

Uniwersytet Warszawski
Wydział Prawa i Administracji

mgr Grzegorz Ilnicki

**PRZECIWDZIAŁANIE ZACHOWANIOM NIEPOŻĄDANYM
JAKO KONCEPCJA URZECZYWISTNIENIA
OCHRONY GODNOŚCI PRACOWNICZEJ**

Autoreferat rozprawy doktorskiej

Promotor:

dr hab. prof. UW Małgorzata Barzycka – Banaszczyk

Recenzenci:

dr hab. prof. UŁ Teresa Wyka

dr hab. prof. UW Artur Tomanek

Warszawa 2023

I. Wprowadzenie oraz wybór tematu rozprawy

Godność pracownicza, w myśl art. 11¹ Kodeksu pracy stanowi nazwane dobro osobiste przynależne osobom pozostającym w stosunku pracy. Dobro to nie jest jednak nigdzie zdefiniowane ani poprzez definicję legalną, która oddawałaby jego istotę, ani także poprzez adresowane jej bezpośrednio definicje funkcjonalne. Pojęcie to pojawia się w doktrynie prawa pracy oraz judykaturze kazuistycznie, najczęściej poprzez uznanie bądź odmowę uznania, że określony stan, zachowanie lub zdarzenie narusza godność pracowniczą. Dobro to nie doczekało się do tej pory szerszego omówienia, a dyskusja wokół niego, która rozgorzała na początku drugiej połowy XX wieku i uległa swoistemu zawieszeniu pozostawiając pojęcie godności pracowniczej daleko idącemu niedookreśleniu.

Temat rozprawy obejmuje zagadnienia związane ze zdefiniowaniem tego zagadnienia, wskazaniem typologii jego naruszeń, oceną czy obecnie definicje deliktów prawa pracy są prawidłowe i spełniają swoją rolę. Zadaniem dysertacji jest także wskazanie właściwych zasad przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym przez pracodawcę. Służyć ma to refleksji w przedmiocie urzeczywistnienia godności pracowniczej jako szczególnej wartości prawa pracy. Zagadnienia te wiąże ze sobą temat pracy wskazując na cel analizy.

Podkreślenia wymaga fakt, że jedynie część zachowań niepożądanych posiada swoje definicje legalne i jest szeroko opracowana w doktrynie, a także opisana w judykaturze. 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.

Nie sposób jest odpowiedzieć na obowiązek pracodawcy w zakresie przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym wyłącznie narzędziami prewencji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, dlatego że, po pierwsze nauka prawa jedynie w ograniczonym stopniu sformułowała samodzielne postulaty wobec konkretyzacji obowiązków pracodawców w tej dziedzinie. Po drugie, dorobek innych dyscyplin, takich jak psychologii, socjologii oraz nauk o zarządzaniu nie doczekał się pełnej oceny prawnej i adaptacji zgłaszanych tam postulatów w formie wniosków *de lege lata* oraz *de lege ferenda*. Wnioski te wskazują na konieczność szerokiego działania na poziomie zakładu pracy przy rozwiązywaniu konfliktów, prawidłowej komunikacji czy poszanowania różnorodności.

Temat pracy oddaje przeświadczenie, że istnieje naukowa i społeczna potrzeba prowadzenia badań nad istotą godności pracowniczej w powiązaniu z czynnikami, które w środowisku pracy stanowią dla niej zagrożenie (zachowania niepożądane). Wiąże się to jednocześnie ze zdefiniowaniem właściwych działań pracodawców, które z racji sprawowania roli organizatora pracy winni są oni obowiązani podejmować.

Zagadnienia będące przedmiotem analizy rozprawy koncentrują się na ocenie konieczności budowania przez pracodawców procedur, monitorowania warunków pracy, regularnego szkolenia pracowników. Przedmiotem badań są także sposoby reagowania na nieprawidłowości, takie jak powoływanie specjalnych komisji dla zgłoszeń pracowników, ochrona sygnalistów czy korzystanie z ekspertów zewnętrznych przez pracodawców. Ważnym obszarem badań jest określenie narzędzi wsparcia dla pracowników dotkniętych naruszeniami ich godności. Chodzi tu, w szczególności o wsparcie psychologiczne i prawne. Rozprawa obejmuje także refleksję nad propozycjami definicji prawnych: zarówno godności pracowniczej, jak i nowymi definicjami 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.

II. Cele rozprawy doktorskiej

Praca stawia sobie cztery cele badawcze. Po pierwsze jest to zdefiniowanie godności pracowniczej. Mamy bowiem do czynienia z sytuacją, w której przyjęty w 1996 roku przepis art. 11¹ k.p. odwołuje się do godności jako dobra osobistego pracownika w sposób, który nie precyzuje ani istoty tego pojęcia, ani jego charakteru prawnego. Sam problem jest oczywiście starszy, pomimo że uchwalony w 1974 roku Kodeks pracy nie przewidywał odrębnej ochrony dóbr osobistych pracownika, to właściwe zastosowanie miały wówczas przepisy art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego. W odniesieniu do znowelizowanego Kodeksu pracy judykatura, najczęściej nie wdając się w rozważania o charakterze tego dobra osobistego, w kategoriach opisowych zaadaptowała na potrzebę wykładni wcześniejszą o 30 lat (względem nowelizacji kodeksu) propozycję J. Jończyka z 1965 roku i powiela ją w licznych orzeczeniach. Wydaje się, że pojęcie godności pracowniczej wymaga jednak wyjaśnienia oraz rozwinięcia. Propozycja J. Jończyka nie może być bowiem uznana za kompletne zdefiniowanie tego zagadnienia, które jest szerokie, wielowymiarowe oraz powinno stanowić odpowiedź na dynamicznie zmieniającą się organizację oraz uwarunkowania pracy, przyjmującej nowe formy, w szczególności te pojawiające się wraz z postępem technologicznym. Także identyfikacja nowych problemów w relacjach pracowniczych, wyodrębnienie deliktów prawa pracy, wymaga uwzględnienia tych okoliczności przy postrzeganiu zagadnienia godności pracowniczej.

Kolejnym zagadnieniem badawczym jest ocena, czy obecna definicja deliktów prawa pracy, mobbingu oraz dyskryminacji spełnia swoją funkcję, czy prawidłowo nazywa zjawiska społeczne, którym jest poświęcona (prawo w tym względzie pełni funkcję służebną wobec nauk społecznych i ich wniosków, w szczególności co do organizacji pracy i relacji międzyludzkich zachodzących w środowisku pracy). Refleksja ta jest potrzebna, bo pomimo wykładni przepisów dokonywanej przez judykaturę przedmiotowe definicje prawne nadal budzą wątpliwości w doktrynie. Wydaje się, że nie są także w pełni zrozumiałe dla ich adresatów w obszarze prawa pracy – czyli pracowników i pracodawców.

Podkreślenia wymaga również, że niniejsza dysertacja odwołuje się do doświadczeń innych krajów w takim tylko zakresie, w jakim jest to użyteczne dla rozważań na temat krajowych sposobów ochrony godności pracowniczej. Komparatystyka w niniejszej rozprawie pełni jedynie funkcję ilustracji ukazującej doświadczenia innych ustawodawstw, co stanowi część rozważań o istocie oraz sposobach zabezpieczenia pracowników przed przemocą oraz prewencji naruszeń ich życia lub zdrowia w miejscu pracy. Celem dysertacji nie jest też analiza międzynarodowych i europejskich źródeł regulacji problematyki dyskryminacyjnej i mobbingowej (ten ostatni problem nie posiada zresztą uniwersalnej, prawnej definicji w aktach o charakterze ponadnarodowym). Z jednej strony zagadnienia te są szczegółowo opisane w literaturze, a z drugiej geneza krajowych uregulowań prawnych i ich szczegółowe osadzenie w dorobku europejskim i międzynarodowym nie jest celem rozprawy.

Trzecim celem badawczym jest sklasyfikowanie – najszerzej, jak to możliwe – form naruszania godności pracowniczej oraz takich stanów, które mogą do tego prowadzić. Chodzi o wypełnienie luki pomiędzy stypizowanymi naruszeniami prawa pracy takimi jak: naruszanie dóbr osobistych, mobbing czy też różne formy dyskryminacji, a stanami, w których nie ziszczają się przesłanki definicji prawnych wskazanych wyżej zjawisk, ale z dwóch powodów zdarzenia te wymagają zainteresowania pracodawcy. Po pierwsze dlatego, że są niewłaściwe, nie służą zakładowi pracy ani pracownikowi lub pracownikom, a po drugie dlatego, że jeżeli będą tliły się nierozwiązane, mogą ewoluować do stypizowanych form naruszenia godności pracowniczej oraz innych dóbr osobistych pracowników. Należy zwrócić uwagę, iż w ostatnich latach pojawiły się nowe publikacje, które prezentowały szersze niżli tylko prawnicze spojrzenie na problem mobbingu poprzez uwzględnianie w nich także perspektywy psychologicznej i społecznej.

Zainteresowanie doktryny innego rodzaju zachowaniami, które są naganne lub wręcz patologiczne, dla których proponuje się w rozprawie przyjęcie wspólnej nazwy „zachowań niepożądanych”, nadal jest niewielkie. Niniejsza praca postawiła sobie za cel tę lukę wypełnić.

Czwarty cel badawczy to analiza i określenie działań, które pracodawcy powinni podejmować w ramach prewencji zachowań niepożądanych, zarówno w swojej niestypizowanej formie, jak i tej, która przyjmuje postać deliktów prawa pracy. Szczególna uwaga należna jest w tym zakresie podziałowi na oczekiwane praktyki zabezpieczające pracowników przed występowaniem zachowań niepożądanych, co najściślej odpowiada pojęciu prewencji, a także obszarowi właściwej reakcji na ujawnione nieprawidłowości.

III. Przyjęte metody badawcze

Analiza zagadnień objętych tematem dysertacji dokonana została głównie w oparciu o metodę dogmatyczno-prawną. Szczegółowej analizie poddano normy prawa polskiego, połączone niekiedy z przeglądem regulacji z innych krajów. Powyższe uzupełnia metoda historyczno-prawna, która posłużyła do analizy kształtowania się podmiotowości pracowniczej, jako elementu składającego się na ochronę godności osób pracujących. W tym zakresie prześlędzono historyczny rozwój prawa, zarówno w okresie przed ścisłym wyodrębnieniem się dyscypliny prawa pracy, jak i wobec polskich doświadczeń w tym zakresie od okresu międzywojennego do dzisiaj. W toku prac nad rozprawą stosowano także szeroko metodę aksjologiczną, dla analizy przedmiotu postulowanej ochrony prawnej, uwzględniając w szczególności „relacje władzy” w zakładzie pracy oraz prawa i obowiązki stron w toku wykonywania pracy dobrowolnie podporządkowanej. W pracy posłużono się także analizą interdyscyplinarną dla porównania perspektyw nauk prawnych i społecznych, w szczególności psychologii. Szczególnie ta ostatnia metoda ma duże znaczenie dla wypracowania prawidłowych wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda* w świetle podkreślanej wielokrotnie służebnej roli prawa względem dorobku innych dyscyplin w tym obszarze.

IV. Struktura rozprawy doktorskiej

Praca została podzielona na cztery rozdziały, wstęp i zakończenie.

W pierwszym rozdziale omówiona została systematyka stosunku pracy ze szczególnym uwzględnieniem instytucji podporządkowania pracowniczego i jego granic, jako wstępu do rozważań o zakresie i istocie wolności pracownika w pracy, której jednym z przejawów jest poszanowanie godności pracowniczey. Następnie przedstawiono dotychczasowe koncepcje godności pracowniczey i zaprezentowano szeroką, sześćoelementową propozycję zdefiniowania tego dobra osobistego wraz z właściwymi postulatami *de lege ferenda* w tym zakresie. Poprzedzają to rozważania terminologiczne dotyczące istoty dóbr osobistych, a także doktrynalnego i jurydycznego rozumienia godności *in genere*.

W drugim rozdziale zaprezentowano koncepcję zachowań niepożądanych jako szerokiej formy zachowań, dotyczących w szczególności godności osobistej. Przedstawiono typologię tych działań i ich źródła oraz szeroko wykorzystano w tym zakresie dorobek nauk społecznych. Rozdział wieńczy osadzenie w grupie zachowań niepożądanych stypizowanych deliktów prawa w formie naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i mobbingu oraz postulatów *de lege ferenda* w zakresie modyfikacji ich zdefiniowania.

Trzeci rozdział obejmuje zasady prewencji pierwotnej wobec zachowań niepożądanych, w tym szczegółowe działania, które powinni podejmować pracodawcy względem możliwych przyszłych zdarzeń w zakładzie pracy. Rozdział obejmuje szereg postulatów *de lege lata* związanych z istniejącymi obowiązkami poszanowania godności pracowniczey, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy oraz formułuje postulaty *de lege ferenda* wobec konkretyzacji istniejących obowiązków w Kodeksie pracy.

Czwarty rozdział dotyczy prewencji wtórnej i trzeciorzędowej zachowań niepożądanych – traktuje je łącznie, jako reagowanie na ich wystąpienie. Stanowi to logiczny podział na działania, które pracodawca powinien podejmować przed zaistnieniem problemów w środowisku pracy (omówione we wcześniejszym rozdziale), oraz te, który konieczne są z uwagi na zgłoszenie lub dostrzeżenie tego zjawiska.

Rozdział traktuje szczegółowo o polubownych sposobach rozwiązywania sytuacji trudnych oraz działalności ciał powołanych przez pracodawców do badania i rozstrzygnięcia zgłoszeń. Omówione zostały w tym miejscu także następcze działania skierowane do osób poddanych zachowaniom niepożądanym oraz wobec ich sprawców. Rozważania obejmują postulaty *de lege lata* oraz rekomendacje prawidłowej metodyki działań podejmowanych przez pracodawców w tym zakresie.

W uwagach końcowych zaprezentowano podsumowanie wniosków wpływających z analizy poszczególnych problemów badawczych koncentrujących się na ustaleniu ram urzeczywistnienia godności pracowniczej, które zostały ujęte w pracy oraz dokonano oceny wypełnienia założeń pracy. Podsumowano w tym miejscu także najważniejsze postulaty *de lege ferenda*.

V. Wnioski

Wśród najważniejszych wniosków rozprawy przyjęto, że jednym z podstawowych elementów, mających istotny wpływ na kwestie urzeczywistnienia ochrony godności pracowniczej jest zagadnienie kolizji uprawnień kierowniczych pracodawcy i wolności pracowniczych.

Władztwo pracodawcy nad pracownikiem musi mieć swoje ściśle określone granice. Ustawodawca, ujmując je we właściwe i proporcjonalne ramy prawne, winien zapewnić jego adekwatność względem celów i potrzeb zakładu pracy, które można uznać za słuszne i uzasadnione. Zakres kierownictwa pracodawcy wyznaczać powinna zasada limitacji i proporcjonalności względem takich tylko narzędzi, które zapewnią i urzeczywistnią ochronę elementarnych wartości ludzkich – wolności i godności człowieka. Godność pracownicza stanowi konkretyzację godności uniwersalnej, która ziszcza się w zatrudnieniu przez objęcie ochroną aktywności zawodowej człowieka. Jest ona nienaruszalna i niezbywalna. Pracodawca jako organizator pracy, ma za zadanie tak urządzić środowisko pracy, żeby szacunek dla godności pracownika był zabezpieczony, a wartość ta była urzeczywistniona.

Prawidłowa organizacja pracy nie powinna przeciwstawiać sobie lub łagodzić

kolizję wartości, jakimi są stosowanie funkcji nadzorczych pracodawcy oraz poszanowanie godności pracowniczej. Jest to zarówno reguła prawa pracy oparta na jego zasadach wyrażonych w Kodeksie pracy, jak i oczekiwanie względem korzystania z tych konkretnych przepisów i instytucji w praktyce zakładowej. Podporządkowanie pracownika jest ograniczone szeregiem konkretnych instytucji gwarancyjnych związanych z zakazem arbitralnego traktowania, organizowania pracy w sposób zapewniający wykorzystywanie kompetencji i uzdolnień pracownika. Pomimo podporządkowania pracownika dyrektywom pracodawcy, niezależnie od tego, czy kierownictwo pracodawcy wykonywane jest w sposób ścisły, czy z pozostawieniem pracownikowi szerokiej swobody w zakresie doboru form, narzędzi oraz stylu pracy, władza, w którą pracodawca jest wyposażony, może stanowić potencjalne zagrożenie dla uznanych wolności pracowniczych, w tym w szczególności godności. Zagrożenie to może płynąć także od podmiotów innych niż pracodawca, w szczególności od innych pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy. Zjawiska przemocowe miewają bowiem charakter poziomy i zdarzają się pomiędzy podmiotami o jednakowej lub zbliżonej pozycji w strukturze zakładu pracy. Pracodawca jako organizator pracy, obowiązany jest jednak podejmować środki zaradcze w stosunku do wszelkich naruszeń prawa mających miejsce lub mogących występować w środowisku pracy, nie tylko tych, które dzieją się z jego strony lub w jego imieniu z udziałem osób zarządzających pracownikami.

Aby ochrona godności jako jedyne nazwanego dobra osobistego pracowników w Kodeksie pracy, mogła być rzeczywista, wartość ta powinna zostać zdefiniowana i skonkretyzowana. Jak zostało to przedstawione w pracy w rozważaniach doktrynalnych i jurydycznych, dominuje w tym zakresie odnośnienie się do dawnej koncepcji J. Jończyka, według której godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych.

W pracy zaprezentowano koncepcję szerszego i kompleksowego zdefiniowania tej wartości. Przedstawiono propozycję definicji uznającą za godność pracowniczą: prawo do właściwej oceny wkładu pracy, kwalifikacji, umiejętności i zaangażowania, prawo do równych warunków zatrudnienia względem osób w porównywalnej sytuacji,

prawo do godziwych warunków pracy, prawo do współzarządzania zakładem pracy, prawo do krytyki, prawo do zapewnienia minimalizacji ryzyk związanych z pracą, naruszenia zdrowia lub życia – prawo do poczucia osobistego bezpieczeństwa w pracy. Pierwszy z przedstawionych elementów odpowiada propozycji J. Jończyka, a pięć pozostałych uzupełnia ją o zagadnienia, które w dużej mierze nie były obecne ani w doktrynie, ani w judykaturze, gdy podjęto pierwszą próbę nazwania godności pracowniczej. Tak zdefiniowana godność pracownicza poprzez jej sformułowanie w proponowanym art. 11¹ § 2 k.p. będzie stanowiła wartość informacyjną dla stron stosunku pracy oraz wskazówkę dla judykatury w sprawach związanych z jej zabezpieczeniem lub ochroną przed bezprawną w nią ingerencją. Praktyka życia społecznego wskazuje bowiem, że może to nastąpić w różny sposób, zarówno poprzez celowe i złośliwe działania, jak i poprzez nieprawidłową organizację pracy, nadużycie uprawnień kontrolnych i dyrektywnych. Same nowoczesne środki techniki związane z wykonywaniem pracy mogą naruszać godność pracowników wówczas, gdy są nieadekwatne lub ingerują w przestrzeń osobistą pracownika.

Dla sklasyfikowania form naruszania godności pracowniczej, w pracy przedstawiono koncepcję zachowań niepożądanych jako szeroki zbiór zdarzeń, które zawierają w sobie niestypizowane i stypizowane naruszenia prawa pracy (naruszenie dóbr osobistych, mobbing oraz wszystkie formy dyskryminacji, w czym zawiera się także molestowanie i jego szczególna forma – molestowanie seksualne). Pierwsze z tych niestypizowanych naruszeń mogą przyjmować formę drobną, czasem będąc mikrokonfliktami lub błędami organizacyjnymi, wobec których doszukiwanie się naruszenia art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 18^{3a} k.p. i art. 94³ § 2 k.p. byłoby nieadekwatne i przesadzone. Niemniej jednak istnieje zarówno prawna, jak i społeczna potrzeba zbadania tego zagadnienia, chociażby z tego powodu, że wprowadzenie do polskiego porządku prawnego pojęcia mobbingu i dyskryminacji wywołało konieczność oceny, czy określone stany faktycznie wypełniają dyspozycję tych przepisów. W wielu przypadkach należało udzielić odpowiedzi negatywnej. Dotyczy to szczególnie mobbingu, którego definicja jest obecnie szeroka, złożona i trudna w interpretacji.

Podobnie rzecz ma się z dyskryminacją, która dostarcza wyzwania zarówno

w zakresie oceny, kiedy dochodzi do uzasadnionej, a kiedy do nieuzasadnionej dyferencjacji w zakresie zarówno kadrowym (nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, warunki pracy, dostęp do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, dostęp do awansu zawodowego), jak i relacyjnym (molestowanie, molestowanie seksualne) o cechy prawnie chronione. Niepewności te prowadziły do zmian w postrzeganiu dyskryminacji zarówno przez przedstawicieli doktryny, jak i przez Sąd Najwyższy (np. w zakresie rozwiązywania umów o pracę w razie osiągnięcia wieku emerytalnego). Z kolei wątpliwości w zakresie definicji molestowania i molestowania seksualnego doprowadziły już uprzednio ustawodawcę do korekty przepisów w tym zakresie i aby wzmocnić ochronę przed każdym tego rodzaju zachowaniem, wprowadzono regulację, iż nie tylko sprzeciw osoby nim dotkniętej, ale nawet obiektywnie niedozwolone zachowanie wypełnia dyspozycję tych norm.

Szczególnie w zakresie mobbingu społeczne rozumienie tych pojęć wyraźnie nie koresponduje z przepisami prawa. Być może należałoby uznać, że chodzi nawet nie o społeczne rozumienie przepisów, ale o społeczną potrzebę uzyskania ochrony przed niewłaściwym traktowaniem, które chociaż nie okazuje się ostatecznie mobbingiem lub dyskryminacją (z racji konkretnych i wąskich definicji), generalnie nie powinno mieć miejsca w relacjach pracowniczych. Wydaje się, że potrzeba ta rodzi dzisiaj wyraźny problem, którego odzwierciedleniem są statystyki rozstrzygnięć spraw mobbingowych przed sądami pracy, gdzie tylko nieco ponad 5 proc. pracowników uzyskuje ochronę prawną przewidzianą tymi przepisami.

Niezależnie od tego, czy przyjmie się, że definicja mobbingu jest traktowana przez sądy nazbyt sztywno (rezerwowanie tego pojęcia dla najbardziej wyescalowanych form nękania i zastraszania), czy też pojęcie to jest nadużywane w świetle jego prawnych definicji, istnieje szeroki obszar zdarzeń w miejscu pracy, także incydentalnych, które wymagają refleksji jako znajdujące się w swoistej luce prawnej. Próba wypełnienia jej pojęciem mobbingu, nie bez racji, została przez judykaturę odrzucona. Pojęcie to jest bowiem użyteczne dla opisu długotrwałego procesu ataków o dużym nasileniu.

Jak wykazała poprowadzona w rozprawie analiza, sam mobbing ma charakter

dynamiczny i najczęściej jest następstwem drobnych przypadków, układających się w ciąg wcześniejszych incydentów. Mobbing nie jest więc odrębnym zjawiskiem społecznym ani nawet prawnym, a jedynie formą kwalifikacji procesu naruszania godności pracowniczej. To, że mobbing jest stypizowaną formą naruszania godności pracowniczej, nie oznacza więc że jest on zjawiskiem odrębnym, samoistnym, bo w rzeczywistości stanowi szczególną formę naruszania dóbr osobistych pracownika poprzez opisane w rozprawie formy ataków, których typologia jest wspólna dla wszystkich zachowań niepożądanych.

Jeżeli godność pracownika ma być chroniona i urzeczywistniana na terenie zakładu pracy, to należy podejmować takie starania, w których nie dojdzie do zjawisk długotrwałego i uporczywego naruszania praw pracowniczych. Jeżeli u pracodawcy obowiązywać będzie taka kultura organizacyjna, że przedmiotem interwencji będą już nawet drobne uchybienia właściwym normom traktowania, a konflikty będą rozwiązywane, niepożądane zachowania trudniej i rzadziej będą przechodzić do takiej fazy, w której będzie można nazywać je już nękaniami lub zastraszaniem.

Dlatego instrumenty badania i definiowania mobbingu mogą być przydatne do opisywania zdarzeń, które mobbingiem jeszcze nie są lub nawet nim nie będą ze względu na drobny, okresowy lub incydentalny ich charakter. Nie budzi wątpliwości, że przemoc w miejscu pracy jest pojęciem szerszym niż kodeksowe, stypizowane przejawy nękania, szczególnie że zjawisko przemocy nawet przy uwzględnieniu konkretnego kontekstu kulturowego ma charakter geograficznie powszechny i uniwersalny, w tym także sensie, że występuje niezależnie od ustawodawstwa prawa pracy. Dostarcza ono zresztą w różnych krajach odmiennych odpowiedzi prawnych na pytanie, jak ograniczać i redukować patologiczne zachowania w środowisku pracy.

Dorobek nauk społecznych w tym zakresie (prawo bowiem stanowi tu przede wszystkim rolę służebną dla wykorzystania wniosków w szczególności psychologii, socjologii, nauk o zarządzaniu i medycyny do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy) pozwala na sformułowanie katalogu zachowań, których wystąpienie w środowisku pracy można uznać za niepożądane (zachowania niepożądane). Naruszają one zarówno bezpośrednio dobra pracownika związane z obszarem

osobistym i zawodowym, jak i dobro zakładu pracy, rozumiane jako dobro wspólnoty pracy, w której nie można zgodzić się na występowanie błędów lub wręcz zjawisk patologicznych oddziałujących negatywnie zarówno na poszczególnych członków tej wspólnoty, jak i na nią samą jako całość.

Zachowania niepożądane w przedstawionym w rozprawie znaczeniu naruszają także uzasadnione interesy pracodawcy w ten sposób, że wpływają negatywnie na proces pracy i jego efekty. Przynoszą dezintegrację zespołu, sprzyjają kształtowaniu się partykularnych interesów, w których górę, z racji stosowania niekiedy siły, mogą brać te, z którymi pracodawca się nie identyfikuje. Wreszcie zachowania niepożądane, niebędące nawet mobbingiem czy też innym deliktem prawa pracy, wpływają na absencje pracownicze, co powoduje po stronie pracodawcy koszty związane z koniecznością wypłaty wynagrodzenia chorobowego, ale przede wszystkim niemożność korzystania z pracy pracownika, jego uzdolnień i wkładu w działalność zakładu pracy. Ostatecznie zachowania niepożądane mogą prowadzić do rezygnacji pracowników z zatrudnienia, przy czym problemy, z którymi stykają się oni w pracy, nie muszą być bardzo uporczywe.

Typologia negatywnych skutków zachowań niepożądanych jest więc tożsama z tymi, które występują przy mobbingu, z tą tylko różnicą, że w tym drugim przypadku ich występowanie jest donioślejsze i dalej idące. Jest to zresztą zrozumiałe, skoro mobbing nie jest osobnym bytem w kategoriach faktycznych, a jedynie wyescalowaną formą konfliktu, w którym jedna ze stron wciela się w rolę sprawcy, a druga – ofiary. Określenia „sprawca” i „ofiara” są w tym miejscu używane w nieco obrazowej formie, chodzi bowiem o podkreślenie, że jest to relacja nękania, w którym można wyraźnie rozróżnić nękającego od nękanego, nawet jeśli ten drugi przejawia agresywne zachowania obronne, omówione w treści rozprawy.

W efekcie powyższej analizy w rozprawie przedstawiono propozycję postrzegania zachowań niepożądanych jako niedopuszczalnego oddziaływania na status zawodowy i kwalifikacje, efekty pracy, pozycję w zespole, komunikację, sferę osobistą i zdrowie. Podział ten odpowiada typologii zdarzeń mających miejsce w środowisku pracy, które objęte są celami badawczymi rozprawy. W pracy proponuje się jego uwzględnienie jako składową obowiązkową przeciwdziałania zachowaniom

niepożądanym przez pracodawcę w art. 94 pkt 3) k.p. Jednym z postulatów rozprawy jest uzupełnienie art. 104¹ k.p. o przepis § 3, w którym sprecyzowano obowiązki pracodawcy w zakresie ustalenia w regulaminie pracy zasad prewencji wobec zachowań niepożądanych. Dla pracodawców, którzy nie są zobowiązani do ustalenia regulaminu pracy, zaproponowano ujęcie powyższej materii w obwieszczeniu na zasadzie zaproponowanej jako przepis art. 104¹ § 4 k.p.

Zagadnienie badawcze polegające na ocenie, czy obecna definicja deliktów prawa pracy, mobbingu oraz dyskryminacji spełnia swoją funkcję, zostało przeanalizowane w oparciu o przekonanie, że mobbing, a obok niego molestowanie i molestowanie seksualne nie są bytami osobnymi od zachowań niepożądanych w powyższym rozumieniu. Należy postrzegać je jako ich sklasyfikowaną formę, która stanowi zdefiniowane pojęcie prawne, przed którym zapewnia się, niezależnie od obecnych niedostatków w tym zakresie, ochronę materialną i procesową. Skomplikowana definicja mobbingu wymaga uproszczenia. W tym celu zaproponowano, aby za mobbing uznać zachowanie polegające na uporczywym nękanii pracownika. W istocie takie brzmienie definicji ma za cel nie zmianę sensu mobbingu, ale podkreślenie jego istoty. Inne cechy mobbingu, częściowo przeniesione z obecnego brzmienia definicji oraz z dorobku judykatury, proponuje się w nowej treści poszerzonego rt.. 94³ k.p. W rozprawie przedstawiono także definicję mobbingu uzupełnioną o stwierdzenie, że zachowania te mogą pochodzić od pracodawcy bądź innej osoby, z którą pracownik styka się w miejscu pracy, niezależnie od faktu lub braku jej zatrudnienia w zakładzie pracy. To ważna zmiana, dlatego że – jak wskazuje dorobek nauk społecznych, ale i praktyka – wyróżniamy mobbing zarówno pionowy, mający miejsce najczęściej ze strony przełożonych w stosunku do podwładnych, jak i mobbing poziomy, który ma miejsce ze strony osób usytuowanych na tym samym poziomie w hierarchii zakładu pracy. Zdarza się, że sprawcą mobbingu są koledzy lub koleżanki zatrudnieni na podobnych stanowiskach. Mobbing może mieć charakter indywidualny i zbiorowy (zarówno po stronie ofiar, jak i sprawców). Proponowana nowelizacja definicji ustawowej w tym zakresie jednoznacznie powyższe przesądza. Ma to w lepszy sposób niż obecnie zapewnić tożsamość przepisów prawa względem istoty tego zjawiska społecznego. Proponowana, nowa definicja mobbingu podkreśla

nadto, że dla uznania określonego zachowania za mobbing nie jest istotna osoba samego sprawcy, ale przedmiot oddziaływania na pracownika oraz jego związek z wykonywaniem pracy. Podobnie, przenosząc ten pogląd z dorobku judykatury, uzupełniono definicję mobbingu o stwierdzenie, że mogą być za niego uznane również zachowania nieumyślne, w których pracownik był odbiorcą, a także zachowania, które nie osiągnęły skutku w postaci którejkolwiek z form nękania, mimo że pracownik był obiektem takiego oddziaływania.

W rozprawie zaproponowano także podniesienie dolnej granicy odszkodowania należnego pracownikowi w związku z ustaleniem, iż został on dotknięty mobbingiem. Brak zróżnicowania sytuacji osoby, która doświadcza zachowań niepożądanych jednorazowych (jak może mieć to miejsce w przypadku molestowania i molestowania seksualnego) i kogoś, kto poddany jest działaniu długotrwałemu, stanowiącemu obciążający i bolesny proces, jest nieprawidłowy. W przypadku mobbingu odszkodowanie powinno być nie niższe niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, aby stanowiło realną kompensację dla osoby nim dotkniętej oraz wypełniało funkcje odstręczające wobec sprawców. Chociaż zaznaczono wcześniej, że rozprawa, co do zasady, nie dotyczy roszczeń pracowników związanych z zachowaniami niepożądanymi, dla kompletności propozycji nowego zdefiniowania mobbingu w art. 94³ k.p. ta jedna zmiana została w niej zaproponowana.

Zmiany proponowane są także względem molestowania i molestowania seksualnego. Wobec pierwszego z tych deliktów zasadne było wskazanie w art. 18^{3a} § 5 pkt 2) k.p., że na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, co obecne jest już dzisiaj w definicji molestowania seksualnego. W stosunku do obydwu tych zjawisk proponuje się doprecyzowanie, w jaki sposób rozumieć należy pojęcie zachowania niepożądanego w kontekście tego przepisu, wskazując, że jest ono takim, gdy jego odbiorca nie wyraził na nie uprzednio zgody, ma miejsce pomimo sprzeciwu wyrażonego werbalnie, postawą bierną, gestem bądź w inny sposób, jest ono obiektywnie upokarzające lub ośmieszające, wiąże się z groźbą o charakterze osobistym lub związaną z zatrudnieniem bądź jego warunkami. Uzupełnienie dotychczasowej regulacji o proponowany art. 18^{3a} § 6¹ k.p. powinno stanowić wskazówkę dla nieprzekraczania należytych granic w relacjach

z pracownikami oraz przyczynić się do lepszego diagnozowania zachowań z obszaru molestowania i molestowania seksualnego.

W zakresie analizy i określenia działań, które pracodawcy powinni podejmować w ramach prewencji zachowań niepożądanych zaproponowano w rozprawie, aby działania w zakresie przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym postrzegać w trzech kategoriach. Po pierwsze wszystkich tych aktywności, które pracodawca powinien podejmować w celu niedopuszczenia do zaistnienia niewłaściwych relacji i niedopuszczalnego traktowania w zakładzie pracy (prewencja pierwotna). Należy przyjąć, że jest to najważniejszy obszar jego obowiązków w zakresie aktywnych działań wypełniających obowiązek poszanowania godności pracowniczej. W tej formie prewencji najpełniej ziszcza się istota przeciwdziałania, a więc niedopuszczania, unikania, zabezpieczenia przed wystąpieniem określonego ryzyka. Po drugie konieczne jest, aby pracodawcy reagowali na dostrzeżone (samodzielnie) lub zgłoszone (przez kogokolwiek) zachowania niepożądane. Zdecydowana i szybka reakcja na powziętą wiedzę o problemach w zespołach ludzkich lub nawet ich podejrzenia (prewencja wtórna) daje szansę uniknięcia eskalacji tych zjawisk i stanowi wyraźny sygnał dla załogi, iż deklaracje o braku tolerancji dla niewłaściwego traktowania ziszczają się w praktyce działania pracodawcy. Prewencja trzeciorzędowa obejmuje natomiast działania naprawcze i monitorujące, skierowane do poszczególnych pracowników (najczęściej osób dotkniętych zachowaniami niepożądanymi oraz ich sprawcami) lub całych zespołów pracowniczych. Dla czytelności zagadnienia te omówiono z podziałem, oddającym strukturę rozprawy, w której osobno przedstawiono reguły prewencji pierwotnej, a odrębnie działania pracodawcy w obszarze reagowania, działań naprawczych oraz monitorowania przedstawiono wspólnie.

Do powyższego modelu zaproponowano w pracy szereg konkretnych narzędzi, dla ułatwienia ich stosowania w dwóch grupach, związanych z sytuacją, w której nie doszło jeszcze do zachowań niepożądanych, a więc tym, co najpełniej odpowiada regułom prewencji pierwotnej. W tym zakresie, zgodnie z utrwalonymi w doktrynie poglądami, zaproponowano szereg form działalności szkoleniowej pracowników. W pracy zwrócono uwagę na konkretne zagadnienia związane z programem, formą

zajęć i doбором kadry szkoleniowej. Poruszono zagadnienie wielkości grup, częstotliwości powtarzania tych szkoleń oraz dopuszczalności stosowania metod e-learningowych w tym zakresie. Podkreślono konieczność traktowania szkoleń jako obowiązkowych, a nie fakultatywnych. Zwrócono także uwagę na zagadnienie wewnątrzzakładowych instytucji w postaci rzeczników równego traktowania oraz osób zaufania. Przeanalizowano ich kompetencje w wybranych zakładach pracy oraz sformułowano wnioski co do pożądanego kształtu tych instytucji. Szczególną uwagę poświęcono analizie ryzyka wystąpienia zachowań niepożądanych, adaptując do tego celu narzędzia znane z ochrony przed zagrożeniami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy. Sformułowano rekomendację stosowania kart oceny ryzyka zawodowego, które uwzględniać mają zachowania niepożądane, w tym ich stypizowane formy, jak mobbing i dyskryminacja.

W zakresie reagowania, działań naprawczych i monitorujących podkreślono znaczenie nieformalnych sposobów rozstrzygnięcia konfliktów w zespołach oraz zgłoszeń pracowników. Zwrócono uwagę na wartość mediacji oraz możliwość zaadaptowania jej do spraw związanych z działaniami niepożądanymi. Szeroko omówiono działalność ciał powoływanych przez pracodawców do badania i rozstrzygnięcia zgłoszeń związanych z zarzutami zarówno niestypizowanych zachowań niepożądanych, jak i naruszenia dóbr osobistych, mobbingu oraz dyskryminacji. Przedstawiono kompleksowy model działania komisji wyjaśniających, ich rekomendowany skład, metodykę działania oraz zasady dokonywania rozstrzygnięć tych spraw przez pracodawcę. Sformułowano rekomendacje związane ze sposobem notyfikowania rozstrzygnięć postępowań wyjaśniających. Uwzględniono także miejsce i rolę partnerów społecznych w procesie badania zgłoszeń pracowniczych, wyraźnie oddzielając udział związków zawodowych w zakresie ustalania właściwych polityk, a nawet udziału w wyborze osób odpowiedzialnych za ich przestrzeganie, od bezpośredniego udziału w rozstrzygnięciu skarg. Przedstawiono w tym zakresie argumenty natury praktycznej oraz zwrócono uwagę na reguły ochrony poufności i konieczność zabezpieczenia danych osobowych uczestników postępowań wyjaśniających. W dalszej części rozważań przedstawiono możliwe ścieżki reagowania na dostrzeżone nieprawidłowości. Z jednej strony wskazano narzędzia

udzielania pomocy osobom dotkniętym zachowaniami niepożądanymi uwzględniające w szczególności możliwość uzyskania wsparcia psychologicznego, opieki psychiatrycznej, zwrotu lub dofinansowania kosztów leczenia bądź rehabilitacji, zadośćuczynienia, a także przeniesienia do innej pracy, gdy pracownik wystąpi z takim wnioskiem lub wyrazi na to zgodę. W stosunku do sprawców zachowań niepożądanych rekomendacje sformułowano w dwóch kierunkach. Po pierwsze, w zakresie działań naprawczych, które mogą korygować nieprawidłowe postawy względem współpracowników. Po drugie, poprzez samodzielne bądź łącznie z działaniami naprawczymi – akty dyscyplinujące. Rekomendacje uwzględniają także działania monitorujące skierowane zarówno do osób bezpośrednio związanych z diagnozowanymi problemami, jak i do konkretnych zespołów lub całej organizacji.

Na kanwie niniejszej rozprawy sformułowano także wniosek o potrzebie dalszych prac w zakresie analizy i określenia dóbr osobistych pracowników. Katalog dóbr osobistych ma charakter otwarty, nie tylko dlatego, że jest on zbyt szeroki, by wskazać go w ustawie, ale też dlatego, że ciągle podlega aktualizacji. W rozprawie wskazano przykłady dyskusji wokół niewątpliwych wartości, które zasługują na uznanie w życiu człowieka, ale którym odmawia się obecnie statusu dóbr osobistych. Podkreślenia wymaga to, że o ile art. 23 k.c. wymienia przykładowe dobra osobiste, o tyle art. 11¹ k.p. wprost nazywa jedynie godność, wskazując jednak, że istnieją także inne dobra osobiste pracowników, otwierając tym samym przestrzeń do doktrynalnej oraz jurydycznej dyskusji w tym obszarze.

Wnioskiem z rozprawy jest także to, że dalsze badania powinny dotyczyć, w szczególności metod przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, w tym mobbingowi i dyskryminacji, w miejscu pracy. Zwłaszcza w tym obszarze istnieje duża przestrzeń do poszukiwania efektywnych metod przekazywania wiedzy, poszukiwania narzędzi, instrumentów oddziałujących na postawy zarówno osób zarządzających pracownikami, jak i szeregowych pracowników. Pracować należy nad właściwymi środkami stosowanymi przez pracodawców do ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy, związanymi z przeciwdziałaniem zachowaniom niepożądanym. Konieczne jest także ustawiczne udoskonalanie działalności ciał powołanych do badania skarg na zachowania niepożądane w zakładach pracy, w szczególności

mobbingowe i dyskryminacyjne. Osobnym zagadnieniem, nieporuszonym w niniejszej dysertacji i znajdującym się poza zakresem jej celów badawczych, są roszczenia związane z naruszeniem godności pracowniczej, w tym w formie mobbingowej lub dyskryminacyjnej. Wydaje się, że konieczna jest dyskusja wokół tego, czy orzecznictwo nie nazbyt restrykcyjnie ocenia zarzuty mobbingowe w ten sposób, że za delikt ten uznaje głównie bardzo wyescalowane działania, ignorując fakt, iż mobbing przechodzi przez różne fazy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że godność pracownicza nie jest wartością, którą można zaspokoić jednorazowo czy w pełni. Jej urzeczywistnienie zawsze będzie sztuką dokonywania wyborów, także pomiędzy sprzecznymi interesami stron stosunku pracy oraz wartościami. Godności nie da się zadekretować, nie można poprzestać na wyrażaniu dla niej uznania bądź jedynie deklaracji poszanowania. Godność spełnia się w jej urzeczywistnianiu. Trwałym i konsekwentnym. Jest to dobro, o które trzeba się troszczyć nieustannie. Życie społeczne otwiera bowiem nowe formy realizacji zawodowej człowieka, nowe formy pracy oraz nowe formy relacji, a godność jako wartość uniwersalna musi spełniać się i ziszczać w każdych warunkach. W niniejszej rozprawie, uznając takie właśnie rozumienie godności, przeprowadzono rozważania o jej istocie w zhierarchizowanej relacji prawno-społecznej, jaką jest praca dobrowolnie podporządkowana wykonywana w stosunku pracy. Zaproponowano definicję legalną godności pracowniczej, przedstawiono koncepcję zachowań niepożądanych jako zagrożeń dla godności pracowniczej razem z ich stypizowanymi formami. Względem tych ostatnich zaproponowano zmiany ich definicji, które za cel mają bardziej precyzyjne nazwanie zjawisk, których dotyczą i zapewnienie pełniejszej ochrony przed nimi. Dysertacja przedstawia także wnioski *de lege ferenda* oraz *de lege lata*, kluczowe dla ochrony godności pracowniczej, w tym reguły aktywnego przeciwdziałania niewłaściwemu traktowaniu w miejscu pracy. Wnioski te adresowane są do pracodawców w zakresie działań prewencyjnych, reagowania oraz aktów następczych po zdiagnozowaniu problemów. Rozprawa koncentruje się na przedstawieniu tych instrumentów, które pozwalają na urzeczywistnienie i spełnienie się godności pracowniczej w funkcjonowaniu zakładowej wspólnoty pracy.