

**Karolina Czapska – Małecka**

Katedra Filozofii Prawa i Nauki o Państwie

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Warszawski

**AUTOREFERAT**

pracy doktorskiej

**„Zastosowanie koncepcji *Therapeutic Jurisprudence* na przykładzie wybranych instytucji wrażliwych psychologicznie w indywidualnym prawie pracy”.**

**Promotor:**

dr hab. Tatiana Chauvin, prof. UW

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Warszawski

**Recenzenci:**

prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Jagielloński

prof. dr hab. Marek Zirk-Sadowski

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

## 1. Uzasadnienie wyboru tematu pracy

Wybór tematu mojej rozprawy doktorskiej podyktowany był kilkoma czynnikami. W polskiej nauce teorii prawa szeroko podkreśla się konieczność dążenia do zewnętrznej integracji nauk prawnych i podejmowania przez tę dziedzinę problemów doniosłych praktycznie. W celu realizacji tych dwóch postulatów, centrum analizy niniejszej dysertacji stała się koncepcja *Therapeutic Jurisprudence* i zbadanie możliwości jej zastosowania w kontekście wybranych instytucji prawa wrażliwych psychologicznie w indywidualnym prawie pracy (tzw. *psycholegal soft spots*). Głównym motywem podjęcia przez mnie tej tematyki jest potrzeba uzupełnienia nauki prawa w wiedzę o psychologicznym oddziaływaniu norm prawnych na jego odbiorców. Niewątpliwie aspekt ten ma także silny walor praktyczny, ponieważ jego dostrzeżenie i stosowanie może realnie wpłynąć na kształt przepisów i na postawy prawników, a tym samym przyczynić się do wyeliminowania destrukcyjnego oddziaływania prawa na sferę psychiczną osób mających z nim kontakt.

Przedstawiany temat ma w moim przekonaniu charakter innowacyjny i oryginalny. Dotychczas w polskiej nauce prawoznawstwa tylko w bardzo wąskim zakresie omawiano problematykę *Therapeutic Jurisprudence* (podnosił to zagadnienie jedynie B. Kmiecik w odniesieniu do ochrony zdrowia psychicznego osób zmagających się z chorobami psychicznymi oraz A. Zienkiewicz przedstawiając tę koncepcję w ramach koncepcji *Holizmu prawniczego*). W kontekście indywidualnego prawa pracy tematyka ta nie była poruszana.

Poza powyższymi argumentami merytorycznymi, ważną inspiracją do przygotowania niniejszej rozprawy było dla mnie odbycie stypendium w Suffolk Law University w Bostonie, gdzie tematyka *Therapeutic Jurisprudence* stanowi istotny element edukacji prawniczej i jest praktycznie stosowana, m.in. przez D.C. Yamadę, dla którego idea terapeutycznego potencjału prawa miała istotne znaczenie w zakresie projektowania przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w Stanach Zjednoczonych. Ważnym doświadczeniem było także spotkanie z twórcą tego nurtu, D.B. Wexlerem. Z kolei dzięki wystąpieniom na międzynarodowych konferencjach poświęconych tej tematyce, zrozumiałam, że polska teoria prawa, wzorem innych krajów, powinna zostać uzupełniona o nowe spojrzenie, dzięki któremu prawo może nabrać bardziej humanistycznego charakteru. Moje wykształcenie – ukończyłam studia magisterskie także na psychologii, pozwoliło mi dostrzec silne praktyczne związki istniejące między dwiema dziedzinami nauki i zaaplikować zdobytą wiedzę do rozważań natury teoretycznoprawnej.

## 2. Metody badawcze

W pracy zastosowano szereg metod badawczych, dzięki czemu praca ma charakter interdyscyplinarny. W pierwszym rozdziale przedstawiłam charakterystykę koncepcji teoretyczno-prawnej *Therapeutic Jurisprudence*, która stanowi punkt wyjścia do prowadzenia dalszego wywodu. W dalszej części pracy wykorzystałam metodę formalno-dogmatyczną, w celu przeprowadzenia analizy i wykładni przepisów przede wszystkim kodeksu pracy, w zakresie instytucji wrażliwych psychologicznie w prawie pracy, tj. zasady poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), stosunku pracy (art. 22 k.p.), metod rozwiązywania konfliktów (art. 244-258 k.p.) i mobbingu (art. 94<sup>3</sup> k.p.), a także kodeksu postępowania cywilnego w zakresie mediacji (art. 183<sup>1</sup>-183<sup>15</sup> k.p.c.).

W niniejszej pracy opieram się także na interdyscyplinarnej analizie literatury przedmiotu rozprawy, tj. literatury prawniczej, filozoficznej i psychologicznej. W zakresie tej ostatniej dziedziny, opierałam się przede wszystkim na dorobku psychologii humanistycznej, dla określenia znaczenia psychologicznych aspektów godności pracownika, a także na innych teoriach (np. teorii traumy) w celu wyjaśnienia konkretnych problemów wynikających z orzecznictwa.

W dysertacji przeprowadziłam także badania aktowe, polegające na badaniu orzecznictwa mającego bezpośrednie przełożenie na psychologiczny wymiar prawa. W tym celu poddałam analizie wyroki Sądu Najwyższego (SN) i Sądów Apelacyjnych (SA) w zakresie, w jakim odnoszą się do art. 94<sup>3</sup> k.p. dotyczącego instytucji mobbingu, pochodzące z baz Lex i Legalis. Kluczem doboru orzecznictwa były aspekty psychologiczne omawianego problemu, a więc ich wpływ na życie psychiczne odbiorców prawa. Były to następujące zagadnienia: definicja mobbingu; profil psychologiczny osoby doświadczającej przemocy psychicznej w pracy, czyli tzw. „wzorzec ofiary rozsądnej”, a także rola pracodawcy w przeciwdziałaniu mobbingowi.

Z racji obrania koncepcji *Therapeutic Jurisprudence* za trzon rozprawy, korzystam także z metodologii właściwej dla tej koncepcji, tj. *Therapeutic Design of the Law* (TDL): jest to analiza normatywna, czyli badanie przepisów prawa materialnego oraz procedur prawnych pod kątem ich konsekwencji terapeutycznych lub antyterapeutycznych; *Therapeutic Application of the Law* (TAL), jest to analiza, dotycząca postaw przedstawicieli zawodów prawniczych oraz sposobu stosowania przez nich prawa, tj. w sposób terapeutyczny czy antyterapeutyczny. W niniejszej rozprawie zastosowanie tej metody polegało na odwołaniu się do praktyki prawniczej w kontekście postrzegania przez sędziów aspektów psychologicznych związanych

z mobbingiem. Wobec tego zbadalam wyroki SN i SA w zakresie psychologicznych aspektów mobbingu i terapeutycznego oraz antyterapeutycznego nastawienia sędziów do omawianych zagadnień.

### 3. Cele i hipotezy badawcze, struktura pracy

Najważniejszą tezą rozprawy, jest twierdzenie, że prawo jest kategorią społeczną niosącą konsekwencje w sferze psychicznej jego odbiorców, które mogą mieć charakter szkodliwy (antyterapeutyczny) lub korzystny (terapeutyczny). Wobec tak postawionej tezy, starałam się znaleźć odpowiedzi na pytania, jak przepisy prawa materialnego i orzecznictwo, w badanym zakresie, czyli w wybranych instytucjach wrażliwych psychologicznie w prawie pracy, wpływają na życie emocjonalne i dobrostan psychiczny człowieka.

W celu weryfikacji tezy przeprowadziłam rozważania ramach czterech rozdziałów niniejszej rozprawy oraz postawiłam szczegółowe hipotezy i pytania badawcze w każdym z nich.

**Celem rozdziału I** było naświetlenie założeń tytułowej koncepcji. Omawiany rozdział stanowił próbę zweryfikowania hipotezy, zgodnie z którą, mimo obecnych w prawoznawstwie postulatów zewnętrznej integracji nauk prawnych, wciąż pozostaje niedostrzeżony i niezbadany wpływ prawa na życie psychiczne jego odbiorców. Wobec tak sformułowanej hipotezy, postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jakie są korzenie podejścia psychologicznego w prawie?
2. Jak na przestrzeni lat rysowała się rola emocji w prawie?
3. Jakie są główne założenia i wartości istotne dla *Therapeutic Jurisprudence*?
4. Czym różni się *Therapeutic Jurisprudence* od innych koncepcji psychologicznych w prawie?
5. Dlaczego w polskim systemie prawa powinny zostać wyróżnione dodatkowe funkcje, tj. funkcja terapeutyczna i transformatywna i jakie jest ich znaczenie?
6. Czy stosowanie *Therapeutic Jurisprudence* niesie za sobą zagrożenia?
7. Jaka jest rola *Therapeutic Jurisprudence* na tle innych koncepcji należących do szerszego ruchu *Comprehensive Law Movement*?

By odpowiedzieć na wyżej postawione pytania w pierwszej kolejności szeroko zaprezentowałam rys historyczny interdyscyplinarnego rozwoju teorii prawa w kierunku psychologii i roli emocji w badaniach nad prawem. Wskazałam na rolę innych nurtów, które przyczyniły się do rozwoju *Therapeutic Jurisprudence*, przede wszystkim realizmu prawniczego. Omówiłam także założenia zewnętrznej integracji prawoznawstwa, która ma niebagatelne znaczenie w kontekście zastosowania *Therapeutic Jurisprudence*, bowiem stosowanie tej koncepcji można uznać za jej realizację.

Trzonem rozdziału I stała się natomiast szczegółowa charakterystyka nurtu *Therapeutic Jurisprudence*. O tytułowej koncepcji można mówić w kilku wymiarach, tj. jako o:

1. specyficznej nauce o prawie w psychologicznym, socjologicznym, medycznym kontekście jego oddziaływania. Dla potrzeb niniejszej rozprawy kluczowa stała się psychologiczna płaszczyzna oddziaływania prawa, która sprawdza jego terapeutyczny i antyterapeutyczny potencjał za pomocą teorii psychologicznych;
2. modelu edukacji prawniczej, w której podkreśla się rolę czynników psychologicznych w stosowaniu prawa<sup>1</sup>;
3. nauce dotyczącej relacji między prawnikiem a klientem, należąca do obszaru etyki prawniczej, zajmująca się tzw. holistycznym podejściem prawnika do klienta<sup>2</sup>;
4. praktyce postępowania sądowego, w tym praktyka uwzględniana w orzecznictwie sądowym;
5. zespole twierdzeń badaczy i przedstawicieli doktryny zajmujących się tą dziedziną.

Reprezentanci tego nurtu skupiają się na wpływie prawa na życie psychiczne jednostki, który może ujawnić się na różnych płaszczyznach, czyli w:

1. normach prawa materialnego, które podlegają analizie przede wszystkim w obszarach wrażliwych psychologicznie;
2. normach postępowania i procedurach prawnych, które mogą wywierać terapeutyczny lub antyterapeutyczny wpływ na odbiorców prawa;

---

<sup>1</sup> D. B. Wexler wskazuje, że edukacja prawnicza jest najnowszą gałęzią rozwoju *Therapeutic Jurisprudence* w ciągu ostatnich dwóch dekad. D. Wexler, *Two decades of Therapeutic Jurisprudence* "Touro Law Review 2014/24/1", s. 1-14.

<sup>2</sup> Szerzej na ten temat pisze A. Zienkiewicz, *Holizm prawniczy z perspektywy Comprehensive Law Movement. Studium teoretycznoprawne*, Warszawa 2018, s. 206-245.

3. postawach aktorów forum prawnego, takich jak sędziowie czy adwokaci;
4. specyficznej edukacji prawniczej, uwrażliwiającej młodych adeptów prawa na psychologiczną naturę problemów prawnych ich przyszłych klientów.

Koncepcję tę przedstawiłam jako uniwersalną ideę, której założenia można zastosować w wielu gałęziach prawa, zwłaszcza tych, w których występują tzw. miejsca wrażliwe psychologicznie. Spośród innych nurtów łączących prawo z pokrewnymi dziedzinami nauki wyróżnia ją bowiem oryginalna siatka pojęciowa, zakres badawczy, odnoszący się do badania roli prawa w kształtowaniu dobrostanu psychicznego jego odbiorców oraz postulat dostrzeżenia uzupełniających, obok tradycyjnego kanonu, funkcji prawa, tj. funkcji terapeutycznej oraz transformatywnej. W rozdziale I wyjaśniłam podstawową terminologię, charakterystyczną dla *Therapeutic Jurisprudence*. Do najistotniejszych pojęć należą:

1. *legal needs*, czyli potrzeby i interesy stron sporu prawnego o charakterze wyłącznie prawno-ekonomicznym;
2. *human needs*, rozumiane są przez twórców *Therapeutic Jurisprudence* jako potrzeby człowieka w szerszym, humanistycznym wymiarze (komunikacyjnym, relacyjnym, emocjonalnym, społecznym);
3. *rights plus*, czyli emocje, uczucia, potrzeby, cele, zasoby, relacje, wartości, moralność, zdrowie psychiczne i fizyczne, na które również musi zważać prawo i prawnicy, by w pełni realizować swoją rolę;
4. *psycholegal soft spots* są to „miejsca w prawie”, czy instytucje prawne, gdzie widoczne jest wzajemne oddziaływanie prawa i czynników psychologicznych lub psychicznych;
5. *positive psycholegal soft spots*, czyli prawne i pozaprawne korzyści płynące z podejmowanych działań prawnych w obszarach wrażliwych prawnopsychologicznie;
6. *negative psychological soft spots*, czyli wyrządzenie psychicznej szkody wskutek działania prawa.

Omówiłam także wartości istotne dla tej koncepcji, czyli zdrowie psychiczne, pozytywną transformację personalną, godność odbiorców prawa oraz współczucie. Najważniejszą z nich jest godność, będąca jednocześnie zwornikiem aksjologicznym niniejszej rozprawy.

**Rozdział II** poświęcony został uzasadnieniu, dlaczego to właśnie indywidualne prawo pracy zostało wybrane jako ilustracja praktycznego zastosowania założeń *Therapeutic Jurisprudence*. Rozdział II stanowi próbę zweryfikowania hipotezy, która głosi, że pojęcie godności jest kategorią prawną obfitującą w liczne komponenty natury psychologicznej. W związku z tym, indywidualne prawo pracy może i powinno podlegać analizie przez pryzmat *Therapeutic Jurisprudence*. Podkreślenie roli godności w stosunkach pracowniczych i analiza tego pojęcia są kluczowe dla odnalezienia relacji zachodzących między przepisami prawa materialnego, a respektowaniem życia emocjonalnego pracownika.

Wobec tak postawionej hipotezy postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jak kształtowała się rola pracy w życiu człowieka na przestrzeni lat?
2. Jaki związek istnieje między wykonywaniem pracy a godnością człowieka?
3. Jakie typy godności wyróżnia się w literaturze prawniczej i aktach normatywnych?
4. Czy można mówić o godności pracowniczej?
5. Jak pojęcie godności rzutuje na miejsca wrażliwe psychologicznie w prawie pracy?

Rozdział ten został podzielony na dwie części. W pierwszej z nich skupiłam się na wykazaniu doniosłej roli pracy w życiu człowieka, zmianach w jej społecznym postrzeganiu na przestrzeni lat oraz jej niebagatelnej roli w rozwoju emocjonalnym jednostki. Omówiłam tu dwa ścierające się ze sobą nurty w podejściu do pracy: personalistyczny i traktujący pracę jako towar.

W ramach drugiej części rozdziału, najistotniejszym poruszonym zagadnieniem stała się analiza pojęcia godności, które stanowi rdzeń koncepcji *Therapeutic Jurisprudence* oraz jest jedną z głównych zasad prawa pracy, wyrażoną w art. 11<sup>1</sup> k.p. Wspomniana zasada jest niejako uzasadnieniem dla postrzegania prawa pracy jako gałęzi prawa bogatej w czynniki psychologiczne i w tzw. miejsca wrażliwe psychologicznie. Uwypuklenie roli godności w stosunkach pracowniczych i analiza tego pojęcia są kluczowe dla odnalezienia relacji istniejących między przepisami prawa materialnego i proceduralnego, a respektowaniem życia emocjonalnego pracownika.

**Rozdział III** stanowił ilustrację zastosowania *Therapeutic Jurisprudence* w prawie pracy.

Podjęłam w nim próbę zweryfikowania hipotezy, która zakłada, że obraz pracownika wyłaniający się z kodeksu pracy jest swoistym miejscem wrażliwym psychologicznie. Postawione zostały następujące pytania badawcze:

1. Co jest przedmiotem indywidualnego prawa pracy?
2. Jakie są główne założenia indywidualizmu i wspólnotowości obecnych w literaturze z zakresu prawa pracy i jak odnoszą się one do obrazu pracownika wyłaniającego się z kodeksu pracy?
3. Jakie jest znaczenie dialogu i konfliktu w życiu społecznym, w tym we wspólnocie pracowniczej?
4. Jak można zrekonstruować pojęcie sprawiedliwości terapeutycznej?
5. Jakie są holistyczne metody opanowywania sporów, zgodne z założeniami *Therapeutic Jurisprudence*?

Główny obszar analizy koncentruje się na obrazie pracownika, wyłaniającego się z interpretacji przepisów kodeksu pracy, należący do szczególnego rodzaju podmiotów prawa. W ramach dalszych rozważań przyjąłam, że w tym wypadku możemy mówić o obecnym w tekście prawnym człowieku narracji prawa, czyli konkretnie o obrazie człowieka pracującego<sup>3</sup>. Wynika to przede wszystkim z samego postrzegania stosunku pracy. Z pozoru, stosunek pracy wydaje się być relacją istniejącą wyłącznie między pracownikiem a pracodawcą. Szersza analiza przepisów, obejmująca swym zakresem także aspekty psychologiczne, pokazuje jednak, że jest to myślenie uproszczone. „Prawo jest bowiem z jednej strony swoistym narzędziem odtwarzającym i porządkującym rzeczywistość pozaprawną, a zarazem - z drugiej strony - w pewnym wymiarze także projektującym obraz świata według określonych kryteriów i celów<sup>4</sup>.

Wobec powyższego, przedmiotem mojego zainteresowania stało się odnalezienie, jak „zaprojektowany” został wizerunek pracownika i czy rzeczywiście uwzględni on elementy psychologii człowieka. W związku z tym, przeanalizowałam dwa podejścia obecne w doktrynie prawa pracy - podejście oparte na indywidualizmie oraz na wspólnotowości, które przede wszystkim odnoszą się do brzmienia art. 22 § 1 k.p. W konsekwencji, omówione zostały dwie

---

<sup>3</sup> Na temat kategorii *homo iuridicus* w prawie pracy, wypowiedziała się także A. Musiała. A. Musiała, *Homo iuridicus prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018/5, s. 6-12.

<sup>4</sup> J. Stelmach, R. Sarkowicz, *Teoria prawa*, Kraków 1998, s. 39-43.



kategorie, które stanowią immanentne cechy prawa pracy, i które zarazem są ważnymi wymiarami społecznego funkcjonowania jednostki, tj. dialog i konflikt. Na podstawie literatury filozoficznej i filozoficzno-prawnej podjęta została próba zrekonstruowania znaczenia dialogu i dyskursu jako wartości w życiu człowieka, przede wszystkim skupiona na istocie dyskursu integracyjnego. Należy zaznaczyć, że dyskurs integracyjny znacznie różni się od typowego dyskursu rywalizacyjnego, który spotyka się w prawie. Omawiany typ dyskursu jest procesem, toczącym się w sytuacji sporu na płaszczyźnie komunikacyjnej, poznawczej, relacyjnej i decyzyjnej, a wspomniane obszary wyznaczają tym samym jego cztery filary. Centralną kategorią dyskursu integracyjnego jest więc komunikacja stron, zarówno ta werbalna, jak i niewerbalna. Poprzez filar poznawczy, strony ujawniają swoje cechy osobiste, np. poziom zaangażowania w dany konflikt i nastawienie do drugiej strony, wiedzę, doświadczenie. Płaszczyzna relacyjna stanowi istotny dla *Therapeutic Jurisprudence* obszar, bo to właśnie w tym aspekcie ujawniane są takie kwestie jak potrzeby stron, czyli tzw. *human needs*. Wyżej wskazane filary wpływają na proces decyzyjny, zwłaszcza jeśli chodzi o sposoby rozwiązania konfliktu.

W rezultacie uwypuklenia tych dwóch wartości, dalsze rozważania poprowadzone zostały wokół zagadnienia konfliktu, który jest nieodłączną częścią życia we wspólnocie, i przewidzianych przez przepisy kodeksu pracy sposobach jego rozwiązania. Z tej racji podniesiony został temat komisji pojednawczych oraz mediacji pracowniczych. Przedstawiłam także rozumienie konfliktu w myśl *Therapeutic Jurisprudence* i holistyczne podejście do niezgodności między ludźmi, występujących zwłaszcza w środowisku pracy. Na kanwie tych rozważań, kluczowe stało się wyróżnienie zagadnienia sprawiedliwości terapeutycznej, która łączy w sobie zarówno elementy sprawiedliwości proceduralnej, jak i naprawczej, jednak wyróżnia ją szczególna dbałość o życie emocjonalne jednostki.

Wobec ustaleń poczynionych w rozdziale III, przeszłam do badań aktowych realizowanych w rozdziale IV. Rozważania podjęte w tym rozdziale mają walor praktyczny i koncentrują się na omówieniu przykładu, jakim jest mobbing w kontekście zastosowania założeń *Therapeutic Jurisprudence*.

**W rozdziale IV** została postawiona następująca hipoteza: przepisy kodeksu pracy oraz orzecznictwo w zakresie jednego z miejsc wrażliwych psychologicznie w indywidualnym prawie pracy, czyli mobbingu, nie biorą pod uwagę w pełni jego psychologicznego wymiaru. By zweryfikować tak postawioną hipotezę, zadałam następujące pytania badawcze:

1. Dlaczego mobbing można uznać za instytucję wrażliwą psychologicznie?
2. Jakie elementy tworzą definicję mobbingu?
3. Jak w świetle definicji istniejących w orzecznictwie, postrzegany jest mobbing przez sędziów?
4. Na czym polega „wzorzec ofiary rozsądnej” i jakie są kryteria uznania za „ofiara rozsądną”?
5. Jakie są inne problemy związane z zagadnieniem mobbingu przez pryzmat *Therapeutic Jurisprudence*?
6. Jakie czynniki - terapeutyczne czy antyterapeutyczne - przeważają w przepisach i orzecznictwie w zakresie mobbingu?

Omawiany rozdział składa się z dwóch części. W pierwszej z nich omówiłam mobbing jako zjawisko wielopłaszczyznowe, będące nie tylko zagadnieniem z zakresu prawa, ale także zjawiskiem o wymiarze psychologicznym. Kryterium wyboru właśnie tej instytucji stanowiły dwie kwestie. Pierwsza z nich dotyczy właśnie godności: mobbing natomiast jest przykładem naruszenia godności. Druga dotyczy psychologicznego wymiaru mobbingu. Koncepcja *Therapeutic Jurisprudence* jest łącznikiem między teorią prawa a dogmatyką prawa pracy, na którą rzuca nowe światło i nadaje nowy kierunek analizy. Nie chodzi zatem o wąskie badanie danego problemu psychologicznego, ale szersze odniesienie miejsc wrażliwych psychologicznie w prawie do postulatów głoszonych przez terapeutyczną jurysprudencję. Istotna stała się więc analiza mobbingu w kontekście funkcji prawa postulowanych przez autorów tytułowej idei.

W drugiej części rozdziału przeprowadzone zostały badania instytucji mobbingu. Zagadnienie to zostało omówione dwutorowo:

- a) poprzez analizę przepisów prawa materialnego, tj. art. 94<sup>3</sup> §1-5 k.p., i rozstrzygnięcie, czy w omawianych przepisach uwzględniane są terapeutyczna i transformatywna funkcja prawa postulowana przez *Therapeutic Jurisprudence*;
- b) poprzez analizę orzecznictwa sądów apelacyjnych i Sądu Najwyższego (SN), z uwzględnieniem przeprowadzenia ewentualnej ich oceny z perspektywy *Therapeutic Jurisprudence*.

Przedstawiłam także definicje mobbingu, które zostały skonstruowane przez orzecznictwo i przeanalizowałam, w jaki sposób mobbing rozumiany jest przez sędziów. Odniosłam się do istotnego z punktu widzenia wiedzy psychologicznej „wzorca ofiary rozsądnej” i na podstawie orzecznictwa, wyróżniłam kryteria, które sprawiają, że osoba doświadczająca mobbingu może wpisać się w ów wzorzec. Przyjmując za klucz aspekty psychologiczne omawianej instytucji indywidualnego prawa pracy, podjęłam rozważania nad zadośćuczynieniem z tytułu mobbingu, zaniżonym poczuciem przydatności zawodowej, przeciwdziałaniem mobbingowi oraz nad wzorcem starannego pracodawcy.

#### 4. Wnioski

W niniejszej rozprawie została przeprowadzona szeroka, interdyscyplinarna analiza pozwalająca na udowodnienie postawionej na jej wstępie tezy, zgodnie z którą prawo jest kategorią społeczną niosącą w sferze psychicznej odbiorców prawa konsekwencje o charakterze szkodliwym (antyterapeutycznym) lub korzystnym (terapeutycznym). Za sprawą założeń koncepcji *Therapeutic Jurisprudence* możliwe jest wyeliminowanie niepożądanego wpływu prawa na stan psychiczny jego adresatów.

Pierwszym krokiem do wykazania zasadności stawianej tezy stało się omówienie w ramach rozdziału I głównych wartości i założeń, wokół których koncentruje się *Therapeutic Jurisprudence*. W niniejszej rozprawie dziedziną wiodącą stała się psychologia, dzięki której mogliśmy zbliżyć się do problemu szkodliwego oddziaływania prawa na życie psychiczne osób, które mają z nim styczność w różnych formach. Celem terapeutycznej jurysprudencji jest więc ochrona życia psychicznego odbiorców prawa, co w stale rozwijających się społeczeństwach, staje się coraz ważniejszą wartością. Dbalność o emocje nie stanowi przeciwieństwa dla „twardego prawa”, ale uzupełnienie nauk prawnych, dzięki któremu możliwe staje się pełne poznanie natury człowieka będącego podmiotem prawa i zaaplikowanie tej wiedzy podczas tworzenia i stosowania prawa. Istota omawianego nurtu nie skupia się wyłącznie na analizie konkretnego zjawiska (np. przesłuchań świadków, winy sprawców przestępstwa, jak ma to najczęściej miejsce w przypadku aplikowania innych nauk społecznych do prawa), ale na bardziej ogólnym podejściu, które nie tylko wchodzi w postulat integracji zewnętrznej prawa, ale może wzbogacić katalog funkcji prawa i zasad etyki prawniczej.

Ważnym wnioskiem płynącym z analizy przeprowadzonej w rozdziale I jest konieczność dostrzeżenia przez naukę prawa funkcji terapeutycznej i transformatywnej. Dzięki temu prawo,

rozumiane zgodnie z założeniami *Therapeutic Jurisprudence* jako prawo materialne i proceduralne oraz postawy przedstawicieli zawodów prawniczych może zostać wyposażone w elementy inteligencji emocjonalnej, a tym samym w pełni odpowiadać na potrzeby psychologiczne społeczeństw.

Rozważania II rozdziału pozwoliły na potwierdzenie postawionej w tej partii rozważań tezy, zgodnie z którą choć godność - w szerokim znaczeniu - jest kategorią prawną, w rzeczywistości obfituje w liczne komponenty natury psychologicznej. Starłam się w tej partii pracy ukazać silne związki między godnością a wykonywaniem pracy. To właśnie z zasady szacunku dla godności ludzkiej wynika obowiązek podmiotowego traktowania człowieka, także człowieka w bardzo ważnym aspekcie jego życia, czyli podczas wykonywania pracy. Po pierwsze, już sama aktywność zawodowa niesie za sobą głęboką wartość moralną, angażując człowieczeństwo, siły cielesne i umysłowe, a tym samym też emocjonalność. Działalność zawodowa ma bowiem pozwolić człowiekowi znaleźć satysfakcję najpełniejszego wykorzystania swoich umiejętności, spełnienia się, a zarazem rozwoju dobra wspólnego.

Wniosek ten przyczynił się do pogłębionej analizy głównej zasady wyrażonej w kodeksie pracy, czyli obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, który wypływa z art. 11<sup>1</sup> k.p. Jest to pewnego rodzaju łącznik między wartościami prezentowanymi przez *Therapeutic Jurisprudence* a prawem pracy i uzasadnienie, dlaczego to właśnie ta gałąź prawa stała się ilustracją dla praktycznego zastosowania tytułowej koncepcji.

Jak wykazały badania przeprowadzone na podstawie postawionych w rozdziale II pytań badawczych, silny walor psychologiczny wywieść można z brzmienia art. 11<sup>1</sup> k.p. Godność w rozumieniu tego przepisu jest bowiem szczególną wartością, o wielu cechach, które wpisują się w założenia *Therapeutic Jurisprudence*. Godność wyrażona w art. 11<sup>1</sup> k.p. jest dobrem osobistym, a zatem odnosi się do świata uczuć i przeżyć wewnętrznych odbiorcy prawa. Wspomniane dobro osobiste definiowane jest w orzecznictwie i literaturze jako wewnętrzna część czci (będącej dobrem osobistym wyrażonym w art. 23 k.c., co oznacza, że godność nie jest z czcią tożsama) i jak wskazuje się w literaturze, odnosi się do poczucia własnej wartości i do wewnętrznych przeżyć odbiorców prawa, a więc aspektów psychologicznych. Tak rozumiane dobro osobiste wyznacza kierunek prawa pracy - jest to zatem uzasadnienie, że życie emocjonalne i kwestie psychiczne nie są wyłącznie domeną badań innych nauk społecznych, ale również prawo w swoich regulacjach powinno uwzględniać dbałość o dobrostan psychiczny jego odbiorców, realizując tym samym funkcję terapeutyczną i transformatywną, zgodnie z założeniami *Therapeutic Jurisprudence*.

Wobec powyższych ustaleń, niezbędne stało się wyróżnienie godności pracowniczej, jako szczególnego podtypu godności osobistej. Przychyliłam się tutaj do jednej z koncepcji obecnej w literaturze, autorstwa J.A. Piszczka, zgodnie z którą „w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą”<sup>5</sup>. Sprawia to, że choć każdemu człowiekowi przysługuje „taka sama” godność, rozumiana jako nieodłącznie związana z człowiekiem przyrodzona cecha, to jednak w kontekście wykonywania pracy zawodowej, możemy mówić o szczególnym rodzaju godności. Dalszym wnioskiem, płynącym za tym stwierdzeniem jest uznanie, że godność wyrażona w art. 11<sup>1</sup> k.p. jest swoistym miejscem wrażliwym psychologicznie (*psycholegal soft spot*) i stanowi pewien meta-wymiar kwestii psychologicznych w prawie pracy. Oddziałuje ona bowiem na liczne instytucje indywidualnego prawa pracy i jest źródłem dla interpretacji przepisów i nastawienia prawników w takich problemach, jak np. mobbing, dyskryminacja czy rozwiązywanie konfliktów. Silny potencjał psychologiczny wspomnianej zasady uzasadnia także prowadzenie analizy nad wpływem przepisów prawa materialnego i proceduralnego na życie psychiczne jego odbiorców.

Rozważania prowadzone w kolejnych rozdziałach, tj. rozdziale III i IV stanowiły ilustrację praktycznego zastosowania powyżej dokonanych ustaleń i najważniejszych założeń *Therapeutic Jurisprudence*. Punktem wyjścia dla dalszego przedstawienia roli tytułowej koncepcji było uznanie, że obraz człowieka, w tym człowieka pracującego, jaki wyłania się z analizy przepisów, w tym przypadku przepisów kodeksu pracy, jest swoistym miejscem wrażliwym psychologicznie, które koresponduje tym samym z zasadami *Therapeutic Jurisprudence*. Tak przedstawiona hipoteza ma szerokie uzasadnienie. Możemy mówić o wizerunku człowieka pracującego, jako o *psychological soft spot* przez wzgląd na dychotomię jaka wyłania się z konkurencyjnych teorii obecnych w literaturze: indywidualistycznej i wspólnotowej. Przy omawianiu każdej z nich, na pierwszy plan wysuwają się rozważania na temat relacji istniejącej między pracodawcą a pracownikiem, a więc stosunku pracy. Prawo pracy reguluje relacje pomiędzy pracownikami a pracodawcą i innymi współpracownikami, dalece wykraczając poza formalne aspekty zatrudnienia. Rozważania nad tym właśnie aspektem godności w odniesieniu do prawa pracy, mają istotne znaczenie z tej racji, że stosunek pracy łączy w sobie zarówno treści o charakterze majątkowym, ale ściśle bierze pod uwagę także wartości moralne i społeczne.

---

<sup>5</sup> J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 47-48.

Aksjologia pracy, cechy godności pracowniczej, czy instytucje szczególnie wrażliwe psychologicznie w prawie pracy nie istnieją bowiem w próżni, nie odnoszą się jedynie do jednostkowego, ale znacznie szerszego - społecznego wymiaru pracy. W rzeczywistości zagadnienia te dotyczą delikatnej materii relacji międzyludzkich, które opierają się na wzajemnym szacunku i akceptacji odmienności. Definiowanie więc stosunku pracy jedynie w kategoriach zobowiązania istniejącego między pracodawcą a pracownikiem jest dużym uproszczeniem. Co więcej, takie podejście pomija warstwę społeczną stosunku prawnego, która jest fundamentalna z perspektywy celu i istoty stosunku pracy. Powyższe argumenty przemawiają za koniecznością znalezienia innego, wrażliwego psychologicznie spojrzenia na relacje istniejące w indywidualnym prawie pracy, które uwzględniałoby także społeczną naturę człowieka pracy. Wniosek, jaki wysuwa się po analizie indywidualistycznego, jak i wspólnotowego podejścia do prawa pracy jest taki, że zarówno potrzeby indywidualne, jak i te wspólnotowe powinny być brane pod uwagę przez prawo - nie można bowiem swoistego *homo iuridicus* prawa pracy<sup>6</sup>, przyporządkować wyłącznie do jednej kategorii, jak często obecne jest to w literaturze. Wspólnotowość jest jedną z istotnych cech, a zarazem wartości indywidualnego prawa pracy. Rzutuje ona na interpretację instytucji kodeksu pracy związanych z dialogicznością i rozwiązywaniem konfliktów. Pracownik nie jest sam w zakładzie pracy, ale z innymi współpracownikami tworzy pewien zespół, który powinien opierać się na dialogu.

Obszarami, które podlegały badaniu w kontekście powyższych ustaleń stały się dialog i dyskurs, jako kategorie filozoficzne i psychologiczne. Dialog jest budulcem relacji, który z jednej strony wpisuje się w tzw. *human needs* przy indywidualistycznym spojrzeniu na pracownika, z drugiej strony odnosi się także do społecznego wymiaru człowieczeństwa.

Rozważania w rozdziale III miały na celu uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy kodeks pracy respektuje ważne z punktu widzenia jednostki i wspólnoty wartości, takie jak przede wszystkim dialog i dojście do pojednania. Niestety, zgodzić należy się z B. Godlewską - Bujok, która stwierdziła, że „obecnie nie ma właściwie instrumentów prawnych, które by dialog między pracodawcą i pracownikiem wspierały w sposób znaczący, szczególnie na poziomie zakładowym”.

Wysnuć należy wniosek, że przepisy kodeksu pracy nie mają terapeutycznego wydźwięku w kontekście budowania dialogu i metod rozwiązywania konfliktów. Dostrzegalnym jest brak dbałości o te podstawowe wartości, wynikające z pojmowania stosunku pracy

---

<sup>6</sup> Pojęciem takim posługuje się w kontekście prawa pracy A. Musiała.

w kategoriach indywidualistycznych, gdzie pracodawca i pracownik są antagonistycznie nastawionymi do siebie stronami. Nie bierze się więc pod uwagę prawdziwej natury człowieka, uwzględniającej jej psychologiczny wymiar.

Rozwiązaniem płynącym z zastosowania *Therapeutic Jurisprudence* jest spojrzenie szersze na relacje pracownicze, przez pryzmat tzw. sprawiedliwości terapeutycznej, idei dotychczas nie zdefiniowanej w polskiej nauce. Próba rekonstrukcji tego pojęcia wykazała, że na sprawiedliwość terapeutyczną składają się zarówno elementy sprawiedliwości proceduralnej, jak i sprawiedliwości naprawczej, a także dbałość o interes prawny stron. Jednak to, co wyróżnia tę koncepcję od pozostałych typów sprawiedliwości jest przede wszystkim koncentracja wokół tzw. *human needs* i *rights plus*, które mogą być zrealizowane dzięki wdrożeniu zasad dyskursu integracyjnego, w formie holistycznego opanowywania sporów prawnych i konfliktów. Sprawiedliwość terapeutyczna bierze pod uwagę także możliwość tzw. transformacji personalnej - pojęcia charakterystycznego dla *Therapeutic Jurisprudence* - czyli rozwoju moralnego jednostki wskutek kontaktu z odpowiednio modelowanymi rozwiązaniami prawnymi, jak np. mediacją transformatywną, typową dla *Therapeutic Jurisprudence* formą opanowywania konfliktów. Odpowiedzią na nękające indywidualne prawo pracy problemy jest także koncepcja organizacji zdrowej psychologicznie, zgodnie z którą zarówno prawne, jak i psychologiczne aspekty mają znaczenie w tworzeniu harmonijnych miejsc pracy, wolnych np. od innego poważnego problemu, jakim jest mobbing.

Badania przeprowadzone w rozdziale IV, doprowadziła do wniosku, że przepisy kodeksu pracy oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych w zakresie miejsca wrażliwego psychologicznie w indywidualnym prawie pracy, czyli mobbingu nie dostrzegają terapeutycznej i transformatywnej funkcji prawa. Do badania problemu mobbingu, także przez sędziów, niezbędna jest wszechstronna ocena okoliczności, ale również sama świadomość, że mobbing należy do tzw. miejsc wrażliwych psychologicznie w prawie (*psycholegal soft spots*). Nie mogą być one rozpatrywane jedynie z perspektywy dotychczas utrwalonych funkcji prawa. Przeprowadzona powyżej analiza prowadzi do kilku istotnych wniosków. Po pierwsze, ilustruje znaczenie *Therapeutic Jurisprudence* jako koncepcji, której stosowanie jest niezbędne w polskiej teorii prawa, ze względu na jej dużą praktyczną doniosłość.

Badanie przepisów prawa materialnego (art. 94<sup>3</sup> k.p.) i orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz sądów apelacyjnych ukazało kilka problemów, istotnych z perspektywy *Therapeutic Jurisprudence*. Bardzo trudne dla pracowników jest samo wykazanie występowania mobbingu.

Definicja legalna budzi wiele wątpliwości, opiera się przede wszystkim na wyrażeniach nieostrych, które nie są wyjaśnione nawet w orzecznictwie. Widoczne są także problemy i nieścisłości w samym rozumieniu zjawiska mobbingu - sądy nie są bowiem zgodne, co do tego czy jest to zjawisko celowe, czy nie, tzn. czy mobber musi kierować się celowością swoich działań, by można było mówić o mobbingu.

Innym ważnym problemem w kontekście ochrony zdrowia psychicznego i funkcji terapeutycznej prawa jest przyjęcie „wzorca ofiary rozsądnej”, wdrożonego w orzecznictwie celem obiektywizacji okoliczności, które mogą wskazywać na mobbing. Innymi słowy, sądy dążą do wyeliminowania przypadków osób nadmiernie wrażliwych, które z racji swojej wrażliwości podnosiłyby roszczenia o mobbing. Z punktu widzenia pracodawcy, a przede wszystkim jego odpowiedzialności za zachowania/działania mobbingowe, ale także z perspektywy kontekstu organizacyjnego, przyjęcie takiego modelu jest korzystne. Stanowi ono bowiem ochronę przed zbyt roszczeniowymi pracownikami. Z drugiej jednak strony, dla osób rzeczywiście dotkniętych mobbingiem, stawianie dodatkowych wymagań w postaci wykazania „rozsądku” mimo przeżytej traumy i bardzo często rozstroju zdrowia, zdaje się być oczekiwaniem wygórowanym i wtórnie wiktymizującym. Pojawia się także pytanie o zasadność przyjęcia takiego wzorca. Jeśli pracownik jest przekonany o tym, że doznał mobbingu, „wzorec ofiary rozsądnej” najpewniej nie powstrzyma go przed złożeniem pozwu. A zatem przyjęcie takiego standardu ocenego w rzeczywistości realnie nie wpływa na problem nieuzasadnionych pozwów, uderza za to w osoby, które naprawdę zostały dotknięte mobbingiem. Z powodu zmian zachodzących w psychice wskutek doświadczenia tak trudnych przeżyć, posługiwanie się określeniem „ofiary rozsądnej” jest nieadekwatne, a nawet krzywdzące wobec tych pracowników. Osoba będąca celem mobbera przestaje bowiem zachowywać się rozsądnie, jak oczekują tego sądy. Sędziowie odnoszą się do tego standardu w dużej mierze intuicyjnie, bez odwołania do innych nauk, co wobec mobbingu, czyli problemu interdyscyplinarnego, jest niezbędne. Doświadczenie mobbingu ma naturę indywidualną, z czym co do zasady sądy się zgadzają, ale w tym przypadku tworzenie wzorca, który ma nie stawiać na pierwszym miejscu owej indywidualności i psychologicznych walorów wydaje się być niepotrzebne. Pojęcie „wzorca ofiary rozsądnej” niesie za sobą negatywne implikacje na poziomie dogmatycznym i teoretycznym. Nie mieści się ono w znaczeniu funkcji terapeutycznej prawa rozumianej zgodnie z założeniami *Therapeutic Jurisprudence*. Jego utrwalenie w orzecznictwie ma wymiar antyterapeutyczny i antytransformatywny, jest nieadekwatnym modelem wobec osób, które doświadczają mobbingu.



Z orzecnictwa wynika, że sądy odnoszą omawiany wzorzec do kilku kryteriów. Jednym z nich jest czas trwania mobbingu i wpływ tych zachowań na psychikę osoby doświadczającej go. Innym kryterium jest zawód wykonywany przez osobę doświadczającą mobbingu. W orzecnictwie utarł się pogląd, że w niektórych zawodach pracownicy powinni mieć silniejszą odporność psychiczną i tym samym nie ulegać zachowaniom mobbingowym. Stawianie dodatkowych poważnych wymagań osobom, które doznały przemocy w pracy ukazuje antyterapeutyczny wpływ prawa na jednostkę. Judykatura niemal całkowicie koncentruje się na tzw. *legal needs*, choć w sprawach z zakresu mobbingu *human needs* pełnią równie ważną rolę. W indywidualnej ocenie każdego przypadku mobbingu sądy odnoszą się przede wszystkim do jego definicji (tworząc także swoje) i do roszczeń, jakimi są odszkodowanie oraz zadośćuczynienie.

Można zauważyć, że w orzecnictwie sądów pracy nie wykazuje się szczególnej troski o zdrowie psychiczne pracowników. Fakt, że funkcja ochronna tej gałęzi prawa odnosi się także do ochrony dobrostanu psychicznego pracowników jest w orzecnictwie najczęściej pomijany. Marginalizowana jest rola zespołu, choć istnienie człowieka w społeczeństwie, we wspólnocie jest istotą jego relacji pracowniczych. Zarówno prawo materialne, jak i orzecnictwo nie odnoszą się do mobbingu jako problemu społecznego. W rzeczywistości, takie spojrzenie na mobbing mogłoby doprowadzić do rozwoju transformatywnej funkcji prawa pracy.

Podsumowując, w dysertacji starałam się wykazać, że koncepcja *Therapeutic Jurisprudence* może być niezwykle użytecznym dla prawa narzędziem, przede wszystkim dla filozofii prawa, która powinna tworzyć koncepcje potrzebne także dla dogmatyki. Powyższe interdyscyplinarne rozważania, z uwagi na ograniczony zakres problemu badawczego, nie oddają w pełni wszystkich możliwości, jakimi dysponuje ta oryginalna koncepcja. Jednak już w tym zakresie, mam nadzieję, uwidoczniony został jej praktyczny walor, dzięki czemu nauka prawa może nabrać nowego, bardziej humanistycznego wymiaru.