

dr hab. Daniel Książek
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Uniwersytet Jagielloński

Kraków, dnia 17.01.2024 r.



Recenzja pracy doktorskiej mgr Karoliny Sikorskiej - Bednarczyk „*Charakter prawny obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy*”

Temat dysertacji:

Temat dysertacji „Prawny obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy” został sformułowany prawidłowo. Doktorantka, precyzyjnie ujmuje temat pracy, co czyni przedmiotowo dysertację wyjątkowo interesującą i istotną z perspektywy nie tylko nauki prawa pracy, ale i praktyki. Takie założenie zakodowane w temacie pracy niewątpliwie świadczy o kompleksowości poczynionych – na poziomie tematu – założeń doktoranta co do zakresu prowadzonych badań.

Niewątpliwie problematyka mobbingu w miejscu pracy jest tematyką niezwykle istotną, w procesie kształtowania miejsca pracy wolnego, od zjawisk które mają charakter negatywny. Negatywny, zarówno na płaszczyźnie prawnej, tj. zabronionej, jak i pozaprawnej, tj. niepożądaney.

Powyższe determinuje wysoką ocenę tematu dysertacji.

Tezy dysertacji:

Głównym celem dysertacji jest analiza charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, która może stanowić fundament praktycznych działań podejmowanych przez osoby i instytucje zajmujące się profilaktyką zachowań niepożądanych w środowisku pracy (s. 8).

Przytoczone powyżej cele, pytania oraz tezy zostały sformułowane przez doktorantkę prawidłowo i czytelnie. Są również gwarantem świadomości po stronie doktorantki istoty problemu jaki rządzi zakresem przedmiotowym recenzowanej dysertacji.

Układ dysertacji:

Struktura dysertacji jest prawidłowa. Na wstępie dokonano wykazu skrótów. Kolejną częścią pracy był „Wstęp”, który poprzedzał „Rozdział I” dysertacji zatytułowany „Mobbing – pochodzenie i znaczenie pojęcia”. Rozdział I podzielony został na osiem punktów. Rozdział II podzielony został na 15 punktów, a jego tytuł brzmi „Legalna definicja mobbingu”. Rozdział III zatytułowany został „Mobbing a inne niepożądane zjawiska w miejscu pracy” i został podzielony na 16 punktów. Rozdział IV, zatytułowany „Podstawy normatywne obowiązków pracodawcy przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy”, podzielony został na 25 punktów. Rozdział V, podzielony na 14 punktów, otrzymał tytuł „Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy”. Każdy z rozdziałów kończyły wnioski. Całość dysertacji została merytorycznie zwieńczona częściami „Wnioski de lege ferenda” oraz „Zakończenie”, które poprzedza „Bibliografię”, „Akty prawne”, „Książki i czasopisma”, „Orzecznictwo sądowe” oraz „Źródła internetowe”.

Układ pracy należy ocenić pozytywnie. Rozdziały zostały podzielone na punkty które *prima facie* wyczerpują zakres prowadzonych badań. Są czytelne zakresowo oraz metodologicznie.

Ocena merytoryczna dysertacji:

Wstęp:

„Wstęp” pracy w sposób wystraszająco czytelny przedstawia założenia. Jak sama doktorantka wskazuje: „Zasadniczym celem prezentowanej rozprawy jest analiza charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy które może stanowić podstawę praktycznych działań podejmowanych przez osoby i instytucje zajmujące się profilaktyką zachowań niepożądanych w środowisku pracy.” W dalszej części wstępu, doktorantka w zasadzie streszcza dysertację wskazując przedmiot badań poszczególnych rozdziałów ze wskazaniem wniosków które można uznać za tezy. Wydaje się, że we wstępie brakuje wskazania zakresu badań. Nie można bowiem ustalić, czy zakres odnosi się do polskich regulacji czy też międzynarodowych. Pomimo tego, przyjęta konwencja bez nadmiernego wysiłku, wyposaża czytającego w możliwość odkodowania nie tylko zakresu badań, ale i cel, jakie postawiła sobie doktorantka w recenzowanej dysertacji.

Ocena tej części dysertacji jest pozytywna.

Rozdział I

Rozdział I dysertacji został zatytułowany „Mobbing – pochodzenie i znaczenie pojęcia”. Doktorantka podzieliła oceniany rozdział na 11 punktów problemowych, zakończonych wnioskami. W ramach rozdziału omówiła: cechy mobbingu, intencje mobbera, subiektywizm ofiary, kategorie zachowań mobbingowych, przyczyny mobbingu, konflikt jako przyczyna mobbingu, osobowość ofiary jako przyczyna mobbingu, osobowość mobbera jako przyczyna mobbingu, mechanizm mobbingu, dysonans poznawczy w mobbingu oraz skutki mobbingu. Układ jest czytelny i co ważne, poprzedza rozdział II, w którym analizie poddana będzie definicja legalna mobbingu. Stąd taki układ tematyczny, wprowadza czytelnika do właściwej analizy pracy.

W części tytułowej, autorka wskazała krótką genezę mobbingu jako zjawiska nie tylko prawnego, ale i społecznego, powołując przy tym stosowną literaturę, z pewnymi elementami jurydycznymi. Podaje m.in. źródła pojęciowe analizowanej instytucji, wskazując chociażby genezę na gruncie językowym mobbingu w Japonii. Autorka, co należy ocenić pozytywnie, wykorzystuje swoją wiedzę praktyczną. Po przedstawieniu pokrótce cech mobbingu, autorka analizuje intencje mobbera oraz subiektywizm ofiary. Punkty te są dość krótkie, ale wystarczająco wprowadzają czytelnika w meritum dysertacji, któremu poświęca dalsze rozdziały. Zdecydowanie szerzej opisuje „kategorie zachowań mobbingowych”. W ramach tego punktu, autorka przytacza katalog 45 działań i zachowań mobbera, autorstwa Leymanna (s. 23). Podobnie ocenić należy punkt dotyczący „przyczyny mobbingu”. Doktorantka prawidłowo przywołuje stosowną literaturę. W zakresie problemowym, interesującym jest odwołanie do konformizmu. Analiza ta jest, na tle innych punktów rozdziału I, szczegółową analizą z relatywnie bogatą literaturą. Pozytywnie należy ocenić również punkt odnoszący się do „osobowości ofiary jako przyczyny mobbingu”. Intrygujący tytuł, już w pierwszym zdaniu został przez doktorantkę przełamany stwierdzeniem, iż „nie ma typu osobowości ofiary” (s. 36), co jednak nie zamyka doktorantce drogi do dalszej analizy tego zjawiska. Pozytywnie należy ocenić również katalog czynników które zwiększają prawdopodobieństwo stania się ofiarą mobbingu. Po analizie osobowości mobbera, doktorantka przechodzi do analizy mechanizmu mobbingu oraz dysonansu poznawczego w mobbingu. Następnie skupia swoją uwagę na skutkach mobbingu. Punkt ten jest najmocniejszą analizą, w ramach rozdziału I - jest bowiem najbardziej wnikliwą analizą, w tej części dysertacji. Pewne trudności może powodować odesłanie „doświadczenie zawodowe

powódki” (s. 58 przypis 136) które uniemożliwia polemikę. Ale wynika to raczej z charakteru źródła, na które powołuje się doktorantka.

W podsumowaniu można podkreślić, iż w rozdziale I, doktorantka skupiła się na wieloaspektowości zjawiska mobbingu. Wskazała na wagę definicji psychologicznej H. Leymann’a podkreślając, iż główną przyczyną konfliktu są zaburzenia komunikacji między stronami. Jednocześnie wskazała, że bliższe jest jej stanowisko M.F. Hirogoyen, w ocenie której, mobbing jest efektem niemożności wywołania konfliktu. Wskazuje również na istotę takich czynników jak: zależność służbowa, posiadanie przez podwładnych wykształcenia czy chociażby wzory zachowań. Dość wyraźnie doktorantka podkreśla, odwołując się do orzecznictwa, iż bezwzględny skutkiem mobbingu nie musi być rozstrój zdrowia a dla skuteczności dochodzonych roszczeń, nie ma znaczenia z jakiego powodu mobber podejmował określone działania. Podkreślając, że celem mobbingu musi być wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pozytywnie należy ocenić odwoływanie się do istniejącej praktyki, w przedmiocie trudności zrozumienia definicji legalnej mobbingu. Co, w o ocenie doktorantki, skutkuje trudnością w dochodzenie roszczeń. Prawidłowe rozumienie definicji mobbingu jest istotne dla – jako dalej wywodzi – ustalenia odpowiedzialności osób dopuszczających się zachowań lub działań mobbingowych.

Rozdział I oceniam pozytywnie.

Rozdział II

Tytuł rozdziału II wprowadza do mobbingu jako kategorii prawnej. Na co wskazuje już sam tytuł „Legalna definicja mobbingu”. Rozdział ten, istotny z perspektywy tematu zakresu badań, analizuje takie zagadnienia jak: pojęcie mobbingu w świetle kodeksu pracy, komponenty definicji mobbingu, działania lub zachowania pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, uporczywość i długotrwałość działania mobbera, nękania lub zastraszanie, ośmieszanie i poniżanie, izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników, obniżenie przydatności zawodowej pracownika oraz bezprawność działań bądź zachowania pracodawcy.

Rozdział II oceniam pozytywnie. Doktorantka cytuje aktualne orzecznictwo w analizowanym aspekcie oraz przywołuje stosowną literaturę. Wskazuje przy tym na złożoność normatywną art. 94(3) par. 2 kp. (s. 64). Ciekawą analizą, zarówno na gruncie zakresu jak i wniosków, jest część dotycząca „komponentów definicji mobbingu” (s. 67). Powołuje się przy

tym na doświadczenia własne (s. 94 – trzykrotnie oraz s. 97), w odniesieniu do np. aspektu ośmieszania. Niewątpliwie aspekt własnego doświadczenia jest istotny, z perspektywy praktycznego aspektu pracy, jednakże niemożliwy do zweryfikowania. Wydają się również, że części dotyczącej właśnie aspektu ośmieszania, doktorantka zbyt mocny akcent kładzie na religijnym aspekcie, co samo w sobie nie jest niczym negatywnym, jednakże zabrakło, w ocenie recenzenta, również innej perspektywy analizy tego komponentu np., jak to określa doktorantka, definicji legalnej chociażby na gruncie socjologicznej czy też psychologicznej. Odwołanie się do przykazania ósmego, czy też wskazanie jako źródła stronę parafii Lubcza, i z tej perspektywy analiza „ośmieszania”, jako części definicji legalnej mobbingu, mogłaby zostać, w ocenie recenzenta, poszerzona (s. 95 i nn). Doświadczenie zawodowe doktorantki odgrywa również istotną rolę jako źródło stawianych tez, również w dalszych częściach rozdziału (s. 97) w odniesieniu do pozostałych komponentów definicji legalnej. Jednakże w odniesieniu do „izolowania”, „wyeliminowania z zespołu współpracowników” czy chociażby „obniżenie przydatności zawodowej pracownika” doktorantka, powołuje bogatszą literaturę oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego, które z oczywistych względów ma większy walor naukowy niż wyroki sądów rejonowych. Aczkolwiek, jak już wskazałem powyżej, pozytywnie należy ocenić próbę wykorzystywania własnego doświadczenia, nawet pomimo trudności weryfikacyjnych.

Rozdział II zakończony jest wnioskami. Doktorantka nie ucieka od krytycznego spojrzenia na analizowane regulacje czego dowodem jest konkluzja o zbyt rozbudowanej definicji mobbingu, wskazując przy tym, że część pojęć użytych przez ustawodawcę jest zbliżonych zakresowo i mają charakter pojęć niedookreślonych (s. 106). W efekcie, występują trudności z aplikacją normy z art. 94(3) kp..

Rozdział II oceniam pozytywnie.

Rozdział III

Rozdział zatytułowany „Mobbing a inne niepożądane zjawiska w miejscu pracy” jest również ważną częścią dysertacji. Został on precyzyjnie podzielony na takie zagadnienia jak: mobbing a stres i dyskomfort w pracy, mobbing a konflikt, mobbing a naruszenie zasady współżycia społecznego, mobbing a równe traktowanie pracowników/zakaz dyskryminacji, mobbing a naruszenie godności i innych dóbr osobistych pracownika, mobbing a jednorazowy akt przemocy psychicznej/fizycznej, mobbing a staffing, mobbing a naruszenie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny w pracy, mobbing a stalking oraz mobbing a uporczywe naruszenie praw

pracownika z art. 218 kk.

Rozdział III rozpoczyna się od ciekawej ilustracji, autorstwa doktorantki, na której wskazane zostały różne, niepożądane w miejscu pracy vs mobbing. Ilustracja wskazuje na zakresy, w części nachodzące na siebie, określonych zjawisk, na tle mobbingu (s. 108). W rozdziale tym doktorantka wykorzystwała relatywnie szeroką literaturę oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego. W rozdziale III, sporo uwagi doktorantka poświęciła analizie „stresu” oraz „dyskomfortu w pracy” (s. 109 i nn). Doktorantka nie ucieka przy tym od sięgania do definicji poza prawnych, jak chociażby tych istniejących w naukach medycznych. W przypisie 302, doktorantka powołuje źródło „Czynniki stresogenne występujące w pracy zawodowej” DontWorry BHP (s. 110). Nie wskazuje jednak jaki charakter ma przywołane źródło. Czytając pierwsze analizy w rozdziale III, z łatwością można było zauważyć, że źródło internetowe jak i doświadczenie własne odgrywa relatywnie istotną rolę w uzasadnianiu stawianych tez (np. s. 111 i 112). Jednak kolejne fazy analizy, w rozdziale III, są podbudowane szeroką literaturą oraz licznym orzecznictwem Sądu Najwyższego. Dowodzi to na wieloaspektowość źródeł wykorzystywanych przez doktorantkę. Szczególnie istotne są źródła w drugiej części rozdziału III.

Rozdział III zakończony jest wnioskami, co należy ocenić pozytywnie. W pierwszym, wniosku, doktorantka wskazuje, m.in. na to, iż analiza przeprowadzona w rozdziale III dała jej podstawę do tezy końcowej rozdziału, wskazując, że mobbing nie jest „...naruszeniem prawa” (s. 165 p. 1). W ocenie recenzenta, każdy przypadek zakwalifikowany in fine jako mobbing jest naruszeniem prawa. Mobbing jest zjawiskiem nie tyle niepożądanym co wręcz zabronionym w miejscu pracy, któremu pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać. Ponadto, w pewnych zakresie – jak chociażby bezpiecznego miejsca pracy – mobbing implicite narusza normy statuujące bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W punkcie 1 wniosków, doktorantka dochodzi do tezy odmiennej (s. 165). Dalszą część wniosków, szczególnie wskazujące na odrębność mobbingu od innych niepożądanych zjawisk w miejscu pracy, należy ocenić pozytywnie. Podobnie należy ocenić wnioski w kontekście negatywnych efektów wystąpienia mobbingu (s. 166).

Wobec powyższego, rozdział III oceniam pozytywnie.

Rozdział IV

Rozdział IV został zatytułowany „Podstawy normatywne obowiązków pracodawcy przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy”. Jest ważny i prawidłowo

skonstruowana część dysertacji. Rozdział ten wyróżnia się obszerną literaturą oraz licznym orzecznictwem Sądu Najwyższego oraz Apelacyjnego. Analiza jest przeprowadzona szczegółowo co podnosi poziom dysertacji.

Tak jak każdy wcześniejszy rozdział, tak i rozdział IV, doktorantka kończy wnioskami. Również i w tym aspekcie rozdział IV zyskuje przewagę nad poprzednimi. Rozdział IV rozpoczęty został wstępem oraz relatywnie szeroką analizą przepisów rangi konstytucyjnej (s. 167). Następnie analiza przechodzi na przepisy kodeksu pracy (s. 174). W trakcie analizy doktorantka porusza takie aspekty jak zasady prawa pracy i podstawowe obowiązki pracodawcy, wykorzystując istotną z perspektywy analizowanego problemu literaturę. W ramach analizy przepisów kodeksowych, doktorantka przechodzi do aspektu obowiązku pracodawcy eliminowania stresu, dyskomfortu i konfliktów (s. 181). Wątki te były również poruszane w poprzednich rozdziałach, co wskazuje na ciągłość prowadzonej analizy. Powołuje przy tym bogate orzecznictwo m.in. Sądu Najwyższego. Następnie, analizie poddany został aspekt obowiązku pracodawcy w zakresie eliminowania naruszenia zasad współżycia społecznego (s. 192), obowiązku pracodawcy w zakresie eliminowania nierównego traktowania pracowników w pracy (s. 195), obowiązku pracodawcy w zakresie eliminowania dyskryminacji/molestowania/molestowania seksualnego w zatrudnieniu (s. 201), obowiązku przeciwdziałania nadmiernej krytyce pracy pracownika i wydawaniu poleceń (s. 205), obowiązku eliminowania naruszenia godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz przemocy (s. 212), obowiązek pracodawcy eliminowania jednorazowego aktu przemocy fizycznej czy psychicznej (s. 218), obowiązek pracodawcy eliminowania staffingu (s. 223), obowiązek eliminowania naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym wypadków w/przy pracy oraz złej organizacji pracy (s. 226), obowiązek pracodawcy eliminowania stalkingu (s. 230), obowiązek eliminowania uporczywego naruszenia praw pracownika z art. 218 kk (s. 232). Wskazany katalog obowiązków wydaje się katalogiem otwartym i koresponduje z tytułem rozdziału. Nie został on bowiem ograniczony tylko do zjawiska mobbingu. Powoływano przy tym obszerną literaturę i orzecznictwo. W dalszej części rozdziału, doktorantka podejmuje wątek swoistych źródeł prawa pracy (s. 235), aktów o charakterze quasi-prawnym (s. 242). W tym ostatnim przypadku doktorantka porusza istotne aspekty szeregu regulacji na poziomie zakładowym, stosując określenie „aktów nieformalnych” jako przykład podając kodeksy etyki. W ocenie recenzenta takie określenie nie do końca wydaje się prawidłowe, gdyż akty są, czy też powinny być wprowadzone w odpowiedni sposób, przyjęty w zakładzie pracy, a zatem nabierają charakteru formalnego od momentu ich wprowadzenia jako obowiązujące w danym zakładzie pracy. Wydaje się, że pomocne byłoby zdefiniowanie na wstępie rozważań

wyrażenia „formalne/niefORMALne” tak aby czytelnik mógł zgodzić się lub polemizować z przyjętą definicją. Tym bardziej, że doktorantka w tytule punktu posługuje się innym określeniem, które też wymagałoby zdefiniowania, tj. quasi-prawnym (s. 242). Następnie poddano analizie akty o charakterze dyrektywnym (s. 244) za które uznaje czynności o charakterze kierowniczym, nie należących do źródeł prawa, np. polecenia przełożonego na gruncie art. 100 kp (s. 245). Oczywistość nie zaliczania takich czynności jest związana z zamkniętym katalogiem źródeł prawa w art. 9 kp..

W dalszej części rozdziału IV, poruszono aspekt formalnych i niefORMALnych aktów prawa wewnętrznego w Unii Europejskiej – europejskie wzorce eliminowania zjawisk niepożądanych w miejscu pracy (s. 247). Również i w tym rozdziale występuje określenie „formalne/niefORMALne” co czyni aktualnymi uwagi poczynione powyżej. Pomimo wskazanych zastrzeżeń pojęciowych, pozytywnie należy ocenić poruszane w nim wątki o randze europejskiej. Następnie doktorantka przeszła do analizy aspektu sposobu wykonywania obowiązku pracodawcy eliminowania niepożądanych zjawisk w miejscu pracy (250). Również i ta część analizy zasługuje na ocenę pozytywną. Zarówno na poziomie zakresowym jak i źródłowym. W ramach tej części ocenie poddano zarówno prawne jak i pozaprawne elementy wykonywania wskazanego obowiązku pracodawcy (251). Do tożsamyh wniosków prowadzi analiza przeprowadzona w punkcie zatytułowanym „Odpowiedzialność pracodawcy w związku z z brakiem eliminowania niepożądanych zjawisk w miejscu pracy” (s. 271). Poruszono w tej części pracy zarówno aspekty odpowiedzialności karnej jak i cywilnej. Rozdział kończą wnioski, w ramach których podkreślić warto te odnoszące się do skuteczności działań pracodawcy nie opartych na przepisach prawa. Doktorantka określa je działaniami pozaprawnymi (s. 281) które w jakimś stopniu można uznać za działania prawne, w ramach normatywnego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Rozdział IV oceniam pozytywnie.

Rozdział V

Rozdział V zatytułowany został „Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy”. W ramach tego rozdziału doktorantka poddała analizie źródła obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (s. 286) oraz jego podstawowego charakteru (s. 289). Analizuje ponadto, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jako obowiązek starannego działania (s. 296) oraz rezultatu (s. 299), sposób wykonania obowiązku

przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (301).

W dalszej części doktorantka dużo uwagi poświęca „strategii przeciwdziałania mobbingowi” (s. 304). Powołuje przy tym szereg działań podejmowanych w ramach przeciwdziałania. Wydaje się jednak, że użycie w tytule punktu „strategia przeciwdziałania” kierunkuje owy punkt na poziom zarządzania a nie rozważań prawnych. Tytuł koresponduje jednak z jego treścią. Doktorantka głównie skupia uwagę na procedurach i ankietach, powołując przy tym wzory takowych dokumentów i literaturę również tą o charakterze poradnikowym (s. 309, przypis 777). Podobny charakter ma zamieszczony przez doktorantkę program szkolenia (s. 320) czy zobrazowanie profilaktyki oraz interwencji antymobbingowej (s. 325). W ramach analizowanego rozdziału, na uwagę zasługuje punkt „Wewnętrzna procedura antymobbingowa” (s. 326). Punkt ten nie ma literatury, co można zakwalifikować jako wnioski własne doktorantki. Nieco szersze rozważania zostały ujęte w punkcie dotyczącym odpowiedzialności pracodawcy z tytułu braku przeciwdziałania mobbingowi – *ex contractu* czy *ex delicto*?” W ramach tego punktu powołano kilkanaście orzeczeń Sądu Najwyższego. Do tożsamyh wniosków prowadzi analiza z punktu „Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka” (s. 350), gdzie powołano jedno źródło, co czyni tenże punkt w zasadzie równoważny z wnioskami własnymi doktorantki. Podobnie w ostatnim punkcie „Odpowiedzialność na zasadzie słuszności” (s. 351), z powołanym jednym orzeczeniem.

Tak jak poprzednie rozdziały, również i rozdział V został zwieńczony wnioskami.

Rozdział V, ze względu na jego różnorodność problemową, oceniam pozytywnie.

Wnioski de lege ferenda

Pozytywnie należy ocenić wnioski de lege ferenda, którym doktorantka poświęciła osobną część pracy. Doktorantka postawiła jedenaście wniosków de lege ferenda, co wskazuje na wiedzę i wizję w zakresie przedmiotowych regulacji, co wymaga pozytywnej oceny.

Zakres ochrony przed mobbingiem powinien zostać zmieniony, analogicznie jak dyskryminacji i zasadzie równości, w ten sposób, że obejmie swoim zakresem normowania również inne podstawy zatrudnienia niż te wskazane w Kodeksie pracy. Odwołała się przy tym do regulacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownik, pomagający innemu pracownikowi, który dochodzi roszczeń z tytułu

mobbingu, powinien być objęty ochroną, na wzór ochrony pracowników dochodzących roszczeń w związku z dyskryminacją.

Stworzenie legalnej definicji przemocy w środowisku pracy. Ponadto, doktorantka wskazuje na potrzebę połączenia jej z definicją mobbingu. Doktorantka powołuje się przy tym na regulacje międzynarodowe, co świadczy o szerokiej perspektywie analizy problemu (s. 359).

Doktorantka postuluje wprowadzenie jednolitej procedury dotyczącej zgłaszania przypadków mobbingu oraz innych przypadków naruszenia prawa, w ustawie o sygnalistach. Taki postulat jest również dowodem szerokiej, wychodzącej poza prawo pracy, analizy problemu mobbingu w miejscu pracy.

Podobną ocenę należy postawić w odniesieniu do postulatu rozszerzenia regulacji prawno-karnych tak, aby objęły również przypadki braku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. W innym postulatcie wskazuje na konieczność przyjęcia reżimu odpowiedzialności kontraktowej w odniesieniu do wszystkich niemajątkowych wynikających z naruszenia dóbr osobistych i innych niemajątkowych interesów osób fizycznych, w tym pracowników. Efekt takiego założenia, doktorantka upatruje w odwróconym ciężarze dowodowym (s. 362), co niewątpliwie ułatwiłoby dochodzenie roszczeń przez pracowników, z tytułu mobbingu.

Pozytywnie należy ocenić postulat poszerzenia zakresu odpowiedzialności uregulowanej w art. 94(3) par. 1 i 3 kp., wychodząc poza przypadek rozstroju zdrowia.

W ocenie recenzenta, zbyt jest postulat szkoleń dla sędziów, w przedmiocie mobbingu (s. 365). Jeżeli już postawić taki postulat, to w odniesieniu do pracodawców, a przynajmniej do tych, co do których kierowane były skargi pracowników lub wystąpiło postępowanie sądowe zakończone rozpoznaniem mobbingiem.

Jak już wskazałem na wstępie, analizowany rozdział należy ocenić pozytywnie.

Zakończenie

Pod względem merytorycznym, dysertacja zwieńczona jest „Zakończeniem”, które w zwięzły sposób podsumowuje i przedstawia wnioski końcowe. Doktorantka, zwięźle ujmując to, co było przedmiotem analizy oraz towarzyszące analizie wnioski. Odwołuje się przy tym zarówno do regulacji krajowych jak i międzynarodowych (s. 366 i nn). Zakończenie jest prawidłowo skonstruowane.

Również i ta część dysertacji w pełni zasługuje na pozytywną ocenę.

Bibliografia

Po części merytorycznej, autor umieścił „Bibliografię” która jest sporządzona prawidłowo i wskazuje na szeroki zakres materiałów które zostały wykorzystane w dysertacji.

Konkluzja

Dysertacja doktorska magister Karolina Sikorska - Bednarczyk zatytułowana: „Charakter prawny obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy” jest pracą oryginalną, w zakresie rozwiązania problemu naukowego, i stanowi istotny wkład w naukę prawa pracy. Dysertacja prezentuje szeroką wiedzę doktorantki w dyscyplinie nauki prawne oraz wskazuje na umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Jest pracą spełniającą wszystkie elementy wskazane w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2017 r., poz. 1789 ze zm.) w związku z art. 179 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669) i w pełni stanowi podstawę do dalszych stadiów przewodu doktorskiego.

