

Gdańsk, 16 marca 2016 r.

Prof. zw. dr hab. Zdzisław Brodecki

R E C E N Z J A

**rozprawy doktorskiej mgr Moniki Andželiki Wilk
pt. „*Mobbing – studium prawnoporównawcze*”,
napisanej pod kierunkiem naukowym
Prof. UG, dr hab. Adama Wiśniewskiego**

I. Wybór tematu

Mobbing w miejscu pracy jest zjawiskiem patologicznym, które w XXI wieku przybrało duże rozmiary i tym samym stało się ważnym problemem społecznym. Jest to zjawisko wielopłaszczyznowe, stanowiące przedmiot badań z zakresu socjologii, pedagogiki, psychologii i prawa.

Autorka dysertacji koncentruje uwagę na analizie prawnoporównawczej systemów prawa międzynarodowego, europejskiego i krajowego. Korzystanie z badań naukowych z zakresu komparatystyki prawniczej pozwoliło Jej wnieść nowe elementy do literatury opublikowanej w języku polskim, która skupia się na analizie rodzimego ustawodawstwa.

II. Metodologia pracy

Autorka wzoruje się na klasycznym modelu opracowanym przez H. Kötza i K. Zweigerta, przy uwzględnieniu różnych metod i technik badawczych (w szczególności formalno-dogmatycznej i funkcjonalnej). Jej podejście do badań jest zgodne z wymogami współczesnej sztuki porównań, w której istotną rolę odgrywa analiza

struktury systemów prawnych (w ujęciu wertykalnym: prawa międzynarodowego, prawa europejskiego i prawa krajowego, a w ujęciu horyzontalnym: prawa *common law* i prawa kontynentalnego), treści stosunków prawnych (obowiązku zapobieżenia mobbingowi, roszczeń z tytułu mobbingu, środków represyjnych) i rozwoju prawa (rekonstrukcji najbardziej optymalnego modelu ochrony przed mobbingiem w miejscu pracy).

III. Konstrukcja pracy

Praca składa się z pięciu rozdziałów, które przedstawiają: mobbing w miejscu pracy – pojęcie, zakres, przyczyny i skutki (w rozdziale 1), ochronę przed mobbingiem w prawie międzynarodowym i europejskim (w rozdziale 2), mobbing w krajach europejskich (w rozdziale 3), ochronę przed mobbingiem w przepisach prawa polskiego (w rozdziale 4) oraz mobbing w orzecznictwie sądowym (w rozdziale 5). Jest to ujęcie wyjątkowo przejrzyste i merytorycznie w pełni uzasadnione.

Słuszne jest rozpoczęcie rozważań od analizy zjawiska mobbingu w miejscu pracy zwracając uwagę nie tylko na stosowną terminologię, ale również na przyczyny mobbingu i jego kluczowe elementy.

Nie budzi zastrzeżeń połączenie w jednym rozdziale problematyki prawa międzynarodowego i europejskiego, skoro w teorii prawa coraz częściej łączy się „międzynarodowość” (międzynarodowe prawo publiczne) z „transnarodowością” (międzynarodowe prawo prywatne) i z „ponadnarodowością” (prawo europejskie). Takie ujęcie ma sens podczas analizy wszelkich stosunków prawnych, które służą integracji zewnętrznej nauk prawnych.

Sposób ujęcia i wybór krajów europejskich dla dokonania analizy porównawczej nie budzi zastrzeżeń. Przed oddaniem pracy do druku cenne byłoby zaprezentowanie wybranych ustawodawstw przez pryzmat rodzin prawa, by w ten sposób ukazać ich stosunek do prawa funkcjonującego w sferze „międzynarodowej”, „transnarodowej” i

„ponadnarodowej”. Jest on bowiem różny w kręgu *common law*, prawa romańskiego, prawa germańskiego i prawa skandynawskiego. Tego typu uwagi ogólne niewątpliwie wzbogaciłyby poziom naukowy i walory praktyczne rozprawy.

IV. Treść rozprawy

Terminologia określająca przedmiot badań jest zróżnicowana. Obok *mobbingu* występują takie określenia jak *bullying* (tyranizowanie) bądź *harassment* (nękanie). Odnoszą się one do agresji psychicznej, rzadziej fizycznej, i wiążą się z destrukcyjnym prześladowaniem jednostki lub grupy osób z bezpośrednim naruszeniem ich godności oraz integralności.

Początkowo termin *mobbing* był używany w odniesieniu do agresywnych zwierząt (K. Lorenz – etnolog), a nieco później w odniesieniu do agresji wśród uczniów (P.P. Heineman – lekarz) i przemocy w miejscu pracy (H. Leymann – psycholog). Autorka dysertacji eksponuje poglądy H. Leymanna, który zdefiniował zjawisko *mobbingu* w oparciu o trzy kryteria (czasu trwania, cykliczności działań oraz wrogich intencji mobbera), a jednocześnie wyodrębnił przez pryzmat skutków działania *mobbingowe* (uniemożliwiające prawidłową komunikację; wpływające destrukcyjnie na stosunki pomiędzy pracownikami; niszczące wizerunek ofiary *mobbingu*; wpływające negatywnie na zdrowie psychiczne i fizyczne ofiary *mobbingu*). Wspomina ona również o definicji stworzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy, w świetle której przez *mobbing* rozumie się „agresywne zachowanie charakteryzujące się mściwością, okrucieństwem w bezpośrednim zamiarze zaszkodzenia jednostce albo grupie pracowników [...] obejmujące sprzysięganie się albo *mobbing* przeciwko konkretnemu pracownikowi, który staje się ofiarą psychicznego nękania”. Po przedstawieniu tych i innych definicji *mobbing* został uznany za „coś”, co charakteryzuje się: powtarzalnością działań *mobbingujących* w długim okresie czasu, brakiem agresji fizycznej i działaniem mającym na celu poniżenie, upokorzenie *mobbowanej* osoby.

Przyczynami sprzyjającymi zjawisku mobbingu są czynniki makrospołeczne (m.in. bezrobocie), osobiste (zazdrość, brak profesjonalizmu, zachłanność) i nadmierne wykorzystywanie uprawnień przez kadrę kierowniczą. Ujawniają się one przede wszystkim w krajach o niskiej kulturze organizacji pracy. Do takich państw – według badań Eurostatu – należy Polska. Podczas tych badań brano pod uwagę mobbing powstały z konfliktu jawnego (niewłaściwe odnoszenie się do ofiary mobbingu, kary i represje, zastraszanie wypowiedzeniem umowy o pracę) i z konfliktu ukrytego (u podstaw którego najczęściej leży manipulacja).

Po tych wstępnych rozważaniach natury ogólnej Autorka podjęła próbę odróżnienia mobbingu od stalkingu (zjawiska powtarzającego się prześladowania i dokuczania określonej osobie, wzbudzającego u niej poczucie zagrożenia, w tym śledzenia ofiary bądź rozpowszechniania fałszywych plotek na jej temat) i od dyskryminacji (prześladowania jednostek albo grup społecznych ze względu na pochodzenie, przynależność rasową, wyznaniową bądź klasową w sposób bezpośredni lub pośredni). O ile mobbing jest głównie kategorią prawa pracy, to stalking wyczerpuje znamiona czynu karalnego, a zakaz dyskryminacji jest fundamentem prawa międzynarodowego, unijnego i konstytucyjnego. Wywody poświęcone tej problematyce są wyjątkowo klarowne.

Ochrona przed mobbingiem w prawie międzynarodowym i europejskim została przedstawiona w sposób świadczący o opanowaniu prawniczego rzemiosła. Połączenie drobiazgowej analizy przepisów prawnych z bogatą literaturą i orzecznictwem odnieść można zarówno do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r., Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r., wielu dokumentów MOP, Europejskiej Konwencji Praw Człowieka z 1950 r. oraz Europejskiej Karty Społecznej z 1997 r., jak i do Karty Praw Podstawowych UE z 2000 r. oraz dyrektyw odnoszących się do bezpiecznych warunków pracy. Uwzględnienie wielu regulacji o charakterze ogólnym było konieczne z uwagi na brak norm szczególnych w zakresie mobbingu poza sferą prawa krajowego. Konieczność przedstawienia ochrony przed mobbingiem przez pryzmat ochrony praw człowieka

wymagała od Autorki dysertacji dużej dyscypliny w celu uniknięcia analiz zbyt opisowych i wykraczających poza temat rozprawy.

W tym rozdziale znajdują się uwagi pod adresem Polski, która w okresie PRL-u wstrzymała się od głosu nad Powszechną Deklaracją Praw Człowieka z 1948 r., a Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r. ratyfikowała dopiero w 1977 r. Można przyjąć a priori, że decydowały o tym względy natury geopolitycznej. Trudniej wytłumaczyć ratyfikację EKPC z 1950 r. dopiero w 1993 r. (a nie bezpośrednio po zmianie ustroju społeczno-politycznego) i tylko częściowe związanie się EKS z 1997 r. oraz nieprzyjęcie jej zrewidowanej wersji. A jeszcze trudniej zrozumieć podpisanie przez III RP tzw. Protokołu Brytyjskiego, który ogranicza moc obowiązującą Karty Praw Podstawowych UE. Autorka dysertacji nie ustosunkowuje się do stanowiska zajętego przez Polskę wobec uniwersalnych i regionalnych dokumentów ochrony praw człowieka, co można wytłumaczyć jedynie ostrożnością typową dla rozpraw pisanych w celu uzyskania stopnia naukowego.

Z o wiele większą swobodą interpretacyjną Doktorantka przedstawia i ustosunkowuje się do tych aktów prawa wtórne, które w Unii Europejskiej wspominają wprost o mobbingu. Cenna jest analiza rekomendacji Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia (promującej kulturę organizacji potępiającej psychiczne nękanie pracowników) i wytycznych tejże Agencji (dotyczących działań antidopingowych w miejscu pracy) oraz rozporządzenia Rady z 2004 r. zmieniającego regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich (zakazującego mobbingu), jak również opinii PE (popierającej stosowanie dyrektywy ramowej w zakresie zjawiska mobbingu i przyjęcie nowej dyrektywy ramowej jako prawnego narzędzia walki z mobbingiem) i stanowiska Komisji w sprawie zagrożeń zawodowych (w tym mobbingu).

W pracy wyróżnia się rozdział poświęcony mobbingowi w wybranych krajach europejskich. Przedmiotem analizy zostały objęte zarówno regulacje uchwalone (w Szwecji, Francji, Belgii i Wielkiej Brytanii), jak i projektowane (we Włoszech,

Hiszpanii i w Niemczech). Poprzez porównania Autorka zmierza do rekonstrukcji najbardziej optymalnej ochrony przed zjawiskiem mobbingu, która przyczynia się do rozwoju prawa.

Ze statystyk publikowanych w Szwecji wynika, że rocznie ponad 300 ofiar mobbingu w konsekwencji odbiera sobie życie. Ten fakt mówi sam za siebie i wyjaśnia, dlaczego Szwecja jako pierwszy kraj prawnie uregulowała kwestie tyranizowania, która obejmuje swym zakresem mobbing (*adult bullying*), molestowanie seksualne (*sexual harassment*) oraz przemoc psychiczną (*mantal violence*). Sprawcami tyranizowania (*victimization*) mogą według szwedzkiego prawa być zarówno przełożeni, jak i współpracownicy. Statut Rady Nadzorczej Bezpieczeństwa Pracy zobowiązuje pracodawcę do stworzenia jasnej i zrozumiałej strategii „środowiska pracy”, mając na myśli m.in. psychologiczne i socjalne warunki pracy i system zatrudniania oraz normy prewencyjne dopingujące pracowników do koleżeńskiej relacji, a także procedury wsparcia pracownika poddanego mobbingowi. Doktorantka dość krytycznie odnosi się do łączenia molestowania psychicznego i molestowania seksualnego, pomimo iż opowiada się za kompleksowością regulacji mobbingu. Można w tym dostrzec brak konsekwencji.

Regulacja prawna mobbingu we Francji jest wręcz klasycznym przykładem francuskiej kultury prawnej, w której przywiązuje się dużą wagę do proklamacji konstytucyjnej ochrony godności ludzkiej i jej odzwierciedlenia w ustawodawstwie z zakresu prawa pracy (definiującym mobbing w kodeksie pracy i określającym zasady polityki zapobiegania zagrożeniom w miejscu pracy), ochrony zdrowia w pracy (określającym odpowiedzialność z tytułu naruszenia zasad polityki zapobiegania zagrożeniom w miejscu pracy) i prawa karnego (grożącego karą za nękanie psychiczne w miejscu pracy). Autorka dysertacji słusznie eksponuje francuskie przepisy proceduralne, które chronią świadków wspierających ofiarę mobbingu, przenoszą ciężar dowodu na pozwanego i umożliwiają przeprowadzenie postępowania mediacyjnego. Te przepisy w większym stopniu niż prawo materialne przyczyniają się

bowiem do rozwiązania tego patologicznego zjawiska. To od nich w największym stopniu zależy kultura zarządzania firmą i tym samym przeciwdziałania mobbingowi.

Rozwiązania przyjęte w Belgii odpowiadają duchowi romańskiej kultury prawnej, przy czym belgijska regulacja mobbingu jest bardziej szczegółowa od francuskiej. W tym kontekście Doktorantka powtarza swój krytyczny sąd wobec łączenia w ramach „agresji” dwóch jej postaci: „molestowania moralnego” i „molestowania seksualnego”, a jednocześnie pozytywnie ocenia rozwiązania o charakterze kompetencyjnym (m.in. stworzenie doradcy ds. zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy), materialnym (precyzyjne określenie warunków i zasad zapewniających pracownikom bezpieczeństwo w pracy) i proceduralnym (m.in. wszczęcie postępowania mediacyjnego przez każdą osobę w przedsiębiorstwie, która uważa się za ofiarę mobbingu lub przez osobę oskarżoną o mobbowanie pracownika).

Z rozważań zawartych w dysertacji wynika, że regulacja prawna mobbingu w Wielkiej Brytanii przełamuje dotychczasowy stereotyp kulturowy, skoro uchwalone statuty o wymownych tytułach: „Akt o godności w pracy” (2002) i „Akt o równości” (2010) regulują kwestię tyranizowania i nękania w sposób syntetyczny i ideowy. Jest to tym bardziej cenne, że przyjęciu kontynentalnego stylu regulacji ustawowej towarzyszy precyzja i pragmatyzm, który jest widoczny w aspekcie proceduralnym (m.in. w dwustopniowej procedurze rozstrzygania sporów pracowniczych: najpierw przed komisją pojednawczą, a później przed sądem pracy).

O wzajemnym oddziaływaniu kultur prawnych w Europie świadczy również zwalczanie mobbingu w Niemczech, które jest inspirowane przez linię orzeczniczą. Doktorantka eksponuje sprawę X z 2001 r., na którą często powołują się sądy niemieckie podczas rozpatrywania spraw związanych z mobbingiem, uznawanych za naruszenie ogólnych praw osobistych, które chronią honor i zdrowie. Wysoka świadomość zagrożeń związanych z mobbingiem i wysoka kultura organizacji pracy wzmacniają respekt dla prawa pracy, prawa cywilnego i prawa karnego w stopniu gwarantującym ochronę pracownika przed tyranizowaniem i nękaniami.

Na bardzo wysoką ocenę zasługuje podjęcie w rozprawie próby rekonstrukcji analizy porównawczej w zakresie prewencji jako środka zapobiegania mobbingowi (korzystając z najlepszych rozwiązań przyjętych w wybranych ustawodawstwach) oraz gwarancji ochrony prawnej przed mobbingiem w kodeksach cywilnych i w kodeksach karnych (podkreślając walory najlepszych rozwiązań przyjętych w wybranych ustawodawstwach). Synteza zaprezentowana w rozdziale poświęconym analizie porównawczej na 40 stronach maszynopisu jest godna podziwu.

Cenne są też wywody na temat ochrony przed mobbingiem w przepisach prawa polskiego. Autorka skupia uwagę nie tylko na wnikliwej analizie prawa pracy (definicji mobbingu; obowiązku przeciwdziałania mobbingowi; roszczeniom z tytułu mobbingu w postaci zadośćuczynienia oraz rozwiązania umowy o pracę; odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu), prawa cywilnego (żądania zaprzestania określonych działań; roszczeń ustalających, czy doszło do mobbingu; zadośćuczynienia; cywilnym środkiem represyjnym), czy też prawa karnego i wykroczeń (przestępstwa zniesławienia oraz znieważenia pracownika; przestępstwa naruszenia nietykalności pracownika; wykroczenia), ale również na porównaniu prawa polskiego z prawem wybranych państw obcych (definicji mobbingu, prewencji, ochrony świadków mobbingu, ciężaru dowodu, środków prawa cywilnego i karnego). Takie ujęcie problematyki badawczej stanowi wzór godny naśladowania.

Jeśli uwzględni się nadto treść zawartą w rozdziale o mobbingu w praktyce orzeczniczej, opartą o badania przeprowadzone w wybranych sądach (Sądzie Rejonowym Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Sądzie Okręgowym w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Sądzie Okręgowym w Gdańsku XV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz Sądzie Najwyższym) w odniesieniu do zasadniczych spraw związanych z mobbingiem (ciężaru dowodu, dowodów z zeznań świadków, rozstroju zdrowia, wysokości zadośćuczynienia lub odszkodowania, funkcjonowania zakładowych komisji antymobbingowych) to można docenić wkład Doktorantki do rozważań na temat mobbingu w miejscu pracy.

V. Forma pracy

Doktorantka przedstawiła wyniki swoich badań w poprawnej formie, biorąc pod uwagę język polski i prawniczy, formułowanie myśli w akapitach o właściwych rozmiarach (nie za krótkich i nie za długich) i podział tekstu na znajdujący się nad kreską (świadczący o inteligencji) i pod kreską (świadczący o erudycji).

VI. Konkluzja

Wybór tematu należy uznać za trafny. Jego zrozumienie i przedstawienie według założeń współczesnej komparatystyki prawniczej w pełni uzasadniają opinię, że rozprawa doktorska Pani Moniki Andželiki Wilk pt. „*Mobbing – studium prawnoporównawcze*” w pełni odpowiada wymaganiom określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2003 r. Nr 65, poz. 595 ze zmianami). Zatem wnoszę o jej przyjęcie i dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów postępowania w przewodzie doktorskim.

