

Arkadiusz Sobczyk
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Uniwersytet Jagielloński
w Krakowie

Kraków, 9 marca 2023 r.

Recenzja
pracy doktorskiej Pani mgr Karoliny Czapskiej-Małeckiej
pt.
Zastosowanie koncepcji Therapeutic Jurisprudence
na przykładzie wybranych instytucji wrażliwych psychologicznie
w indywidualnym prawie pracy

I. Wybór tematu, metody i założenia badawcze

Każda praca badawcza, której przedmiotem jest niedogmatyczna analiza prawa pracy zasługuje na ocenę pozytywną. Powyższe wynika z tego, że nauka prawa pracy niezwykle potrzebuje analiz wykraczających poza prostą wykładnię przepisów prawa. Dlatego przy założeniu, że koncepcja Therapeutic Jurisprudence posiada naukową użyteczność w badaniach nad prawem polskim, wybór tematu pracy należy ocenić pozytywnie.

Osobną kwestią jest to, czy tytuł pracy został sformułowany fortunnie. Moje wątpliwości budzi użycie w tytule, a następnie w całym tekście rozprawy pojęć anglojęzycznych. Powyższe nie byłoby dla mnie problemem, gdyby przedmiotem badań była koncepcja Therapeutic Jurisprudence w kontekście prawa anglosaskiego. Jednak Autorka dowodzi jej użyteczności także w badaniach nad prawem polskim. Tym samym – co chwalebne - próbuje wprowadzić ową koncepcję do nauki prawa polskiego. Od tego momentu używanie pojęć języka obcego, które mają też niejednoznaczne desygnaty jest w moim przekonaniu nietrafne. Do ogólnych problemów związanych z wieloznacznością języka, wprowadza bowiem dodatkowy element wieloznaczności, jakim jest pojęcie z języka obcego oraz z obcej kultury prawnej. Trudno się zresztą oprzeć wrażeniu, że sama Autorka ma problem z przełożeniem na język polski pojęcia „Therapeutic”, a właściwie zrezygnowała z tłumaczenia (s. 30), pomimo tego, że zajmuje się powyższą tematyką ze szczególną

dociekliwością. Nadto, ukazując zawartość powyższego pojęcia wymienia pięć możliwości jego rozumienia (s. 35-36). W tym kontekście czytelnik staje się bezbronny, albowiem nie ma pewności w jakim znaczeniu należy rozumieć powyższy zwrot przy analizach szczegółowych.

Zgodnie z deklaracją autorki, w pracy wykorzystano metodę formalno-dogmatyczną oraz „przeгляд literatury prawniczej, filozoficznej i psychologicznej, badanie empiryczne orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych”. Nie odnoszę się do powyższej deklaracji, albowiem wymagałaby ona prawdopodobnie szerszych wywodów na temat rozumienia metody badawczej. Nie uznaję zresztą tego za istotne dla dalszej oceny pracy.

Zgodnie z deklaracją autorki „głównym problemem badawczym było ustalenie, czy względy terapeutyczne (tj. korzystne dla psychiki odbiorców prawa) są brane pod uwagę w przepisach prawa materialnego i postawie sędziów w odniesieniu do wyżej wskazanych problemów”. W innym miejscu Autorka pisze, że „głównym celem mojej rozprawy jest próba udowodnienia użyteczności koncepcji Therapeutic Jurisprudence dla systemu prawa oraz zbadanie możliwości jej wdrożenia w polskim porządku prawnym, w tym w szczególnie interesującym mnie obszarze prawa pracy.”

Obie deklaracje są chyba pochodną anglosaskiej perspektywy prawa. Dla polskiego prawnika nie jest jasnym, na czym polega „postawa sędziów”. Nadto, jeśli postawa sędziów obejmuje także, a może przede wszystkim, akty stosowania prawa, to warto odnotować, że statystycznie rzecz ujmując prawo jest stosowane znacznie częściej przez organy administracyjne i administrujące. Uwaga ta dotyczy w szczególności prawa pracy. Nie jest także jednoznacznym, na czym polegać ma „wdrożenie w polskim porządku prawnym”. Zwłaszcza, w kontekście przywołanych już i wskazanych przez Autorkę różnych znaczeń tego pojęcia (s. 35-36).

II. Struktura rozprawy

Struktura rozprawy jest w moim przekonaniu wzorcowa. W pierwszych dwóch, oraz w części trzeciego rozdziału (dotyczących wspólnotowości i indywidualizmu w relacjach pracowniczych), Czytelnik poznaje kluczowe dla dalszych wywodów pojęcia po to, aby następnie poznać analizę wybranych przez Autorkę instytucji prawa pracy pod kątem koncepcji Therapeutic Jurisprudence.

Praca składa się ze wstępu, zakończenia, czterech rozdziałów merytorycznych, bibliografii, spisu aktów normatywnych oraz spisu orzecznictwa. Łącznie 269 stron. Zwraca

uwagę niezwykle ciekawe wprowadzenie do pracy, która zawiera bardzo usystematyzowane tezy badacze. Powyższe pozwala efektywnie zapoznawać się z rozdziałami merytorycznymi.

III. Uwagi merytoryczne

Przyjmując rolę recenzenta w przewodzie doktorskim prowadzonym pod opieką teoretyka prawa przyjąłem za oczywiste, że moją rolą jest odniesienie się do tej części rozprawy, w której jestem specjalistą, a przynajmniej pozostaję w przekonaniu, że nim jestem. Tym samym co do zasady czuję się zwolniony od oceny tej części pracy, która dotyczy samej koncepcji Therapeutic Jurisprudence. Przyjmuję zatem, że polska nauka teorii prawa rozpoznaje powyższą koncepcję jako naukowo wartościową i wnoszącą wartość dodaną do polskiej teorii prawa. Konsekwentnie będę prowadził dalszą analizę traktując powyższe jako „aksjomat”. Dlatego w tym miejscu wyrażę jedynie nieśmiało jedynie wątpliwości, które wynikają zapewne w niedostatecznej wiedzy ogólnoteoretycznej, a których recenzowana tu praca nie rozwiązała, a właściwie ich nie poruszyła.

Trudno mi bowiem potraktować jako nowej jakości dla stanowienia i stosowania prawa w Polsce, a nawet dla ustalenia standardów świadczenia usług prawnych – godności. I nie ma tu znaczenia, czy będziemy się odnosić do godności osobowej czy też osobowościowej (osibistej). A przecież zgodnie z ustaleniami Autorki ma to być cecha dla Therapeutic Jurisprudence wyróżniająca (s.42). Być może powyższe jest nowe w krajach nie posiadających rozbudowanych ustaw zasadniczych, bądź takich, których godność rozumie wąsko. Tymczasem godność wraz z dobrem wspólnym stanowi oś całego porządku prawnego w Polsce. Tym samym zarówno stanowienie jak i stosowanie prawa powinno być „moralne”, co oznacza m. in., że powinno uwzględniać dobrostan jednostki. Z tego powodu, gdy Autorka wskazuje na to, iż zwolennicy Therapeutic Jurisprudence dostrzegli *human needs* oraz *rights plus*,(s. 41) to nie stanowi to dla mnie naukowego odkrycia.

Wydaje mi się więc, że realizacja funkcji terapeutycznej i transformatywnej nie wymaga wdrażania nowej teorii, a jest jedynie postacią prawidłowego, czyli zgodnego m.in. z wartościami określonymi w Konstytucji RP (np. sprawiedliwością i dobrem) stanowienia i stosowania prawa. Żaden z organów wykonujących kompetencje do stanowienia i stosowania prawa nie jest zwolniony z obowiązku poszanowania godności w stosunku do nikogo, nawet jeśli jest to godność jedynie osobowa. Pozostaje więc jedynie to, czy ów obowiązek rozumieć jedynie minimalistycznie (nakaz traktowania z szacunkiem) czy też pozytywnie (nakaz

podjęcia starań, aby przez kontakt z organem jednostka poprawiła swój dobrostan). Zwłaszcza, że ten drugi aspekt leży w interesie społecznym (publicznym).

Powyższe widać zresztą np. w ogólnej teorii stosowania prawa przez organy administracyjne, które mają nakaz uwzględniania interesu indywidualnego oraz publicznego z urzędu. Z tego też powodu prawo, które – jak pisze Autorka - wywołuje skutki antyterapeutyczne (s. 29), czyli szkodliwe, jest najprawdopodobniej niezgodne z Konstytucją, i z tego właśnie powodu powinno być zmienione. Powyższa uwaga wyraża zarazem moją wątpliwość co do użyteczności prawnej adaptacji co najmniej niektórych koncepcji anglosaskich do nauki prawa polskiego.

Wyrażając powyższą uwagę przyjmuję zarazem, że Doktorantka jak i nauka teorii prawa polskiego ma sprawę zapewne znacznie głębiej przemyślaną. Dlatego w dalszej części staram się nie kwestionować samej teorii.

Kończąc odniesienia do tej części pracy, zwróciłbym jeszcze jedną uwagę. Dotyczy ona wspomnianego już wcześniej „zamerykanizowania” doktoratu. Mam w tym miejscu na myśli to, że Autorka opisuje koncepcję Therapeutic Jurisprudence w oderwaniu od języka naturalnego dla polskich debat naukowych. Pisze np. o postawach prawników wobec klientów. Samo użycie tych słów nie jest problemem. Skoro jednak przedmiotem pracy jest ocena instytucji polskich, to należałoby by także dokonać transformacji języka analizy. Wydaje się przy tym, że analizowana przez Autorkę koncepcja dotyczy przede wszystkim decyzji stosowania prawa i właśnie to pojęcie powinno być używane najczęściej. Zwłaszcza, że poza niektórymi aspektami prawa administracyjnego, prawo wymaga co do zasady konkretyzacji, i to właśnie ten proces (a nie samo tylko stanowienie prawa) daje największe pole do osiągnięcia celów „terapeutycznych”.

Rozdział II pracy poświęcony jest problematyce godności. Z perspektywy nauki prawa pracy kluczowym są te rozważania, które dotyczą godności pracowniczej. Autorka poprawnie zreferowała i w moim przekonaniu bardzo trafnie oceniła stan dyskusji w tym przedmiocie. W szczególności ukazała słabsze aspekty definicji godności pracowniczej wg J. Jończyka (s. 94) i słusznie uwypukliła pomieszczenie godności osobowej z godnością osobowościową (lub osobistą, jeśli uznać te pojęcia jako synonimiczne, co jednak nie jest pewne) przez D. Dorre-Nowak (s. 93). Ostatecznie zajęła stanowisko, wg której należy wyodrębnić podtyp godności pracownika albowiem w środowisku pracy mamy do czynienia ze szczególnymi emocjami oraz szczególnymi typami naruszenia (s. 100).

Wyrażam jednak przekonanie, że Autorka popełniła bardzo powszechny błąd, który staram się nieskutecznie jak widać prostować już w kilku swoich publicznych

wypowiedziach. Dotyczy on błędnej wykładni art. 11¹ k.p. którą Autorka określa jako „zasadę godności osobistej” (s 89). Otóż wraz z przyjęciem, jakoby kodeks pracy wprowadzał do kodeksu pracy zasadę godności osobistej, w naturalny sposób poszukuje się nowej jakości w postaci godności pracowniczej. Trzeba wszak uzasadnić powód, dla którego kodeks pracy odnosi się do dóbr osobistych, skoro ich ochrona jest już przedmiotem art. 23 i 24 k.c. Nie ma zarazach chyba wątpliwości co do tego, że przepisy te mają zastosowanie do wszelkich przypadków deliktów naruszenia tych dóbr. Podobnie jak cytowani w doktoracie autorzy. Autorka nie dostrzega, że art. 11¹ k.p. różni się tym od przepisów kodeksu cywilnego, że wprowadza nakaz a nie zakaz. Innymi słowy, kodeks pracy nakazuje szanować godność pracownika a nie tylko zakazuje ich naruszania. Powyższe oznacza, że przepis ten jest źródłem obowiązków pozytywnych, podczas gdy kodeks pracy stanowi jedynie zakazie. Tym samym „walka” o wyodrębnienie godności pracowniczej jest zupełnie wtórna, o ile nie chybiona.

To, że można takową wyodrębnić nie jest niczym nadzwyczajnym. O godności można mówić w kontekście każdej z ról i pozycji społecznych. Można więc mówić o godności kobiety, dziecka, rodzica, ucznia, żołnierza czy pacjenta.

Co więcej, wywodzenie godności pracowniczej z art. 11¹ k.p. prowadziło do nie dających się logicznie wyjaśnić wniosków. Dla przykładu, niesprawiedliwa ocena pracownika przez pracodawcę naruszałaby art. 11¹ k.p. czyli godność pracowniczą, podczas gdy niesprawiedliwa publiczna ocena dokonana przez rówieśników naruszałaby przepisy kodeksu cywilnego, czyli godność „niepracowniczą”.

Nadto, gdyby Autorka dostrzegła wspomniany wyżej walor normatywny art. 11¹ k.p. , to zyskałaby zupełnie nową przestrzeń dla analizy prawa pracy z pespektywy tematu jej pracy. Pozwoliłoby postawić o to, dlaczego pracodawca ma pozytywny i prawny obowiązek dbałości o godność, podczas gdy w relacjach horyzontalnych ciąży na nas zakaz jej naruszania. Sam nakaz dbałości o godność innego miałby jedynie charakter moralny.

Odpowiedź na powyższe pytanie doprowadziłaby w moim przekonaniu nieuchronnie do ustalenia, że obowiązek z art. 11¹ k.p. wynika z tego, że pracodawca (jego organy) stanowią i stosują prawo. Dlatego państwo, wyposażając podmioty prywatne w kompetencje administracyjne, wyartykułowało zarazem obowiązek poszanowania dóbr osobistych, a nie jedynie zakaz ich naruszania. Dodajmy zarazem, że jest to nakaz co do zasady zbędny, albowiem każdy organ stanowiący lub stosujący prawo ma obowiązek szanować prawa i wolności jednostki (a w tym istocie ostatecznie są dobra osobiste). Mając jednak na uwadze, że kodeks pracy jest stosowany powszechnie, jego regulacje powinny mieć także charakter

edukacyjny. Stąd jakkolwiek analizowany tu przepis zdaje się być nadregulacją, to jego wprowadzenie do kodeksu pracy jest cenne.

Rozdział III pracy poświęcony jest – zgodnie z tytułem – „zastosowaniu Therapeutic Jurisprudence” na przykładzie instytucji dialogu i dyskursu oraz rozwiązywaniu konfliktów w indywidualnym prawie pracy. Rozdział rozpoczyna się od problematyki – jak pisze Autorka – dychotomii postrzegania „obrazu pracownika”. Nie jest to chyba zwrot zbyt szczęśliwy, albowiem chodzi raczej o status prawny pracownika, a nie jego obraz. Niemniej dalsze podrozdziały precyzują już, że chodzi o indywidualistyczne lub wspólnotowe postrzeganie prawa pracy. Podjęcie tej problematyki zasługuje na słowa uznania. Zliberalizowane postrzeganie rzeczywistości społecznej ma bowiem ten skutek, że można dostrzec i takie przypadki, w których normy prawne odnoszące się do interesu publicznego są interpretowane tak, jak normy odnoszące do interesu prywatnego. Nadto, przyjęcie stanowiska – a jak się wydaje ku takiemu skłania się Autorka – że prawo pracy reguluje materię funkcjonowania społeczności zakładowych, jest wciąż aktem naukowej odwagi. O wspólnotowości w prawie pracy nie przeczytamy bowiem w żadnym z podręczników prawa pracy. Równocześnie przeprowadzona przez Autorkę analiza ukazuje, że tylko przy założeniu, że pracownicy są członkami wspólnot, pojawia się przestrzeń dla realizacji postulowanych przez nią terapeutycznych celów prawa.

Przyjmując z uznaniem postawę Autorki należy jednak wskazać na kilka elementów wartych doprecyzowania. Wydaje się bowiem, że Autorka nie do końca dostrzega konstrukcję wspólnotowości. Już samo przeciwstawienie indywidualizmu-wspólnotowości w prawie pracy jest bardzo wątpliwe. Pomijam to, że wspólnotowość liberalna ma wspierać indywidualizm, o czym miałem za J. Tischnerem w monografii *Państwo zakładów pracy* do której Doktorantka dotarła, oraz w monografii *Wolność pracy i władza* do której nie dotarła. Szkoda, nie dlatego, że jako recenzent czuję się pominięty, ale dlatego, że książka ta jest pierwszą wypowiedzią na temat wspólnotowości w prawie pracy w Polsce od lat 50 tych. Z tego też powodu w późniejszych cytowanych przez Doktorantkę pracach kwestii tej nie rozwijałem.

Indywidualizm wyraża się przez realizację interesu prywatnego na podstawie wyborów horyzontalnych. Tymczasem pracownikowi przysługują „prawa pracownicze” wyrażone w licznych aktach praw człowieka. Jeśli więc już, to chodzi o realizację interesu indywidualnego (który zawiera w sobie interes prywatny), co z kolei dzieje się zawsze za pośrednictwem państwa. Z tego trudno zgodzić się ze stwierdzeniem na stronie 113, że pracodawca i pracownik prowadzą negocjacje „tylko między osobami zainteresowanymi”, co

ma być dowodem na indywidualizm. Jest to twierdzenie błędne co najmniej z dwóch powodów. Aktorka zdaje się być nieświadoma tego, że w prawie pracy obowiązuje zasada równości (art. 11² k.p.) co eliminuje wolność kontraktowania. Nadto, w prawie pracy wynagrodzenia są kształtowane przez prawo ustawowe oraz zakładowe. Tym samym nie ma przestrzeni dla wolności kontraktowania. Być może gdyby Autorka choćby odniosła się do rozwijanej w pominiętej monografii koncepcji umowy o pracę jako umowy prawa publicznego, to powyższe słowa by nie padły, lub też uzasadnienie dla indywidualizmu byłoby głębsze.

Nie chcę tym samym powiedzieć, że samo eksponowanie dylematu indywidualność vs. wspólnotowość jest pozbawione sensu. Tyle tylko, że byłaby to raczej analiza o wolności w ramach a nie obok wspólnoty. Głębsze rozumienie wspólnotowości skutkowałoby tym, że Autorka nie użyłaby chyba zwrotu: *„Dotychczas ustalono, że indywidualne prawo pracy opiera się tak na indywidualizmie, jak i wspólnotowości”*. Nadto, spowodowałaby chyba bardziej krytyczne spojrzenie na cytowane wypowiedzi J. Żołyńskiego, które Autorka cytuje bez komentarza, a więc je podziela. A rzecz dotyczy mankamentów wspólnot tworzonych odgórnie oraz ich braku szans na przetrwanie (s. 124). Odgórnie tworzona jest np. wspólnota Uniwersytetu Warszawskiego, której Doktoranta jest członkiem z mocy prawa.

Wreszcie, Autorka być może rozważyłaby zasadność słów: *Stoję jednak na stanowisku, że nie można tworzyć utopijnego obrazu wspólnoty pracowniczej, która przecież także obarczona jest licznymi ograniczeniami, dążeniem do zaspokojenia partykularnych interesów, czy wreszcie konfliktami, które nierozwiązane mogą stać się przyczynkiem dla poważniejszych, patologicznych zjawisk występujących w organizacji. W idealnym modelu, pracownicy tworzący wspólnotę pracowniczą, czyli zakład pracy i dążą do realizacji dobra wspólnego* (s. 136). Pominąwszy to, że Autorka pomija w tej wypowiedzi, iż członkami wspólnoty zakładowej są także „pracodawcy”, to wspólnota prawa publicznego jest zarządzana przez prawo, a więc także przez organy władzy publicznej. Indywidualne przekonania jednostki na dobro wspólne nie mają znaczenia. Mówimy bowiem o instytucji prawnej, a nie o postawach moralnych jej członków. Spory członków wspólnoty są zupełnie naturalne już z tego powodu, że ludzie różnie rozumieją dobro wspólne, a część z nich zapewne w ogóle dobra wspólnego nie uznaje. Ostatecznie jednak do wspólnot przynależą i muszą przynależeć, albowiem są one gwarantem porządku społecznego. Wspólnotowość nie ma w sobie nic utopijnego. Wspólnotowość jest społecznie pragmatyczna. Być może autorka była ty nieco bardziej precyzyjna, gdyby ujęła w pracy najbardziej zaawansowane w prawie polskim badania nad dobrem wspólnym autorstwa Marka Piechowiaka.

Pominąwszy jednak zastrzeżenia co do precyzji wypowiedzi, z afirmacją przyjmuję ostatecznie prowsólnotowe – jak się wydaje - podejście Autorki do relacji pracowniczych. Zwłaszcza, że doprowadziły autorkę to jednej z najważniejszych wypowiedzi jej pracy, która dla mnie jest wystarczającym powodem do jej pozytywnej oceny. Mając na uwadze jej wagę przytoczę ją w całości:

Podsumowując, uważam, że dialog, jak i konflikt są stałymi elementami stosunku pracy, które rzutują na dobrostan psychiczny pracowników. Dzieje się tak, bez względu na to, którą z koncepcji podejścia do indywidualnego prawa pracy przyjmujemy. Różnica polega jednak na tym, że wybierając indywidualistyczną koncepcję do stosunku pracy, wydaje się, że konflikt jest nieusuwalny. Tymczasem, wiedza z zakresu nauk społecznych dotycząca konfliktu, wyraźnie wskazuje, że niezgodności w zespołach są czymś zupełnie naturalnym, co pozwala im wzrastać i rozwijać się. Przedstawienie pracownika i pracodawcy na dwóch przeciwnych sobie pozycjach zdaje się jednak w pełni blokować te możliwości i pobudzać antagonistyczne nastroje. Bliższe właściwego rozumienia konfliktu, czyli takiego, w którym jest on usuwalny i budujący, jest zatem podejście wspólnotowe, zgodnie z którym pracownicy tworzą społeczność opartą na przyjętych przez siebie wartościach (s. 138).

Jeśli bowiem uznać, że celem doktoratu jest dostarczenie nowej wiedzy, to dla mnie, jako osoby zajmującej teorią prawa pracy, powyższy fragment zawiera spostrzeżenie niezwykle wartościowe i ożywcze.

Pozostając przy ocenie trzeciego rozdziału pracy odniosę się jeszcze do dwóch kwestii. Pierwsza to fragment dotyczący komisji pojednawczej. Druga, to zagadnienie mediacji. Zacznę od drugiej, albowiem wydaje mi się ona łatwiejsza. Rzecz w tym, że nie postrzegam mediacji sądowej jako instytucji prawa pracy. Jej ujęcie rozprawie nie jest błędem. Nie wydaje mi się jednak, aby mediacja nosiła cechy specyficzne dla prawa pracy i relacji społecznych w zakładach pracy. Dodam od razu, nie czyniąc z tego zarzutu, że badania historyczne pozwoliłyby Autorce dostrzec nieistniejącą już instytucję zakładowego „męza zaufania”, która prawdopodobnie była innym określeniem mediacji.

Ciekawszym jest wątek dotyczący komisji pojednawczych. Tu niestety należy Autorce wytknąć kilka błędów oraz niewykorzystaną szansę. Co do błędów to są one skumulowane na stronie 144. Nie jest bowiem prawdą, że komisje pojednawcze są organami pracodawcy i że ich powołanie zależy od wniosku pracownika. Komisje pojednawcze są organami zakładu pracy a nie pracodawcy. Z niezręcznością po raz kolejny muszę wskazać na brak znajomości literatury, w tym przypadku ponownie mojej monografii pt. *Zakład pracy jako zakład administracyjny*. Mniejsza przy tym o to, czy zakład pracy jest zakładem administracyjnym,

inną osobą prawa publicznego czy też jeszcze innym podmiotem. W każdym bowiem razie komisja pojednawcza jest organem zakładu pracy. Natomiast zasady jej powoływania i działania ustalane w dwóch odrębnych aktach normatywnych tj. zasadach powoływania komisji (art. 245 pkt. 1 w zw. z art. 244 par. 3 k.p.) oraz regulaminie jej działania (art. 247 k.p.). Tyle o błędach. Tym samym twierdzenie, że komisję rozumianą jako osoby piastujące funkcję tego organu powołuje pracodawca jest nietrafne, albowiem nie może być ona wypowiedziana jedynie na podstawie regulacji kodeksu pracy.

Teraz o niewykorzystanej szansie. Rzecz w tym, że skoro kodeks pracy nie zawiera żadnego przybliżenia, jakie powinny być zasady i tryb wyboru, oraz co powinien zawierać regulamin, to w oparciu o koncepcję Therapeutic Jurisprudence, Autorka mogła wskazać minimalną treść powyższych aktów normatywnych, które zapewniłyby potraktowanie adresatów prawa w sposób terapeutyczny. Innymi słowy, Autorka nie dostrzegła pola, na którym rzeczywiście mogłaby wdrożyć swoją koncepcję, i tego szkoda.

Za bardzo ciekawe z perspektywy nauki prawa pracy uznaję tę część rozdziału III, w którym Autorka odnosi się do „organizacji zdrowej psychologicznie”. Zaczniemy od tego, że Autorka odróżnia zakład pracy od pracodawcy, który nim kieruje (s. 166). To bardzo trafne spostrzeżenie, które traktuje zakład jako organizację, będącą odrębnym podmiotem od pracodawcy. Konsekwentnie, stawiając pytania badawcze Autorka słusznie odwołuje się do organizacji i do podejmowanych w niej decyzji (s. 166-167). Tym samym trafnie dostrzega potencjał prawny, zawarty w art. 100 par. 1 pkt. 6 i 94 pkt. 10 kodeksu pracy.

Rozważania zawarte w IV rozdziale pracy są dla nauki prawa pracy ożywcze. Zastosowana przez Autorkę technika, polegająca na analizie poszczególnych przesłanek definicji mobbingu z perspektywy ich psychologicznej wrażliwości, pozwoliła na wydobycie mankamentów stosowania prawa w tym zakresie. Podzielam zasadniczą większość spostrzeżeń Autorki, takich jak wątpliwość do występowania mobbingu niecelowego (s. 178), dostrzeżenie zjawiska podwójnej wiktyimizacji (s. 183), pokreślenie roli odczuć subiektywnych ofiary (do czego jeszcze wrócę, s. 184), pomijanie przez sądy przesłanki zaniżonej przydatności zawodowej (s. 184), zastrzeżenia co do spójności pojęcia „ofiary rozsądnej” (s. 194), nadmiernie luźne związki judykatury z wiedzą nauk zewnętrznych (s. 198), często nadmierne oczekiwania sądów wobec „ofiary rozsądnej” (s. 199), w tym oczekiwań w zakresie podejmowania czynności dowodowych (s. 201), krytyka występującego czasem oczekiwania od mobbowanego wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę (s. 202), wątpliwości co do wypowiedzi judykatury w przedmiocie oczekiwania od ofiary zwiększonej odporności psychicznej (s. 213), rozważań dotyczących krzywdy oraz

procesu jej narastania (s. 218) umiejscowienia zanizzonego poczucia obniżonej wartości zawodowej w kontekście godności (s. 222), krytyka judykatury dot. postrzegania wzorca staranności w przedmiocie przeciwdziałania mobbingowi (s. 226) oraz rozciągnięcia obowiązku przeciwdziałania na innych pracowników (s. 226).

Jedna kwestia budzi jednak wątpliwości a jedną oceniam dość krytycznie. Pierwsza, dotyczy elementu odczuć subiektywnych. Autorka odnosi się afirmatywnie do wyroku sądu, w którym uznano, że odczucia indywidualne mają znaczenie w sytuacji, w której inni pracownicy pozostali na mobbing odporni. Tyle tylko, że sąd w powyższym wyroku nie zbadał, czy osoby biernie były odporne czy też nie podjęły czynności obronnych z innych powodów. Tym samym być może ustalił jednak wzorzec „obiektywny” a nie subiektywny.

Jednak największą słabość rozdziału czwartego stanowią analizy poświęcone pracodawcy oraz obowiązkowi przeciwdziałania mobbingowi. Ponownie z osobistym dyskomfortem muszę zwrócić uwagę, że Autorka nie zna mojej monografii pt. *Zakład pracy jako zakład administracyjny*. Gdyby znała, to musiałaby się odnieść do twierdzenia, że przeciwdziałanie mobbingowi stanowi zadanie publiczne zakładu pracy. Nie chodzi przy tym o to, aby powyższym twierdzeniem się zgodziła, jednak powinna mieć co najmniej świadomość takiej tezy. A sprawa jest ważna nie z powodów ambicjonalnych, ale merytorycznych. Gdyby bowiem Autorka zaakceptowała powyższy pogląd, to mogłaby w pełni aplikować o koncepcję Therapeutic Jurisprudence. Zadania publiczne są bowiem realizowane w imieniu państwa co oznacza, że podmioty je wykonujące stanowią i stosują prawo. W przypadku przeciwdziałania mobbingowi stanowienie prawa polega na ustaleniu procedur, a stosowanie prawa na czynnościach wyjaśniających i zaradczych. Innymi słowy, dostrzeżenie zadań, a w konsekwencji organów administrujących wpisuje wprost w pierwszy rozdział doktoratu.

Brak tej wiedzy powoduje, że rozważania Autorki są w zasadzie intuicyjne w nie oparte o konstrukcje wypracowane w prawoznawstwie. To, że taka jest rozpowszechniona forma dyskusji nad analizowanym tu zagadnieniem nie jest usprawiedliwieniem, zwłaszcza w przypadku pracy z zakresu teorii prawa.

IV. Uwagi formalne

Nie mam zbyt wielu uwag formalnych do pracy. Te które miałem, wyraziłem w części merytorycznej. Co do zasady praca napisana jest bardzo poprawnym językiem prawnym i prawniczym. Nieliczne przypadki niezręczności nie są warte przywoływania.

V. Konkluzja

W pracy zawarłem szereg uwag krytycznych, a czasem bardzo krytycznych. Powyższe jest przede wszystkim pochodną tego, że Autorka podjęła się analizy prawa pracy w zakresie, w którym konieczne są fundamentalne ustalenia co do jego charakteru. Tymczasem wbrew pozorom jakie można odnieść z lektury podręczników, jest to niezwykle złożona gałąź prawa. Domyślam się jedynie, że Autorka uświadomiła to sobie w trakcie pisania pracy, za co nie ma powodu aby ją winić. Niemniej uważam, że wiele spostrzeżeń zawartych w pracy wymagałoby bardzo daleko idącego pogłębienia i korekt, a co najmniej dwa stwierdzenia znajdują się w sprzeczności z treścią regulacji prawnych.

Recenzując pracę z perspektywy nauki prawa pracy muszę jednak postawić pytanie, czy praca Doktorantki dostarcza prawu pracy nowej wiedzy. Na tak postawione pytanie odpowiedź jest pozytywna. Powyższe dotyczy najważniejszego wątku pracy, jakim jest uwrażliwienie prawa, a w szczególności jego stosowania na *human needs*, przy założeniu, że zakotwiczenie w polskiej doktrynie w godności osobowej nie wystarcza. Dodajmy do tego bardzo cenną myśl, którą przytoczyłem w treści recenzji, a dotyczącą potencjału rozwiązywania konfliktów w ramach wspólnoty. Wreszcie, analiza judykatury zawarta w rozdziale IV jest niewątpliwie oryginalną i dla nauki prawa pracy pouczającą.

Z powyższego powodu wyrażam pogląd, że praca doktorska Pani mgr Karoliny Czapskiej-Małeckiej pt. *Zastosowanie koncepcji Therapeutic Jurisprudence na przykładzie wybranych instytucji wrażliwych psychologicznie w indywidualnym prawie pracy* spełnia kryteria, o których mowa w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki (Dz. U. 2003 nr 65 poz. 595). Przy wszystkich zastrzeżeniach, odbiega ona na korzyść od wielu prac doktorskich, których przedmiotem jest materia prawa pracy. Z tego powodu jednoznacznie wnoszę o jej dopuszczenie do dalszych stadiów postępowania.

prof. dr hab. ARKADIUSZ SOB CZYK

radca prawny

Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk

