

Łódź, 10 marca 2025 r.

Dr hab. Monika Nowak, prof. UŁ

Katedra Prawa Pracy, Ub. Społ. i Polityki Społ.

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr. Jakuba Bouhnouniego  
pt. „Zastosowanie mechanizmów ochrony osób dyskryminowanych do ochrony  
sygnalistów w świetle teorii multicentryczności prawa”**

**1. Podstawa prawna sporządzenia recenzji**

Recenzja została sporządzona w związku z uchwałą Rady Naukowej Instytutu Prawa Uniwersytetu SWPS powołującą mnie do pełnienia funkcji recenzentki rozprawy doktorskiej mgr Jakuba Bouhnouniego, pt. „*Zastosowanie mechanizmów ochrony osób dyskryminowanych do ochrony sygnalistów w świetle teorii multicentryczności prawa*”.

Zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1571 ze zm.), mającej zastosowanie w tym postępowaniu, przedmiotem recenzji w postępowaniu o nadanie stopnia doktora jest w szczególności ocena czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, czy wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Z perspektywy tych właśnie kryteriów zostanie dokonana ocena rozprawy doktorskiej Pana Jakuba Bouhnouniego.

**2. Ocena wyboru tematu rozprawy**

Wybór tematu rozprawy jest, moim zdaniem, w pełni uzasadniony. Problematyka prawnej ochrony sygnalistów jest w dalszym ciągu stosunkowo nowa, co daje okazję do podjęcia szeregu inicjatyw badawczych. Wejście w życie dyrektywy UE 2019/1937 z 23.10.2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, zwanej dyrektywą o ochronie sygnalistów, a także polskiej ustawy z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928),

poszerza jeszcze istniejące już pola badawcze, ale także generuje kolejne problemy prawne i wyzwania.

Nie bez znaczenia jest także to, że jest to tematyka o dużym znaczeniu praktycznym. Jak zauważa sam Autor recenzowanej dysertacji, sygnalizowanie naruszeń odgrywa kluczową rolę tak w sektorze prywatnym, jak i publicznym przyczyniając się w znacznym stopniu do wykrywania i ujawniania różnorodnych nieprawidłowości powstających w ramach danej jednostki czy związanych z jej działalnością, będącej często miejscem zatrudnienia sygnalisty (s. 9). Niemniej, dla efektywnej realizacji wszelkich systemów czy modeli sygnalizowania naruszeń, kluczowa jest m.in. skuteczna ochrona prawna osób zgłaszających takie naruszenia. Osoby te są bowiem z tego tytułu w znacznym stopniu narażone na działania odwetowe ze strony pracodawcy i innych podmiotów, dyskryminację oraz zachowania o charakterze przemocowym, a ostatecznie też utratę pracy. Ważne jest zatem określenie klarownych i racjonalnych przesłanek warunkujących uzyskanie takiej ochrony, jak i wprowadzenie skutecznych środków materialnoprawnych, jak i procesowych zabezpieczających osoby informujące o nieprawidłowościach przed wszelkimi represjami, jakie mogą ich z tego powodu spotkać. Przyjęte w tym obszarze właściwe rozwiązania prawne i instytucjonalne ostatecznie przekładają się na ochronę interesu publicznego – zarówno w UE, jak i w jej państwach członkowskich.

Odpowiedź na pytanie o w pełni efektywny mechanizm ochrony sygnalisty z pewnością nie jest prosta, niemniej bardzo potrzebna. Okazję ku temu daje podjęta w rozprawie problematyka wskazana w tytule. Tym samym wybór tematu rozprawy z pewnością zasługuje na pozytywną ocenę. Jest on bowiem bardzo aktualny, a ponadto, jak już wyżej wskazywano, ma duże znaczenie zarówno pod względem społeczno-gospodarczym, jak też prawnym. I choć w literaturze prawniczej poszerza się zakres opracowań poświęconych tematyce ochrony sygnalistów, to jednak podejmuje się to zagadnienie z nieco innej perspektywa niż ta, którą przyjął Autor w swojej pracy. Ujęcie zaproponowane przez Doktoranta jest zatem dość interesujące, bowiem pozwala spojrzeć na problematykę prawnej ochrony sygnalistów poprzez pryzmat jednego z podstawowych praw człowieka – prawa do równego traktowania i niedyskryminacji, które m.in. podniesione zostało do rangi podstawowych zasad prawa pracy. Przede wszystkim jednak pozwala ocenić na ile wypracowane na gruncie prawa międzynarodowego, europejskiego oraz krajowego i od lat stosowane w praktyce mechanizmy ochrony osób dyskryminowanych (w tym dotycząca ich wykładnia wynikająca z orzecznictwa sądowego) mogą znaleźć zastosowanie do sygnalistów i na jakiej podstawie. Tym samym poczynione przez Doktoranta w toku prowadzonych badań spostrzeżenia, uzyskane wyniki tej

pracy, mogą stanowić również cenną wskazówkę w zakresie aktualnych czy przyszłych procesów legislacyjnych.

Należy też podkreślić, że recenzowana rozprawa ma w dużej mierze charakter interdyscyplinarny i wykracza znacznie poza problematykę prawa pracy, mimo iż Autor zastrzegł we Wstępie (s. 13), że z określonych względów szczególną uwagę w pracy będzie zwracał na sytuację prawną sygnalistów pozostających w stosunku pracy (choć nie ma powodu, by ograniczać się tylko do umowy o pracę).

### **3. Tezy i metody badawcze**

Wśród metod badawczych wskazanych przez Autora znalazła się przede wszystkim metoda formalno-dogmatyczna, która z uwagi na tematykę pracy, odgrywa rolę kluczową. Polega ona bowiem głównie na analizie norm prawnych oraz sformułowaniu stosownych wniosków, co z kolei umożliwia realizację celów określonych przez Doktoranta w recenzowanej dysertacji. Zgodzić się należy zatem zasadniczo z Autorem, że dzięki zastosowaniu tej metody potencjalnie możliwe będzie wykazanie, że zarówno obowiązujące przepisy, jak i ugruntowane orzecznictwo sądowe dotyczące osób dyskryminowanych w zatrudnieniu mogą znaleźć ostatecznie swe zastosowanie także do sygnalistów (s. 12).

Jako uzupełniające Autor wymienia metody: aksjologiczną, historyczno-opisową oraz komparatystyczną. Ta ostatnia wymaga, co prawda, skonfrontowania systemów prawa krajowego w danej dziedzinie, a nie wyłącznie instytucji prawnych oraz szerszego uwzględnienia kontekstu społecznego w jakich dane stosunki prawne funkcjonują, niemniej można uznać że i ta metoda w niewielkim stopniu znalazła w recenzowanej rozprawie doktorskiej swe zastosowanie.

Głównym celem recenzowanej dysertacji, jak wynika ze Wstępu, ale też z jej tytułu, jest przeprowadzenie analizy służącej udowodnieniu, że mechanizmy ochrony osób dyskryminowanych w pracy, przyjęte na gruncie prawa międzynarodowego, europejskiego oraz prawa polskiego, mogą znaleźć odpowiednie zastosowanie w rozstrzyganiu spraw dotyczących sygnalistów (s. 11). W związku z tym Autor uznał za konieczne po pierwsze, wykazanie podobieństwa między stosowaniem działań odwetowych wobec sygnalistów a dyskryminacją w ujęciu ogólnym, po drugie, udowodnienie, że dotychczasowe środki prawne, chociaż „rozproszone” w różnych aktach mogą służyć „procesowej i przedprocesowej ochronie sygnalistów” (s. 11). Formułując to zamierzenie nie doprecyzowano jednak, co, w mojej ocenie, powinno zostać uczynione, czy chodzi o środki z zakresu ochrony przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem (jak w zasadzie sugeruje tytuł rozprawy), czy też o środki z innych

obszarów regulacyjnych. Ponadto, nie dookreślono, czy wobec unormowania pewnych kwestii związanych z ochroną sygnalisty *stricto* w ustawie o ochronie sygnalistów – o jakie ich stosowanie chodzi – uzupełniające czy niezależne od innych podstaw ochrony, a może wykazanie, że to ustawodawca (unijny, polski) w dużym stopniu „przeniósł” określone mechanizmy ochronne do przyjętych aktów prawnych dotyczących bezpośrednio sygnalistów i to właśnie Autor zamierza w swej pracy wykazać i ocenić. W tytule mowa jest o „zastosowaniu mechanizmów ochrony osób dyskryminowanych do sygnalistów...”, a zatem należałoby dookreślić, jaki będzie punkt wyjścia Autora. Kwestia ta, co ważne, przewija się w różnych miejscach recenzowanej rozprawy, ale nie została, w moim odczuciu, w żadnym miejscu wyczerpująco wyjaśniona.

Po trzecie, Autor słusznie podkreśla również, że z uwagi na multicentryczność prawa, rozpatrywanie spraw dotyczących ochrony sygnalistów przez polskie sądy musi uwzględniać podstawowe standardy wypracowane w tym zakresie na gruncie prawa międzynarodowego i prawa UE, co znajduje następnie swe potwierdzenia w głównych tezach formułowanych na gruncie poszczególnych rozdziałów.

#### **4. Ocena struktury pracy oraz jej treści**

Z uwagi na temat oraz cel rozprawy, przyjęty układ pracy zasadniczo należy uznać za poprawny, odpowiadający wyrażonym we Wstępie zamierzeniom Autora, niemniej nie jest on pozbawiony pewnych mankamentów.

Praca składa się ze wstępu, czterech, jak należy się domyślać, rozdziałów i zakończenia. Wstępnie trudno ocenić jaką jednostkę w zakresie podziału analizowanej materii przyjął Autor – nie posługuje się bowiem ani pojęciem „rozdziału” w spisie treści ani w tytułach poszczególnych, wyodrębnionych w strukturze elementów pracy, co stanowi pewne uchybienie warsztatowe. Doktorant odwołuje się jednak do pojęcia „rozdziału” we Wstępie, przyjmując zatem, że to rozdziały są zasadniczą jednostką podziału w strukturze pracy.

Każdy z rozdziałów został poprzedzony krótkim wprowadzeniem, które, jak zauważa Autor, służy przedstawieniu ogólnych założeń danego rozdziału (s. 13) oraz zwieńczony podsumowaniem zawartych w nim wywodów. Zasadniczo taki zabieg należy ocenić pozytywnie. Niemniej, zabrakło, w moim odczuciu, w owych podsumowaniach szczegółowych, poczynionych przez Autora dysertacji w kolejnych rozdziałach, odniesienia się do ogółu podejmowanych w rozdziale zagadnień (zob. w szczególności podsumowanie do rozdziału 2, s. 123), a niekiedy z kolei stawiane w podsumowaniu tezy wykraczają poza faktyczną jego treść (np. uznanie na s. 54, że wykazano związek między stosowaniem działań

odwetowych a dyskryminowaniem osób zgłaszających naruszenia, podczas gdy materia ta nie była przedmiotem pogłębionej analizy w rozdziale pierwszym, którego podsumowanie dotyczy). Zdecydowanie mniej wątpliwości pod tym względem budzi Zakończenie pracy, w którym Autor dokonał zestawienia podstawowych wniosków wynikających z poszczególnych rozdziałów pracy (nie zawsze wyeksponowanych w ich podsumowaniach) i co ważne - sformułował na ich tle konkretne postulaty *de lege ferenda*. Zakończenie to, niepotrzebnie, moim zdaniem, została dodatkowo formalnie „rozbite” na punkty.

We wstępie, jak już częściowo wcześniej wspomniano, zostały zaprezentowane przez Doktoranta zagadnienia dotyczące uzasadnienia podjęcia tytułowej problematyki, jej wagi, podstawowe cele pracy, jak też główne tezy oraz metody badawcze. Znajdują się w nim także ogólne zapowiedzi odnośnie materii, która stanie się przedmiotem kolejnych rozdziałów pracy.

Pierwsze dwa rozdziały mają stosunkowo ogólny charakter i służą w dużej mierze przedstawieniu prawnych podstaw ochrony sygnalisty, uzasadnienia dla tej ochrony i ewolucji rozwiązań prawnych, jaka się w tym przedmiocie dokonała. Obejmują zatem w istocie problematykę źródeł prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego w zakresie ochrony sygnalistów (rozdział 2), a także rozważania o aksjologicznych i konstytucyjnych podstawach tej ochrony, które Autor wiąże przede wszystkim z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji oraz wolnością słowa (rozdział 1). Stosownie do tytułu pracy, wywody te Autor uzupełnia krótką analizą dotyczącą teorii multcentryczności prawa i jej podstawowych konsekwencji dla polskiego systemu prawnego (rozdział 1, podrozdział 1.2.).

W pierwszym rozdziale Doktorant wiele uwagi poświęca pojęciu interesu publicznego, które, jak podkreśla, wpisuje się bardzo mocno w genezę rozwiązań prawnych dotyczących sygnalizowania nieprawidłowości, a zarazem ochrony sygnalisty – w tym jej uzasadnienie. Zagadnienie to jest analizowane zarówno z perspektywy art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i ukształtowanego na jego podstawie orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, jak też prawa UE (s. 21 i n.) oraz polskiej Konstytucji (s. 24 i n.). Autor m.in. zwraca uwagę na inne pojęcia pokrewne, które w jego ocenie, stosowane są w sposób nie do końca uprawniony w polskiej literaturze jako synonimy pojęcia interesu publicznego i jak się wydaje widzi potrzebę interpretacji tej kategorii w kontekście *whistleblowingu* w sposób zgodny z orzecznictwem ETPCz (s. 23).

W kolejnych punktach podrozdziału pierwszego Autor stosunkowo szeroko odnosi się do wolności słowa (wolności wyrażania poglądów) - jako w istocie swego rodzaju źródła, podstawy dla zgłaszania nieprawidłowości i ochrony z tym związanej - oraz do jej ograniczeń. Czyni to zarówno w ujęciu konstytucyjnym, jak też w nawiązaniu do Europejskiej Konwencji

Praw Człowieka (s. 38), a nawet Karty praw podstawowych UE. Szczególne znaczenie z punktu widzenia ochrony sygnalisty mają rozważania Autora dotyczące budzącego pewne kontrowersje art. 212 k.k. (pomówienie) w relacji do przepisów konstytucyjnych – zwł. art. 54 Konstytucji oraz sytuacji prawnej osób zgłaszających naruszenia prawa. Szkoda, że Autor nie powiązał tego wątku ściślej z ustawą o ochronie sygnalistów (s. 36).

Co ważne, w kontekście omawianego prawa do wolności wypowiedzi oraz związanego z nim sygnalizowania nieprawidłowości podjęto również w tym podrozdziale istotny wątek dotyczący potwierdzonego w licznych wyrokach SN prawa pracownika do tzw. „dozwolonej krytyki” pracodawcy. Problematyka ta została klarownie w pracy zaprezentowana i niewątpliwie łączy się ściśle z instytucją *whistleblowingu*, jak również ma znaczenie z perspektywy formułowania pewnych wniosków w rozdziale trzecim. Autor wskazał też w tekście pracy na określone skutki przekroczenia granic owej dopuszczalnej krytyki na gruncie prawa pracy oraz uznał, że praktyka orzecznicza w tym aspekcie opiera się na przepisach, które „nie uwzględniają żadnych standardów ochrony sygnalistów” i że wejście w życie ustawy o sygnalistach zdezaktualizuje część orzeczeń SN w tej materii, niemniej szkoda, że twierdzenie to nie zostało poparte szerszą analizą.

Poza stosunkowo szeroko opisaną w tym rozdziale zasadą wolności słowa, odwołano się w nim również w kontekście regulacji konstytucyjnych do zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Trzeba jednak przyznać, że ten fragment rozważań jest bardzo skromny, zwłaszcza mając na uwadze temat opracowania. Autor wyjaśnia tu bardzo ogólnie konstytucyjne pojęcie równości oraz zakazu dyskryminacji oraz wskazuje adresatów tej zasady. Jeśli nawiązuje w tej syntetycznej analizie bezpośrednio do głównego przedmiotu tej rozprawy wyrażonego w jej tytule, to w stopniu, w mojej ocenie, niewystarczającym. Ostatecznie zatem, sformułowane we wprowadzeniu do rozdziału pierwszego stwierdzenie, że zastosowanie działań represyjnych wobec sygnalisty za to, że „*skorzystał (w granicach prawa) ze swojego prawa jest nieuzasadnionym nierównym traktowaniem*”, co potwierdzono w innym ujęciu również w podsumowaniu, nie znalazło de facto w tym rozdziale właściwego uzasadnienia popartego odpowiednio rozbudowaną analizą prawniczą – zwł. w aspekcie pojęciowym. Podstawowe znaczenie ma tu przede wszystkim odpowiedź na pytanie – czy bycie sygnalistą, zgłaszanie naruszeń stanowi już samo w sobie zabronione kryterium różnicowania sytuacji prawnej takich osób oraz podejmowania działań odwetowych i tego rodzaju zachowania zawsze będą kwalifikowane jako akt dyskryminacji (tak zdaje się wynikać z powyżej przytoczonej wypowiedzi Autora, choć już mniej zdecydowana jest wypowiedź na s. 133 i 143), co wymaga szczególnego uzasadnienia – tak w aspekcie pojęcia dyskryminacji i jego ewolucji,

jak i jej rodzajów, tj. pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej - czy też chodzi o to, że podejmowane działania odwetowe wobec sygnalisty mogą (nie muszą) wypełnić znamiona dyskryminacji (takie stanowisko uzasadniać może np. literalne brzmienie art. 19 dyrektywy 2019/1937 czy odpowiednie przepisy polskiej ustawy o sygnalistach, co zasygnalizowano jedynie na s. 125). Pewne wzmianki na ten temat pojawiają się w innych fragmentach pracy (np. w rozdziale 2, s. 90 czy 101), ale w żadnym z nich nie towarzyszy im pełna analiza wspomnianego zagadnienia. Tego rodzaju tezy trzeba zatem uznać w rozdziale 1 co najmniej za przedwczesne. Należy nadmienić, że częściowo kwestie zostały przez Doktoranta wyjaśnione w rozdziale trzecim dedykowanym bezpośrednio zasadzie równego traktowania i niedyskryminacji, w którym pojawiają się pewne wątki dotyczące tego problemu (s. 124, 125, 126, 133, 134, a zwłaszcza s. 137) czy samego pojęcia dyskryminacji (s. 133), chociaż mogły zostać, w mojej ocenie, bardziej uporządkowane oraz rozbudowane. Odpowiedź na to pytanie wydaje się bowiem istotna również z perspektywy tematu recenzowanej dysertacji, gdyż narzuca określoną perspektywę prowadzenia rozważań. **O kwestię tę chciałabym zapytać zatem Doktoranta (o jego stanowisko w tym zakresie).**

Natomiast przyjęcie przez Autora założenia, że główną podstawę legalizacji działań sygnalisty, a tym samym związanej z tym jego ochrony, stanowią regulacje prawne dotyczące wolności słowa (zwł. w okresie braku stosownych uregulowań prawnych dedykowanych stricte sygnalistom), może wyjaśniać częściowo dlaczego Autor tak wiele miejsca poświęca w obu początkowych rozdziałach właśnie temu zagadnieniu.

W ramach uwag natury szczegółowej za zbyt daleko idące uproszczenie, jakim posłużył się Doktorant, uznaję stwierdzenie zawarte na s. 54 rozprawy, że *„uregulowania konstytucyjne w sposób wyczerpujący wskazują, że dyskryminacja ze względu na cechę prawnie chronioną jest dopuszczalna jedynie w wyjątkowych sytuacjach”*. Należy chyba raczej mówić, o ile dobrze odczytuję intencje Autora, o dopuszczonym wyjątkowo przez prawo różnicowaniu sytuacji prawnej określonych podmiotów z uwagi na cechę prawnie chronioną, które dyskryminacją wówczas nie jest.

Rozdział pierwszy, w nawiązaniu do tytułu rozprawy, uzupełniają też, co uważam za zrozumiałe i potrzebne, ogólne ustalenia i refleksje dotyczące multicentryczności prawa.

W kolejnym z rozdziałów przedstawiono podstawowe akty prawne dotyczące ochrony sygnalistów o charakterze międzynarodowym, europejskim, porównawczym i krajowym. Autor, zasadnie, w mojej ocenie, koncentruje swą uwagę na przepisach dotyczących ochrony sygnalistów zawartych w unijnej dyrektywie 2019/1937 (choć wskazuje też na inne akty prawa UE w tym obszarze), jak też przepisach polskiej ustawy o ochronie sygnalistów.

Ponadto, stosunkowo wiele miejsca w tym rozdziale poświęcono także, podobnie jak w rozdziale 1, regulacjom zawartym w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, a zwł. jej art. 10 oraz powstałemu na jego gruncie orzecznictwu Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, w którym, co ważne, sformułowano określone kryteria ochrony sygnalisty, prezentowane w rozprawie. Jest to o tyle istotne, że, jak zauważa Autor, a w swoim czasie potwierdził SN (postanowienie SN z 11.01.1995 r., III ARN 75/94, [www.sn.pl](http://www.sn.pl)), ustalenia te powinny znaleźć swe odzwierciedlenie w orzecznictwie krajowym, a zatem będą wpływać na ochronę osób zgłaszających naruszenia również w Polsce. Ponadto, zawarta w orzecznictwie Trybunału wykładnia art. 10 Konwencji, jak też inne dokumenty Rady Europy, wpłynęły w pewnym stopniu, jak zauważono w rozprawie, na treść unijnej dyrektywy dotyczącej *whistleblowingu* (s. 91).

W rozprawie zaprezentowano również regulacje wybranych państw, mających długoletnie tradycje w normowaniu tych kwestii, jak też rozbudowany i skuteczny system ochrony związanej z sygnalizowaniem nieprawidłowości. Ich dobór nie budzi wątpliwości. Wydaje się jednak, że można było wyraźniej powiązać zawartą w nich analizę z głównym tematem recenzowanej rozprawy – w szczególności ustalić i ocenić przyjęte w nich mechanizmy ochrony z tytułowej perspektywy.

Rozdział 2 nie rodzi generalnie poważniejszych zastrzeżeń w kwestiach merytorycznych, niemniej niektóre prezentowane w nim regulacje, moim zdaniem, powinny doczekać się szerszej refleksji - jak np. kwestia ustawowych warunków objęcia sygnalisty ochroną, która dodatkowo została przedstawiona w sposób nieco chaotyczny (s. 113 i 114) oraz zakazu działań odwetowych i przysługujących sygnaliście środków ochrony (s. 115/116), jak również wątek dotyczący procedury zgłoszeń w kontekście swoistych źródeł prawa pracy (s. 118). Szczególnie dwa pierwsze zagadnienia mogą bowiem stać się istotnym punktem odniesienia dla rozważań zawartych w rozdziale 3 pracy, a zarazem ustaleń w kontekście tematu pracy.

Pojawiają się też w tym rozdziale pewne wypowiedzi wymagające jednak drobnej, acz istotnej, korekty. Przykładowo, na s. 96 Autor wskazuje, że nieprawidłowości sygnalizują głównie „pracownicy lub przedstawiciele służby cywilnej”, chociaż w świetle prawa polskiego – członkowie korpusu służby cywilnej mają status pracowniczy. W ujęciu dyrektywy też wskazuje się, że chodzi o pracowników – w tym urzędników służby cywilnej. Również unijna koncepcja pracownika, do której odwołano się na tej samej stronie, nie obejmuje, co warto dodać, wszystkich osób zaliczanych do grona samozatrudnionych (zwł. tzw. niezależnych samozatrudnionych).



Tego rodzaju drobne uchybienia czy nieścisłości merytoryczne pojawiają się też w innych fragmentach pracy – np. „zwolnienie dyscyplinarne” w kontekście art. 52 k.p. (s. 80) czy wskazanie na kryterium nabycia świadczeń emerytalnych jako na dopuszczalne kryterium doboru pracowników do zwolnienia w kontekście wyjątków ustawowych (s. 137) albo na przepisy ustanawiające ochronę kobiet w ciąży jako „nawiązujące do prawa pracy” (s. 138). Dyskusyjną jest również kwestia, zwł. w kontekście orzecznictwa SN, czy podmiotem odpowiedzialnym za mobbing jest „wyłącznie”, jak stwierdza Doktorant, pracodawca (s. 139), co jednak sam dalej kwestionuje.

W ramach uwagi ogólnych, jakie można poczynić po lekturze dwóch pierwszych rozdziałów, należy przede wszystkim wyrazić wątpliwości co do adekwatności tytułów poszczególnych rozdziałów do ich faktycznej treści. Zastrzeżenia te dotyczą przede wszystkim rozdziału 1, którego tytuł, w mojej ocenie, jest zdecydowanie zbyt szeroki w stosunku do zakresu prowadzonych w nim rozważań. Wykazanie, że ochrona sygnalisty stanowi standard w zakresie praw człowieka jest możliwe, w mojej ocenie, dopiero przy uwzględnieniu materii z rozdziału 2. Tymczasem realizację tej tezy ma stanowić przede wszystkim podrozdział o konstytucyjnych „wymogach” dotyczących ochrony sygnalistów (a zatem pewien wycinek istniejącego w tym obszarze materiału normatywnego). Sam tytuł podrozdziału pierwszego w rozdziale 1 też nie jest w pełni właściwie dobrany, zważywszy na fakt, że Autor nie ogranicza się w tym rozdziale wyłącznie do regulacji konstytucyjnych, o czym była wyżej mowa, a ponadto, trudno chyba mówić o „wymogach” Konstytucji RP w przedmiocie ochrony sygnalistów. Można wskazywać jedynie na pewne przepisy natury ogólnej, które mogą stanowić podstawę dla tej ochrony.

Zastrzeżenia wywołuje też kolejność podejmowania poszczególnych wątków, szczególnie w rozdziale drugim. Zasadą jest, że powołując akty prawne przynależne różnym systemom prawnym – analizę zaczyna się od prawa międzynarodowego, przez prawo UE, prawo porównawcze oraz rozwiązania krajowe. Prawidłowość ta została w pracy wyraźnie zaburzona, co nie znajduje, w mojej ocenie, uzasadnienia. Nie znalazło też swego wyjaśnienia we wprowadzeniu do rozdziału. Dodatkowo dość płynny jest podział materii między podrozdziałami 2.2.1., który w istocie dotyczy art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, a podrozdziałem 2.2.2.

Z uwagi na wskazane we Wstępie zasadnicze cele recenzowanej rozprawy i zamierzenia badawcze, kluczowym, w mojej ocenie, dla tej dysertacji jest jej rozdział trzeci. W rozdziale tym Doktorant stara się wskazać na podstawowe środki prawnej ochrony ofiar dyskryminacji i – jak wskazuje tytuł - możliwość ich zastosowania do sygnalistów, ale przede wszystkim, jak

wynika z uwag wprowadzających do tego rozdziału, dostrzega zbieżność określonych rozwiązań przyjętych w przepisach antydyskryminacyjnych z tymi, które wprowadzono w ostatnim czasie w celu ochrony sygnalistów, co z kolei może być podstawą do przeniesienia pewnych reguł wypracowanych w toku wykładni przepisów antydyskryminacyjnych na przepisy związane z ochroną sygnalistów.

Rozważania zawarte w tym rozdziale koncentrują się przede wszystkim na prawie unijnym oraz prawie polskim, co wydaje się sprawą oczywistą. Nie jestem natomiast przekonana czy potrzebna była, zważywszy na tytuł rozdziału, prezentacja źródeł prawa UE w tym obszarze i ich oddziaływanie na prawo krajowe (s. 126 i n.). Być może należało poprzedzić ten rozdział rozważaniami dotyczącymi samego pojęcia dyskryminacji, w tym niejednoznaczną oceną katalogu kryteriów dyskryminacyjnych przyjmowanych w prawie unijnym, a następnie w prawie polskim, co dałoby też okazję do szerszego podjęcia rozważań, ważnych z uwagi na temat opracowania, obejmujących wcześniej już poruszaną w recenzji kwestię oceny pewnych zachowań podejmowanych wobec sygnalisty (w tym zwłaszcza działań odwetowych) z perspektywy pojęcia dyskryminacji, której, w moim odczuciu, nie poświęcono dostatecznej uwagi. Jednocześnie w rozdziale trzecim, zgodnie z jego tytułem, Autor mógłby skoncentrować wywody już tylko na kwestiach związanych z przyjętymi środkami ochrony (ciężar dowodu, prawo do odszkodowania, zakaz stosowania działań odwetowych itp.) i ustalić w jakim stopniu znajdują one zastosowanie w stosunku do sygnalisty. W obecnym kształcie tytuł rozdziału 3 nie odpowiada rzeczywistemu zakresowi zawartych w nim rozważań (jest zbyt wąski do jego treści). Brak w nim również jednorodnego kryterium podziału materii na podrozdziały (podział wg źródeł regulacji albo wg środków ochrony).

Lektura przedłożonej do recenzji rozprawy doktorskiej, w tym zwłaszcza jej rozdziału 3, skłania do refleksji, że Doktorant powinien w pracy mocniej wyeksponować problem sytuacji prawnej sygnalisty przed wejściem w życie dyrektywy oraz polskiej ustawy i po (stan aktualny). Autor nie wprowadził w tym zakresie żadnego formalnego rozróżnienia, ale nawiązuje do tej kwestii w niektórych fragmentach rozprawy. Czyni to jednak bardzo lakonicznie, a wydaje się, że jest to element mający istotne znaczenie dla tematu rozprawy. W szczególności na s. 124 Doktorant wskazał, że przed wejściem w życie ustawy implementującej dyrektywę UE 2019/1937 w polskim porządku prawnym trudno było znaleźć bezpośrednie przepisy chroniące sygnalistów przed odwetem ze strony pracodawców i że dostrzegano podobieństwo ich sytuacji w tym zakresie do sytuacji osób dyskryminowanych, którym zagwarantowano jednak wprost w przepisach KP ochronę przed wiktyimizacją. Dalej pisze jednak Autor, że „największy problem powstał z tego powodu, że znaczna większość pracowników nie знаła konstrukcji

prawa pracy oraz otwartego katalogu nieusprawiedliwionego różnicowania sytuacji prawnej osób w zakładzie pracy”. Teza ta jest ryzykowną z 2 powodów:

Po pierwsze, nie została poparta żadnymi badaniami lub chociażby danymi statystycznymi.

Po drugie, problem ten jest trochę bardziej złożony pod względem prawnym niż to ostatecznie ujął Autor. Należy bowiem podkreślić, że na gruncie Kodeksu pracy katalog kryteriów dyskryminacyjnych innych niż dotyczące cech lub właściwości osobistych pracownika (płeć, wiek, rasa itp.) był przez wiele lat katalogiem zamkniętym, co potwierdzał wielokrotnie SN. Uznawano, że wśród kryteriów, które nie dotyczą stricte osoby pracownika, mogą być powoływane tylko dwa kryteria związane z pracą wymienione wprost w przepisie, tj. zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze. Dopiero zmiana treści art. 18 (3a) § 1 k.p., dokonana stosunkowo niedawno, bo w 2019 r., uczyniła ten katalog otwartym również w drugiej grupie kryteriów, o czym wspomina Autor w swojej pracy (s. 134). Niemniej, zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie SN, wyrażane jest przekonanie, że otwarty katalog nie oznacza, że ma on charakter nieograniczony (choć bywają też formułowane odrębne opinie, do których prezentacji ograniczył się Autor – s. 136). W judykaturze zawęży się np. możliwość powoływania pewnych kryteriów jako kryteriów dyskryminacyjnych do tych, które są „społecznie doniosłe” (por. np. wyrok SN z 2.10.2012 r., II PK 82/12). Ostatecznie w orzecznictwie SN dostrzega się związek między sygnalizowaniem naruszeń prawa i negatywnymi tego konsekwencjami a art. 18(3a) k.p., o czym wspomina Autor w rozprawie (s. 134), ale kwestia ta powinna zostać szerzej w pracy wyjaśniona. Jeszcze więcej problemów, z tej perspektywy, generuje tzw. ustawa równościowa z 3.12.2010 r. (Dz.U. Nr 254, poz. 1700). Myślę, że zagadnienie to jest ważne dla tematu opracowania i perspektywy podstawy ochrony sygnalisty przed działaniami odwetowymi pracodawcy, zwł. w okresie przed uchwaleniem odpowiedniej ustawy, ale i, w jakiejś mierze, dla oceny obecnego stanu prawnego w tym zakresie. Zawarte w recenzowanej rozprawie wypowiedzi Doktoranta, zawarte w jej różnych fragmentach (np. s. 124, 134 czy 137, 142) świadczą o tym, że zdaje on sobie sprawę z problemów powstających w kontekście omawianego zagadnienia. Nie jest jednak do końca jasne jego stanowisko w tej materii, zwł. mając na uwadze dość ogólne stwierdzenie zawarte w recenzowanej dysertacji, że *„po uchwaleniu ustawy implementującej dyrektywę, prawo do zgłaszania nieprawidłowości będzie cechą prawnie chronioną, ze względu na którą rozróżnienie i gorsze traktowanie będzie nielegalne”* (s. 133). Niestety myśli tej nie rozwinięto, a szkoda, bo wydaje się, że z wcześniejszych rozważań zawartych w przedłożonej do recenzji rozprawie doktorskiej, jak i dalszych wywodów wynika, że Autor dopuszczał możliwość uznania sygnalizowania za kryterium dyskryminacyjne, pozwalające osobom zgłaszającym

naruszenia prawa poszukiwać ochrony na gruncie przepisów antydyskryminacyjnych również w okresie przed uchwaleniem tej ustawy.

Warto nadmienić, że rozstrzygnięcie tego problemu ma istotne znaczenie w przedmiocie podstawy prawnej stosowania określonych środków ochronnych wobec sygnalisty będącego pracownikiem, zważywszy na fakt, że obowiązująca ustawa o sygnalistach również te kwestie normuje, a działania odwetowe, o których stanowi jej art. 12 mogą dotyczyć, i często tak będzie, obszaru prawa pracy. Odnosi się ona m.in. w tym kontekście także do problemu ciężaru dowodu, dlatego nie jest dla mnie do końca jasne dlaczego Autor pisze, że „wydaje się, że wywodząca się z prawa antydyskryminacyjnego zasada odwróconego ciężaru dowodu...” będzie mogła być stosowana w razie działań odwetowych podejmowanych wobec sygnalistów, skoro ustawa wprost o tym stanowi w art. 12 ust. 3. Ewentualnie, wątpliwości Autora w tym zakresie powinny zostać wyraźnie w pracy wyartykułowane.

W pracy dostrzeżono natomiast zmiany, jakie zaszły w treści art. 18 (3e) k.p., polegające na rozszerzeniu zastosowania tego przepisu, a zatem zakazu podejmowania działań odwetowych ze strony pracodawcy wobec pracownika, na korzystanie przez niego także z innych (niż związane z naruszeniem zasady równego traktowania) uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy. Zgodzić się należy ze zdaniem wyrażonym przez Doktoranta, że zmiana ta ma poważne znaczenie z perspektywy wyłączenia prawa pracy z katalogu przedmiotowego ustawy o ochronie sygnalistów (s. 125). Zdecydowanie jednak ocena ta powinna zostać poparta obszerniejszą analizą.

**O szersze wyjaśnienie znaczenia tej zmiany w przepisach Kodeksu pracy w kontekście ochrony sygnalistów chciałabym poprosić Doktoranta.**

Z perspektywy tematu pracy cenne wydaje się również porównanie sposobu ujęcia problematyki ciężaru dowodu w ustawie o sygnalistach oraz w przepisach Kodeksu pracy, co Autor, częściowo, stara się czynić w podrozdziale 3.5 rozdziału 3. W bardziej klarowny sposób powinna być z pewnością ujęta sformułowana przy tej okazji teza, zgodnie z którą „przy wprowadzaniu ustawy o ochronie sygnalistów należy kierować się zasadami przeniesienia ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacyjnych, w przypadku gdy między sygnalistom a stosującym odwet istniałby stosunek pracy”(s.144). Jakże konkretnie zasady Autor ma na uwadze oraz co oznacza „kierowanie się nimi” i czy odnosi się to do wykładni art. 12 obowiązującej ustawy o sygnalistach czy innej podstawy ich stosowania – nie zostało w tym miejscu wyjaśnione. Można się jedynie domyślać, że chodziło o wymóg uprawdopodobnienia takiego działania, któremu to zagadnieniu poświęcono dalsze wywody, co zdaje się ostatecznie

potwierdzać zdanie podsumowujące jeden z kolejnych podrozdziałów, tj. 3.5.3 oraz podsumowanie do całego rozdziału (s. 150 i 162), a wreszcie też Zakończenie pracy (s. 206).

Trzeba też zauważyć, co w pracy nie znalazło niestety swego odzwierciedlenia, że przepisy Kodeksu pracy w zakresie ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację budzą od lat liczne kontrowersje, zwł. wobec nieco innego brzmienia odpowiednich unormowań w ustawie równościowej. Ponadto, istotne znaczenie ma również brak regulacji związanych z przeniesieniem ciężaru dowodu w sprawach związanych z działaniami odwetowymi pracodawcy. Szkoda, że Autor do tego nie nawiązał, konfrontując przy okazji te regulacje i formułowane na ich gruncie wątpliwości interpretacyjne z art. 12 ust. 3 ustawy o sygnalistach – również z perspektywy zakresu zastosowania tych przepisów, zwł. że odwołuje się do treści tego przepisu w podrozdziale 3.5.5 (s. 135), a samo przeniesienie ciężaru dowodu postrzega jako „jedną z najsilniejszych gwarancji ochrony, jakie może otrzymać sygnalista” (s. 162).

Lepiej pod tym względem kształtuje się zawarty w rozdziale trzecim podrozdział poświęcony instytucji odszkodowania w związku z dyskryminacją. Autor, chociaż w sposób bardzo syntetyczny, odniósł się do podstawowych wątpliwości dotyczących przepisów ustanawiających to prawo formułowanych w doktrynie i orzecznictwie – zarówno jeśli chodzi o charakter odpowiedzialności pracodawcy, podmioty zobowiązane do naprawienia szkody, zakres tego odszkodowania i jego wysokość. Zwrócił również uwagę na zmiany dokonane w zakresie przepisu dotyczącego zakazu podejmowania działań odwetowych wobec osób, które skorzystały ze swych uprawnień w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i odrębne odszkodowanie z tym związane. Ponadto w podrozdziale tym odniesiono się również do odszkodowania wynikającego z ustawy o sygnalistach związanego z działaniami odwetowymi wobec nich podejmowanymi (art. 14 ustawy) oraz relacji między tym odszkodowaniem a instytucją odszkodowania mającą swe źródło w regulacjach antydyskryminacyjnych. Jest to niewątpliwie bardzo istotne, bowiem w recenzowanej rozprawie powinny zostać m.in. jasno ustalone relacje między obowiązującymi ustawami, zwł. w zakresie przyjmowanych środków ochrony. Należy ustalić czy normy te w tym zakresie się uzupełniają czy też np. ustanawiają alternatywne mechanizmy ochrony – w tym dochodzenia roszczeń. Doktorant odniósł się do tej problematyki w podrozdziale 3.6. rozdziału 3., w którym przyjmuje, że prawo do odszkodowania wynikające z ustawy o sygnalistach (art. 14) w związku z działaniami odwetowymi, jakich dopuszczono się wobec *whistleblowera*, jest niezależne od ewentualnych roszczeń odszkodowawczych przysługujących na podstawie przepisów prawa pracy, w tym zwł. art. 18(3d) k.p. (s. 154 oraz 157 i n.). Uważam jednak, że argumentacja przytaczana na poparcie tego stanowiska powinna zostać bardziej rozbudowana.

W rozdziale trzecim, ale również w samym Zakończeniu zabrakło też, moim zdaniem, poszerzenia rozważań na temat oceny skuteczności tego modelu ochrony, jaki ustawodawca przyjął w odniesieniu do ofiar dyskryminacji – zwłaszcza z perspektywy ochrony sygnalistów. Szczególnie bowiem w literaturze z zakresu prawa pracy wskazuje się na szereg wątpliwości powstających na gruncie obowiązującej regulacji antydyskryminacyjnej i nie bez przyczyny uznawano w doktrynie w okresie przed uchwaleniem ustawy o sygnalistach, iż aktualne (tj. istniejące przed tą ustawą) ogólne środki ochrony wynikające z prawa pracy nie są wystarczające do właściwej ochrony sygnalistów w stosunkach pracy – również ochrony przed wiktymizacją. Jedynie pewne wzmianki na ten temat pojawiają się pod koniec podrozdziału 3.5.5. oraz w podsumowaniu rozdziału trzeciego (s. 161).

W mojej ocenie zbędne było natomiast wyodrębnianie w rozdziale trzecim, z uwagi szczególnie na jego tytuł, podrozdziału dotyczącego mobbingu, który, jak sam Autor zauważa, jest instytucją odmienną od dyskryminacji. Oczywiście, może być on elementem odwetu pracodawcy, w związku z dochodzeniem praw w zakresie dyskryminacji, ale na tej zasadzie można byłoby omówić szereg innych przepisów prawa pracy, które również mogą znaleźć zastosowanie w związku z działaniami odwetowymi. Podrozdział ten zaburza konwencję terminologiczną przyjętą w tytule.

W ostatnim rozdziale recenzowanej rozprawy Autor zwraca uwagę na te instytucje i organizacje, które służą wsparciem oraz pomocą ofiarom dyskryminacji, ale też są czy mogą być wykorzystane, jak wykazuje Doktorant, dla ochrony i wsparcia sygnalistów. Chodzi tu między innymi o Rzecznika Praw Obywatelskich i nadane mu w interesującym zakresie uprawnienia, Państwową Inspekcję Pracy, Ministra ds. równego traktowania, ale też związki zawodowe czy organizacje pozarządowe. W rozdziale tym Doktorant prezentuje jednak również inne niż wcześniej opisane instrumenty prawne, które mogą znaleźć zastosowanie w obszarze ochrony sygnalistów dla pełnego urzeczywistnienia wymogów przedmiotowej dyrektywy 2019/1937, wynikające zarówno wprost z przepisów ustawy o ochronie sygnalistów, jak i przepisów o ochronie danych osobowych, prawa karnego, prasowego itd. W istocie są to często instrumenty o charakterze uzupełniającym, które mogą być wykorzystane dla wzmocnienia skuteczności ochrony prawnej sygnalisty i środków wcześniej opisanych – w tym pomoc prawna, ujęcie m.in. utrudniania zgłoszenia czy ujawnienia tożsamości sygnalisty lub podejmowania wobec niego działań odwetowych w kategoriach czynów zabronionych, przestępstwo złośliwego lub uporczywego naruszania prawa pracowniczych, możliwość wyjątkowego zastosowania przepisów prawa karnego dotyczących np. świadka *incognito* czy świadka *koronnego*, przepisy prawa prasowego o zachowaniu poufności informatora,

ograniczenie odpowiedzialności z tytułu naruszenia dóbr osobistych, ułatwienia procesowe dla pracowników-sygnalistów. Chociaż Autor pisze też o pewnych zagrożeniach dla sygnalistów – np. możliwości pociągnięcia sygnalisty do odpowiedzialności karnej, jeśli dokonuje on zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło czy za składanie fałszywych zeznań. Rozważania te, chociaż bardzo ciekawe i dopełniające obrazu ochrony sygnalisty w polskim prawie, nie zawsze, w moim odczuciu, mieszczą się w zakresie głównego nurtu rozważań wyznaczonego przez temat opracowania i tytuł rozdziału. W drugiej części tego rozdziału Autor niemal nie nawiązuje do ochrony przed dyskryminacją w zakresie opisywanych przez siebie rozwiązań prawnych, gdyż w dużej mierze omawia środki właściwe stricte sygnalistom, tracąc tym samym nieco z pola widzenia zasadniczy cel rozprawy. Tymczasem, niektóre spośród analizowanych obszarów dają wyraźną okazję do takiego odniesienia – np. jeśli chodzi o normy *soft law* jako dodatkowe źródło ochrony sygnalistów (podrozdział 4.4.) – w tym tzw. kodeksy dobrych praktyk, mające znaczenie m.in. w polityce antydyskryminacyjnej oraz w dyskusjach na temat tego czy staranność w realizacji obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, wskazanego w art. 94 k.p., winna zwalniać pracodawcę z odpowiedzialności za jej wystąpienie w zakładzie pracy, jeśli nie on był jej sprawcą. Do podobnego problemu Doktorant nawiązuje w Zakończeniu, ograniczając się jednak wyłącznie do sygnalizacji i formułując w tym zakresie określony postulat *de lege ferenda* (s. 209).

Niejednoznaczne są też, w mojej ocenie, zwłaszcza mając na uwadze szeroki zakres materii w nim ujętej, tytuły – zarówno samego rozdziału czwartego (pojęcie „mechanizmów instytucjonalnych ochrony”), jak i niektórych podrozdziałów – zwł. podrozdziału 4.3., którego tytuł dodatkowo słabo koresponduje z tytułem całego rozdziału.

## **5. Strona formalna pracy**

Można sformułować kilka zastrzeżeń jeśli chodzi o stronę techniczno-warsztatową oraz stylistyczno-językową opracowania. Przede wszystkim w pracy brakuje akapitów, co znacznie utrudnia śledzenie wywodów. Powołując numery artykułów, nie zawsze Autor precyzuje, jakiego dotyczy to aktu, co może niekiedy dezorientować czytelnika, zwłaszcza w sytuacji analizowania różnych aktów prawnych (np. s. 27, 31, 38, 86, 94, 100, 112 i in.).

Niektóre fragmenty pracy wydają się nadto nieco chaotyczne – zwł. że Doktorant odnosi się do pewnych unormowań bez przytoczenia ich treści albo odwołuje się do stwierdzeń, które nie stanowią klarownej, logicznej konsekwencji wcześniejszych wywodów (np. na s. 57 Autor wskazuje, że „po tej zmianie odnotowano...”, przy czym nie wynika konkretnie z fragmentu wcześniejszego, o jaką zmianę chodzi i kiedy wprowadzoną).

Widoczne braki i uchybienia występują także w wykazie literatury - Autor nie podaje wymaganych informacji przy powoływaniu czasopism (np. s. 212 – Monitor Prawa Pracy czy Państwo i Prawo bez numeru, podobnie dalej) albo powołuje podwójnie tę samą pozycję (por. s. 217 – Kwiecień R.). Ponadto, orzecznictwo i akty prawne nie zostały należycie uporządkowane (wg źródła pochodzenia oraz hierarchii i daty wydania). Szczególny chaos jest w wykazie orzeczeń, w którym Doktorant, nie tylko nie uporządkował orzeczeń, ale dodatkowo zawarł kilka rozporządzeń (s. 230), a ponadto nie uwzględnił w wielu przypadkach informacji o miejscu publikacji orzeczenia.

**Liczne** są usterki stylistyczne i językowe w tekście recenzowanej rozprawy. Bywa, że w sposób istotny wpływa to na klarowność formułowanych wypowiedzi (m.in. s. 78, 91, 95, 108).

## **6. Konkluzja**

**Przeprowadzona wyżej analiza i ocena rozprawy doktorskiej mgr Jakuba Bouhnouniego pozwala uznać, że w świetle przewidzianych prawem kryteriów wymagających spełnienia dla uzyskania stopnia naukowego doktora – wymagania te zostały spełnione.** Ostateczna ocena przedstawionej do recenzji rozprawy doktorskiej, mimo zgłoszonych w recenzji pewnych uwag krytycznych, o częściowo polemicznym charakterze, jest pozytywna. Można uznać, że przedstawiona do recenzji rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie kilku istotnych problemów naukowych powstających na gruncie tytułowej problematyki. W szczególności Autor formułuje w niej wiele znaczących wniosków i postulatów *de lege ferenda*. Zasadniczo Autor w satysfakcjonującym stopniu wykazał się zarówno ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie prawa, jak również umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

**Podsumowując, recenzowana praca spełnia kryteria właściwe dla rozpraw doktorskich, co uzasadnia postawienie wniosku o przyjęcie rozprawy doktorskiej, dopuszczenie jej do publicznej obrony oraz kontynuowanie czynności w ramach przewodu doktorskiego Pana Jakuba Bouhnouniego.**