokonując jego modyfikacji (uproszczenia) przez wyróżnienie dwóch grup działań prewencyjnych, zaliczanych do prewencji pierwotnej i wtórnej.

W ostatnim podrozdziale rozdziału I Autor podejmuje próbę zdefiniowania godności pracowniczej. Doktorant określa szeroko zakres przedmiotowy pojęcia godności pracowniczej, wskazując że składają się na nią elementy takie jak prawo do właściwej oceny wkładu pracy, prawo do równych warunków zatrudnienia, prawo do godziwych warunków pracy, prawo do współzarządzania zakładem pracy, prawo do krytyki i prawo do minimalizacji ryzyk związanych z pracą (w tym osobistego bezpieczeństwa w pracy). Wyliczenie to ma charakter niewyczerpujący, o czym świadczy użycie przez Doktoranta słów „w szczególności”. Odpowiednio do tych rozważań formułuje On propozycję nowelizacji Kodeksu pracy przez rozszerzenie treści art. 11¹ k.p.

Powyższe rozważania Autora są pogłębione, zwłaszcza w części stanowiącej przybliżenie zaproponowanych przez Niego komponentów pojęcia godności pracowniczej. W ocenie recenzenta pojęcie godności pracowniczej zostało jednak zarysowane przez Doktoranta nadmiernie szeroko, przybierając w istocie charakter „wszechogarniającego” dobra osobistego. Trudno zgodzić się z włączeniem w ramy dobra osobistego prawa pracowników do równych warunków zatrudnienia, które wydaje się posiadać odrębny wymiar. Autor nie rozróżnił przy tym zasady równości praw (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji (art. 11³ k.p.), którym to zasadom przeważający przedstawiciele doktryny nadają odrębną treść, również po nowelizacji Kodeksu pracy z 16 maja 2019 r. (DzU poz. 1043). Odnosnie natomiast do prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), ma ono na pierwszy planie wymiar ekonomiczny, zapewniając utrzymanie pracownikowi, względnie pracownikowi i jego rodzinie, w związku z czym zbyt daleko idące jest jego transponowanie na płaszczyznę godności pracowniczej. Jednak należy zaznaczyć, że są to zagadnienia kontrowersyjne, wobec czego możliwe jest wyrażanie różnych poglądów. Wydaje się natomiast, że punkt widzenia reprezentowany przez Doktoranta powinien być szerzej uzasadniony.

Kluczowe dla konstrukcji rozdziału II pracy jest wyodrębnienie kategorii zachowań niepożądanych, traktowanych jako szeroki zbiór zdarzeń, obejmujących niestypizowane i stypizowane naruszenia interesów pracownika. Ten kierunek rozważań należy uznać za trafny. Można wprawdzie mieć wątpliwości co do precyzji zdefiniowania tego pojęcia przez

Autora; w Zakończeniu (s. 330) określa On te zachowania jako „naruszenia prawa pracy”, co należy uznać za ujęcie nadmiernie ogólne z przedmiotowego punktu widzenia. Mając na uwadze tytuł rozprawy, a także całość jej treści; należy sądzić, że chodzi o negatywnie oceniane zachowania, które stanowią naruszenie godności pracownika lub spowodują ryzyko takiego naruszenia. Jednak pojęcie to spełnia swoją partykularną funkcję, odpowiadając celowi rozprawy, którym jest zaprezentowanie działań prewencyjnych, których ostrze powinno skierowane właśnie przeciwko szeroko zakreślonym działaniom niepożądanym.

W dalszej części rozdziału II Autor przedstawia źródła zachowań niepożądanych oraz kwalifikuje poszczególne działania (ataki), korzystając – jak już wspomniano – z dorobku nauk społecznych innych niż nauki prawne. Na uwagę zasługuje podział zachowań niepożądanych na stypizowane i niestypizowane. Ponadto Autor proponuje wprowadzenie szeregu zmian ustawowej regulacji działań stypizowanych (m.in. art. 94³ k.p., art. 18^{3a} k.p.). Idąca w tym kierunku inicjatywa Doktoranta zasługuje na docenienie. Można mieć wątpliwości co do zasadności niektórych zmian, takich jak np. wyeliminowanie przymiotnika „długotrwałe” z definicji mobbingu lub podniesienie ustawowej, dolnej wysokości odszkodowania (art. 94³ § 4 k.p.) do sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednak postulaty tego typu wzbudzają zawsze kontrowersje, a z naukowego punktu widzenia istotne jest to, że wysunięte przez Autora propozycje *de lege ferenda* zostały przez niego uzasadnione, wobec czego nie mogą być *a limine* odrzucone.

W rozdziale III rozprawy Autor przedstawił zasady prewencji pierwotnej w stosunku do zachowań niepożądanych, przyjmując że jest to najważniejsze pole aktywności pracodawcy, jako że na tym etapie może nastąpić skuteczne przeciwdziałanie zachowaniom stanowiącym potencjalne naruszenie godności pracowniczej. W tym zakresie Autor omówił zagadnienia szkoleń, oceny ryzyka wystąpienia zachowań niepożądanych oraz roli podmiotów powoływanych na poziomie zakładów pracy w zakresie prewencji pierwotnej. Można jedynie żałować, że Autor, skupiając uwagę na zakładowych metodach przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, nie odniósł się do obowiązującej regulacji obowiązku informacyjnego pracodawcy (np. art. 94¹ k.p.), który był przedmiotem kompleksowej i szczegółowej charakterystyki w monografii Elizy Maniewskiej (*Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013). Istnieje ponadto wątpliwość co do precyzji sformułowania tytułu podrozdziału 3.1. w rozdziale III, w którym jest mowa o zakładowym „sposobie” regulacji przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, co stanowi określenie zbyt ogólne, zwłaszcza że w głównym nurcie tego

podrozdziału Autor porusza problematykę zakładowych aktów normatywnych określających ramy prewencji mającej na celu wykluczenie lub ograniczenie takich działań.

Na podobnej zasadzie zbudowany jest rozdział IV pracy, w którym przeanalizowano formy prewencji wtórnej. Rozważania te są wnikliwe oraz częściowo odwołują się do przykładów regulacji zakładowych, zaczerpniętych przeważnie z internetu. Wydaje się jednak, że mają one niekiedy charakter nadmiernie opisowy. Zabrakło natomiast skrótowego przynajmniej naświetlenia tych zagadnień z punktu widzenia obowiązującej regulacji prawnej, przewidującej działalność zakładowych komisji pojednawczych (art. 244 i nast. k.p.). Konstruktywne byłoby też sprecyzowanie, czy i w jaki sposób wynik postępowania przed komisją lub innym gremium, niemającym ustawowego umocowania, powołanym na poziomie zakładu pracy, wpływa na bieg ewentualnego, przyszłego postępowania sądowego, choć należy ponownie zaznaczyć, że charakterystyka roszczeń pracowniczych dochodzonych w postępowaniu sądowym wykracza poza zasadniczy przedmiot dysertacji. Prawidłowo co do zasady przedstawiono w rozdziale IV (pkt 4.3.) formy wsparcia i zadośćuczynienia udzielanego osobom pokrzywdzonym. Wydaje się jedynie, że niepotrzebnie wydzielono osobne formy „zapłata odszkodowania za różne formy szkody majątkowej” oraz „refundacja kosztów leczenia (...)” (s. 304), ponieważ druga z wyodrębnionych kategorii mieści się w ramach pierwszej z nich.

Odnotowując, że w rozdziałach III i IV Autor formułuje dalsze postulaty *de lege ferenda*, należy w pełni zgodzić się co potrzeby umocowania zakładowych działań prewencyjnych w przepisach Kodeksu pracy (proponowana nowelizacja art. 104¹ k.p. – s. 256 i nast.). Obecny stan prawny nie nakłada w istocie na pracodawców żadnych skonkretyzowanych obowiązków, zaś ramowe uregulowanie tej kwestii odpowiadałoby coraz powszechniejszej praktyce powoływania rzeczników, komisji lub podobnych gremiów na szczeblu zakładowym. Osobną kwestią jest to, czy obowiązki te powinny w równej mierze dotyczyć wszystkich pracodawców, bez względu na ilość zatrudnionych pracowników.

5. Sposób prowadzenia wywodu, stylistyczna i techniczna strona pracy

Recenzowana rozprawa pozwala na stwierdzenie, że Autor opanował zasady pisania pracy naukowej. Doktorant powołuje obficie poglądy doktryny i orzecznictwa. Nie waha się jednak przed wyrażaniem własnych poglądów, które są poparte uzasadnieniem. Należy podkreślić, że na poszczególnych polach badawczych Doktorant sformułował oryginalne ujęcia, dotyczące w szczególności pojęcia zachowań niepożądanych oraz typologii działań

prewencyjnych, co stanowi wartość dodaną rozprawy, wzbogacając dorobek nauki prawa pracy.

W pracy wykorzystano w wystarczającym zakresie dorobek piśmiennictwa polskiego odnoszący się do poruszanych zagadnień, zaś zastrzeżenia mogą dotyczyć jedynie pominięcia jednostkowych pozycji.

Rozprawa jest napisana poprawnym językiem. Jedynie w nielicznych przypadkach występują usterki stylistyczne (np. użycie anglicyzmu „dedykowany” – s. 221, 236). Przekaz Autora jest we wszystkich elementach zrozumiały. Doktorant zadbał też należycie o techniczną stronę pracy, co wskazuje na dołożenie przez niego wymaganego poziomu staranności. Jedną z rzadkich usterek jest nieuwzględnienie końcowej jednostki redakcyjnej pracy pt. „Zakończenie” (od s. 328) w spisie treści (s. 2). Prawidłowo sporządzono wykazy aktów normatywnych, literatury i orzecznictwa, zamieszczone w końcowej części rozprawy.

Natomiast dla większej przejrzystości rozprawy, zwłaszcza pod kątem jej ewentualnej publikacji, Autor powinien uszczegółowić jej wewnętrzną systematykę oraz dokonać podsumowania poszczególnych partii rozważań. Celowi temu będzie służyć zwięźcenie poszczególnych rozdziałów przez krótki podrozdział pod tytułem „Wnioski” (lub „Podsumowanie”), syntetyzujący uprzednie, szczegółowe wywody. Zabieg taki jest zasadny ze względu na objętość rozdziałów i innych jednostek redakcyjnych pracy. Należy również podjąć próbę podziału niektórych podrozdziałów na dalsze, wewnętrzne jednostki, stosownie do merytorycznej odrębności omawianych zagadnień. Ponadto, bez uszczerbku dla jakości pracy niektóre partie rozważań o nadmiernie opisowym charakterze mogą ulec skróceniu, co dotyczy m.in. rozdz. II pkt 2.2. i rozdz. V pkt 4.5.

6. Konkluzja

W konkluzji stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Grzegorza Ilnickiego pod tytułem „Przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym jako koncepcja urzeczywistnienia ochrony godności pracowniczej” stanowi oryginalne rozwiązanie podjętego problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktoranta i umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.

Uważam zatem, że powyższa rozprawa spełnia kryteria określone w ustawie, a zatem może być podstawą ubiegania się przez mgr Grzegorza Ilnickiego o stopień naukowy doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne.

Tomanek