

Warszawa, 15 lipca 2023 r.

dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. ucz.
Uniwersytet Zielonogórski

Recenzja rozprawy doktorskiej Pani mgr Moniki Zakrzewskiej
Ochrona przed przemocą osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach
typu cywilnoprawnego

Przemoc w miejscu pracy to zjawisko częste, niebezpieczne i pociągające za sobą bardzo poważne konsekwencje społeczne. Rozwój społeczeństwa eliminuje lub ogranicza pewne typy zagrożeń. Pojawiają się jednak inne, w tym związane z wykorzystywaniem nowoczesnych technologii. Jednocześnie ma miejsce dynamiczny rozwój zatrudnienia niepracowniczego. Zatrudnieni niebędący pracownikami nie tylko stanowią grupę szczególnie narażoną na niepożądane sytuacje w miejscu pracy, lecz również nie korzystają z pełnej ochrony, jaką gwarantuje ustawodawstwo pracy. Dlatego wybór tematu, zarówno ze względów społecznych, jak i prawnych, należy uznać za trafny. Jednocześnie zagadnienie to nie było dotychczas omawiane w sposób kompleksowy, co dodatkowo uzasadnia podjęcie badań. Na aprobatę zasługuje ograniczenie analizy do sfery zatrudnienia cywilnoprawnego. W tym obszarze, ze względu na brak odpowiednich regulacji, występuje najwięcej problemów prawnych. Zatrudnieni na podstawie umów prawa cywilnego stanowią przy tym znaczącą grupę pracujących. Jednocześnie Doktorantka szeroko ujmuje samo zjawisko przemocy, analizując różne jej przejawy, w tym zjawisko tzw. cyberprzemocy. Podsumowując, rozprawa wypełnia istotną lukę w nauce prawa.

W dysertacji jasno określono główne tezy badawcze, w tym dwie najważniejsze: o objęciu gwarancjami praw podstawowych nie tylko pracowników, lecz również pracujących na innej podstawie oraz o zróżnicowaniu poziomu ochrony na niekorzyść osób niebędących pracownikami. Po przedstawieniu tez Doktorantka formułuje również pytania badawcze. Zaletą pracy jest prowadzenie badań w sposób umożliwiający weryfikację sformułowanych założeń. Metody badawcze zostały dobrane prawidłowo. Tezy i ich weryfikacja mieszczą się w obszarze prawnym. Stąd posługiwanie się metodą dogmatyczną oraz dokonanie analizy systemowej. Obie zresztą łączą się ściśle ze sobą. Gwarancje praw podstawowych wyznaczają przestrzeń dla regulacji ustawowych. Osadzenie rozważań w tym kontekście stanowi jedną z najważniejszych zalet pracy. Pozwala na kompleksowe ujęcie badanego zagadnienia. Wartościowe jest także poszukiwanie różnych form ochrony przed przemocą – mających swoje źródło w normach znajdujących się w różnych częściach systemu prawnego. Analiza przeprowadzona przy wykorzystaniu takich instrumentów pozwala na ocenę obecnej regulacji oraz sformułowanie wniosków na przyszłość. W rezultacie dysertacja stanowi wszechstronną analizę zagadnienia o dużym znaczeniu prawnym i społecznym. Osadzenie badań w kontekście praw podstawowych wyznacza nową perspektywę i nie pozwala ograniczać się wyłącznie do wybranych zagadnień. Budowany model ma się przyczyniać do ochrony podstawowej wartości, na której opiera się system prawny, a którą jest godność człowieka.

Struktura pracy jest dostosowana do przyjętych założeń badawczych. Co do zasady, jest prawidłowa. Pewne wątpliwości budzi formuła rozdziału 4. W założeniu mógłby to być rozdział porządkujący prawne podstawy ochrony przed przemocą w zatrudnieniu niepracowniczym (dlatego mylący jest tytuł rozdziału). Część rozważań pokrywa się z materiałem rozdziałów 5. oraz 6.

Pewne zagadnienia zostały omówione w pracy zbyt szeroko (np. swoboda umów, analiza samych podstaw zatrudnienia, działanie prawa międzynarodowego). W pracy zdarzają się powtórzenia, np. w kontekście konstytucyjnych standardów ochrony. Dyskusyjne jest wreszcie omawianie mechanizmów ochronnych ograniczonych

obecnie do pracowników (kodeksowa regulacja mobbingu). Kandydatka tłumaczy ten zabieg postulatem objęcia niepracowników tą regulacją. Niemniej jednak w tej sytuacji należałoby się koncentrować na tych mechanizmach, które obecnie mogą zapewnić osobom pracującym poza stosunkiem pracy ochronę przed mobbingiem (co zresztą Doktorantka czyni). Podobną uwagę można odnieść do rozważań na temat niektórych obowiązków pracodawcy z kodeksu pracy. Rozważania na temat kwestii wspólnych dla różnych podstaw zatrudnienia mogłyby być w większym stopniu profilowane pod kątem zatrudnienia cywilnoprawnego.

Z reguły Doktorantka dąży do wyczerpującego omówienia poszczególnych zagadnień, choć pewne wątki pozostawiają niedosyt. Przykładem są rozważania na temat zakresu podmiotowego ochrony w prawie wtórnym Unii Europejskiej. Inny wątek, który nie do końca został wykorzystany to rola aktów autonomicznych w budowaniu ochrony przed przemocą. Doktorantka dostrzega znaczenie układów zbiorowych pracy. Warto jednak zwrócić uwagę na potencjał innych aktów, nawet nienormatywnych (nienazwanych), w tym różnego rodzaju dobrych praktyk czy polityk. Istotne z punktu widzenia renomy korporacji mogą być istotnym instrumentem ochrony pracowników. Już obecnie korporacje rozszerzają zakres ochrony przed niepożądanymi zjawiskami, co pozytywnie wpływa na zakres i kształt uprawnień osób niemających statusu pracowniczego. Podobnie warto byłoby poświęcić więcej uwagi roli związków zawodowych w budowaniu ochrony zatrudnionych. Relacje zbiorowe niosą ze sobą potencjał autonomicznego kształtowania mechanizmów ochronnych.

Merytoryczną stronę dysertacji należy ocenić pozytywnie. Rozważania są uporządkowane i przejrzyste. Dysertację charakteryzuje samodzielność w podejściu do badanych zagadnień. Kandydatka wskazuje pojawiające się problemy i podejmuje próbę ich rozwiązania. Stara się przy tym uzasadniać formułowane tezy. Część z nich w istotny sposób uzupełnia dotychczasowy dorobek nauki prawa. Doktorantka dość sprawnie posługuje się metodami badawczymi właściwymi naukom prawnym. Wykazuje się przy tym dobrą znajomością różnych dziedzin prawa, co ma kluczowe znaczenie wobec złożoności badanych zagadnień. Doktorantka umiejętnie porządkuje

złożony materiał normatywny. Szczególnie wartościowy jest rozdział 3., który ukazuje standardy ochrony przed przemocą z perspektywy praw podstawowych. Jest to punkt odniesienia dla dalszych rozważań. Autorka trafnie łączy ochronę przed przemocą z ochroną życia i zdrowia osób pracujących, wyprowadzając stąd określone skutki prawne.

Zaletą pracy jest dążenie do realizacji celów badawczych. Rozprawa stanowi logiczne przejście od założeń przez ich weryfikację do sformułowania wniosków. Przede wszystkim na akceptację zasługują dwie podstawowe tezy dysertacji zweryfikowane w trakcie analizy. Zakres podmiotowy ochrony przed przemocą należy ujmować szeroko. Każdy pracujący powinien być chroniony przed przemocą w miejscu pracy. Ochrony nie można ograniczać jedynie do osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym. W tym kontekście podporządkowanie podmiotowi zatrudniającemu jest irrelewantne (co nie oznacza, że jest to kryterium bezużyteczne w innych obszarach). Dlatego, biorąc pod uwagę aktualny stan prawny, zakres ustawowej ochrony przed przemocą należy uznać za niewystarczający. Trafny jest również wniosek, że obowiązujące przepisy są chaotyczne i nie tworzą spójnego systemu. Jako charakterystyczny przykład wskazywane jest zróżnicowanie ochrony przed mobbingiem.

Przeprowadzone rozważania prowadzą do tezy o potrzebie rozszerzenia podmiotowego zakresu ochrony przed przemocą w miejscu pracy. Kandydatka postuluje budowę jednolitej formuły ochrony. Wskazuje przy tym najważniejsze kryteria, w oparciu o które budowa takiego modelu ochrony powinna nastąpić. Jest to zasadnicza wartość rozprawy. Wśród kwestii szczegółowych warto zwrócić uwagę na postulat ujednoczenia środków ochrony przed przemocą, uproszczenie definicji mobbingu (podczas gdy obecna może stanowić przeszkodę w dochodzeniu roszczeń) czy wreszcie szerokie ujęcie miejsca pracy (środowiska pracy), które pozwala uwzględnić złożoność uwarunkowań, w których proces pracy jest realizowany. Wszystko to składa się na kompleksowy model ochrony dostosowany do zmieniającego się otoczenia oraz ewoluujących podstaw zatrudnienia.

W tak złożonej i wielowątkowej dysertacji kilka zagadnień wymaga komentarza lub odniesienia się. Doktorantka trafnie wyprowadza obowiązek przeciwdziałania mobbingowi z bardziej ogólnych obowiązków podmiotu zatrudniającego. W związku z tym powstaje jednak pytanie, czy obowiązek ten nie staje się elementem treści poszczególnych stosunków zatrudnienia, co otwierałoby drogę do ochrony nie tylko na podstawie przepisów o odpowiedzialności deliktowej, ale również kontraktowej. Mogłoby to ułatwić ochronę w niektórych obszarach. Jednocześnie nie przekonuje teza, że odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu ma charakter administracyjno-prawny (s. 217 i n.). Stosunek pracy, pomimo nasycenia elementami publicznymi, pozostaje stosunkiem zobowiązaniowym. Dlatego odpowiedzialność pracodawcy (postrzegana zresztą przez Sąd Najwyższy jako mająca swoje źródło w stosunku pracy) może być określona raczej jako odpowiedzialność prawa pracy. W kontekście ochrony publicznej warto natomiast postulować zwiększenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Jej potencjał w ochronie przed przemocą w miejscu pracy nie jest w pełni wykorzystywany (co dotyczy również ochrony pracowników). W proponowanym modelu ochrony zabrakło szerszego ujęcia zmian instytucjonalnych – rozbudowania czy wzmocnienia kompetencji Rzecznika Praw Obywatelskich czy właśnie Państwowej Inspekcji Pracy, ale również związków zawodowych.

Z kolei doprecyzowania wymaga postulat rozszerzenia zakresu podmiotowego ochrony. Z jednej strony, wydaje się, że Doktorantka postuluje ochronę wszystkich pracujących. W wielu miejscach postulat ochrony jest ujmowany szeroko. Z drugiej znajdują się odniesienia (np. na s. 291) do pewnych kwalifikowanych form zatrudnienia (np. opartych na zależności ekonomicznej). Wreszcie Doktorantka postuluje zdefiniowanie katalogu osób, które miałyby korzystać z ochrony. Wydaje się, że o ochronie przed przemocą w miejscu pracy powinien decydować sam fakt wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu. Jest to istotne tym bardziej, że sposoby wykonywania pracy oraz formy jej świadczenia cały czas ewoluują, co powoduje ryzyko wykluczenia z ochrony jakichś grup pracujących. Być może propozycje

Doktorantki i poszukiwanie kryteriów wyróżnienia grupy chronionej są podyktowane zakresem rozprawy.

Podniesione uwagi nie wpływają zasadniczo na ogólną ocenę rozprawy. Mają raczej charakter polemiczny lub są wyrazem ujęcia badanego tematu z innej perspektywy.

Formalną stronę dysertacji należy ocenić pozytywnie. Praca została napisana dobrym, komunikatywnym językiem, choć zdarzają się pewne niedoskonałości językowe. Doktorantka umiejętnie posługuje się terminologią prawniczą, choć w niektórych fragmentach następuje swoiste rozluźnienie dyscypliny językowej. Na podkreślenie zasługuje zdefiniowanie we Wprowadzeniu podstawowych pojęć. Ma to duże znaczenie wobec chaosu terminologicznego, który jest efektem zróżnicowania podstaw zatrudnienia. Na akceptację zasługują np. określenia zatrudniający oraz podmiot zatrudniający. Można się natomiast zastanawiać, czy pojęcie pracy należy łączyć z pracą o cechach określonych w kodeksie pracy (s. 13). Praca w Konstytucji RP (m.in. w jej art. 24) jest ujmowana szeroko. Dość bogaty materiał źródłowy został umiejętnie wykorzystany przy prowadzeniu wywodów i formułowaniu tez. Odniesienia do orzecznictwa sądowego oraz poglądów doktryny znajdują się w licznych (i zasadniczo prawidłowo budowanych) odsyłaczach.

Podsumowując, zarówno merytoryczna, jak i warsztatowa strona pracy zasługują na pozytywną ocenę. Doktorantka wybrała zagadnienie o dużym znaczeniu teoretycznym i dogmatycznym. Sformułowała interesujące tezy badawcze, które następnie w prawidłowy sposób zweryfikowała. Główne wnioski pracy zasługują na akceptację. Wzbogacają one naukę prawa pracy w tak istotnej sferze jak ochrona godności człowieka pracy oraz szeroko rozumiane bezpieczeństwo procesu pracy. Ukazują to zagadnienie w szerszej perspektywie oraz w kontekście dokonujących przemian, w tym technologicznych. Rozprawa *Ochrona przed przemocą osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach typu cywilnoprawnego* stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. O wartości rozprawy decyduje m.in. analiza problemu ochrony przed przemocą w zatrudnieniu cywilnoprawnym z perspektywy godności człowieka pracy i praw podstawowych. Doktorantka wykazała się rozległą i rzetelną wiedzą teoretyczną w obszarze nauk prawnych oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

W rezultacie należy stwierdzić, że rozprawa *Ochrona przed przemocą osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach typu cywilnoprawnego* spełnia warunki sformułowane dla rozpraw doktorskich w art. 187 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2023 r. poz. 742, z późn. zm.), co uzasadnia dopuszczenie Pani mgr Moniki Zakrzewskiej do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora.

