

# Przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym jako koncepcja urzeczywistnienia ochrony godności pracowniczej

## Streszczenie

Rozprawa koncentruje się na rozważaniach o zapewnieniu realnej ochrony godności pracowniczej poprzez aktywną prewencję zachowaniom niepożądanym w zakładzie pracy, których może doświadczać pracownik.

Przepisy Kodeksu pracy wskazują, że pracodawca ma obowiązek „poszanowania” godności i innych dóbr osobistych pracownika. Obowiązek ten nie może być traktowany wąsko i ograniczać się jedynie do biernej postawy pracodawcy polegającej na nienaruszaniu godności pracownika. Pracodawca jest adresatem gwarancyjnych i ochronnych norm prawa pracy, które winien stosować w praktyce organizowania pracy i zarządzania jej procesem. Odnosi się to zarówno do relacji pracodawca - pracownik, ale także szerzej, w kontekście grup pracowniczych, a także podmiotów zewnętrznych, które w toku procesu pracy mają styczność z pracownikami przy jej wykonywaniu. Mogą to być zarówno osoby funkcjonalnie lub właścicielsko powiązane z zakładem pracy, ale także zupełnie obce.

Pracodawca – zarządzając pracą i organizując ją nie może być uznany za podmiot biernie tylko zobowiązany do powstrzymywania się od naruszeń godności pracowniczej. Konieczne jest więc ustalenie, co wchodzi w zakres pracodawczego obowiązku poszanowania godności pracowniczej, jakie mechanizmy i narzędzia prawne są do tego przewidziane w obecnym stanie prawnym oraz jakie wnioski *de lege ferenda* należy w tym zakresie sformułować.

Temat rozprawy obejmuje zagadnienia związane ze zdefiniowaniem godności pracowniczej, wskazaniem typologii jej naruszeń, oceną czy obecnie definicje deliktów prawa pracy są prawidłowe i spełniają swoją rolę. Zadaniem dysertacji jest także wskazać właściwe zasady przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym przez pracodawcę. Zachowaniami tymi są w szczególności naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacja, w tym dyskryminacja w formie molestowania, molestowania seksualnego, działań odwetowych, działań skierowanych przeciwko sygnalistom oraz mobbing.

Przedmiotowa praca opiera się na przeświadczeniu o potrzebie prowadzenia badań nad innymi i szerszymi niż prawnie zdefiniowanymi zachowaniami, które naruszają godność

pracowniczą. Zagadnienie to jest istotne biorąc pod uwagę, że dotychczasowe opracowania naukowe koncentrowały się na ustaleniu źródeł, cech i skutków wystąpienia niewłaściwych zjawisk w relacjach pracowniczych, które bezpośrednio lub pośrednio naruszały godność pracowniczą.

Wnioski rozprawy koncentrują się na konieczności budowania procedur przez pracodawców, monitorowania warunków pracy, regularnego szkolenia pracowników. Wśród rekomendowanych rozwiązań znajdują się także sposoby reagowania na nieprawidłowości, takie jak powoływanie specjalnych komisji dla zgłoszeń pracowników, ochrona sygnalistów czy korzystanie z ekspertów zewnętrznych przez pracodawców. Ważnym aspektem postulowanych zmian jest określenie narzędzi wsparcia dla pracowników dotkniętych naruszeniami ich godności. Chodzi tu o wsparcie psychologiczne, medyczne i prawne. Pracodawca winien wspierać pracowników, którzy doświadczyli przemocy w miejscu pracy. W rozprawie zostały przedstawione propozycje definicji prawnych: zarówno godności pracowniczej, jak i nowe definicje mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. Postulaty zmian w prawie zamyka propozycja sprecyzowania obowiązków pracodawców związanych z ustaleniem zasad prewencji zachowań niepożądanych w miejscu pracy, co wieńczy cele i zadania dysertacji.