

**Recenzja**

**rozprawy doktorskiej Pana Grzegorza Ilnickiego**

**p.t. „ Przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym jako koncepcja urzeczywistnienia  
ochrony godności pracowniczej”**

**napisanej pod kierunkiem prof. UW, dr hab. Małgorzaty Barzyckiej-Banaszczyk**

**1. Podstawa prawna recenzji**

Niniejsza recenzja jest sporządzona na podstawie art.13 ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2017 r., poz.1789 z późn. zm.) w związku z art.179 ustawy z 18 lipca 2018 r.- Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2018 r., poz.1669 z późn. zm.). W myśl tych przepisów rozprawa doktorska ma stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Celem mojej recenzji jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy przedłożona rozprawa odpowiada warunkom określonym w cytowanych przepisach.

**2. Ocena wyboru tematu, tytułu pracy oraz postawionych pytań badawczych**

Wybór tematu należy ocenić wysoko, między innymi z uwagi na jego znaczenie społeczne, bowiem patologie w środowisku pracy, nazwane przez Autora zachowaniami niepożądanymi, występują obecnie w coraz szerszej skali, dotykając różnych środowisk pracy, zarówno produkcyjnych, edukacyjnych, medycznych, urzędniczych i innych. Poza tym, owe zachowania niepożądane w szeroko rozumianym środowisku pracy, stały się w ostatnim czasie przedmiotem ożywionej działalności normatywnej zarówno w prawie międzynarodowym (chodzi głównie o konwencję nr 190 MOP z 2019 r. dotyczącą eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy oraz towarzyszące jej zalecenie nr 206 MOP ), jak i na gruncie ustawodawstw krajowych, co uzasadnia analizę i ocenę tych regulacji.

Trafność wyboru tematu wynika także z faktu, że dotychczas polska doktryna prawa pracy zajmowała się poszczególnymi deliktami prawa pracy, w tym mobbingiem i różnymi postaciami dyskryminacji w pracy, przede wszystkim z uwagi na ich skutki prawne, nie podejmując próby całościowej analizy przyczyn takich zachowań i poszukiwania działań naprawczych w tym przedmiocie. Oryginalność podejścia Pana Doktoranta do tej problematyki wyraża się nie tylko w tym, że osadza On potrzebę przeciwdziałania szeroko rozumianym zachowaniom niepożądanym w pracy w koncepcji ochrony godności pracowniczej, ale także w tym, że przeciwdziałanie takim zachowaniom upatruje już na poziomie działań prewencyjnych i naprawczych, a nie wyłącznie, jak pisze we Wstępie (s.9), na poziomie prawnosądowej ochrony godności pracowniczej oraz w kategoriach stosownych roszczeń pracowników.

W tym też kontekście należy ocenić tytuł pracy. Został on sformułowany bardzo ambitnie i w zasadzie zawiera w sobie tezę pracy. Niewątpliwie akcent pada na zachowania niepożądane, jednakże szczególne dobro osobiste, jakim jest godność pracownicza, uzasadnia potrzebę im przeciwdziałania. Trudno nie zgodzić się z taką tezą.

We Wstępie do pracy Autor sformułował w sposób klarowny cztery cele badawcze (s.11 - 13), odpowiadające w dużym stopniu poszczególnym rozdziałom pracy, a mianowicie zamierza zdefiniować kategorię godności pracowniczej, dalej stawia sobie za cel ocenę, czy dotychczasowe ustalenia w kwestii definiowania deliktów prawa pracy są wystarczające z uwagi na skalę różnych niezdefiniowanych zjawisk niepożądanych, następnie będzie chciał je ocenić i sklasyfikować oraz przyjąć dla nich stosowne działania prewencyjne.

### 3. Ocena struktury pracy

Praca składa się ze Wstępu, czterech rozdziałów oraz Zakończenia (które nie zostało uwzględnione w Spisie treści).

We Wstępie (s.4 – 15) Autor krótko sygnalizuje akty prawa międzynarodowego i unijnego oraz polskiego odnoszące się do godności pracowniczej i zachowań tę godność naruszających, wskazuje na cele badawcze, konstrukcję pracy oraz metody badawcze, czyniąc w ten sposób zadość potrzebom takiej części rozprawy.

Z punktu widzenia kolejności rozdziałów, należy stwierdzić, że recenzowana rozprawa ma logiczną konstrukcję. Zwraca natomiast uwagę dość skromna wewnętrzna systematyka poszczególnych rozdziałów, nie oddająca w pełni bogactwa problemów podjętych w pracy.

Autor słusznie rozpoczyna w rozdziale I od wyjaśnienia kluczowej dla przedmiotu badań konstrukcji, tj. od zdefiniowania godności pracowniczej, w szczególności jako podstawowej zasady prawa pracy (pkt. 1.3.) oraz przedstawia w pkt.1.4. własną, bardzo rozbudowaną (s.56 – 100 ) koncepcję owej godności. Z uwagi na bogatą treść tego punktu, wydaje się, że należało dokonać jego wewnętrznego podziału, co pozwoliłoby czytelnikowi, już na poziomie struktury pracy, zapoznać się z autorską próbą zdefiniowania godności pracowniczej.

W rozdziale II Pan Doktorant rozważa drugą kluczową dla tematu konstrukcję, a mianowicie zachowania niepożądane w miejscu pracy. Pierwsza uwaga jaka dotyczy systematyki tego rozdziału (s.101 – 192 ) sprowadza się do refleksji, że w istocie nie ma w nim punktu dotyczącego samego pojęcia zachowań niepożądanych, Autor rozważa natomiast potrzeby ich wyróżnienia (pkt. 2.1.), źródła tych zachowań (pkt.2.2.), ich kwalifikacje (pkt.2.3.) oraz stypizowane zachowania niepożądane (pkt.2.4.). Szkoda, że żaden z tych punktów nie został odpowiednio wewnętrznie uszczegółowiony, uniemożliwiając tym samym ocenę, jak Autor rozumie postawione problemy. Dopiero lektura pracy pokazuje, że zajmuje On jednak stanowisko w kwestii definiowania zachowań niepożądanych w ramach punktu 2.1. Uważam, że tekst zamieszczony w tej części pracy na s.116 – 122 powinien być zatytułowany: Pojęcie zachowań niepożądanych.

Poza tym, nie wnikając jeszcze w ocenę merytoryczną rozdziału II, rodzi się pytanie co do miejscowych granic owych zachowań niepożądanych, bowiem w tytule tego rozdziału Autor odwołuje się do miejsca pracy (co oznacza, że nie chodzi tylko o zakład pracy), a w pkt.2.2.poświęconym źródłom powstawania zachowań niepożądanych ogranicza się już do zakładów pracy (zaś w treści pracy definiuje zakład pracy jeszcze inaczej „ jako wspólnotową wartość, w której winny stykać się wartości indywidualnych pracowników, ogółu załogi z dobrami pracodawcy” -s.58).

Nie jest także do końca jasne, w jakim znaczeniu używa w tytule pkt.2.3.zwrotu „ ataki” obok używanego szeroko w całej strukturze pracy pojęcia „ zachowania niepożądane”.

Sugeruje to bowiem, że owe „ ataki” są kategorią odrębną ( w przypisie 542 Autor definiuje ataki jako działania, akcje skierowane przeciwko określonym dobrom, zachowania i postawy naruszające stypizowane obszary godności pracowniczej). Uważam, że pkt.2.3 mógł być sformułować bardziej ogólnie, a mianowicie: Kryteria klasyfikacji zachowań niepożądanych. W ramach tego punktu należało wyodrębnić różne kryteria, w tym kryterium przedmiotu zachowań niepożądanych (i tu stosownie do ustaleń Autora na s. 164 można było analizować poszczególne obszary tychże zachowań niepożądanych określanych mianem ataków), jak również kryterium unormowania prawnego, co uzasadniałoby z kolei podział na zachowanie niepożądane stypizowane i niestypizowane (adekwatnie do pkt.2.4.)

Pozostałe dwa rozdziały zawierają prezentację sposobów przeciwdziałania zachowaniom niepożądany. W rozdziale III Autor rozważa różne działania prewencyjne pracodawcy, do których zalicza regulacje zakładowe (pkt.3.1.), ocenę ryzyka takich zachowań (pkt.3.2.), szkolenia dla pracowników (pkt.3.3.), inne formy przekazywania wiedzy (pkt.3.4.) oraz wskazuje na osoby (rzecznicy, pełnomocnicy i inne osoby zaufania) kompetentne w tych działaniach (pkt.3.5.). Tytuły punktów w ramach tego rozdziału pozwalają odczytać jak Autor rozumie działania prewencyjne odnośnie do zachowań niepożądanych.

Podobnie w rozdziale IV, poświęconym z kolei określonym działaniom w razie zaistnienia zachowania niepożądane, tytuły kolejnych punktów jasno wskazują na takie działania. Pan Doktorant wymienia mediację i działania nieformalne (pkt.4.1.), rozstrzygnięcie zgłoszeń pracowniczych i prowadzenie postępowań wyjaśniających , choć wydaje się, że tu kolejność powinna być odwrotna (pkt.4.2.), udzielanie wsparcia i zadośćuczynienia osobom pokrzywdzonym (pkt.4.3.), dyscyplinowanie sprawców (pkt. 4.4.), działania naprawcze i monitorujące skierowane do pracowników i organizacji (pkt.4.5.).

Oceniając ogólnie kompozycję rozdziału III i IV, należy stwierdzić, że byłoby z pożytkiem dla całej rozprawy, gdyby uwagi Autora na temat modelu i etapów działań prewencyjnych w razie wystąpienia zjawisk niepożądanych, które, jak Sam pisze, przesądziły o konstrukcji tych rozdziałów (s.55), przenieść z rozdziału I (zostały umieszczone w pkt.1.3. poświęconym charakterystyce poszanowania godności pracowniczej jako podstawowej zasady prawa pracy- s.51-55) na początek rozdziału III, w ramach odrębnego punktu: Modele i etapy działań prewencyjnych i naprawczych, co uczyniłoby dalsze wywody Autora w tym przedmiocie bardziej zrozumiałymi, szczególnie, że przywiązuje On dużą wagę do przyjętego

w treści pracy (ale nie w systematyce pracy) podziału na prewencję pierwotną, wtórną i trzeciorzędową (odwołuje się do tego podziału, m.in. we Wstępie – s. 14, i w Zakończeniu – s.326-337).

Zakończenie pracy (s.328 – 339) zawiera podsumowanie poczynionych w toku całej pracy badań, adekwatnie do postawionych we Wstępie czterech pytań badawczych.

#### 4. Ocena wartości merytorycznej pracy

Recenzowana rozprawa jest wielowątkowa i wielopłaszczyznowa. Znalazły się w niej rozważania jurystyczne o dużym ładunku ogólnoteoretycznym, jak również analiza oparta na naukach pozaprawnych z zakresu organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii i socjologii, a także z zakresu nauk medycznych (np. na s.51-55 Autor odwołuje się do modelu działań prewencyjnych w razie zagrożeń epidemicznych ).

Owa interdyscyplinarność badań jest bez wątpienia ogromnym walorem rozprawy. Pozwala na nowo odczytywać klasyczne instytucje prawa pracy. Do takich należy podporządkowanie pracownicze, które Autor uczynił przedmiotem swoich badań w kontekście zderzenia z potrzebą ochrony dóbr osobistych pracownika, w tym szczególnie godności pracowniczej (pkt.1.2.). W pełni przekonuje Jego teza, oparta także na analizie modeli zarządzania i kultury organizacji, że pracownicze podporządkowanie, rozumiane przez Niego dość szeroko jako podporządkowanie osobiste, organizacyjne i ekonomiczne, pozostaje cechą stosunku pracy nawet wówczas, gdy pracownik cieszy się dużą swobodą w wykonywaniu pracy (s.26 – 28). Za ważną dla całej pracy uznaję tezę Autora, że owo podporządkowanie pracownicze, rodzące po stronie pracodawcy prawo do swego rodzaju władztwa nad pracownikiem, musi być jednak limitowane potrzebą ochrony takich podstawowych wartości, jak wolność i godność pracownika, co nie oznacza, że swoboda pracownika może być nieograniczona (s.38). Tego rodzaju spojrzenie „ z lotu ptaka”, syntetyzujące poglądy doktryny i judykatury na temat istoty relacji między stronami stosunku pracy, świadczy o dojrzałości refleksji naukowej Doktoranta.

Nie ulega wątpliwości, że ciężar rozważań ogólnoteoretycznych dotyczy autorskiego rozumienia pojęcia godności pracowniczej. Pan Doktorant twierdzi, że „ godności pracowniczej nie należy identyfikować jedynie z konkretnym, istniejącym stosunkiem pracy, lecz stanowi ona rodzaj dobra nierozzerwalnie związanego z pracownikiem od momentu

wejścia przez niego na ścieżkę zawodową” (s.46), co w Jego przekonaniu upoważnia nawet do zamiennego posługiwania się pojęciem „ godności zawodowej”(s.48), zaś w innym miejscu używa pojęcia „ godność pracownika”, którą definiuje jako” zawodowy wymiar dobra osobistego jakim jest godność ludzka(s.56). W moim przekonaniu akcentowanie „zawodowego” charakteru godności pracownika nie jest właściwe, sugeruje bowiem potrzebę ochrony godności w związku z wykonywanym zawodem, a przecież nie o zawód tutaj chodzi, tylko o sam fakt świadczenia pracy (bez względu na zawód) w warunkach określonego podporządkowania i zależności.

Koncepcję godności pracowniczej Autor buduje na kanwie koncepcji J. Jonczyka, której nie neguje, ale rozwija (s.44). Owo rozwinięcie polega na tym, że widzi godność pracowniczą jako „ wiązkę” 6 uprawnień „ urzeczywistniających się w konkretnym zakładzie pracy, rozumianym przez Niego jako „wartość współtworzona przez uczestników procesu pracy” (s.57). Jest to koncepcja bardzo interesująca, oryginalna i ambitna, wywołująca potrzebę oceny, a także weryfikacji.

Wskazane przez Autora na s. 57 uprawnienia składające się na koncepcję godności pracowniczej są przedstawione w określonej kolejności, co zakłada, że Autor wprowadza ich gradację. Są to:

1. Prawo do właściwej oceny wkładu pracy, kwalifikacji, umiejętności i zaangażowania
2. Prawo do równych warunków zatrudnienia względem osób w porównywalnej sytuacji
3. Prawo do godziwych warunków pracy
4. Prawo do współzarządzania zakładem pracy
5. Prawo do krytyki
6. Prawo do zapewnienia minimalizacji ryzyk związanych z pracą, naruszeniem zdrowia lub życia – prawo do poczucia osobistego bezpieczeństwa w pracy.

Należy zauważyć, że wymienione uprawnienia są niejednorodne co do charakteru. Są tam bowiem uprawnienia indywidualne(w pkt. od 1 do 3 oraz pkt. 5 i pkt. 6), jak i uprawnienie o charakterze zbiorowym (pkt. 4 ), co uzasadniałoby chyba wskazanie go na końcu, a nie pomiędzy uprawnieniami indywidualnymi.

Uprawnienia te różnią się również co do ich treści- przedmiotu; jedne bowiem wyrażają konkretne prawo lub konstrukcję prawną (pkt. od 1 do 5), inne wskazują raczej na instrumenty służące realizacji określonego uprawnienia (pkt.6).

Wreszcie rodzi się wątpliwość, czy jest to katalog zawierający uprawnienia najbardziej reprezentatywne dla obszaru godności pracowniczej, zakładając nawet, że pozostanie on otwartym. Przyjmując, że zasadne jest definiowanie godności pracowniczej poprzez wiązkę różnego rodzaju uprawnień pracowniczych, rodzi się pytanie, czy nie należało uwzględnić w tej wiązce także, np. pracowniczego prawa do prywatności, którego naruszenie, choćby w związku z ochroną zdrowia i życia, a także np. kontrolą trzeźwości pracownika, w ramach stosownej procedury wprowadzonej do kodeksu pracy w przepisach o ochronie danych osobowych (art. 22(1c) -art. 22(1h) k.p.)), może skutkować naruszeniem godności.

Poza ogólnymi uwagami odnoszącymi się do samego zestawu owych uprawnień składających się na godność pracowniczą, nasuwają się również uwagi szczegółowe dotyczące autorskiej analizy poszczególnych uprawnień. Chodzi, m.in. o uprawnienie do godziwych warunków pracy (pkt.3). W tym przedmiocie Autor przytacza dwa rozumienia godnych warunków pracy, a mianowicie w ujęciu węższym, jako prawo do godziwego wynagrodzenia, oraz w ujęciu szerszym, jako prawo do wynagrodzenia, prawo do wypoczynku i prawo do bhp (s.67), po czym w istocie skupia się wyłącznie na prawie do godziwego wynagrodzenia (s.67-70), sygnalizując jeszcze jedynie rozumienie warunków pracy w aspekcie bhp (s.70). Tu odwołuje się do unormowań konstytucyjnych dotyczących sędziów, tj. do art.178 ust.2 (stanowiącego, że sędziom zapewnia się warunki pracy i wynagrodzenia odpowiadające godności urzędu i zakresowi ich obowiązków), nie dostrzegając fundamentalnej przedmiocie bhp regulacji wynikającej z art. 66 ust.1 Konstytucji stanowiącego o prawie każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (a zatem także sędziów, co oznacza, w moim przekonaniu, że w art. 178 ust.2 Konstytucji w pojęciu warunki pracy nie mieszczą się warunki bhp ).

Zasadnicza uwaga sprowadza się do tego, że w analizie uprawnienia sformułowanego w pkt.3 Pan Doktorant w ogóle nie podejmuje badań w przedmiocie rozumienia godnych warunków pracy w kategoriach czasu pracy, szczególnie w aspekcie prawa do wypoczynku. Wydaje się, że refleksje właśnie na ten temat mogłyby stanowić silny argument na rzecz koncepcji Autora na temat godności pracowniczej składającej się z wielu dóbr prawnie

chronionych. Warto przytoczyć w tej kwestii interesujące stanowisko SN, który uważa, że przepisy o czasie pracy, w tym dotyczące odpoczynku dobowego i tygodniowego są podstawą do wyodrębnienia pracowniczego dobra osobistego wtórnego wobec dobra osobistego w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (wyrok SN z dnia 21. 06. 2011 r., III PK 96/10).

Należy odnieść się także do analizy uprawnienia sformułowanego w pkt.6, gdzie Autor konstruuje prawo dotyczące poczucia osobistego bezpieczeństwa w pracy poprzez „prawo do zapewnienia minimalizacji ryzyk związanych z pracą, naruszeniem zdrowia lub życia”. Odwołanie się do kategorii ryzyka w kontekście prawa do ochrony zdrowia i życia musi sugerować, że jest to odwołanie do jednego z instrumentów służących ochronie tego dobra osobistego będącego nie tylko z zaangażowanym, ale również zagrożonym w procesie pracy. Chodzi tu głównie o szczególną powinność pracodawcy sformułowaną w art.226 k.p. wymagającą od niego oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z pracą, oraz informowania pracowników w tym przedmiocie (słusznie Autor wskazuje na ten obowiązek w ramach prezentacji działań prewencyjnych pracodawcy – pkt.3.2., s. 212 ). W żadnej mierze nie może tu chodzić o ryzyko obciążające pracodawcę jako stronę stosunku pracy, a analizę właśnie tak rozumianego ryzyka Autor przytacza w kontekście interpretacji sformułowanego w pkt.6 uprawnienia (s.93 -96 ). Musiałoby to bowiem oznaczać, że pracownik ma prawo do minimalizacji ryzyk obciążających pracodawcę, co wskazywałoby na przerzucenie tych ryzyk na pracownika.

Na poparcie koncepcji tego uprawnienia Pan Doktorant wskazuje ponadto na przepisy wynikające z art. 211 k.p. dotyczące podstawowych obowiązków pracowniczych w sferze bhp. Można mieć pewną wątpliwość, czy obowiązki przypisane jednej ze stron stosunku pracy mogą stanowić jednocześnie uzasadnienie dla jego praw (raczej obowiązki drugiej strony stosunku pracy, w tym wypadku pracodawcy mogą być źródłem dla formułowania odpowiednich praw pracowniczych, np. generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników, o którym stanowi art.207§2 k.p., do którego Autor nie odwołuje się w tej części pracy, jest źródłem prawa pracowników w tym przedmiocie). Rodzi się w związku z tym pytanie, jak Autor ocenia nie tyle obowiązki, ale uprawnienia pracownicze indywidualne i zbiorowe w sferze bhp dla ochrony godności pracowniczej.



Ocenie merytorycznej należy także poddać autorską koncepcję kategorii „zachowania niepożądane”, która jest przedmiotem analizy głównie w rozdziale II. W kilku miejscach w tej części pracy Autor definiuje pojęcie zachowań niepożądanych jako „możliwie najszersze ujęcie zdarzeń poprzedzających mobbing i dyskryminację bądź towarzyszącym im lub stanowiącym ich element składowy” (s.116), jako „zachowania mniejszej wagi lub nawet innego rodzaju, które nigdy się mobbingiem ani dyskryminacją nie staną” (s.121). Wydaje się więc, że Pan Doktorant przyjmuje pojęcie zdarzeń niepożądanych szeroko, jako pojęcie zbiorcze obejmujące zarówno zachowania stypizowane (por. pkt. 2.4.), jak i niestypizowane, ale niepożądane w środowisku pracy. Dla uzasadnienia tego pojęcia odwołuje się ponadto do różnych innych określeń występujących w doktrynie, takich jak, np. patologie w środowisku pracy, zachowania toksyczne, dysfunkcyjne (s.121-122), uznając ostatecznie, że przyjęte przez niego pojęcie jest najwłaściwsze, zwłaszcza, jak wielokrotnie podkreśla, dla opracowania odpowiednich działań prewencyjnych. Jest dość zaskakujące, że Autor w ogóle nie podejmuje próby porównania własnej koncepcji zachowań niepożądanych z legalną, autonomiczną definicją przemocy i molestowania sformułowaną w art.1 ust.1 lit. a b konwencji nr 190 MOP z 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Rodzi się więc pytanie, w jakiej relacji pozostaje ta bardzo szeroka definicja przemocy i molestowania do kategorii pozaprawnej „zachowania niepożądane” w ujęciu Autora, oraz jak widzi On przydatność środków zaradczych, w szczególności według art.10 konwencji oraz pkt.14 zalecenia nr 206 MOP, w kontekście swoich propozycji działań prewencyjnych i naprawczych, które przedstawia w rozdziale III i IV., odwołując się tam nieco szerzej jedynie do art.9 konwencji nr 190 MOP (s. 205, 232, 237 ).

Pozytywnie należy ocenić to, że na poparcie słuszności propozycji co do różnych pożądaných działań prewencyjnych i naprawczych ze strony pracodawcy (rozdział III i IV ) Pan Doktorant podaje przykłady z praktyki zakładowej. Dotyczy to, m.in. kart oceny ryzyka zawodowego (s.214-218), różnych podmiotów zaufania społecznego (s.246, 250-255), procedur antymobbingowych (s.268), działalności stosownych komisji wyjaśniających (s.274 i n.).

Oceniając wartość merytoryczną pracy trudno nie dostrzec, jak często Autor formułuje wnioski de lege ferenda mające na celu modyfikację lub zbudowanie nowych przepisów. Dotyczy to nowelizacji art. 11(1) k.p. poprzez dodanie bardzo rozbudowanego §2

uwzględniającego autorską koncepcję pracowniczej godności pracowniczej (s.99), wprowadzenia do kodeksu pracy regulacji rozszerzającej odpowiedzialność osobistą sprawców zachowań niepożądanych (s.139), jak również różnych sankcji w postaci nakazów i zakazów ich dotyczących (s.141), uzupełnienia definicji legalnej mobbingu o § 2(1) art. 94(3) k.p. o przykłady przejawów mobbingu (s.177), zmiany treści art. 94(3), który miałby składać się z 6 paragrafów (s.184-185), zmiany definicji molestowania w art.18(3a)§5 pkt 2 k.p.(s.191), uzupełnienia art.104(1) k.p. o §3, w którym wskazuje 7 działań prewencyjnych i naprawczych (s.256-257), a także dodanie do tego przepisu §4 o trybie wprowadzania tych działań (s.257). Abstrahując od oceny zasadności wszystkich tych propozycji, trzeba zauważyć, że świadczy to o dużym zaangażowaniu, a nawet pasji tworzenia nowatorskich rozwiązań prawnych.

Bardzo interesująco przedstawiają się propozycje Autora różnych szczegółowych działań, praktycznych, szczególnie w obszarze mediacji (s.265-266), prowadzenia postępowań wyjaśniających (s. 286-290), sposobów udzielania wsparcia (s. 304), działań naprawczych i monitorujących (s. 324).

Podsumowując uwagi dotyczące wartości merytorycznej rozprawy, stwierdzam, że jest to praca na bardzo wysokim poziomie analizy naukowej, w której Autor potrafi formułować oryginalne koncepcje, szuka dla nich uzasadnienia w szeroko przytaczanych stanowiskach judykatury i doktryny, ma własne wizje rozwiązania wielu problemów praktycznych. Wielowątkowość rozprawy powoduje, że niekiedy pewne zagadnienia są przedstawiane zbyt ogólnikowo, występują również powtórzenia, szczególnie jeżeli chodzi o uwagi dotyczące mobbingu. W żadnym jednak stopniu nie odbiera to cech oryginalności prowadzonym badaniom i w wielu przypadkach zasadności propozycji nowych rozwiązań prawnych.

##### 5. Ocena przyjętych metod, warsztatu naukowego oraz materiału źródłowego

We Wstępie do pracy Pan Doktorant wskazał jako przyjęte następujące metody badawcze: metodę dogmatyczno-prawną, metodę historyczno-prawną, metodę aksjologiczną oraz metodę komparatystyczną (s.15). Nie mam wątpliwości co do zasadności i poprawności zastosowania metody dogmatyczno-i historyczno-prawnej. Natomiast nie rozumiem w jakim znaczeniu mówi o metodzie aksjologicznej. Analiza różnych wartości i dóbr prawnie

chronionych została, w moim przekonaniu, dokonana w ramach metody dogmatyczno-prawnej. Niewłaściwie została także zdefiniowana przez Autora metoda komparatystyczna (prawno-porównawcza). Jej wykorzystanie polega bowiem na porównaniu instytucji prawnych należących do różnych porządków prawnych (chyba tak ją rozumie na s.12 i w tym znaczeniu nie została w pracy zastosowana), a nie na porównaniach płynących z perspektywy różnych nauk, jak to określił na s.15. Można tu co najwyżej mówić o interdyscyplinarności analiz i badań naukowych, co rzeczywiście zostało w rozprawie potwierdzone.

Rozprawa jest oparta na bardzo bogatym materiale źródłowym obejmującym 82 akty prawne, 463 pozycje literatury, 222 orzeczenia różnych sądów i trybunałów, a także na interesującym materiale dokumentacyjnym, na który składają się procedury, polityki i regulaminy zakładowe oraz samorządów zawodowych (41 pozycji). Nie budzi większych zastrzeżeń technika odsyłaczy i przypisów (977). Autor pisze z pasją, jasno formułuje myśli, tok wywodów jest wartki i logiczny. Występują jedynie nieliczne i drobne usterki techniczne, np. w Wykazie najważniejszych skrótów i akronimów zabrakło np. skrótu: MOP (Międzynarodowa Organizacja Pracy) lub MOPR które są kilkanaście razy używane, a znalazły się inne używane dużo rzadziej(np.PrPr). Poza tym w wykazie ustaw zabrakło, m.in. ustawy nowelizującej kodeks pracy z 9.03.2023 r. wskazanej w przypisie 779 ; nie zawsze Autor podaje tekst jednolity badanej ustawy, np. w przypisie 167 dotyczącym ustawy o związkach zawodowych, występują także drobne usterki w wykazie literatury.

## 6. Konkluzja

Przedstawiona wyżej recenzja rozprawy doktorskiej Pana Grzegorza Ilnickiego pt. „Przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym jako koncepcja urzeczywistnienia ochrony godności pracowniczej”, uwzględniająca warstwę konstrukcyjną, merytoryczną i warsztatową pracy, pozwala na jednoznaczne stwierdzenie, że spełnia ona w pełni wymagania wynikające z art.13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. 2017 r., poz.1798 z późn. zm.) i może być przedmiotem dalszego postępowania w przewodzie doktorskim.

Wnoszę zatem o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.

Łódź, dnia 22 sierpnia 2023 r.

Prof. Uł, dr hab. Teresa Wyka

