

**U N I W E R S Y T E T   S W P S**  
**Instytut Prawa**

Monika Zakrzewska

Ochrona przed przemocą  
osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach typu  
cywilnoprawnego

Rozprawa doktorska  
przygotowana pod kierunkiem  
dr hab. Adama Bodnara, prof. Uniwersytetu SWPS

Warszawa 2023



## Spis treści

Wykaz skrótów.....	7
WPROWADZENIE .....	9
Uwagi wprowadzające .....	9
Tezy rozprawy i pytania badawcze .....	14
Główne pytania badawcze.....	14
Metody badawcze.....	15
Struktura pracy .....	16
ROZDZIAŁ I. Pojęcie i formy przemocy w pracy .....	22
Wprowadzenie.....	22
1. Pojęcie i formy przemocy .....	23
2. Przemoc w pracy oraz w miejscu pracy .....	27
2.1 Definicje przemocy w pracy .....	30
2.2. Miejsce pracy w kontekście rozważań o przemocy w miejscu pracy.....	33
3. Mobbing jako forma przemocy w pracy .....	35
3.1. Mobbing w definicji prawa karnego .....	37
3.2. Mobbing w świetle Kodeksu pracy.....	38
3.3. Przebieg procesu mobbingu .....	45
3.4. Cyberprzemoc i jej wpływ na przesłankę długotrwałości w procesie mobbingu..	47
4. Dyskryminacja jako forma przemocy w pracy .....	52
4.1. Dyskryminacja bezpośrednia .....	55
4.2. Dyskryminacja pośrednia.....	58
4.3. Molestowanie i molestowanie seksualne – uwagi ogólne .....	59
Konkluzje .....	64
ROZDZIAŁ II. Osoby świadczące pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego na gruncie przepisów prawa materialnego i praktyki.....	66
Wprowadzenie.....	66
1. Praca a zatrudnienie. Rodzaje i formy zatrudnienia.....	66
1.1. Zatrudnienie pracownicze. Pracownik w świetle przepisów kodeksu pracy .....	67
1.2. Formy zatrudnienia pracowniczego .....	69
1.3. Rodzaje zatrudnienia niepracowniczego.....	72
2. Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze – definicje w ustawodawstwie i doktrynie. ....	77
2.1. Definicja ustawowa .....	77
2.2. Doktryna.....	80
3. Elementy konstytutywne zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego .....	86
4. Zasada swobody umów w niepracowniczym zatrudnieniu typu cywilnoprawnego .....	92

5.	Formy niepracowniczego zatrudnienia typu cywilnoprawnego.....	99
5.1.	Umowa zlecenie i nienazwana umowa o świadczenie usług.....	99
5.2.	Umowa agencyjna.....	101
5.3.	Umowa o dzieło .....	102
5.4.	Praca platformowa jako rodzaj niepracowniczego zatrudnienia typu cywilnoprawnego .....	103
	Konkluzje .....	108
<b>ROZDZIAŁ III. Ochrona przed przemocą osób pracujących w świetle standardów praw człowieka.....</b>		
	Wprowadzenie.....	111
1.	Multicentryczny system prawny .....	112
1.1.	Krajowy system ochrony konstytucyjnej.....	113
1.2.	System ochrony na podstawie ratyfikowanych umów międzynarodowych .....	114
1.3.	System prawny Unii Europejskiej .....	118
2.	Zastosowanie norm konstytucyjnych do ochrony przed przemocą .....	120
2.1.	Godność – niezbywalne prawo człowieka.....	121
2.2.	Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona życia i zdrowia ludzkiego jako konstytucyjna podstawa ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo przed przemocą 123	
3.	Zastosowanie norm prawa międzynarodowego do ochrony przed przemocą.....	130
3.1.	Międzynarodowa Organizacja Pracy. Konwencja MOP nr 190.....	130
3.2.	Rada Europy.....	136
4.	Zastosowanie prawa UE do ochrony przed przemocą .....	138
4.1.	Ochrona przed przemocą w pracy w świetle Karty Praw Podstawowych.....	140
4.2.	Godność jako podstawa ochrony przed przemocą w pracy w innych aktach prawnych UE.....	141
5.	Wolność pracy i ochrona pracownika w Konstytucji RP.....	146
5.1.	Ochrona pracy.....	149
5.2.	Wolność pracy .....	151
5.3.	Bezpieczne i higieniczne warunki pracy.....	155
5.4.	Wolność zrzeszania się i prawo do strajku .....	156
6.	Pojęcie pracy i ochrona zatrudnionych w świetle prawa międzynarodowego praw człowieka.....	157
6.1.	Uniwersalny system ochrony międzynarodowej (ONZ) .....	157
6.2.	Regionalny system ochrony międzynarodowej - Rada Europy.....	163
6.3.	System prawny Unii Europejskiej .....	166
7.	Formy świadczenia pracy a standardy praw człowieka .....	170
	Konkluzje .....	173

ROZDZIAŁ IV. Poszanowanie godności osób zatrudnionych niepracowniczo w świetle standardów ustawodawstwa krajowego .....	176
Wprowadzenie.....	176
1. Godność człowieka jako pracownika.....	177
2. Zastosowanie ustawodawstwa krajowego do ochrony przed dyskryminacją osób zatrudnionych niepracowniczo.....	180
3. Zastosowanie ustawodawstwa krajowego do ochrony przed mobbingiem osób zatrudnionych niepracowniczo.....	187
4. Układy zbiorowe pracy jako podstawa prawna ochrony przed przemocą w miejscu pracy osób zatrudnionych niepracowniczo .....	190
Konkluzje .....	192
ROZDZIAŁ V. Przeciwdziałanie przemocy w zatrudnieniu niepracowniczym – obowiązki zatrudniającego, organów kontroli i ochrony prawa oraz innych podmiotów.....	194
Wprowadzenie.....	194
1. Obowiązki pracodawcy w teorii i w praktyce. Orzecznictwo.....	195
1.1. Zasady współżycia społecznego .....	196
1.2. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy.....	199
1.3. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi .....	203
2. Działania prewencyjne .....	203
2.1. Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne.....	205
2.2. Organizacja pracy .....	214
2.3. Szkolenia i doradztwo.....	215
2.4. Przeciwdziałanie dyskryminacji .....	216
3. Odpowiedzialność pracodawcy za niedopełnienie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.....	217
3.1. Odpowiedzialność administracyjno-prawna wobec pracowników.....	217
3.2. Odpowiedzialność cywilnoprawna .....	223
3.3. Odpowiedzialność karna.....	223
4. Odpowiedzialność z tytułu dyskryminacji .....	225
5. Whistleblowing – ochrona osób zatrudnionych niepracowniczo przed mobbingiem i dyskryminacją .....	227
6. Odpowiedzialność podmiotów publicznoprawnych za działania prewencyjne.....	231
6.1. Państwowa Inspekcja Pracy i jej prewencyjno – kontrolna rola w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu.....	231
6.2. Rola Rzecznika Praw Obywatelskich w walce z przemocą w pracy.....	233
6.3. Pełnomocnik ds. równego traktowania i koordynacja działań rządu.....	234
7. Odpowiedzialność partnerów społecznych za działania prewencyjne.....	235
7.1. Rola związków zawodowych w zapobieganiu przemocy wobec osób zatrudnionych niepracowniczo.....	236

7.2. Zadania organizacji pracodawców .....	237
Konkluzje .....	238
Rozdział VI. Środki ochrony prawnej przysługujące ofiarom przemocy w miejscu pracy ...	240
Wprowadzenie.....	240
1. Roszczenia przysługujące z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.....	241
1.1. Ochrona z Kodeksu pracy oraz ustawy wdrożeniowej .....	241
1.2. Ochrona dóbr osobistych na podstawie Kodeksu cywilnego .....	251
2. Ochrona prawna przysługująca z tytułu mobbingu.....	262
2.1. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu.....	262
2.2. Roszczenia przysługujące z tytułu niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązku ochrony życia i zdrowia ludzkiego .....	269
2.3. Roszczenia przysługujące osobom poszkodowanym przez mobbing na podstawie Kodeksu cywilnego .....	272
3. Status pokrzywdzonego z tytułu przemocy w miejscu pracy .....	275
4. Środki prawne przysługujące ofiarom cyberprzemocy .....	279
4.1. Dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych w Internecie .....	279
4.2. Wybrane zagadnienia z prawa karnego .....	282
Konkluzje .....	284
ZAKOŃCZENIE.....	287
BIBLIOGRAFIA.....	297
Wykaz najważniejszych aktów prawnych.....	317
WYKAZ ORZECZEŃ .....	320

## Wykaz skrótów

### Źródła prawa

- Konstytucja RP** - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz. U. 1997, Nr 78 poz. 483 z późn. zm.
- KP** - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 1974, Nr 24, poz. 141 z późn. zm.
- KC** - Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. 1964, Nr 16, poz. 93 z późn. zm.
- KK** - Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, Dz.U. 1997, Nr 88, poz. 553 z późn. zm.
- KPC** - Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 1964, Nr 43, poz. 296 z późn. zm.
- KPK** - Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, Dz.U. 1997, Nr 89, poz. 555 z późn. zm.
- Ustawa wdrożeniowa** - Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania; Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700 z późn. zm.
- EKPC** - Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., Polska ratyfikowała EKPC w 1993 r. (Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284 z późn. zm)
- EKS** - Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67 z późn. zm.)
- KPP** - Karta Praw Podstawowych UE z dnia 26 października 2012 r., Dz.Urz. UE 2012 r., C 326/02
- MPPGSIK** - Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (MPPGSK), otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.; ratyfikowany 3 marca 1977 r., Dz. U. Nr 38, poz. 169, załącznik
- MPPOIP** - Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (MPPOP), otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.; ratyfikowany 3 marca 1977 r.; ratyfikowany 3 marca 1977 r., Dz. U. Nr 38, poz. 167, załącznik

- TFUE** - Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) - z 23.05.1957 r. - wcześniej funkcjonował pod nazwą Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (1958–1993) oraz Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (1993–2009), Dz.U. z 2004, Nr 90, poz. 864/2
- TUE** - Traktat o Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana; Dz. Urz. UE 2016 C 202/13
- ZEKS** - Zrewidowana Europejska Karta Społeczna sporządzona dnia 3 maja 1996 r., weszła w życie dnia 1 lipca 1999 r.

### Organy orzekające

- NSA** - Naczelny Sąd Administracyjny  
**SN** - Sąd Najwyższy  
**SA** - Sąd apelacyjny  
**SO** - sąd okręgowy  
**SR** - sąd rejonowy  
**ETPC** - Europejski Trybunał Praw Człowieka  
**TS/TSUE** - Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej  
**ETS** - Europejski Trybunał Sprawiedliwości

### Periodyki

- Dz. Urz. UE** - Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (do 31 stycznia 2003 r. jako Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich)
- Dz. U.** - Dziennik Ustaw
- ECR** - European Court Reports
- EPS** - Europejski Przegląd Sądowy
- HUDOC** - portal Europejskiego Trybunału Praw Człowieka
- MoPR** - Monitor Prawa Pracy
- OSN** - Orzecznictwo Sądu Najwyższego (od 1945 r. do 1962 r.)
- OSNC** - Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna
- OSNCP** - Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna i Pracy
- OSP** - Orzecznictwo Sądów Polskich (od 1990 r.)
- OSPİKA** - Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
- PiP** - Państwowa i Prawo
- PiZS** - Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- 

### Inne

- UE** - Unia Europejska
- MOP** - Międzynarodowa Organizacja Pracy
- ONZ** - Organizacja Narodów Zjednoczonych
- PIP** - Państwowa Inspekcja Pracy



# WPROWADZENIE

## Uwagi wprowadzające

Celem rozprawy jest analiza norm w zakresie ochrony prawnej przed przemocą w środowisku pracy osób świadczących pracę w warunkach niepracowniczego zatrudnienia cywilnoprawnego (osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego). Analiza zostanie dokonana przy wykorzystaniu teorii multicytryczności prawa<sup>1</sup>, tj. w świetle: (i) Konstytucji RP i krajowych przepisów regulujących stosunki zatrudnienia, (ii) ratyfikowanych umów międzynarodowych przyjętych w ramach systemu ONZ (ze szczególnym uwzględnieniem Międzynarodowej Organizacji Pracy) i Rady Europy (zwłaszcza Europejskiej Karty Społecznej) oraz (iii) prawa Unii Europejskiej.

U podstaw koncepcji rozprawy leżą dwa zasadnicze punkty. Po pierwsze zjawisko przemocy w pracy wraz z rozwojem technologicznym, zmienia swój charakter. Przybiera nowe formy, jednocześnie nie wypierając dotychczas występujących. W dysertacji przedstawiono pojęcie i formy przemocy w pracy, do których odnosi się obowiązujące prawo. Prawna analiza dostępnych mechanizmów ochronnych ma doprowadzić do odpowiedzi na pytanie dotyczące skuteczności i uniwersalności ochrony przed przemocą osób zatrudnionych niepracowniczo (w stosunkach cywilnoprawnych). Po drugie, systematyczny wzrost udziału w rynku pracy osób, wykonujących pracę na podstawie innych form zatrudnienia niż stosunek pracy, implikuje konieczność uznania tych osób za pełnoprawnych uczestników rynku pracy oraz określenia zakresu ich ochrony. Ważnym czynnikiem jest również rozwój technologiczny, który spowodował zasadniczą zmianę w sposobie wykonywania pracy, zwiększając możliwości świadczenia pracy/usług w warunkach zdalnych, jednocześnie przyczyniając się do systematycznego powstawania nowych form i narzędzi pracy. Zwróciła na to uwagę Komisja Europejska w zaleceniu nr 2017/761 w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych<sup>2</sup>, gdzie jako jedno z założeń wymieniła wspieranie „otwartych i innowacyjnych form zatrudnienia (pkt 5 lit a i c), przy zapewnieniu gwarancji bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia.”

---

<sup>1</sup> Łętowska, E., 2005, Multicytryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje, PiP, Nr 4, s. 3-10; Również w orzecznictwie TK utrwalilo się ponadto stanowisko, zgodnie z którym prawną konsekwencją art. 9 jest to, iż system prawa obowiązujący na terytorium RP ma charakter wieloskładnikowy. Oznacza to, że na terenie Polski współobowiązują podsystemy regulacji prawnych, pochodzące z różnych centrów prawodawczych (zob. wyr. TK z 11.5.2005 r., K 18/04, OTK-A 2005, Nr 5, poz. 49, pkt 2.2, wielokrotnie przywoływany w późniejszym orzecznictwie)

<sup>2</sup> Dz. Urz. UE L 2017, Nr 113, s. 56

Wzrost udziału w rynku pracy osób świadczących pracę w elastycznych formach zatrudnienia nie jest zjawiskiem nowym. Jest ono szerzej znane na świecie jako gig economy, która swój początek ma w latach 70-tych XX wieku. Przedsiębiorcy w Stanach Zjednoczonych zaczęli zastępować stałych pracowników podwykonawcami oraz pracownikami tymczasowymi. Początkowo dotyczyło to jedynie prostych zawodów, a z czasem rozszerzył się zakres stanowisk. Pojawiło się zjawisko dzielenia pracy, pracy projektowej czy zarządzania tymczasowego<sup>3</sup>.

W Polsce tzw. zatrudnienie pozakodeksowe nabrało znaczenia po transformacji w 1989 roku. Wówczas, wskutek zmiany gospodarki centralistycznej na gospodarkę wolnorynkową, nastąpił skokowy spadek liczby tradycyjnie zatrudnionych osób. Było to konsekwencją upadku wielu przedsiębiorstw oraz redukcji zatrudnienia, a z drugiej strony braku woli u nowych pracodawców ponoszenia wysokich kosztów pracowniczych w świetle niepewnej sytuacji nowopowstałych działalności. W ciągu 30 lat pojawiło się wiele wolnych zawodów, które wcześniej były wykonywane na podstawie umowy o pracę, bądź w ogóle nie występowały. Na rynku pracy pojawili się samodzielni księgowi, graficy, programiści, osoby świadczące usługi w branży transportowej, przewozowej, kosmetycznej, fryzjerskiej i wiele podobnych (praca w tych zawodach wcześniej wykonywana była na podstawie stosunku pracy). W II kwartale 2022 roku, według danych Głównego Urzędu Statystycznego, było blisko 3 mln 186 tys. pracujących na własny rachunek, co stanowiło ponad 18% wszystkich pracujących<sup>4</sup>, przy czym ok 1 mln 300 tys. nie zatrudniało żadnego pracownika. Według danych GUS, w 2021 roku zawarto umowy zlecenie, umowy o dzieło oraz inne umowy cywilnoprawne z 900 tysiącami osób, które nie miały innej podstawy zatrudnienia (przy czym do statystyk nie wliczono osób pobierających emeryturę lub rentę)<sup>5</sup>. Wiele z tych osób (zarówno samozatrudnionych, jak i związanych pozostałymi umowami cywilnoprawnymi), pozostaje w stosunku zależności ekonomicznej od drugiej strony umowy, świadcząc swoje usługi na warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego. To właśnie zależność ekonomiczna (a także prawna), która zastępuje tradycyjny model podporządkowania pracowniczego determinuje definicję zatrudnienia niepracowniczego. Taki stan rzeczy spowodował, że został podważony tradycyjny podział, który polega na tym, że przedmiotem umowy cywilnoprawnej jest usługa, a umowy o pracę –

---

<sup>3</sup> Szerzej: Woodcock, J., Graham, M., 2020, *The Gig Economy. A Critical Introduction*, Cambridge, Medford

<sup>4</sup> Główny Urząd Statystyczny, 2022, raport „Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2022 roku”, s. 9

<sup>5</sup> Główny Urząd Statystyczny, 2022, Wybrane zagadnienia z rynku pracy – dane za 2021 r.;

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2021-r-9,10.html> (dostęp: 12.04.2023 r.) Do czasu ukończenia prac nad rozprawą, GUS nie podał nowszych danych.

świadczenie pracy<sup>6</sup>. Należy podkreślić, że zatrudniony niepracowniczo jest słabszą stroną stosunku prawnego niż zatrudniający, chociaż ich relacja jest ukształtowana umową cywilną, którą co do zasady charakteryzuje równość stron.

Ochrona strony słabszej stosunku prawnego ma szczególne znaczenie w kontekście ochrony zdrowia, bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego, narażonego przez zjawisko przemocy w pracy. Na ten problem zwrócił uwagę Parlament Europejski w Rezolucji z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk<sup>7</sup>. Zgodnie ze sprawozdaniem Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia z 18 lipca 2018 r., stanowiącej podstawę uchwalenia rezolucji, ogółem 5-10% europejskich pracowników jest nękanym w miejscu pracy. 90% ofiar przemocy w miejscu pracy to kobiety, a 55% kobiet w UE to ofiary molestowania seksualnego. W Polsce, zgodnie z wynikami badań, przedstawionymi w raporcie „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019”<sup>8</sup>, 46% padło ofiarą mobbingu, ponad połowa jest ofiarami przemocy słownej, a 14% przemocy fizycznej. Parlament Europejski zwrócił uwagę na szereg zaniedbań państw członkowskich, a także całej Unii Europejskiej w zakresie przeciwdziałaniu stosowania przemocy w miejscu pracy<sup>9</sup>. Istotna jest uwaga o zmianach technologicznych, które zaistniały w ciągu ostatnich lat, a które pozwalają na rozwój i rozszerzenie katalogu technik nękania<sup>10</sup>. Nie bez znaczenia dla zmiany postrzegania problemu, pozostają również nowe formy świadczenia pracy. Wiele osób wykorzystuje nowoczesne technologie, świadcząc pracę zdalnie. To spowodowało, że zmieniła się również forma i częstotliwość kontaktów z przełożonym, podwładnymi, współpracownikami, itp.

Obecnie w Polsce występuje duża dywersyfikacja form prawnych, regulujących stosunki zatrudnienia. Obok pracy regulowanej na podstawie KP (umowa o pracę, wybór, mianowanie, powołanie) występują także formy tzw. niepracownicze, do których zalicza się przede wszystkim zatrudnienie cywilnoprawne, administracyjnoprawne, penalnoprprawne, oraz ustrojowoprprawne. Wszystkie formy świadczenia pracy są szczegółowo uregulowane w ustawach i rozporządzeniach, w zakresie uprawnień i obowiązków osób zatrudnionych i

---

<sup>6</sup> Florek L. 2018, Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę w Umowa o pracę a umowa zatrudnienie pod redakcją G. Goździewicz, Warszawa, s. 36

<sup>7</sup> Dz. Urz. UE C 2019, Nr 433, s. 31

<sup>8</sup> Koalicja Bezpieczni w Pracy, raport „BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”, <https://bezpieczniwpracy.pl/aktualnosci/co-nowego-aktualnosci/bezpieczenstwo-pracy-w-polsce-2019/> (dostęp: 12.04.2023 r.)

<sup>9</sup> Dz. Urz. UE C 2019, Nr 433, s. 38-39

<sup>10</sup> Dz. Urz. UE C 2019, Nr 433, s. 34

podmiotów zatrudniających. Wyjątkiem jest zatrudnienie cywilnoprawne. W rozprawie zostanie poddana analizie sytuacja prawna osób wykonujących pracę na podstawie zatrudnienia cywilnoprawnego, zbliżonego do zatrudnienia pracowniczego jako ofiar przemocy w pracy. Głównym uzasadnieniem wyboru zakresu podmiotowego rozprawy jest brak kompleksowych regulacji dotyczących tej grupy zatrudnionych oraz stale rosnąca grupa osób, świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Ze względu na rozwój technologii cyfrowych, dających więcej możliwości wykonywania zadań i dostarczania ich efektów, innego znaczenia nabiera także określenie „miejsca pracy”. Obecnie, w szczególności w kontekście tzw. pracowników umysłowych, pojęcie to ma znaczenie jedynie symboliczne. Wykonywać pracę czy świadczyć tego typu usługi, można bowiem z wielu miejsc, przy czym swoboda i elastyczność może być większa wówczas, gdy mamy do czynienia z umowami cywilnoprawnymi.

O potrzebie regulacji zatrudnienia cywilnoprawnego mówi się od dawna. W XXI wieku przygotowano dwa projekty nowego kodeksu pracy<sup>11</sup>, w których znajdowały się propozycje dotyczące tzw. zatrudnienia niepracowniczego, obejmującego właśnie formy cywilnoprawne (żaden nie był procedowany). Większość przedstawicieli doktryny<sup>12</sup> wskazuje na konieczność zwiększenia zakresu ochrony (w regulacjach ustawowych i poniżej ustawowych) osób zatrudnionych w sposób cywilnoprawny, co jest uzasadnione szerokim rozumieniem pojęć takich, jak: praca, pracownik, pracodawca czy zatrudnienie w znaczeniu określonym w multicentrycznym systemie prawa. Przy analizie sytuacji osób świadczących usługi w warunkach zatrudnienia niepracowniczego, nie wystarczy analiza jedynie krajowego prawa pracy czy prawa cywilnego. Należy zbadać je w odniesieniu do całego systemu prawa jako „zbioru norm, które są w określony sposób ze sobą powiązane (co stanowi o jednolitości systemu) oraz które łącznie charakteryzują pewne właściwości, z których najważniejszymi są niesprzeczność oraz – co jest przedmiotem sporu – zupełność”<sup>13</sup>. Stąd w rozprawie zostały zbadane pojęcia, mające fundamentalne znaczenie dla zdiagnozowania sytuacji osób, które świadczą usługi na rzecz zleceniodawcy w warunkach podobnych do zatrudnienia

---

<sup>11</sup> Komisja Kodyfikacyjna pod przewodnictwem prof. Tadeusza Zielińskiego, a po jego śmierci prof. Michała Seweryńskiego (2002-2006)  
[https://archiwum.mriips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP\\_04.08..pdf](https://archiwum.mriips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf) (dostęp: 30.04.2023 r.)

oraz Komisja Kodyfikacyjna pod przewodnictwem prof. Marcina Zielenieckiego (2016-2018),  
<https://archiwum.mriips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/>, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 30.04.2023 r.)

<sup>12</sup> zostało to omówione w rozdziale II

<sup>13</sup> Wróblewski, J., 1986 [w] Lang, W., Wróblewski, J., Zawadzki, S., Teoria państwa i prawa, Warszawa, s. 389

pracowniczego. Wynik analizy wskazuje na brak spójności pomiędzy ujęciem podmiotowym, określonym w Konstytucji, prawie międzynarodowym praw człowieka oraz prawem UE, a rozumieniem KP. W pierwszym ujęciu pracę rozumie się w sposób możliwie najszerszy jako wykonywaną na rzecz innej osoby, a pracownika jako osobę wykonującą pracę na rzecz innej osoby. Natomiast KP znacząco ogranicza pojęcie pracownika do osoby fizycznej zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, a pracodawcą jest inna osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna, nawet nie posiadająca osobowości prawnej, zatrudniająca pracowników. To powoduje chaos terminologiczny. Nie tylko bowiem w języku potocznym, ale również coraz częściej w publikacjach naukowych terminami: praca, pracownik, zatrudnienie, pracodawca określa się zarówno zatrudnienie pracownicze w rozumieniu KP, jak niepracownicze zatrudnienie oparte na stosunkach cywilnoprawnych<sup>14</sup>.

W rozprawie zostanie przedstawiona analiza ochrony przed przemocą osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach zbliżonych do zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Inne formy niepracownicze nie będą w tym zakresie omawiane, ponieważ w przeciwieństwie do zatrudnienia cywilnoprawnego, są one uregulowane w odrębnych ustawach. Aby uniknąć chaosu w nazewnictwie i jednocześnie rozróżnić instytucje prawne związane z zatrudnieniem pracowniczym od niepracowniczego zatrudnienia cywilnoprawnego, w rozprawie przyjęto następujące definicje:

- Pracownik – osoba świadcząca pracę na podstawie stosunku pracy, zgodnie z KP;
- Pracodawca – osoba (jednostka organizacyjna), na rzecz której świadczona jest praca w trybie KP;
- Praca – praca świadczona na warunkach określonych w KP;
- Zatrudniony (lub zatrudniony niepracowniczo) – osoba świadcząca usługi bądź wykonująca dzieło na podstawie umowy cywilnoprawnej, w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego;
- Podmiot zatrudniający (lub zatrudniający niepracowniczo) – osoba (jednostka organizacyjna), na rzecz której wykonywane są usługi bądź wykonywane dzieło na podstawie umowy cywilnoprawnej, w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego;

---

<sup>14</sup> Por. np. Hajn, Z., 2019, Metody ochrony niepracowniczej pracy zależnej w prawie polskim, Studia prawno-ekonomiczne, T. CXIII, s. 72

- Zatrudnienie typu cywilnoprawnego bądź niepracownicze – stosunek prawny, polegający na świadczeniu usług, oparty na podstawie umowy cywilnoprawnej, w której usługi są wykonywane w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego.

### **Tezy rozprawy i pytania badawcze**

Rozprawa będzie służyć udowodnieniu dwóch tez głównych oraz jednej pobocznej:

#### **Tezy główne:**

1. W świetle standardów konstytucyjnych, prawa międzynarodowego prawa człowieka oraz prawa UE, zatrudnionym niepracowniczo przysługuje ochrona przed przemocą w miejscu pracy.
2. Na gruncie ustawodawstwa polskiego osobom będącym ofiarami przemocy w miejscu pracy, które są zatrudnione niepracowniczo, przysługuje mniej skuteczna ochrona prawna niż pracownikom świadczącym pracę w ramach stosunku pracowniczego regulowanego w KP.

#### **Teza poboczna/szczegółowa:**

- Ochrona antymobbingowa, określona w KP, jest niedostosowana do zmian ekonomiczno-społecznych w zakresie zmiany struktury zatrudnienia, pojawienia się nowych form wykonywania pracy oraz do rozwoju technologicznego. Dlatego w sytuacjach stanowiących naruszenie dóbr osobistych w stosunku do osób zatrudnionych niepracowniczo konieczne jest poszukiwanie ochrony na podstawie zasad ogólnych.

Przy analizie przepisów prawa, mających na celu udowodnienie tez postawionych w rozprawie, postawiono następujące pytania:

#### **Główne pytania badawcze**

1. Czy w świetle zasady konstytucyjnej ochrony pracy, wynikającej z art. 24 Konstytucji oraz ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych, ochroną objęte jest zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego?
2. Jaki jest zakres podmiotowy zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego?
3. Jakie roszczenia przysługują ofiarom przemocy w miejscu pracy, które są osobami zatrudnionymi niepracowniczo, w porównaniu do osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy regulowanego KP?

### Szczegółowe/poboczne pytanie:

- W jakim zakresie przesłanki ochrony antymobbingowej określonej w KP odnoszą się do sytuacji związanych z naruszeniem dóbr osobistych w stosunkach zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego, zwłaszcza w kontekście zmiany struktury zatrudnienia, nowych form wykonywania pracy oraz rozwoju technologicznego?

### Metody badawcze

W rozprawie doktorskiej zostały użyte mieszane metody badawcze z zakresu nauk prawnych. Punktem wyjścia jest ujęcie dogmatyczne, którego celem jest ustalenie obowiązujących norm prawa polskiego, ich systematyzacja w przedmiocie rozprawy oraz przygotowanie postulatów<sup>15</sup>. Następnie wykorzystano metodę analizy systemowej.

Metoda dogmatycznej analizy prawa to opis i systematyzacja norm prawnych, wskazywanie, które normy są obowiązujące, wykładnia prawa, ustalanie i definiowanie pojęć, analiza praktyki stosowania prawa, wskazywanie postulowanych zmian w prawie (postulaty *de lege ferenda*). Zgodnie z definicją F. Longchamps, dogmatyka to „działalność myślowa, która przez wykładnię tekstów ustawowych, konceptualizację, porządkowanie, usuwanie sprzeczności i zapełnianie tak zwanych luk w prawie – szuka odpowiedzi na pytanie *quid iuris?* jak jest według prawa, co mówi prawo, jaka jest treść porządku prawnego w swych ogólnych zasadach i szczegółowych rozwiązaniach”<sup>16</sup>. Należy jednocześnie zaznaczyć, że analiza ta jest dokonywana również przy uwzględnieniu aksjologii, a zatem poszukiwania i ustalenia katalogu wartości, które powinny być realizowane przez obowiązujące prawo (służy to odpowiedzi nie tylko na pytanie „jak jest?”, ale również na pytanie „jak być powinno?”)<sup>17</sup>. Za pomocą metody dogmatycznej zostanie dokonana systematyzacja norm, przepisów prawnych, dotyczących przedmiotu rozprawy, zarówno w obszarze definiowania pojęć związanych z zakresem zatrudnienia i jego poszczególnych form, jak dotyczących poszczególnych przejawów przemocy w pracy (mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne,

---

<sup>15</sup> Oplustil, K. 2017, Recenzja rozprawy doktorskiej Katarzyny Reszczyk-Król [UW], niepubl., Kraków 2017, s. 2 [w] Van Kędzierski, D., 2018, Metodologia i paradygmat polskich szczegółowych norm prawnych, Transformacje prawa prywatnego, Nr 3, s. 13

<sup>16</sup> Longchamps, F., 1968, Z problemów poznania prawa, Wrocław, s. 8

<sup>17</sup> Wg Z. Ziemińskiego jedno z zadań dogmatyki „polega na tym, aby na gruncie danej koncepcji źródeł prawa, w wielu elementach pozostawiającej zwykle luzy wyboru co do takiego albo innego rozstrzygnięcia o obowiązującym prawym jakiejś normy w danym systemie, dokonać takiego wyboru, by odtworzyć normę, efektywnie oddziałującą w kierunku wywołania zamierzonych skutków w życiu społecznym”; Ziemiński, Z., 1980, Problemy podstawowe prawoznawstwa, Warszawa, s. 24

dyskryminacja), a także innych pojęć mających znaczenie dla przedmiotu rozprawy (np. miejsce pracy).

Drugą metodą badawczą, zastosowaną w pracy jest metoda systemowa, pozwalająca na holistyczne rozpoznanie analizowanego problemu w odniesieniu do całego systemu prawa (poznanie żywego organizmu tylko przy traktowaniu go jako pewnej złożonej całości<sup>18</sup>), eliminując ryzyko fragmentarycznego postrzegania prawa. Takie podejście oznacza dostrzeganie powiązań pomiędzy poszczególnymi elementami całego systemu i poszukiwanie wspólnych rozwiązań tak, by elementy tego systemu pozostawały ze sobą w zgodzie. Analiza metodą systemową obejmuje następujące fazy: sformułowanie problemu, badanie, modelowanie i interpretacja<sup>19</sup>. Używając metody analizy systemowej praca analizuje pojęcia związane z ochroną osób świadczących pracę oraz szeroko rozumiany zakaz przemocy w pracy w odniesieniu do multicentrycznego systemu prawa, rozpatrując poszczególne pojęcia w ujęciu holistycznym, co eliminuje ryzyko fragmentyzacji postrzegania prawa. Rozprawa, w związku z zakresem badawczym, dotyczy kilku gałęzi prawa, jako że odnosi się do konstytucyjnych praw i wolności człowieka jako osoby wykonującej pracę zarobkową, prawa cywilnego, które jest podstawą niepracowniczego zatrudnienia cywilnoprawnego, szeroko rozumianego prawa pracy (KP i inne ustawy), ale także prawa karnego, które reguluje odpowiedzialność sprawcy w sytuacjach, w których przemoc w pracy wypełnia znamiona czynu zabronionego. Metoda analizy systemowej ma również zastosowanie do badania prawa międzynarodowego praw człowieka oraz do prawa UE.

## **Struktura pracy**

Analiza prawa, będącego przedmiotem niniejszej rozprawy koncentruje się na dwóch podstawowych obszarach. Pierwszy to rozpoznanie zjawiska przemocy w pracy, jego zapobiegania i ochronie przysługującej ofiarom. Drugi to określenie zakresu podmiotowego osób świadczących usługi, bądź wykonujących dzieło na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego, w kontekście uprawnień związanych z zjawiskiem przemocy w pracy. Oba obszary zostały poddane badaniu zarówno przez pryzmat standardów konstytucyjnych, międzynarodowych i unijnych, jak i przepisów prawa krajowego, którego rolą jest właściwa implementacja zasad przyjętych przez państwo. Praca

---

<sup>18</sup> Stefanowicz B., [w] B. Stefanowicz (red.), *Informacyjne systemy zarządzania*. Przewodnik, Warszawa 2007, s. 107

<sup>19</sup> Koźmiński, A.K. i Zawisłak, A.M., 1979 [w] Koźmiński, A.K. (red.), *Decyzje. Analiza systemowa organizacji*, Warszawa, s. 86



składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów i zakończenia, zawierającego podsumowanie oraz wnioski *de lege ferenda*.

Rozdział *p i e r w s z y* pracy „Pojęcie i formy przemocy w pracy” stanowi analiza przemocy jako zjawiska interdyscyplinarnego. Uwaga koncentruje się na rozważaniach prawnych, jednak nie jest możliwe odcięcie się od pojęcia przemocy opisanego w medycynie czy psychologii. Warto podkreślić, że obecnie jest sklasyfikowanych wiele rodzajów przemocy (fizyczna, psychiczna, ekonomiczna, itd.) występujących zarówno w środowisku pracy, jak poza nią. Jednak w rozprawie uwaga koncentruje się wyłącznie na tych zagadnieniach, które są związane formami przemocy w pracy.

Analiza opiera się również o przepisy prawa krajowego dotyczące poszczególnych form przemocy w pracy. Zwrócono uwagę, że jest to kategoria umowna, jako że w przepisach prawa polskiego występuje przypadkowy (niespójny) układ poszczególnych przejawów przemocy oraz na kontrowersyjną kwalifikację zjawiska dyskryminacji do tej grupy. W rozdziale zostały opisane szczególne formy zachowań pracodawców i osób zatrudniających, które mogą wypełnia znamiona przemocy w pracy, wraz z historią wprowadzania stosownych zapisów do ustawodawstwa krajowego. Należą do nich zwłaszcza mobbing, dyskryminacja oraz molestowanie i molestowanie seksualne. Zwrócono uwagę na różnicę w obszarze regulacyjnym dotyczącym zatrudnienia pracowniczego (tzw. kodeksowego) oraz niepracowniczego zatrudnienia cywilnoprawnego w zakresie mobbingu.

Najbardziej charakterystyczną formą przemocy jest mobbing, któremu poświęcona jest szczególna uwaga już w pierwszym rozdziale. Został omówiony proces mobbingu oraz ze wskazaniem różnych odmian, będących skutkiem zmian społecznych i technologicznych. Ma to również związek z ewolucją określenia „miejsce pracy”, które przez przeniesienie ciężaru zarówno życia zawodowego, jak i prywatnego do cyberprzestrzeni oraz zmianę form komunikacji między ludźmi, nabrało innego znaczenia. To powoduje, że również ochrona prawna ofiar przemocy w pracy, powinna być rozszerzona.

Rozdział *d r u g i* „Osoby świadczące pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego na gruncie przepisów prawa materialnego i praktyki” ma na celu określenie zakresu podmiotowego osób, które świadczą pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego.

W pierwszej kolejności przedstawiono polaryzację różnych form zatrudnienia, opisując pokrótce formy zatrudnienia pracowniczego oraz poszczególnych form zatrudnienia niepracowniczego, ze szczególnym naciskiem na stosunek cywilnoprawny. Ważną częścią tego rozdziału jest stanowisko doktryny, które w zróżnicowany sposób odnosi się do tego rodzaju

zatrudnienia (od pełnego uznania tej formy jako podstawy zatrudnienia do negacji). W rozdziale drugim zostały również przedstawione te elementy zatrudnienia cywilnoprawnego, które w sposób bezpośredni upodabniają je do zatrudnienia pracowniczego, a także są wymienione podstawowe formy umów cywilnoprawnych, w ramach których może być ukształtowany stosunek zatrudnienia. Ta część pracy zawiera także syntetyczny opis platform cyfrowych jako narzędzia, za pomocą którego nawiązywany może być cywilnoprawny stosunek zatrudnienia. Krótka analiza tego zjawiska ukazuje stale poszerzający się katalog form, które są możliwe w związku z zasadą swobody umów, mającą fundamentalne znaczenie dla niepracowniczego zatrudnienia cywilnoprawnego.

Rozdział trzeci „Ochrona przed przemocą osób pracujących w świetle standardów praw człowieka” ma na celu wykazanie, że wszystkie osoby świadczące pracę na rzecz innych podmiotów, są w multicentrycznym systemie prawnym objęte taką samą ochroną, bez względu na charakter prawny zatrudnienia. W pierwszej kolejności dokonano analizy norm wskazujących na szeroki zakres ochrony każdej osoby wykonującej pracę bez względu na charakter prawny podstawy zatrudnienia. Podstawą rozważań są zasady wolności pracy, równości wobec prawa, konieczności zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, powiązanych z ochroną życia i zdrowia ludzkiego a także wolnością zrzeszania się i prawem do strajku. Rozdział trzeci w swoim założeniu ma za zadanie przedstawienie możliwie najszerszego wachlarza aktów prawnych, które powinny być brane pod uwagę w orzecznictwie sądów krajowych oraz w praktyce działania organów władzy publicznej.

Pierwszą część rozdziału stanowi teoretyczne przedstawienie multicentrycznego systemu prawnego, zwłaszcza wzajemnego oddziaływania i relacji pomiędzy Konstytucją, prawem międzynarodowym praw człowieka i prawem UE. Następnie dokonana jest analiza rozumienia kategorii „pracy” i ochrony każdej osoby wykonującej pracę zarobkową wynika z podstawowych praw człowieka, opartych na zasadzie godności, równości i sprawiedliwości społecznej. Polska ratyfikując większość umów międzynarodowych praw człowieka, stała się ich stroną i ma obowiązek przyjęcia ich do bezpośredniego stosowania lub dostosowania przepisów krajowych do przyjętych zobowiązań. W dalszej części przeanalizowane zostały normy regulujące zagadnienie ochrony przed przemocą w pracy. W tej części pracy został omówiony w pierwszej kolejności zakres ochrony ofiar przemocy w świetle standardów konstytucyjnych, międzynarodowych (o charakterze uniwersalnym – Organizacja Narodów Zjednoczonych, wraz z Międzynarodową Organizacją Pracy oraz regionalnym – Rada Europy) oraz unijnych. W kontekście prawa UE warto wspomnieć o kompetencjach legislacyjnych UE, które wpływają na kształt krajowego ustawodawstwa. Zarówno na szczeblu międzynarodowym

jak i unijnym znaczenie mają także normy soft law<sup>20</sup>, które pośrednio wpływają na rozwój standardów w kontekście ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo.

W rozdziale c z w a r t y m „Poszanowanie godności osób zatrudnionych niepracowniczo w świetle standardów ustawodawstwa krajowego” dokonano analizy prawa krajowego dotyczącego ochrony przez przemocą osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Wykazała ona dysproporcję. Przepisy obejmujące ochroną przed dyskryminacją są niemalże tożsame dla zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego zatrudnienia cywilnoprawnego. Tymczasem na gruncie prawa polskiego nie występują przepisy bezpośrednio chroniące przed mobbingiem zatrudnionych niepracowniczo. Należy podkreślić, że mobbing został wprowadzony do KP przy okazji implementacji przepisów dotyczących dyskryminacji, natomiast nie został uwzględniony przy okazji wprowadzania tożsamych przepisów, ale w odniesieniu do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. W rozdziale czwartym wskazano również na inne źródło ochrony przed przemocą osób zatrudnionych niepracowniczo, a mianowicie na układy zbiorowe. Jest to związane z możliwością reprezentowania przez związki zawodowe interesów osób zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy.

Rozdział p i ą t y „Przeciwdziałanie przemocy w zatrudnieniu niepracowniczym – obowiązki zatrudniającego, organów kontroli i ochrony prawa oraz innych podmiotów” jest w głównej mierze poświęcony obowiązkom zatrudniającego w zakresie powstrzymywania się przed działaniami noszącymi znamiona przemocy w pracy, zapobieganiu jej oraz usuwaniu skutków. Obowiązki te wynikają z bezpośrednich regulacji, określonych w KP, a dotyczących wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na podstawę zatrudnienia. Dotyczy to w szczególności kształtowania i przestrzegania: zasad współżycia społecznego, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, bezpośrednio odnoszący się do osób zatrudnionych w trybie KP. Znaczną część rozdziału

---

<sup>20</sup> Art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), wymienia w katalogu unijnych źródeł prawa pochodnego oprócz rozporządzeń, dyrektyw i decyzji, także zalecenia i opinie, które nie mają charakteru wiążącego (soft law). Do soft law zalicza się także: wytyczne, białe i zielone księgi, programy działań, rezolucje, regulaminy, porozumienia międzyinstytucjonalne, komunikaty, a także decyzje *sui generis*, dyrektywy wewnętrzne, jednostronne deklaracje, dokumenty robocze, konkluzje Rady Europejskiej, badania, raporty. Zgodnie z definicją cytowaną w doktrynie prawa unijnego soft law to zasady postępowania określone w instrumentach, którym jako takim nie przypisano prawnie wiążącej mocy, ale które mogą jednak rodzić pewne, pośrednie skutki prawne i które jednocześnie mają na celu i mogą wywoływać określone skutki praktyczne (L. Senden, *Soft Law in European Community Law*, s.3). Niejednokrotnie są wykorzystywane jako narzędzie do obejścia procesów legislacyjnych, gdy konkretniejsza realizacja danych polityk jest politycznie lub prawnie (ze względu na brak konkretnych kompetencji w danym zakresie) niemożliwa. Więcej na ten temat Staszczk P. w Biernat, S. (red.), 2020, *System Prawa Unii Europejskiej*, Tom 1 Podstawy i źródła prawa Unii, Rozdział XXIII. Zalecenia, opinie, akty nienazwane, soft law., Warszawa

stanowią obowiązki pracodawcy w zakresie szeroko rozumianej prewencji, które koncentrują się na opracowaniu i skutecznym wprowadzeniu procedur antyprzemocowych, dostosowanych do rodzaju przedsiębiorstwa, rozmiaru zatrudnienia i specyfiki funkcjonowania, także właściwej organizacji pracy, szkoleniach i doradztwie oraz podnoszeniu świadomości wśród załogi, dotyczącej zagrożeń wynikających z niewłaściwego zachowania. W tym rozdziale zostały także omówione zasady odpowiedzialności pracodawcy (zatrudniającego) z tytułu niedopełnienia powyższych obowiązków – dotyczy to odpowiedzialności prawnopracowniczej, cywilnej oraz karnej.

W tym rozdziale została także przedstawiona kwestia dotycząca zakazu działań odwetowych w stosunku do osób informujących o nieprawidłowościach w zakładzie pracy, o której mowa w projekcie ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa<sup>21</sup> (implementacja dyrektywy PE i Rady<sup>22</sup>). Zakaz ten obejmuje także mobbing oraz dyskryminację. Należy podkreślić, że będzie to pierwsza regulacja na gruncie prawa krajowego, bezpośrednio wskazująca na zakaz mobbingu w stosunku do osób zatrudnionych niepracowniczo na podstawie umów cywilnoprawnych. Wejście w życie tej ustawy będzie implikowało kolejne zmiany w przepisach prawa krajowego.

Zgodnie z przepisami prawa za właściwe relacje w zakładzie oraz stworzenie warunków wolnych od znamion przemocy odpowiada pracodawca. Jednakże obowiązki prewencyjne zostały nałożone przez ustawodawcę również na inne podmioty. W rozdziale p i ą t y m została przedstawiona rola Państwowej Inspekcji Pracy, Rzecznika Praw Obywatelskich, Pełnomocnika ds. równego traktowania a także odpowiedzialność partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców) za działania prewencyjne. Na szczególną uwagę zasługuje wpływ partnerów społecznych, których uprawnienia pozwalają na kształtowanie zasad ochrony przed przemocą osób zatrudnionych niepracowniczo.

Ostatni, s z ó s t y rozdział rozprawy „Środki ochrony prawnej przysługujące ofiarom przemocy w pracy” jest w całości poświęcony uprawnieniom zatrudnionych niepracowniczo, które są ofiarami mobbingu bądź dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego). Dotyczy to zarówno roszczeń, które przysługują na podstawie KP bądź ustawy wdrożeniowej<sup>23</sup>, a także uprawnień przysługujących bezpośrednio na podstawie KC wskutek

---

<sup>21</sup> <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12352401/katalog/12822845> (dostęp: 30.04.2023 r.)

<sup>22</sup> Dyrektywa PE I RADY (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Dz. Urz. UE 2019 L 305/17

<sup>23</sup> Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania; Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700

naruszenia dóbr osobistych przez działania noszące znamiona przemocy w pracy. Został omówiony także status pokrzywdzonego z tytułu przemocy w pracy, gdzie analizie poddano zakres podmiotowy, dochodząc do konkluzji, że dotyczy on także osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. W tym rozdziale poruszono także zagadnienie roszczeń przysługujących z tytułu naruszenia dóbr osobistych w internecie, a także opisano wybrane zagadnienia z prawa karnego dotyczące cyberprzemocy. Takie podejście miało na celu holistyczne ujęcie zakresu uprawnień przysługujących z tytułu wystąpienia zjawisk przemocowych w stosunku do osób zatrudnionych. Przedstawiona analiza wskazuje na różnorodność instrumentów prawnych, ale także zróżnicowane podejście ustawodawcy w odniesieniu do ofiar mobbingu w zależności od tego czy ofiarą jest osoba świadcząca pracę w trybie KP czy też zatrudniony na podstawie stosunku cywilnoprawnego.

W z a k o ń c z e n i u przedstawiono wnioski *de lege ferenda*, obejmujące możliwe rozwiązania prawne, które mogłyby wpłynąć na rozszerzenie ochrony prawnej osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego, ze szczególnym uwzględnieniem instrumentów prawnych, mających na celu zapobieganie przemocy w środowisku pracy oraz rozszerzenie uprawnień przysługujących z tytułu ich wystąpienia. Najważniejszym postulatem jest rozszerzenie katalogu osób, którym - na podstawie obowiązujących przepisów prawa krajowego przysługuje - ochrona antymobbingowa.

Praca uwzględnia stan prawny na dzień 30 kwietnia 2023 roku.

## ROZDZIAŁ I. Pojęcie i formy przemocy w pracy

### Wprowadzenie

Przemoc, brutalność, okrucieństwo, przestępczość. Wszystkie te określenia są opisem zjawiska nierozdzielnie związanego z relacjami między ludźmi, opierającymi się na użyciu przeważającej siły przez jedną z nich<sup>24</sup>. Wszystkie występują też od początku ludzkości, przejawiając się w wojnach, wyzysku, niewolniczej pracy, wykorzystywaniu słabszych przez silniejszych. Są obecne w relacjach międzynarodowych, społecznościach sąsiedzkich, rodzinach, stosunkach partnerskich, biznesowych, zawodowych, itd. Oznacza to, że przemoc pojawia się wszędzie tam, gdzie ludzie mogą wystąpić przeciwko innym ludziom, używając siły fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, itp. Celem przemocy jest zamierzone wyrządzenie ofierze szkody, wywołanie bólu czy poniżenie, narażając ją na szkody na życiu i zdrowiu poprzez naruszenie jej dóbr osobistych. Ale przede wszystkim, celem jest manipulowanie, kontrolowanie i podporządkowanie ofiary<sup>25</sup>. To samo dotyczy przemocy fizycznej, jak i innych form analizowanych w tym rozdziale.

Polskie ustawodawstwo z obszaru ochrony życia i zdrowia pracowników, wprost nie odnosi się do przemocy w miejscu pracy. Większość przesłanek uznania zachowań za przemocowe, odnajdujemy w przepisach antidyskryminacyjnych oraz w przepisie stanowiącym o mobbingu. Nie wymienia się poszczególnych form przemocy, która dla większości osób uczestniczących w procesie pracy, kojarzy się z przemocą fizyczną<sup>26</sup>. Tymczasem przemoc psychiczna, przejawiająca się w mobbingu a także molestowaniu (może mieć formę zarówno fizyczną, jak i niewynikającą z bezpośredniego kontaktu fizycznego) oraz seksualna są częściej spotykane i prowadzą do obniżenia poczucia własnej wartości zarówno pracowników, jak i pracodawców (o negatywnym wieloaspektowym wpływie przemocy była mowa we wcześniejszej części niniejszego rozdziału).

---

<sup>24</sup> Ks. Młyński, J., 2012, Przemoc w rodzinie – skala zjawiska, ofiary przemocy i formy pomocy pracowników socjalnych, *Studia Socialia Crocoviensia*, Nr 2(7), s. 143

<sup>25</sup> Rudniański, J., 1997, Klasyfikacja, źródła i ocena przemocy w stosunkach międzyludzkich. Zarys ogólny, [w] Hołyst, B. (red.) *Przemoc w życiu rodzinnym*, Warszawa, s.5; Łuba, M., *Przemoc-definicja, rodzaje, gdzie szukać pomocy*, <http://www.ptsr.nazwa.pl/files/O%20przemocy%20Psycholog.pdf> (dostęp: 07.11.2022 r.)

<sup>26</sup> Godlewska-Bujok, B., 2017, *Przemoc w świecie pracy*, PiZS, Nr 2, s. 4

## 1. Pojęcie i formy przemocy

Przemoc najczęściej jest kojarzona z przemocą fizyczną, czyli z naruszeniem nietykalności fizycznej poprzez celowe uszkodzenie ciała (bądź groźba uszkodzenia ciała, która nosi znamiona przemocy psychicznej), zadawanie bólu, spowodowane kopaniem, parzeniem, duszeniem, popychaniem, policzkowaniem, wykręcaniem rąk, biciem otwartą ręką i pięścią, biciem przedmiotami, polewaniem substancjami żrącymi, porzucaniem w niebezpiecznej okolicy a także użyciem broni, czego skutkiem są złamania, poparzenia, rany cięte, klute, siniaki, itp. Ale obok przemocy fizycznej występuje również ta, która nie zostawia widocznych śladów – psychiczna (emocjonalna), oznaczająca powtarzające się poniżanie i ośmieszanie, manipulowanie, wciąganie w konflikty, brak szacunku czy stawianie wymagań (oczekiwań) nierealnych do realizacji, a także ograniczanie kontaktów z innymi osobami, co prowadzi do wykluczenia społecznego i w konsekwencji osamotnienie ofiary, zdanie jej wyłącznie na łaskę sprawcy przemocy. Przemoc psychiczna może mieć wiele różnych symptomów, które dla jednej osoby nie będą miały znaczenia, a dla innej będą niezwykle bolesne, zawsze prowadząc do naruszenia godności człowieka, przejawiając się także w wyśmiewaniu poglądów, religii, pochodzenia, a także w narzucaniu własnych poglądów, braku szacunku, zainteresowania, itp.

Problem przemocy nie traci na aktualności. Przeciwnie, rozszerza się katalog jej rozmiarów, chociażby o cyberprzemoc, zwaną również przemocą w sieci (lub Internecie), która oznacza przemoc z użyciem technologii informacyjnych i komunikacyjnych w postaci obraźliwych e-maili, postów, komentarzy na portalach, zamieszczania materiałów bez zgody osoby, aż po stalking, uporczywe nękanie, kradzież danych, podszywanie się pod daną osobę, groźby i prześladowanie<sup>27</sup>. Siłą rażenia tego rodzaju przemocy jest zdolność błyskawicznego dotarcia zamieszczonych materiałów do bardzo dużej liczby użytkowników poprzez ich udostępnianie i kopiowanie, czego często bez zgody administratorów portali nie można usunąć.

Jedynie przemoc fizyczna, ze względu na wskazane przejawy i konsekwencje, jest stosunkowo łatwa do identyfikacji i zdefiniowania. Należy pamiętać, że współcześnie w środowisku pracowniczym mamy w większości przypadków do czynienia z przemocą psychiczną, która jest trudna do rozpoznania przez ofiarę, a jeszcze trudniejsza do udowodnienia. Przemoc jest także trudna do zdefiniowania. Stąd wywód na temat przemocy należy rozpocząć od krótkiego przedstawienia zagadnienia oraz kilku definicji, znaczących z punktu widzenia tematu niniejszej rozprawy. Zgodnie z opinią R. Gellesa i M.A. Strausa,

---

<sup>27</sup> Sosińska, A., 2015, Jak edukować, by zwalczać przemoc? Niebieska Linia, Nr 2/97, s. 10 i nast.

przemoc nie jest zjawiskiem ani klinicznym, ani naukowym, lecz politycznym, stąd jego rozumienie ulega zmianom wraz ze zmianą sytuacji społecznej<sup>28</sup>. Rozwój cywilizacji, ale również warunki związane z obecną sytuacją państwa będą miały wpływ na definiowanie przemocy, która w jednej chwili może zmienić akcenty i moc poszczególnych rodzajów przemocy (np. wojna zmienia percepcję i definiowanie przemocy). Dla identyfikacji zjawiska przemocy i jej rodzajów ma znaczenie np. rozwój informatyzacji, nieograniczony dostęp do internetu, zmiana kierunku sposobu świadczenia pracy, a nawet przepisy RODO<sup>29</sup>, które chroniąc dane osobowe, jednocześnie pozwalają zachować anonimowość sprawcy przemocy. Ale mają również znaczenie warunki, w których żyje dane społeczeństwo (czas pandemii zmienił sposób życia społeczeństwa, koncentrując się głównie w przestrzeni domowej, ograniczając kontakty osobiste z innymi osobami oraz przesuwając życie zawodowe i towarzyskie do cyberprzestrzeni).

Przemoc jest często rozumiana jako relacja między ludźmi, która opiera się na nierówności stron i użyciu siły przez stronę silniejszą<sup>30</sup>, co uniemożliwia bądź utrudnia samoobronę. Jej celem jest zawsze wyrządzenie szkody, poniżenie, zadanie bólu fizycznego bądź psychicznego, a w efekcie kontrolowanie i podporządkowanie ofiary. I. Pospiszyl definiuje przemoc jako „wszelkie i nieprzypadkowe akty godzące w osobistą wolność jednostki lub przyczyniające się do fizycznej, a także psychicznej szkody osoby, wykraczające poza społeczne zasady wzajemnej relacji<sup>31</sup>. Przemoc narusza prawa i dobra osobiste człowieka, takie jak godność, nietykalność osobistą, itp. oraz zmusza go do zachowań niezgodnych z jego wolą. Wg J. Mazura przemoc nie jest jednym aktem<sup>32</sup>; jest procesem, w którym patologiczne zachowania powtarzają się cyklicznie, często przybierając na sile, a opiera się w wymiarze dominacja – uległość i zawsze jest zjawiskiem zależnym od udziału człowieka<sup>33</sup>. Wydaje się jednak, że jako przemoc należy traktować zarówno zachowania jednorazowe, jak i powtarzające się.

Prawnokarne definicje przemocy głównie koncentrują się na przemocy fizycznej, wiążąc ją albo z użyciem siły fizycznej przez sprawcę, albo zamierzonym rezultatem

---

<sup>28</sup> Za: Pospiszyl, I. (1994), *Przemoc w rodzinie*, Warszawa, s. 14

<sup>29</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE; weszło w życie 25 maja 2018 r.

<sup>30</sup> Rudniański, J., 1997, *Klasyfikacja, źródła i ocena przemocy w stosunkach międzyludzkich. Zarys ogólny*, [w] B. Hołyst, red., *Przemoc w życiu codziennym*, Warszawa, s. 5

<sup>31</sup> Pospiszyl, I., 1994, *Przemoc w rodzinie*, Warszawa, s. 7

<sup>32</sup> Odmienne w art. 2 Ustawy z dnia 29.07.2005r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz.U. z 2005 r., poz. 1390 z późn. zm.), gdzie przemoc w rodzinie jest zdefiniowana jako jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie naruszające prawa lub dobra osobiste członków rodziny (...)

<sup>33</sup> Za: Mazur, J., 2006, *Przemoc w rodzinie, teoria i rzeczywistość*, Warszawa, s. 54



zachowania sprawcy w postaci przymusu, bądź też z obiema cechami łącznie. Takie definicje pozostają zazwyczaj w bezpośrednim związku z charakterystyką czynów zabronionych<sup>34</sup>. Z kolei według kryminologa H.J. Schneidera, przemoc to „celowe, społecznie uznane za bezprawne oddziaływanie na człowieka, prowadzące do wyrządzenia mu szkody fizycznej, psychicznej bądź społecznej”<sup>35</sup>, przy czym może to być każde, nie tylko fizyczne, ale również słowne zachowanie, które powoduje lub ma powodować wszelkiego rodzaju szkody czy obrażenia po stronie ofiary<sup>36</sup>. W swoich badaniach Schneider wyróżnił przestępstwa z nienawiści, popełnione z użyciem przemocy głównie z powodu rasy, religii, przynależności etnicznej, płci, orientacji seksualnej, niepełnosprawności fizycznej bądź umysłowej czy wieku. Schneider jest zdania, że zanim wejdzie ono w fazę fizyczną, jest poprzedzone aktami przymusu psychicznego wyrażonego w słownej agresji. Co ciekawe, Schneider zamiennie stosuje pojęcie przemocy i przymusu<sup>37</sup>.

Według definicji WHO<sup>38</sup>, przyjętej w 1996 r. przemoc określa się jako „celowe użycie siły fizycznej lub władzy, sformułowane jako groźba lub rzeczywiście użyte, skierowane przeciwko samemu sobie, innej osobie, grupie lub społeczności, które albo prowadzi do, albo z którym wiąże się wysokie prawdopodobieństwo spowodowania obrażeń cielesnych, śmierci, szkód psychologicznych, wad rozwoju lub braku elementów niezbędnych do normalnego życia i zdrowia”<sup>39</sup>. Definicja wiąże intencjonalność z popełnieniem czynu, niezależnie od skutku jaki on wywołuje, jednocześnie wyłączając działania niezamierzone, spowodowane zdarzeniami losowymi. Zakres przemocy wykracza poza przemoc fizyczną, włączając do katalogu te akty, które wynikają z relacji władzy, w tym przemoc psychiczną, seksualną, groźby, zastraszenie, a także zaniedbanie. Definicja określa również szeroki zakres skutków przemocy, ponownie wykraczając poza obrażenia fizyczne (w tym śmierć), a włączając szkody psychologiczne,

---

<sup>34</sup> Więcej na ten temat np.: Bigoszewski, T., 1997, Przemoc jako znamię strony przedmiotowej, CPKiNP, Nr 2, s. 25; Bek, D., Jaworska-Wieloch, A., Sitarz, O., 2020, Prawo karne wobec naruszeń praw i wolności osób starszych 2020, wyd. 1,

<https://sip-1legalis-1pl-1k88b63f80057.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvngmydqojogy> (dostęp: 23.04.2023 r.)

<sup>35</sup> Schneider, H.J., 1992, Przemoc w szkole, *Zdrowie Psychiczne*, Nr 1-2, s. 5 i nast.

<sup>36</sup> Schneider, H.J., 1992, Zysk z przestępstwa. Środki masowego przekazu a zjawiska kryminalne, Warszawa, s. 71-72

<sup>37</sup> Schneider, H.J., 1997, Przemoc z nienawiści – nowa kryminologiczna kategoria deliktów [w] Hisch, H.J., Hofmański, P., Pływaczewski, E., Roxin, C. (red.), *Niemiecko – polskie kolokwium prawa karnego*, Białystok – Rajgróg 12-17 września 1995 r., Białystok, s. 249-264

<sup>38</sup> Światowa Organizacja Zdrowia – wyspecjalizowana instytucja Organizacji Narodów Zjednoczonych, powołana 1946 r., rozpoczęła działalność w 1948 r. Jest odpowiedzialna za zdrowie publiczne.

<sup>39</sup> Resolution of the World Health Assembly, 25 May 1996, (Rezolucja Światowego Zgromadzenia Zdrowia , 25 maja 1996 r.) WHA 49.25,

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/179463/WHA49\\_R25\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/179463/WHA49_R25_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (dostęp: 23.04.2023 r.)

społeczne, deprywację, niedorozwój, itp.<sup>40</sup>. Definicja WHO ma znaczenie dla rozważań niniejszej rozprawy, ponieważ odnosi się bezpośrednio do zjawiska przemocy w miejscu pracy<sup>41</sup>. WHO dzieli przemoc na trzy szerokie kategorie: przemoc skierowaną przeciwko:

1. sobie (samobójstwa i samookaleczenie),
2. przeciwko drugiej osobie - przemoc domowa (członkowie rodziny, dzieci, partnerzy, osoby starsze) lub przemoc skierowana przeciwko osobie niespokrewnionej (obejmuje przemoc wśród młodzieży, przypadkowe akty przemocy, gwałt lub napaść seksualną ze strony nieznajomych oraz przemoc w placówkach instytucjonalnych, takich jak szkoły, miejsca pracy, więzienia i domy opieki),
3. przemoc zbiorowa - społeczna, polityczna i ekonomiczna, popełniana w celu realizacji określonego programu społecznego, obejmuje np. przestępstwa z nienawiści popełniane przez grupy zorganizowane i akty terrorystyczne i przemoc tłumu (np. wojna i związane z nią konflikty zbrojne, przemoc państwową i podobne akty popełniane przez większe grupy, zakłócenia działalności gospodarczej, odmowy dostępu do podstawowych usług lub tworzenia podziału i fragmentacji gospodarczej).

Ze względu na charakter przemocy, WHO wyróżniła przemoc fizyczną, seksualną, psychologiczną i obejmującą deprywację lub zaniedbanie<sup>42</sup>.

Poszczególne formy przemocy są przedmiotem wielu opracowań<sup>43</sup> i nie będą szerzej omawiane w niniejszej rozprawie. Należy podkreślić, że nie zostaną poddane analizie zagadnienia przemocy strukturalnej (instytucjonalnej) oraz ekonomicznej. Pierwsza z wymienionych polega na umniejszaniu i nierównym traktowaniu ofiary w sytuacjach publicznych bądź zawodowych. Mówi się o niej, że jest bezgłówna i niewidoczna, a jej korzenie tkwią w strukturach i świadomości społecznej, normach i zwyczajach, procesach socjalizacyjnych obowiązujących w danej społeczności. Często odnosi się ona także do łamania

---

<sup>40</sup> Krug E. et al., eds., 2002, World Report on Violence and Health. Geneva (Światowy raport o przemocy i zdrowiu. Genewa), WHO, s. 5

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>41</sup> WHO, 2004, The Economic Dimensions of International Violence (Ekonomiczne wymiary międzynarodowej przemocy), s. 2

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42944/9241591609.pdf;jsessionid=2DD7BD36879844FD15DB3EB7796C4E3D?sequence=1> (dostęp: 11.11.2022 r.)

<sup>42</sup> Krug E et al., eds., 2002, World Report on Violence and Health. Geneva, (Światowy raport o przemocy i zdrowiu. Genewa ) WHO, s. 6

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>43</sup> Np. Jedlecka, W., 2017, Formy i rodzaje przemocy [w] Sadowski, M. (red. nacz.) Przemoc w prawie i polityce, Wrocławskie Studia Erazmiańskie Zeszyt XI, s. 13-29, Helios, J., Jedlecka, W., 2017, Współczesne oblicza przemocy. Zagadnienia wybrane, Wrocław, s. 15-44

praw człowieka w placówkach pomocy społecznej i wychowawczych<sup>44</sup>. Przemoc ekonomiczna zazwyczaj jest rozpatrywana w kontekście przemocy domowej, jednak jest także dyskutowana w relacjach zawodowych. Nierówne wynagradzanie za tę samą pracę mieści się jednak w kategorii dyskryminacji płacowej, a temat opóźnień zapłaty wynagrodzenia podlega szerszemu zagadnieniu, wynikającemu z regulacji dotyczących niewywiązywania się lub wadliwego wywiązywania się z zobowiązań umownych bądź ustawowych. W rozprawie nie będą także omawiane przypadki przemocy symbolicznej (tzw. miękkiej), dotyczącej komunikacji międzyludzkiej i mającej głównie na celu narzucenie swojego zdania w relacjach między współzatrudnionymi. Zagadnienie w głównej mierze jest przedmiotem analizy psychologicznej i socjologicznej.

## 2. Przemoc w pracy oraz w miejscu pracy

W relacjach zawodowych wciąż pozostaje aktualny problem przemocy fizycznej. Bo choć praca niewolnicza czy przymusowa obywatelom demokratycznego świata wydaje się być reliktem przeszłości, to z całą pewnością nie zniknęła ona wraz z wprowadzeniem zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej<sup>45</sup>. Jest ona związana z ubóstwem i popytem na pracę niewolniczą i z reguły cechą wspólną współczesnych niewolników jest dług własny bądź rodzinny<sup>46</sup>. Często dotyczy to migrantów, którzy w poszukiwaniu możliwości zarobkowych, zgadzają się na ciężką pracę za bardzo niskie stawki, decydując się również na warunki życia, odbiegające od standardów socjalnych obowiązujących w państwie, do którego trafiają. Według badań ONZ i MOP obecnie na świecie ok 28 mln osób świadczy pracę niewolniczą<sup>47</sup>. Można powiedzieć, że problem pracy niewolniczej we współczesnych czasach jest bardzo silnie uwarunkowany niekorzystną sytuacją polityczną, ekonomiczną, społeczną czy geograficzną, często spowodowaną chociażby rozwojem technologicznym, który zmniejsza popyt na pracę w określonych sektorach (np. w rolnictwie). Przez to osoby, które nie mogą znaleźć zatrudnienia w swoim środowisku, decydują się na migrację w celach zarobkowych i często (nie posiadając

---

<sup>44</sup> Np. Jedlecka, W., 2017, *Formy i rodzaje przemocy* [w] Sadowski, M. (red. nacz.), *Przemoc w prawie i polityce*, Wrocławskie Studia Erazmiańskie Zeszyt XI, s. 13-29; Helios, J., Jedlecka, W., 2017, *Współczesne oblicza przemocy. Zagadnienia wybrane*, Wrocław, s.26

<sup>45</sup> Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej jest określony w art. 4 ust 2 EKPC oraz w art. 5 ust 2 KPP [czy także jest określony w Konstytucji? Czy ratyfikowaliśmy jakieś umowy międzynarodowe dotyczące pracy niewolniczej?]

<sup>46</sup> Zob. Bales, K., 2019, *Jednorazowi ludzie. Nowe niewolnictwo w gospodarce światowej*, (Disposable People. New Slavery in the Global Economy), University of California Press

<sup>47</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_854733/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854733/lang--en/index.htm) (dostęp: 30.04.2023 r.)

konkretnych kompetencji) wykonują prace najniżej płatne, pozwalające na utrzymanie ich samych oraz ich rodzin tylko wówczas, gdy są wykonywane w bardzo dużym nakładzie czasu.

Przemoc fizyczna w znaczeniu *sensu stricte* ma także miejsce w zamkniętych ośrodkach, do których trafiają migranci. To pozwala nie tylko na silną kontrolę ich zachowań, ale także na swobodne dysponowanie ludźmi pozbawionymi w zasadzie wszelkich praw i przywilejów i korzystać z ich pracy prawie za darmo, często „na czarno”, bez wypełnienia zobowiązań, takich jak minimalna płaca, ubezpieczenie zdrowotne czy społeczne<sup>48</sup>. To prowadzi do powstawania relacji zawodowych, które noszą znamiona współczesnego niewolnictwa.

Zagadnienie przemocy jest szerokie, ale w niniejszej pracy autorka koncentruje się na przestrzeni życia, która wyznaczana jest ramami normalnego, codziennego funkcjonowania pracodawców w ramach obowiązującego porządku prawnego, a nie na przemocy w ramach działalności ściśle przestępczej (praca przymusowa i niewolnictwo będą zawsze przestępstwem). W takich relacjach przemoc jest definiowana pojęciami takimi, jak: mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne oraz dyskryminacja.

Przemoc tak rozumiana jest zjawiskiem jednoznacznie patologicznym, o wielowątkowych konsekwencjach dla ofiary i zakładu pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy w raporcie podsumowującym spotkanie ekspertów ds. przemocy wobec kobiet i mężczyzn w świecie pracy stwierdziła, że przemoc w miejscu pracy jest niemożliwa do pogodzenia z godnością ludzką, stanowiącą najwyższe prawo człowieka<sup>49</sup>. Przemoc nie tylko stanowi pogwałcenie praw człowieka, ale ma negatywny wpływ na stosunki w miejscu pracy, wydajność organizacji i zaangażowanie pracowników, ich zdrowie, produktywność, jakość usług publicznych i prywatnych oraz reputację przedsiębiorstwa<sup>50</sup>. Wpływa na uczestnictwo w rynku pracy, a w szczególności może uniemożliwić przede wszystkim kobietom wejście i pozostanie na rynku pracy, zwłaszcza w sektorach i miejscach pracy zdominowanych przez mężczyzn. Negatywne konsekwencje dotyczą w pierwszej kolejności zdrowia i życia człowieka, jego relacji w rodzinie, w gronie przyjaciół, kolegów z pracy<sup>51</sup>. Ale ma również

---

<sup>48</sup> Czarnota, K., 2016, Kryzys uchodźczy i globalne stosunki pracy, Czas kultury, nr 3, s. 6

<sup>49</sup> International Labour Organization, 2016, Final report Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, 3–6 October 2016 (Raport końcowy Spotkanie Ekspertów ds. Przemocy wobec Kobiet i Mężczyzn w Świecie Pracy 3-6 października 2016), s. 45 i nast.

<sup>50</sup> Samnani, A.K., Singh, P., 2012, 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behaviour* (20 lat badań nad mobbingiem w miejscu pracy: przegląd przyczyn i konsekwencji mobbingu w miejscu pracy. Agresja i brutalne zachowanie), 17(6), s. 581-589

<sup>51</sup> Szewczyk, H., 2006, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, *Kwartalnik Prawa Publicznego*, 6/2, s. 253-255; West, B., 2014, et al. Cyberbullying at work: in search of effective guidance (Cybermobbing w pracy: w poszukiwaniu skutecznych wskazówek), *Laws*, 3(3), s. 598-617

wpływ na efektywność pracy nie tylko ofiary, ale także całego zespołu, spadek morale a w konsekwencji wynik finansowy<sup>52</sup>. Nie można zapominać o konsekwencjach finansowych dla pracodawcy, wśród których najmniejszą część stanowią zadośćuczynienie i odszkodowania wypłacane pracownikom (czy też byłym pracownikom). Najbardziej dotkliwe w skutkach finansowych są koszty związane z rekrutacją, szkolenia nowego pracownika i niezbędny czas poświęcony nowej osobie przez zespół, aby mogła stać się pełnowartościowym i samodzielny członkiem. Przy czym, nie tylko ofiary przemocy decydują się na odejście z pracy. Często dotyka to również innych osób, które nie akceptują takich zachowań i nie chcą pracować dla pracodawców, niepotrafiących zapanować nad zjawiskiem przemocy<sup>53</sup>. Wreszcie przemoc w pracy szkodzi reputacji firmy<sup>54</sup>, ograniczając możliwości pozyskania wartościowych pracowników, co przekłada się na poziom skuteczności i bezpośrednio wpływa na wynik finansowy przedsiębiorstwa.

Przemoc w pracy jest zjawiskiem interdyscyplinarnym, którym zajmuje się nie tylko nauka prawa (prawo pracy, karne, cywilne a także prawo konstytucyjne i prawa człowieka), ale przede wszystkim medycyna pracy oraz psychologia. To właśnie ta ostatnia zwraca szczególną uwagę na skutki przemocy w poza zawodowej sferze życia człowieka:

- 1) indywidualne (zaburzenia psychosomatyczne i depresyjne, trudności interpersonalne, choroby fizyczne, złe samopoczucie, zmęczenie, zaburzenia snu, stany lękowo-depresyjne, wyczerpanie emocjonalne<sup>55</sup>),
- 2) rodzinne (zaburzenia w funkcjonowaniu rodziny, pogorszenie relacji z małżonkiem/partnerem i dziećmi, emocjonalna ucieczka od bliskich, pogorszenie sytuacji materialnej, a nawet rozpad związku<sup>56</sup>),

---

<sup>52</sup> Dudek, B. 2003, Stres jako czynnik zmniejszający efektywność i niezawodność w pracy [w] *Koncepcje kryteria i wskaźniki dobrej praktyki w zintegrowanym zarządzaniu determinantami zdrowia w przedsiębiorstwie*, Łódź, s. 25 i nast.; Cassitto, M., 2001, *Mobbing in the workplace: new aspect of an old phenomenon (Mobbing w miejscu pracy: nowy aspekt starego zjawiska)*, *Medical Law*, nr 92, s. 12-24

<sup>53</sup> *Cyberbullying making Australian public servants miserable (Cybernękane unieszczęśliwia australijskich urzędników państwowych)*, Queensland University of Technology, 2016, <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp001/index.html> (dostęp: 11.11.2022 r.)

<sup>54</sup> Wintage, V.S., Minney, J.A., Guadagno, R.E., 2013, *Sticks and stones may break your bones, but words will always hurt you: a review of cyberbullying (Kije i kamienie mogą połamać ci kości, ale słowa zawsze cię zranią: przegląd cybernękania)*, *Social Influence*, 8(2-3), s. 87-106

<sup>55</sup> Więcej na ten temat m.in. Edelmann, R.J., 2002, *Konflikty w miejscu pracy*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, Marciniak, J., 2004, *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Wydawnictwo Alpha Pro, Ostrołęka, Leymann, H., 1990, *Mobbing and psychological terror at workplace (Mobbing i terror psychiczny w miejscu pracy)*, *Violence and Victims*, nr 5, Szeliga, A. 2006, *Mobbing w zarządzaniu organizacją – analiza dokumentacji sądowej, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 1

<sup>56</sup> Więcej na ten temat m.in. Kmiecik-Baran, K., Rybicki, J., 2004, *Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Pomorski Instytut Demograficzny, Gdańsk

- 3) organizacyjne (negatywny wpływ na atmosferę w pracy, spadek efektywności, efekt zarażenia/spirali przemocy, wzrost rotacji pracowników i związane z tym koszty rekrutacji i szkoleń, utrata pracowników o wysokich kwalifikacjach<sup>57</sup>,
- 4) ekonomiczno - społeczne (koszty leczenia i rehabilitacji ofiar i ich bliskich, świadczenia z tytułu renty bądź wcześniejszej emerytury, przedwczesny odpływ z rynku pracy, koszty procesów sądowych, itp.)<sup>58</sup>.

Samo zjawisko przemocy (w przypadku przemocy w pracy będziemy mówili głównie o przemocy psychicznej), jest trudne do udowodnienia, ale również często trudne do zidentyfikowania przez samą ofiarę. Przybiera ono formę słownego nękania, obmawiania jednostki w grupie, które z czasem, wskutek zachowań powtarzających się, często nasilających, prowadzi do izolacji ofiary, odrzucenia, co negatywnie wpływa na jej poczucie wartości, przydatności i samoocenę. Ofiara często, zanim zauważy, spiralę przemocy, w której się znalazła, traci zdolność reagowania i obrony przed takim atakiem.

Przemoc w pracy jest zjawiskiem szerokim, mieszczącym w sobie różne kategorie patologii, mających negatywny wpływ na życie i dobrostan ofiar, ale też innych osób uczestniczących. Z punktu widzenia nauki prawa jest bardzo trudne do zdefiniowania, stąd jest to jeden z przypadków, w których sięga się do dorobku innych dyscyplin nauki, o czym była mowa wcześniej. Rozważania na temat przemocy w miejscu pracy należy rozpocząć od rozpoznania zagadnienia przemocy.

## 2.1 Definicje przemocy w pracy

Za przemoc (agresję)<sup>59</sup> w miejscu pracy należy uznać wszystkie sytuacje, w których pracownik jest obrażany, zastraszany lub atakowany w okolicznościach związanych z pracą i stanowi to wprost lub pośrednio zagrożenie jego bezpieczeństwa, dobrego samopoczucia i zdrowia<sup>60</sup>. Jest to zjawisko związane z bezpośrednimi relacjami pomiędzy osobami uczestniczącymi w procesie pracy danego przedsiębiorstwa, bez względu na to czy jest to

---

<sup>57</sup> Więcej na ten temat m.in. Anderson, L., Pearson, C., 1999, Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace (Wet za wet? Spirala efektu nieuprzejmości w miejscu pracy), *Academy of Management Review*, vol. 24, Bechowska-Gebhardt, A., Stalewski, T., 2004, *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Warszawa

<sup>58</sup> Więcej na ten temat: Mościcka, A., Merez, D., 2003, *Agresja w miejscu pracy - źródła, formy, grupy ryzyka, konsekwencje*; *Medycyna Pracy*, Nr 54 (4), s. 361 i nast.

<sup>59</sup> Psychologia odróżnia przemoc od agresji, którą są wszelkie czynności wymierzone w wyrządzenie szkody i spowodowanie utraty społecznie cenionych wartości, jak również zadanie bólu fizycznego lub spowodowanie cierpienia moralnego innemu człowiekowi (więcej: Frączek, A., 1979, *Studia nad mechanizmami czynności agresywnych*, Wrocław, s. 5 i nast.). Z punktu widzenia niniejszej pracy rozróżnienie agresji od przemocy pozostaje bez znaczenia.

<sup>60</sup> Mościcka, A., Merez, D., 2003, *Agresja w miejscu pracy – źródła, formy grupy ryzyka, konsekwencje*, *Medycyna Pracy*, Nr 4, s. 361 i nast.

relacja wewnętrzna czy też zewnątrz zakładowa (kontakty z osobami, na rzecz których świadczy się pracę, np. klienci, pacjenci, uczniowie). Proces ten podlega szczególnej ochronie prawnej, a zatem również samo zjawisko powinno być poddane analizie z punktu widzenia praw człowieka jako osoby świadczącej pracę, obowiązków pracodawcy w zakresie sprawnej organizacji pracy i zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa również w kontekście przemocy. Rozpoczynając rozważania dotyczące przemocy w miejscu pracy, należy podkreślić, że ma ona źródło w trzech punktach:

- 1) w złym zarządzaniu zakładem pracy,
- 2) niewłaściwymi relacjami pomiędzy pracodawcą i pracownikami oraz
- 3) niewłaściwymi relacjami pomiędzy pracownikami.

„Przemoc w pracy” to niewłaściwe zachowania w miejscu pracy, różnie nazywane zarówno w międzynarodowych aktach prawnych, jak i doktrynie (np. nękanie, przymus, molestowanie, a także mobbing stosowany niekiedy zamiennie z „przemocą w pracy”<sup>61</sup>).

Zagadnieniem przemocy w pracy zajmowała się kilkakrotnie Międzynarodowa Organizacja Pracy. Zgodnie z Kodeksem postępowania w zakresie przemocy w miejscu pracy w sektorach usług i środków zwalczania tego zjawiska, przemoc w miejscu pracy to wszelkie działania, incydenty lub zachowania odbiegające od właściwego zachowania, w wyniku którego osoba jest napadnięta, zastraszana, krzywdzona, ranna podczas pracy, bądź bezpośrednio po niej lub w związku z pracą. Dokonano również podziału na przemoc wewnętrzną (pomiędzy pracownikami, w tym menedżerami i przełożonymi) i przemoc zewnętrzną (pomiędzy pracownikami, w tym kierownikami i przełożonymi oraz wszelkimi innymi osobami obecnymi w miejscu pracy, np. klientów, uczniów, aresztantów, itp.)<sup>62</sup>. Jest to definicja ogólna ze względu na brak dostatecznej wiedzy na temat samego zjawiska, a także na jego wielowątkowość, brak możliwości jednoznacznego zdefiniowania poszczególnych form oraz szerokiego wachlarza przejawów przemocy. Po roku 2003 wiedza wśród ekspertów znacząco się poszerzyła. Zwiększył się również zakres definicyjny przemocy, do którego włączono specyficzne ryzyka, takie jak przynależność do określonych grup, mogących ze

---

<sup>61</sup> Np. H. Szewczyk stosuje deskryptor „przemoc” na określenie mobbingu (Szewczyk, H., 2015, Zapobieganie mobbingowi oraz zwalczanie jego skutków przez pracodawcę. Bezpieczeństwo Pracy, Nr 10, s. 12); M. Nałęcz wprost stwierdza, że mobbing to zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy (Nałęcz, M., w Muszalski, W. (red), 2013, Kodeks Pracy. Komentarz, komentarz do art. 94<sup>3</sup> k.p.),

<sup>62</sup> International Labour Organization, 2003, Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work; 8-15 October 2003 (Kodeks postępowania w zakresie przemocy w miejscu pracy w sektorach usług oraz środki zwalczania tego zjawiska, Spotkanie ekspertów w celu opracowania kodeksu postępowania w zakresie przemocy i stresu w pracy w usługach: zagrożenie dla wydajności i godnej pracy; 8-15 października 2003 r.), s. 4

względu na swoje cechy powodować dyskryminację. W raporcie MOP z 2016 r.<sup>63</sup>, postawiono tezę, że ze względu na duże różnice kulturowe, historyczne, prawne i społeczne państw członkowskich, nie jest możliwe wypracowanie wspólnej dla MOP definicji przemocy, a każde z państw powinno wypracować swoją własną definicję. Np. zagadnienie dyskryminacji w koncepcji amerykańskiej wywodzi się z nierównego traktowania ze względu na pochodzenie rasowe, a sama dyskryminacja odnosi się do dostępu do prawa. Natomiast tradycje zachodnioeuropejskie sięgają naruszania godności człowieka<sup>64</sup>. W raporcie z 2016 r. eksperci wskazali na kilka rodzajów przemocy w kontekście zagrożenia dla godności, bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu człowieka. Co ważne, przestano utożsamiać przemoc z przemocą fizyczną, wskazując również na przemoc seksualną, psychiczną oraz opartą na tożsamości płci. Po raz pierwszy wskazano również na wpływ przemocy domowej (w rodzinie) na dobrostan pracownika, jako czynnik mogący obniżać efektywność pracy.

Przemoc w pracy, może mieć charakter wewnątrzzakładowy bądź zewnątrzzakładowy (relacja pracowników z osobami trzecimi). Jedynie pierwszy rodzaj jest przedmiotem regulacji prawnych – przepisy polskiego KP odnoszą się wyłącznie do relacji wewnątrz organizacji, nie odnosząc się do sytuacji radzenia sobie z aktami przemocy, pochodzącymi od osób spoza przedsiębiorstwa.

Pierwszy przypadek dotyczy relacji pomiędzy pracownikami (włączając w to kierownictwo) w dowolnej zależności hierarchicznej, które najczęściej wynikają z dominującej pozycji jednej ze stron. Charakterystycznymi przejawami przemocy wewnątrzzakładowej są mobbing i molestowanie, których ofiarą jest zawsze osoba znana sprawcy i z którą łączy ją bezpośrednia relacja (nawet jeśli przybiera ona wyłącznie charakter telefoniczny, e-mailowy, itp.). Oba zjawiska mogą mieć źródło w dyskryminacji (np. ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, religię, poglądy polityczne), ale ze względu na swoją konstrukcję, powinny być traktowane jako formy przemocy<sup>65</sup>.

Drugi przypadek odnosi się do przemocy wobec pracowników, pochodzącej od osób trzecich – znanych z kontaktów zawodowych bądź zupełnie obcych (np. akty terroru). Dotyczy to w szczególności zawodów, związanych z osobistym świadczeniem usług na rzecz klientów,

---

<sup>63</sup> International Labour Organization, 2013, Final report Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, 3–6 October 2016 (Raport końcowy Spotkanie Ekspertów ds. Przemocy wobec Kobiet i Mężczyzn w Świecie Pracy, 3-6 października 2016)

<sup>64</sup> Yuen, R.A., 2005, Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec (Prawo dotyczące mobbingu i molestowania w miejscu pracy we Francji i Quebecu). Cornell International Law Journal, 38(2), 628, Chappell, D. Di Martino, V., 2006, Violence at Work. (Przemoc w pracy) Genewa: International Labour Organization, s. 5 i nast

<sup>65</sup> Por. Wyrok ETPC z dnia 01.07.2021 r. w sprawie 19237/16 *Association ACCEPT and others v. Rumunia*



pacjentów, konsumentów, uczniów, studentów, itp. (sektor edukacyjny, zdrowotny, edukacyjny, bankowy, ubezpieczeniowy, administracja publiczna, usługi i handel). Ponieważ prawo nie wskazuje na mechanizmy ochrony prawnej przed konsekwencjami takich czynów, to w takich przypadkach kluczowa jest prewencja pracodawcy, który powinien stworzyć takie warunki pracy, aby eliminować bądź ograniczyć czy zneutralizować zjawisko i/lub negatywne konsekwencje takich zachowań<sup>66</sup>.

Ważną jednolitą definicję przemocy i molestowania określa Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 21 czerwca 2019 r. (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy<sup>67</sup>. Jest to „szereg niedopuszczalnych zachowań i praktyk, lub gróźb, pojedynczych lub powtarzalnych, których celem lub skutkiem, bądź też prawdopodobnym skutkiem, jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub majątkowa”<sup>68</sup>. Jest to jednolita definicja dla obu terminów, jednocześnie Konwencja przewiduje, że w krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych przemoc i molestowanie mogą być zdefiniowane jako jednolite pojęcie lub odrębne pojęcia<sup>69</sup>.

## **2.2. Miejsce pracy w kontekście rozważań o przemocy w miejscu pracy**

Określenie „miejsce pracy” ma wymiar symboliczny i jest traktowane szerzej niż przewiduje to prawo pracy. Choć polski ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „miejsca pracy” w KP, to przyjmuje się, że na podstawie definicji czasu pracy (art. 128 § 1 KP), miejscem wykonywania pracy jest zakład pracy lub inne miejsce poza zakładem, wyznaczone przez pracodawcę do świadczenia pracy. Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę podlegało szerokiej analizie doktryny<sup>70</sup>, stąd nie będzie przedmiotem rozważań w niniejszej rozprawie. Jeżeli zaś chodzi o zatrudnienie na podstawie innej niż umowa o pracę (stosunek pracy), to analogicznie mowa tu o każdym miejscu, w których osoba taka świadczy usługi na rzecz zlecającego czy też tworzy dzieło.

Jeszcze do niedawna termin „miejsce pracy” w kontekście ochrony osób pracujących przed przemocą w miejscu pracy, nie był kontrowersyjny. W ostatnich latach sytuacja znacząco

---

<sup>66</sup> Zachowania klientów (petentów, interesantów) mogą stanowić zagrożenie nie tylko dla komfortu pracy i dobrego samopoczucia pracowników, ale w skrajnych przypadkach również dla ich zdrowia i życia. W sierpniu 2022 r. 23-letni pracownik restauracji fast-foodowej na nowojorskim Brooklynie został śmiertelnie postrzelony przez syna klientki, która twierdziła, że zaserwowano jej zimne frytki; <https://tvn24.pl/swiat/usa-nowy-jork-pracownik-mcdonalds-zastrzelony-za-zaserwowanie-zimnych-frytek-6058752> (dostęp: 05.11.2022 r.)

<sup>67</sup> <https://www.gov.pl/web/dialog/miedzynarodowa-organizacja-pracy>

<sup>68</sup> Art 1 lit. a

<sup>69</sup> Art. 1 ust. 2

<sup>70</sup> Np. Książek, D., 2013, Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę, LEX,

się zmieniała. Jest to związane z dwoma okolicznościami. Po pierwsze z rozpowszechnieniem wykonywania pracy w trybie zdalnym bądź hybrydowym. Po drugie z przeniesieniem ciężaru życia zarówno zawodowego, jak i prywatnego do cyberprzestrzeni, co znacząco rozszerzyło wachlarz form kontaktów międzyludzkich. Również praca fizyczna zmieniła swój charakter poprzez możliwości technologiczne, pozwalające na kontrolę, śledzenie, ale także – niestety – na nękanie dowolnej osoby<sup>71</sup>. Wydaje się, że oba czynniki rozpatrywane łącznie w bliskiej przyszłości będą stanowiły podstawę do szerokiej dyskusji na temat zmiany definicji poszczególnych form przemocy związanej z pracą, ponieważ aktualna linia orzecznicza nie będzie dostosowana do wymogów współczesności. Zwraca na to uwagę Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (nr 190)<sup>72</sup>, odnosząc zagadnienie przemocy i molestowania do „świata pracy”, którego definicja uwzględnia zmiany sposobu świadczenia pracy i komunikacji międzyludzkiej i rozszerzając jego zakres do:

1. miejsca pracy, w tym w przestrzeni publicznej i prywatnej, które są miejscem pracy,
2. miejsca, gdzie pracownik otrzymuje wynagrodzenie, ma przerwę na odpoczynek lub posiłek lub korzysta z urządzeń sanitarnych, myjni i przebieralni;
3. wyjazdów służbowych, podróży, szkoleń, wydarzeń lub imprez towarzyskich;
4. kontaktów za pośrednictwem komunikacji związanej z pracą, w tym komunikacji możliwej dzięki technologiom informacyjno-komunikacyjnym (wszystkie rodzaje komunikacji, w tym pocztę elektroniczną i media społecznościowe;
5. zakwaterowanie zapewnionym przez pracodawcę;
6. dojazdy do i z pracy<sup>73</sup>.

MOP ponownie zwróciła uwagę na potrzebę dostosowania pojęcia „miejsca pracy” do zmian jakie zaszły na rynku pracy w ostatnich latach, w raporcie dotyczącym cyberprzemocy z 2020 r.<sup>74</sup>. Stwierdzono wówczas, że powinno się zamienić „miejsce pracy” na „świat pracy”, które będzie obejmowało wszystkie zachowania dotyczące pracy również poza granicami przestrzennymi i czasowymi, kiedy są wykonywane obowiązki zawodowe *sensu stricto*

---

<sup>71</sup> Rifkin, J., 2001, Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej. Wrocław

<sup>72</sup> Art. 3

<sup>73</sup> Inaczej na ten temat wypowiedział się SN w wyroku z 12.12.2019 r., gdzie stwierdził, że obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie obejmuje zdarzeń powstałych poza miejscem świadczenia pracy, czy też szerzej poza zakładem pracy, na drodze z pracy do domu; I PK 205/18, Legalis

<sup>74</sup> De Stefano, V., Stylogiannis, C., Wouters, M., Durri, I., 2020, System needs update: upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence in the world of work (Aktualizacja systemu: poprawa ochrony przed cybernękaniem oraz przemocą i molestowaniem za pośrednictwem technologii informacyjno-komunikacyjnych w świecie pracy), ILO Working Paper 1. Geneva: ILO, <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp001/index.html#ID0EGFAG> (dostęp: 11.11.2022 r.)

(„zawsze i wszędzie”). Jest to związane rozwojem technologii, która zaciera granice między życiem prywatnym i zawodowym a dodatkowo pokazuje, że agresywne zachowania mogą mieć miejsce daleko poza granicami „miejsca pracy”.

Przemoc występująca w miejscu pracy i szerzej w świecie pracy może mieć charakter przemocy fizycznej oraz psychicznej (częściej spotykanej). Dotyczy ona w równym stopniu wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na podstawę prawną. U źródeł przemocy leży niewłaściwe zarządzanie organizacją i procesem komunikacji pomiędzy współzatrudnionymi, często z wykorzystaniem przewagi jednej osoby nad drugą. Może ona się ona przejawiać zarówno czynem, jak i zaniechaniem, których konsekwencje mają charakter fizyczny oraz psychiczny, naruszając tym samym godność i inne dobra osobiste zatrudnionego. Może ona mieć charakter długotrwały i uporczywy (mobbing), ale także nawet jednorazowy (np. molestowanie). Jednak nie wszystkie zachowania bądź działania, pomimo odczuć osoby, których one dotyczą, będą spełniały przesłanki przemocy. Nie będzie nią np. wydawanie poleceń służbowych, wymaganie terminowego i prawidłowego wykonania zadań, itp.

Poniżej zostaną przedstawione formy przemocy, do których w bezpośredni sposób odnoszą się normy prawne. Najbardziej charakterystycznym, a jednocześnie najtrudniejszym rozpoznania oraz udowodnienia, przejawem przemocy w pracy jest mobbing. Mobbingowi multicytryczny system prawa poświęcił do tej pory najmniej uwagi. Stąd zostanie omówione szerzej niż pozostałe przejawy przemocy w miejscu pracy.

### **3. Mobbing jako forma przemocy w pracy**

Posiłkując się definicją zawartą w 94<sup>3</sup> § 2 KP: „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Podkreśla się zatem trwałość zjawiska i motyw działania sprawcy, ale nie ma tu mowy o nadrzędnej pozycji sprawcy wobec ofiary.

Pierwszy raz pojęcie mobbingu zostało użyte w znaczeniu odnoszącym się do organizacji i relacji pracowniczych w 1984 r. przez H. Leymanna<sup>75</sup> (niemiecki naukowiec

---

<sup>75</sup> Heinz Leymann (1932-1999) – szwedzki naukowiec urodzony w Niemczech (psycholog pedagogiczny i psychiatra), prowadzący badania nad mobbingiem, uważany za najważniejszego badacza zjawiska mobbingu, twórca definicji mobbingu a także autor wyczerpującej list zachowań mobbingowych, pogrupowanej ze względu

pracujący w Szwecji i prowadzący tam badania nad zjawiskiem mobbingu). Zdefiniował on mobbing jako terror psychiczny odznaczający się wrogim, nieetycznym komunikowaniem, kierowanym systematycznie przez jedną lub pewną liczbę osób przeciwko jednostce (w ujęciu z 1984 r. stosowany wobec wybranych pracowników w instytucjach gospodarczych), godzący w jej godność, osobowość, integralność psychiczną czy fizyczną człowieka, stanowiący zagrożenie dla jego zatrudnienia oraz wpływający na pogorszenie atmosfery i wydajności pracy. Mobbing jest równoznaczny z różnymi formami nękania psychicznego, który z założenia musi trwać wystarczająco długo – nie mniej niż 6 miesięcy, stosowany systematycznie, co najmniej raz w tygodniu. Według Leymanna mobbing jest zjawiskiem ze sfery komunikacyjnej. Przejawia się on wrogą i nieetyczną komunikacją pomiędzy jednym pracownikiem (bądź grupą pracowników) a drugim, który wskutek zachowań tego pierwszego jest zepchnięty do pozycji obronnej i pozbawionej pomocy, przy czym komunikacja może mieć charakter zarówno werbalny, jak i niewerbalny (np. upokarzające lub obraźliwe gesty). Rezultatem takiego postępowania jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne poszkodowanie ofiary<sup>76</sup>. Definicja przedstawiona przez Leymanna nie określa ram prawnych zjawiska mobbingu, ale miała ona niekwestionowany wpływ w pierwszej kolejności na rozwój stanowiska doktryny prawniczej, a w następnym na ukształtowanie ram prawnych zagadnienia mobbingu.

Analizując zjawisko mobbingu, należy zaznaczyć, że możemy spotkać także inne określenia, stosowane zamiennie, bądź określające zachowania mobbingowe lub podobne. Tu w szczególności należy wskazać takie pojęcia, jak *bullying* (w Anglii i Australii jako mobbing)<sup>77</sup>, *harasement* (szykanowanie), molestowanie moralne (we Francji występujące w znaczeniu mobbingu), *Ijime* (Japonia), *Whistleblowers* (jako określenie zjawiska

---

na sposoby stosowane przez sprawców w pięć kategorii, które odnoszą się do funkcjonowania osobistego i zawodowego ofiary, oraz mogą być prezentowane zarówno przez jedną osobę, jak i ich większą grupę

<sup>76</sup> Szerzej nt. mobbingu w koncepcji Leymanna: Leymann, H., 1990, Mobbing and psychological terror at workplace, *Violence Victims (Mobbing i terror psychiczny w miejscu pracy, ofiary przemocy)*, 5(2); Leymann, H., 1996, The content and development of mobbing at work (Treść i rozwój mobbingu w pracy), *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2); Leymann, H., Gustafsson, 1996, Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders (Mobbing w pracy a rozwój zespołu stresu pourazowego), *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2)

<sup>77</sup> Pojęciem bullying posługuje się również Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA-ustanowiona na podstawie rozporządzenia (WE) nr 2062/1994, zmienionego w 2019 r.), określając je jako „powtarzające się nieracjonalne zachowanie wobec pracownika lub grupy pracowników, które stwarza ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa”, przy czym „zachowanie nieracjonalne oznacza takie zachowanie, które każda rozsądna osoba, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, uznałaby za krzywdzące, poniżające, zagrażające”, wykorzystywane jako środek upokorzenia i zagrożenia (European Agency for Safety and Health at Work, Factsheet 23 – Bullying at work, <https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-23-bullying-work> dostęp: 11.11.2022 r.)

prześladowania, noszącego znamiona mobbingu w stosunku do sygnalistów, tzn. osób informujących o nieprawidłowościach w organizacji)<sup>78</sup>.

### 3.1. Mobbing w definicji prawa karnego

Należy zaznaczyć, że mobbingiem zajmuje się nie tylko szeroko rozumiane prawo pracy, ale również prawo karne. W doktrynie prawa karnego mobbing jest przemocą (najczęściej psychiczną) w miejscu pracy. I tak, zgodnie z definicją B. Myrny, „mobbing to bezprawne, świadome, powtarzalne i długotrwałe zachowania (działania i zaniechania) polegające na wyrządzeniu cierpień psychicznych lub fizycznych, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu przez osobę lub osoby będące członkami określonego zespołu ludzkiego, kierowane przeciwko innemu człowiekowi bądź członkom grupy i naruszające ich prawnie chronione dobra, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonych do opuszczenia danego zespołu ludzkiego i mogące u nich spowodować negatywne skutki dla zdrowia, a nawet życia”<sup>79</sup>. Nie zawsze jest jasno określony cel działania, ale jego konsekwencją jest albo odejście z pracy, albo znaczące pogorszenie stanu zdrowia, obniżenie wartości, przydatności, zaburzenia psychiczne czy wprost choroba. Na uwagę zasługuje również definicja mobbingu przedstawiona przez *Ch.A. Welsha*, *G. D’Aousta* i *K. Beamera*, którzy twierdzą, że jest to przewlekła agresja z zamiarem spowodowania cierpienia psychicznego lub fizycznego innych osób, obejmująca trzy kluczowe elementy: różnicę sił, powtarzalność i motywację<sup>80</sup>. Jest to zatem przemoc oparta na braku równowagi pomiędzy sprawcą i ofiarą. Mówiąc o mobbingu w pracy niektórzy badacze z zakresu prawa karnego akcentują trwanie w czasie, powtarzalność, czy wręcz regularność aktów agresji oraz dysproporcję sił między mobberem, a mobbingowanym<sup>81</sup>, inni zaś kwestionują te elementy<sup>82</sup>, a jeszcze inni zwracają

---

<sup>78</sup> Więcej na ten temat: Marciniak, J. 2020, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce, Warszawa, s. 24-26

<sup>79</sup> Myrna, B., 2006, Mobbing – próba zdefiniowania i jego prawnokarne aspekty. Nowa kodyfikacja prawa karnego, t. XIX, Wrocław, s. 30

<sup>80</sup> Welsh, Ch. A., D’Aoust, G., Beamer K., Przemoc i mobbing wobec osób starszych. Badanie powiązań teoretycznych i empirycznych [w] Monks, C.P., Coyne, I (red), Przemoc i mobbing w szkole, w domu, w miejscu pracy, tłum. Guzowska, M., Warszawa 2012, s. 201

<sup>81</sup> Por. Einarsen, S. i in. 2003, The concept of bullying at work. The European tradition (Koncepcja mobbing w pracy. Europejska tradycja) [w] Einarsen, S. (red), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace (Mobbing i przemoc emocjonalna w miejscu pracy), International Perspectives in Research and Practice, London 2003, s. 15

<sup>82</sup> Por. Rayner, C., Cooper, C.L., 2006, Workplace bullying (Mobbing w miejscu pracy) [w] Kelloway, E.K., Barling, J., Hurnell, J.J. (red), Handbook of Workplace Violence (Podręcznik przemocy w miejscu pracy), Thousand Oaks, s. 121-145.

szczególną uwagę na negatywne dla ofiary konsekwencje, nadając im konstytutywny dla mobbingu charakter<sup>83</sup>.

Kompleksową definicję mobbingu, na którą autorka zwraca szczególną uwagę, uważając ją za wyczerpującą i oddającą istotę zjawiska, zaproponowali A. Bechowska – Gebhard i T. Stalewski. Według autorów jest to „nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników. Jest to stosowanie przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony. Zjawisko to odczuwane jest subiektywnie, da się też intersubiektywnie potwierdzić. Jest to wielofazowy proces, w którym osoba szykanująca stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne”<sup>84</sup>.

### **3.2. Mobbing w świetle Kodeksu pracy**

Po raz pierwszy zagadnienie mobbingu znalazło się w polskim (krajowym) systemie prawnym na podstawie ustawy z 14 listopada 2003 r.<sup>85</sup> wraz z regulacjami dotyczącymi nierównego traktowania pracowników. Co ważne, o ile wprowadzenie przepisów antidyskryminacyjnych było wymogiem wynikającym z konieczności dostosowania prawa krajowego do przepisów unijnych, o tyle zasady antymobbingowe były inicjatywą ustawodawcy krajowego, który uznał za konieczne dołączenie ich do polskiego KP. Nie oznacza to jednak, że zjawisko nękania w miejscu pracy nie występowało wcześniej, a jego ofiary były pozbawione ochrony prawnej i możliwości dochodzenia roszczeń z nim związanych. Przed wprowadzeniem zmian do KP, zakaz mobbingu w miejscu pracy wynikał dla pracodawcy z obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych (art. 11<sup>1</sup> KP)

---

<sup>83</sup> Por. Saunders, P., Huynh, A., Goodman-Delahunty, J., 2007, Defining workplace bullying behavior. Professional lay definitions of workplace bullying (Definiowanie zachowań związanych z mobbingiem w miejscu pracy), *International Journal of Law and Psychiatry*, Nr 30, s. 340-354

<sup>84</sup> Bechowska-Gebhard A., Stalewski, T., 2004, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa, s. 16-17

<sup>85</sup> Ustawa z dnia 14.11.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081 z późn. zm.), ustawa weszła w życie 01.01.2004 r.

oraz obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na podstawie art. 15, art. 94 pkt 4, art. 207 KP<sup>86</sup>.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 94<sup>3</sup> § 2 KP, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Art. 94<sup>3</sup> § 2 KP zawiera legalną definicją mobbingu, która ma charakter pełny, ponieważ przepis nie zawiera odesłań ani też sugestii, że odpowiedzi należy szukać poza nim<sup>87</sup>. Zawiera jednak w sobie wiele zwrotów niedookreślonych, budzących poważne problemy zarówno w samym zidentyfikowaniu zjawiska mobbingu, jak i udowodnieniu przed sądem w razie skierowania sprawy na wokandę. Wyjaśnienie tych zwrotów następuje dopiero poprzez odniesienie do całokształtu występujących w sprawie okoliczności faktycznych<sup>88</sup>. Trudność polega na tym, że mobbing jest zjawiskiem interdyscyplinarnym i można go rozważać z pozycji socjologicznej, medycznej, psychologicznej, zarządczo-ekonomicznej oraz polityki zatrudnienia. W każdej z wymienionych przestrzeni zjawisko jest postrzegane odmiennie i inaczej rozłożone są punkty ciężkości w jego interpretacji. Dlatego też definicja zawarta w art. 94<sup>3</sup> §2 KP powinna być rozpatrywana przy zastosowaniu nie wykładni językowej, a funkcjonalnej<sup>89</sup>.

W definicji kodeksowej brakuje elementu równowagi społecznej pomiędzy sprawcą a ofiarą mobbingu, na co zwracali uwagę badacze karnoprawni, a także twórca pierwszej definicji mobbingu, H. Leymann czy J. Marciniak<sup>90</sup>.

### **3.2.1. Pięć elementów mobbingu**

Kodeksowa definicja określa pięć elementów, które muszą występować łącznie, aby można było stwierdzić, że w danym przypadku mamy do czynienia z mobbingiem<sup>91</sup>:

---

<sup>86</sup> Szewczyk, H., 2002, Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy, PiZS, nr 6, s. 10-11; Cieślak, W., Stelina, J., 2003, Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne, Palestra, nr 9-10, s. 76 i nast., Bury, B., 2007, Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu, Monitor Prawa Pracy, nr 2, s. 70

<sup>87</sup> Prusinowski, P., 2018, Normatywna konstrukcja mobbingu, MOPR, Nr 9, s. 7

<sup>88</sup> Postanowienie SN z 06.06.2012 r. I PK 55/12, Legalis

<sup>89</sup> Prusinowski, P., 2018, Normatywna konstrukcja mobbingu, MoPR, Nr 9, s. 7

<sup>90</sup> Marciniak, J., 2020, Mobbing, dyskryminacja, molestowania. Przeciwdziałanie w praktyce, Warszawa, s.33

<sup>91</sup> Wyrok SN z 11.02.2014 r., I PK 165/13, Legalis; wyrok SN z 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321

1. działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi są obiektywnie naganne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i etyki. Ocena tych zachowań nie może wynikać z jego subiektywnego odczucia<sup>92</sup>, musi mieć charakter obiektywny w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych<sup>93</sup>. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje<sup>94</sup>.
2. oddziaływania polegają na nękanii i zastraszaniu, co oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi, wyrządzanie mu przykrości<sup>95</sup>,
3. działania są uporczywe i długotrwałe<sup>96</sup>. Jest to ten element definicji mobbingu, na który ustawodawca położył szczególny nacisk, jako że *de facto* odróżnia on mobbing od molestowania. Ze względu na swój niedookreślony charakter wymaga on szerszej analizy niż pozostałe przesłanki. Analiza zjawiska skłania bowiem do stwierdzenia, że na mobbing składają się wielokrotnie powtarzane zachowania mieszczące się w ustawowej definicji molestowania<sup>97</sup>, co oznacza, że jeżeli negatywne zachowania wobec pracownika nie wyczerpują przesłanki uporczywości i w szczególności długotrwałości, to można je rozpatrywać w kategoriach molestowania, określonego definicją z art. 18<sup>3a</sup>§5 ust. 2 KP.

Ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres mobbingu czyny o charakterze jednorazowym, jest więc bardzo istotnym elementem zjawiska. Do uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był nękany lub zastraszany przez odpowiedni czas. Ten element budzi największe wątpliwości, ale panuje zgoda, że ocena „uporczywości” i „długotrwałości” ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do konkretnego przypadku<sup>98</sup>. Oznacza to,

---

<sup>92</sup> Postanowienie SN z 21.01.2010 r., II PK 252/09, Legalis; z 11.09.2012 r., II PK 99/12, Legalis oraz wyrok SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15, Legalis

<sup>93</sup> Wyrok SN z 11.02.2014 r., I PK 165/13, Legalis, wyrok SN 23.01.2018 r., III PK 13/17, Legalis

<sup>94</sup> Nałęcz, M., 2021, Komentarz do art. 94<sup>3</sup> [w] Muszalski, W., Walczak, K. (red.), 13. Wydanie, Warszawa, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b639p015e.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxgu4denroobqxlrvguytonrvhe2a&refSource=guide#tabs-libraryarea> (dostęp z dnia 28.05.2022 r.)

<sup>95</sup> Wyrok SN z 10.10.2012 r., II PK 69/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 204;

<sup>96</sup> Wyrok SN z 5.12.2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 12 oraz uzasadnienie Wyroku SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321

<sup>97</sup> Dörre-Nowak, D., 2004, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS, Nr 11, s. 12 i nast.

<sup>98</sup> Wyrok SA w Katowicach z 15.12.2006 r., III APa 170/05, OSA Nr 3/2007, poz. 4; wyrok SN z 17.01.2007 r., I PK 176/06, OSNP, Nr 5-6/2008, poz. 58; a także Bosak, M., 2015, Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94<sup>3</sup> KP, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, Nr 3, s. 124



że nie ma możliwości wskazania np. „na sztywno” minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, ze szczególnym uwzględnieniem punktu początkowego (przebieg procesu został omówiony w poprzednim rozdziale). Według opinii niektórych przedstawicieli doktryny za mobbing mogą być uznane działania, które trwają co najmniej 6 miesięcy i mają miejsce co najmniej raz w tygodniu<sup>99</sup>. Należy jednak podejść do takiego stanowiska raczej sceptycznie. Przy weryfikacji przesłanki długotrwałości, konieczne jest wzięcie pod uwagę momentu wystąpienia skutków nękania lub zastraszenia pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tych działań<sup>100</sup>. Sąd przy ocenie, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy był on na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Również nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania może być elementem determinującym uznanie, że działanie miało charakter długotrwały. Bowiem duża intensywność i uporczywość takich zachowań może skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadkach mniejszego ich nasilenia<sup>101</sup>.

Uporczywość oznacza działanie lub jego zaniechanie trwające przez dłuższy czas lub wielokrotnie powtarzane w pewnym, niesprecyzowanym z góry okresie, dotkliwe dla pracownika, które polega na długotrwałym postępowaniu nacechowanym nieustępliwością<sup>102</sup>. Uporczywość czy długotrwałość działań mobbingowych jest kategorią ocenną, a miernikiem będą tu takie okoliczności, jak np. okres zatrudnienia pracownika (wg B. Bury za długotrwałe można uznać działania przekraczające połowę okresu zatrudnienia u danego pracodawcy<sup>103</sup>), częstotliwość kontaktów z mobberem. SN w uzasadnieniu do wyroku z 17.1.2007 r. uznał, że nawet jeżeli pracownik nie miał codziennego kontaktu z pracodawcą, to jeśli przy każdym kontakcie był szykanowany przez niego (kwestionowane kompetencje, ostentacyjne przedzieranie bądź kreślenie dostarczonych dokumentów, przerywanie wypowiedzi, krzyczenie – często w obecności innych osób - co w sposób oczywisty godziło w godność i inne dobra osobiste

---

<sup>99</sup> Chakowski, M., 2005, Mobbing, aspekty prawne, Warszawa, s. 9-10; Poździk, R., 2004, Odszkodowanie, zadośćuczynienie a mobbing w miejscu pracy, Przegląd Sądowy, Nr 5, s.126

<sup>100</sup> Uzasadnienie do wyroku SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, OSNAPiUS, Nr 5-6/2008, poz. 58

<sup>101</sup> Cudowski, B., 2008, Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, MoPra, Nr 10, s. 510

<sup>102</sup> Kosińska, J., 2008 r. Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1 KK – uporczywość a umyślność, MoPR, Nr 6, s.

<sup>103</sup> Bury, B., 2007, Uporczywość i długotrwałość zachowania jako składowe prawnej definicji mobbingu, MoPr, Nr 2, s. 73

pracownika), to można mówić o uporczywości takiego zachowania. Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości może również mieć nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia. Pojęcie uporczywości zawiera w sobie zarówno wielokrotność uchylania się od wykonywania powinności, jak i świadomość niweczenia tym możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo<sup>104</sup>, przy czym chodzi tu o nasilenie złej woli (negatywnego nastawienia) ze strony mobbera<sup>105</sup>, która jest zestawiana z dotkliwością zachowań, mierzoną z punktu widzenia ofiary. Jak słusznie zauważa J. Kosińska, „mobbing jest swoistym nękaniem, ustawicznym dręczeniem uzewnętrzniającym się w relacjach interpersonalnych występujących w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych”<sup>106</sup>.

Podsumowując, długotrwałość i uporczywość działań mobbingowych nie tylko musi być rozpatrywana łącznie, ale powinna także uwzględniać moment wystąpienia ich konsekwencji. Są to kategorie ocenne, które każdorazowo należy rozpatrywać indywidualnie.

4. celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Należy podkreślić, że w postępowaniu sądowym dotyczącym mobbingu konieczne jest obok stwierdzenia bezprawności działań podjętych wobec pracownika, także wykazanie celu tych działań (poniżenie, ośmieszanie, izolowanie pracownika) i ich skutków (rozstrój zdrowia)<sup>107</sup>. Późniejsze orzecznictwo dopuszczało, aby nękanie lub zastraszanie pracownika nie było wyjątkowym zachowaniem, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy<sup>108</sup>, a nawet dopuszczało brak zamiaru (nieumyślne zachowanie prześladowcy) jako dopuszczający element istnienia mobbingu<sup>109</sup>. Za wystarczające uznano, że według kryteriów obiektywnych, oddziaływanie ze strony innej osoby (osób) doprowadziło do jednego ze skutków

---

<sup>104</sup> Postanowienie SA w Krakowie z 13.12.2000 r., II AK z 289/00, KZS, Nr 12/2000, poz. 28

<sup>105</sup> Cudowski, B., 2008, Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, MoPR, Nr 10, s. 510

<sup>106</sup> Kosińska, J., 2008 r. Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1 KK – uporczywość a umyślność, MOPR, Nr 6, s.

<sup>107</sup> Wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 312

<sup>108</sup> Wyrok SN z 17.01.2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58

<sup>109</sup> Wyrok SN z 07.05.2009 r., III UK 2/09, OSNP 2011, Nr 17–18 poz. 230; Wyrok SN z 16.03.2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, Nr 17–18, poz. 230 z glosą Szewczyk, H., GSP-Prz. Orz. 2011, Nr 2, s. 179–186; Wyrok SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15, Legalis

określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 KP<sup>110</sup>. Takie stanowisko sądu zostało zaakceptowane w doktrynie<sup>111</sup>.

5. Efektem mobbingu jest zaniżona ocena przydatności zawodowej pracownika, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Jednakże sam fakt izolacji pracownika z grupy współpracowników nie przesądza o występowaniu mobbingu; musi ona być konsekwencją zachowań, takich jak nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie. Jeżeli wynika ona z nagannych zachowań pracownika w stosunku do grupy, które prowadzą do unikania kontaktu z nim, to nie wyczerpuje to cechy mobbingu<sup>112</sup>. Izolacja zatem nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Natomiast w świetle uzasadnienia do wyroku SN z 10.10.2012 r.<sup>113</sup> elementem niezbędnym mobbingu jest skutek w postaci poniżenia lub ośmieszenia, a także izolowania lub wyeliminowania pracownika z zespołu współpracowników<sup>114</sup>. To oznacza, że przesłanki „poniżenia lub ośmieszenia” i „izolowania lub wyeliminowania” powinny być spełnione łącznie<sup>115</sup>, aby cel mobbera mógł zostać uznany za zrealizowany. Podważa to P. Prusinowski, powołując się na brak łącznika „i” między celem, jakim jest poniżenie lub ośmieszenie, a izolowaniem lub wyeliminowaniem, a także racje funkcjonalne (oba aspekty są dotkliwe i naganne)<sup>116</sup>.

Na koniec rozważań tej części pracy, warto przytoczyć kilka przykładowych sytuacji, które z całą pewnością nie są mobbingiem, a które były przedmiotem postępowań sądowych. Należy pamiętać, że takie informacje są niezwykle przydatne w budowaniu praktycznej kampanii informacyjnej stanowiącej część strategii prewencyjnej, kierowanej do osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. W świetle orzeczeń sądów nie wypełniają przesłanek mobbingu takie działania, jak np.:

1. wykonywanie uprawnień ze stosunku pracy<sup>117</sup>;
2. prawidłowe stosowanie kar porządkowych<sup>118</sup>;

---

<sup>110</sup> Postanowienie SN z 31.01.2019 r., III PK 60/18, Legalis; wyrok SN z 18.12.2018 r., II PK 243/17, OSNP 2019, Nr 8, poz. 97

<sup>111</sup> Jędrejek, G., 2004, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa, s. 29-30; Wandzel, M., 2007, [w] Wagner, B. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk, s. 405

<sup>112</sup> Wyrok SN z 14.11.2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, Nr 9–10, poz. 114; Wyrok SN z 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321 oraz Wyrok SN z 05.06.2013 r., III PK 108/12, Legalis

<sup>113</sup> Wyrok SN z 10.10.2012 r., II PK 68/12, OSNP, Nr 17-18/2003, poz. 204

<sup>114</sup> Stanowisko to zostało powtórzone w wyroku SN z 11.02.2014 r., I PK 165/13, Legalis

<sup>115</sup> Wyrok SN z 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP, Nr 21-22/2006, poz. 321

<sup>116</sup> Prusinowski, P., 2018, *Normatywna konstrukcja mobbingu*, MoPR, Nr 9, s. 8

<sup>117</sup> Wyrok SA w Warszawie z 11.12.2012 r., III APa 69/11, Legalis

<sup>118</sup> Wyrok SN z 10.12.2012 r., I PK 147/12, Legalis

3. wykorzystywanie w czasie wolnym (i nie tylko) umiejętności zawodowych pracownika, dysponującego szczególnymi informacjami do których nie mają dostępu inni pracownicy i zajmującego jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze<sup>119</sup>;
4. rozliczanie z efektów pracy, nadzór nad wykonywaną pracą i zapowiedź kontroli<sup>120</sup>;
5. działania pracodawcy mające na celu prawidłową organizację pracy<sup>121</sup>
6. krytyczna ocena pracy, mająca na celu realizację planu lub właściwą organizację pracy, niemająca na celu poniżenie pracownika<sup>122</sup>;
7. egzekwowanie poleceń służbowych<sup>123</sup>;
8. ciężka praca, wypełnianie trudnych poleceń, również w godzinach nadliczbowych<sup>124</sup>;
9. nieterminowe wypłaty wynagrodzeń<sup>125</sup>;
10. incydentalna (nawet nieuzasadniona) krytyka pracownika<sup>126</sup>;
11. zwrócenie się do ZUS o kontrolę prawidłowości orzeczenia o czasowej niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby oraz wystawiania na jego rzecz zaświadczenia lekarskiego<sup>127</sup>;
12. odmowa udzielenia urlopu we wnioskowanym terminie<sup>128</sup>;
13. konflikty z przełożonym i niektórymi kolegami, wynikające z przewrażliwienia na punkcie stosowania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>129</sup>;
14. atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi, wywołana zapowiadanyimi zwolnieniami z pracy<sup>130</sup>,
15. wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli przynajmniej niektóre z zarzucanych czynów znajduje potwierdzenie w toku takiego postępowania<sup>131</sup>.

---

<sup>119</sup> Wyrok SN z 03.08.2011 r., I PK 40/11, Legalis; wyrok SN z 10.12.2012 r., I PK 147/12 Legalis

<sup>120</sup> Wyrok SA w Gdańsku z 05.07.2013 r., III APa 10/13, Legalis; wyrok SN z 26.01.2005 r., II PK 198/04, Legalis

<sup>121</sup> Wyrok SN z 29.02.2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173

<sup>122</sup> Wyrok SN z 22.04.2015 r., II PK 166/14, Legalis

<sup>123</sup> Wyrok SA we Wrocławiu z 27.9.2012 r., III APa 27/12, Legalis; wyrok SA w Gdańsku z 28.2.2014 r., III APa 2/14, Legalis; wyrok SN z 13.12.2005 r., I PKN 103/05, niepubl.

<sup>124</sup> Wyrok SN z 13.12.2005 r., I PKN 103/05, niepubl.

<sup>125</sup> Wyrok SN z 13.12.2005 r., I PKN 103/05, niepubl.

<sup>126</sup> Wyrok SA w Poznaniu z 06.08.2015 r., III APa 6/15, Legalis; wyrok SA we Wrocławiu z 27.09.2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1307530

<sup>127</sup> Wyrok SA w Warszawie z 22.04.2013 r., III APa 66/12, Legalis

<sup>128</sup> Wyrok SA w Białymstoku z 17.04.2013, III APa 3/13, teza 2, Legalis

<sup>129</sup> Wyrok SA w Warszawie z 17.05.2007 r., III APa 50/07, [www.orzeczenia.ms.gov.pl](http://www.orzeczenia.ms.gov.pl)

<sup>130</sup> Wyrok SN z 20.03.2007 r., II PK 221/00, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 122; wyrok SA w Łodzi z 4.9.2012 r., III APa 20/12, Legalis

<sup>131</sup> Wyrok SN z 17.05.2007 r., SNO 29/07, Legalis

### 3.3. Przebieg procesu mobbingu

W każdej definicji mobbingu spotykamy przesłankę „długotrwałości” - terminu nieostrego, subiektywnego a przez to trudnego do stwierdzenia. Aby wyobrazić sobie proces mobbingu, warto przeanalizować jego przebieg, który zazwyczaj składa się z kilku etapów. W początkowej fazie mamy z reguły do czynienia po prostu z interpersonalnym konfliktem (*despute-related*), który w braku umiejętności jego rozwiązania powoduje narastający gniew po stronie mobbera, a po stronie mobbowanego pierwsze symptomy zaburzenia w funkcjonowaniu – stres, zaburzenia snu, wahania nastroju. Może zdarzyć się także sytuacja, w której zachowania mobbera nie są w ogóle spowodowane (czy też sprowokowane) przez ofiarę, a jedyną jej „winą” jest to, że znalazła się w niewłaściwym czasie i miejscu. Mówimy wówczas o tzw. mobbingu drapieżnym (*predatory*)<sup>132</sup>.

W kolejnej fazie następuje stopniowa eskalacja negatywnych zachowań wymierzonych w ofiarę, które dotyczą sposobu wykonywania przez nią obowiązków służbowych, jej reputacji, życia społecznego<sup>133</sup>. Czasami przybierają postać zastraszania. Zgodnie z wynikami badań W. Kisiela-Dorohinickiego najpowszechniejszymi praktykami mobbingowymi w polskiej rzeczywistości są: ograniczanie możliwości wyrażania własnego zdania, oczernianie za plecami, głośne upominanie, krzyczenie, permanentne przerywanie wypowiedzi, rozgłaszanie plotek, pomówień, wyśmiewanie, kwestionowanie kompetencji, krytyka życia prywatnego i pracy, zlecanie zadań poniżej kwalifikacji, wyrządzanie krzywdy mającej wpływ na efekt finansowy, zlecanie zadań skrajnie różnych, niepowiązanych ze sobą, kwestionowanie decyzji, zmuszanie do wyczerpującej pracy<sup>134</sup>. Potwierdził to Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 27 września 2012 r.<sup>135</sup> uznając, że mobbing może się wyrażać w: ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań,

---

<sup>132</sup> Podział na mobbing związany ze sporem oraz mobbing drapieżny zidentyfikował i opisał S. Einrasen. Więcej na ten temat w Einrasen, S. (1999), *The nature and causes of bullying at work (Istota i przyczyny mobbingu w pracy)*, *International Journal of Manpower*, Nr 20 (1-2), s. 16-17

<sup>133</sup> H. Leymann pogrupował sposoby stosowane przez sprawców mobbingu na 5 kategorii: 1) działania utrudniające proces komunikacji, 2) wpływające na relacje społeczne, 3) naruszające wizerunek ofiary, 4) uderzające w pozycję zawodową ofiary, 5) uderzające w zdrowie ofiary. Więcej na ten temat np. Kmieciak-Baran, K., Rybicki, J., 2003, *Mobbing. Zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk

<sup>134</sup> Matyaszczyk, T., 2007, *Mobbing – zagadnienia praktyczne*, *Jurysta*, Nr 12, s. 15–16.

<sup>135</sup> Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., sygn. akt III APa 27/12,

zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednocześnie SA stwierdził, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Należy podkreślić, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing.

Początkowe objawy pogłębiają się, ale dochodzą również nowe. Charakterystyczne dla kolejnej fazy procesu są: brak koncentracji, problemy gastryczne, poczucie izolacji z zespołu, osamotnienia, bezradności, nieumiejętności podejmowania decyzji i wycofywanie się z decyzji już podjętych, ale również wyolbrzymiania zachowań mobbera, co z kolei spowodowane jest niezrozumieniem sytuacji. Ważną rolę ma również postrzeganie całej sytuacji przez zespół, który ocenia to, co widzi – neurotyczną osobę, wybuchającą gniewem, nie wywiązującą się z powierzonych obowiązków, popełniającą błędy, w opinii innych nadużywającą zwolnień lekarskich, zwolnień z pracy i znikającą na coraz to dłuższe przerwy kawowe czy toaletowe. Z drugiej strony jest osoba zazwyczaj w swoim zachowaniu zaangażowana, skuteczna w działaniach, dynamiczna, zagrzewająca zespół do wspólnych działań, tryskająca pomysłami. Często, pod przykrywką troski, tonem proszącym o wsparcie czy radę, rozgłaszająca w tajemnicy informacje na temat swojej ofiary. To prowadzi do izolacji ofiary z życia społecznego oraz zawodowego, co przybiera postać omijania jej w zadaniach zespołowych, niepowierzania ambitnych zadań, czy też ważnego w życiu każdej firmy – wyłączenia jej chociażby ze wspólnych przerw kawowych czy na spożycie posiłku (nie wspominając już o wyjściach integracyjnych poza godzinami pracy).

Ostatnia faza procesu mobbowania może przebiegać dwutorowo: następuje reakcja pracodawcy, który zostaje poinformowany o zjawisku i, co ważne wierzy ofierze i uruchamia funkcjonujące procedury oraz podejmuje stosowne środki przeciwdziałające mobbingowi. Drugim rozwiązaniem jest zakończenie współpracy z osobą mobbowaną – następuje to wskutek wypowiedzenia z jednej bądź drugiej strony<sup>136</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że pierwsze stadium mobbingu (jako początek liczenia terminu „długotrwałości”) jest w zasadzie niezauważalne nawet dla samej ofiary. Nie identyfikuje ona początkowego konfliktu jako wprowadzenia do czegoś znacznie poważniejszego w skutkach. Gdyby bowiem to zauważyła, z dużym prawdopodobieństwem podjęłaby próbę rozwiązania

---

<sup>136</sup> Klasyczny mobbing przebiega w 5 etapach, więcej na ten temat: Kisiel-Dorohinicki, W., 2009, Antymobbing. Walcz o swoje prawa w miejscu pracy, s. 49–50; Romer, M.T., Najda, M., 2010, Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym, Warszawa, s. 28–32, 89–97; Kozak, S., 2009, Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie, Warszawa, s. 174; Abramowska, A., Nałęcz, M., 2004, Prawna regulacja mobbingu, MoPR, Nr 7, s. 181

problemu już na wstępie. Należy pamiętać, że najczęściej mobbing przybiera formę przemocy rozmytej<sup>137</sup>, czyli działań znacząco utrudniających jednoznaczne zidentyfikowanie ich jako przemoc, a które w określonych sytuacjach mogą mieć taki charakter. Jednakże na etapie postępowania dowodowego w sprawie sądowej (jeśli do niej dojdzie) początku terminu należy szukać już właśnie w początkowych konfliktach. Mobbing, jak każda forma przemocy psychicznej jest trudny do udowodnienia, ale też pozostawia bardziej dotkliwe ślady. Jak twierdzi M. F. Hirigoyen – mobbing to przemoc w małych dawkach. Każdy atak podejmowany i analizowany osobno nie jest czymś poważnym, o agresji stanowi skumulowany efekt częstych i powtarzalnych mikrourazów<sup>138</sup>.

Mobbing jest procesem płynnym, stopniowo postępującym, wymagającym wnikliwej oceny, stąd przesłanka długotrwałości jest szczegółowa analizowana w każdym postępowaniu dotyczącym tej formy przemocy. Z całą pewnością z mobbingiem nie mamy do czynienia, gdy spotykamy się z: jednostkowym (pojedynczym) konfliktem, działaniem powodującym stres, wynikającym z obiektywnej sytuacji lub konieczności, uzasadnionym dyscyplinowaniem pracowników, dawaniem nagan lub zwracaniem uwagi na niewłaściwe zachowanie (ale wykorzystanie kary po to by go ośmieszyć lub poniżyć ma charakter mobbingowy), zwolnieniem pracownika, zgodnie z przepisami KP<sup>139</sup>. Szczegółowe omówienie prawnych przesłanek mobbingu znajduje się w następnym rozdziale pracy.

#### **3.4. Cyberprzemoc i jej wpływ na przesłankę długotrwałości w procesie mobbingu**

Rozwój cyfryzacji radykalnie zmodyfikował sposób świadczenia pracy, a w szczególności komunikację międzyludzką – większość współpracowników kontaktuje się między sobą, ale też z przełożonym za pomocą nowych kanałów informacyjno-komunikacyjnych (e-mail, sms, komunikatory internetowe, serwisy społecznościowe, zdjęcia, filmy)<sup>140</sup>. Oprócz niekwestionowanych korzyści związanych z komunikacją zdalną, otworzyła się również strefa, w której człowiek jest narażony na zjawisko cybermobbingu, będącego jedną z form mobbingu tradycyjnego<sup>141</sup>. Cyberprzemoc (termin stosowany zamiennie przez badaczy z cybermobbingiem) oznacza wszelkie negatywne działania wynikające ze stosunków pracy, podejmowane za pomocą nowych technologii, występujące wielokrotnie i przez pewien okres

---

<sup>137</sup> Widera – Wysoczyńska, A., 2010, Mechanizmy przemocy w rodzinie z pokolenia na pokolenie, s. 33-35

<sup>138</sup> Hirigoyen, M.F., 2001, Molestowanie w pracy, s. 11

<sup>139</sup> Marciniak, J., 2020, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce, s. 107

<sup>140</sup> ICT – information and communication technologies

<sup>141</sup> Vranjes, I., 2017, The dark side of working online: towards a definition and an emotion reaction model of workplace cyberbullying (Ciemna strona pracy online: w kierunku definicji i modelu reakcji emocjonalnej cyberprzemocy w miejscu pracy), Computers in Human Behaviour, 69, s. 324-334

lub podejmowane co najmniej raz, które mocno ingerują w życie osobiste pracownika oraz narażają go na publiczne ujawnienie prywatnych informacji o nim drogą online<sup>142</sup>. Ze zjawiskiem mamy do czynienia wówczas, gdy dana osoba jest systematycznie narażona na działania, mające związek z jej pracą, podejmowane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii i jednocześnie ma ona trudności z obroną przed tymi działaniami. Zatem do wystąpienia cybermobbingu muszą zajść takie same przesłanki, jak przy mobbingu tradycyjnym, ponieważ opiera się on na takich samych czynnikach. Jednakże należy zwrócić na trzy cechy szczególne:

1. anonimowość – wynika z fałszywego przekonania sprawcy o bezkarności w związku z problemami z ich identyfikacją nawet przez samych adresatów a także organy ścigania (niektóre komunikatory, np. Snapchat zapewniają widoczność przesłanych wiadomości tylko przez określony czas). Odsetek ofiar znających tożsamość sprawcy waha się pomiędzy 43% a 80%<sup>143</sup>,
2. wszechobecność technologii cyfrowych – są one stale obecne w życiu człowieka zarówno w sferze prywatnej, jak i zawodowej, co z jednej strony powoduje nieograniczony dostęp ofiary do informacji zamieszczanych o niej w Internecie, a z drugiej pozwala sprawcy łatwiej uzyskać dostęp do osobistych informacji o ofierze (a następnie wykorzystać je), które wcześniej nie były dostępne dla osób trzecich<sup>144</sup>. Takie działania, nawet jeżeli zostaną podjęte tylko raz, to mogą spowodować ich powtarzalność w postaci wielu odsłon np. w mediach społecznościowych (np. zamieszczenie kompromitujących zdjęć ofiary)<sup>145</sup>,
3. powtarzalność – wielokrotny dostęp do zamieszczonych w Internecie agresywnych treści powoduje, że nawet jednorazowe zamieszczenie np. plotki na temat ofiary, można uznać za cyberprzemoc, ponieważ powtarzalność, będąca przesłanką mobbingu, jest

---

<sup>142</sup> Farley, S. et al., 2016, Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure (Projektowanie, rozwój i walidacja środków przeciwdziałania cyberprzemocy w miejscu pracy), the WCM, Work&Stress, 30(4), s. 293-317

<sup>143</sup> Cassidy, W., Jackson, M., Faucher, 2016, Gender differences and cyberbullying towards faculty members in higher education (Różnice płci i cyberprzemoc wobec wykładowców w szkolnictwie wyższym). [In:] R. Navarro, S. Yubero, E. Larrañaga (eds.): Cyberbullying across the globe: gender, family, and mental health (Cybermobbing na całym świecie: płeć, rodzina i zdrowie psychiczne), s. 79-98

<sup>144</sup> Vranjes, I., 2017, The dark side of working online: towards a definition and an emotion reaction model of workplace cyberbullying (Ciemna strona pracy online: w kierunku definicji i modelu reakcji emocjonalnej cyberprzemocy w miejscu pracy), Computers in Human Behaviour, 69, s. 324-334

<sup>144</sup> Farley, S. et al., 2016, Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure (Projektowanie, rozwój i walidacja środków przeciwdziałania cyberprzemocy w miejscu pracy), the WCM, Work&Stress, 30(4), s. 293-317

<sup>145</sup> Dooley, J.J., Pyzalski, J., Cross, D., 2009, Cyberbullying versus face-to-face bullying: a theoretical and conceptual review (Cyberprzemoc a mobbing bezpośredni: przegląd teoretyczny i koncepcyjny), Zeitschrift für Psychologie/ Journal of Psychology, 217(4), s. 182-188



realizowana poprzez liczbę odsłon danej informacji<sup>146</sup>. W praktyce natężenie działań cyberprzemocowych jest niemożliwe do oszacowania.

Życie zawodowe i prywatne współczesnego człowieka jest bardzo silnie osadzone w wirtualnym świecie, w którym na dobre zagościł hejt<sup>147</sup>. Internet jest pełen anonimowych kont, których założenie nie jest praktycznie niczym ograniczone. Nie ma więc żadnych przeszkód, aby w tej formie oczerniać w mediach społecznościowych wybrane osoby. Spotykamy negatywne wpisy dotyczące zarówno kompetencji zawodowych, jak i zachowania w życiu prywatnym, gdzie często autor bezpośrednio godzi w cechy osobowości ofiary. Tym autorem może być także mobber, którego działania przejawiają się w tej formie, bądź są uzupełnieniem klasycznego mobbowania w jednostce zawodowej. Intensyfikacja działań nie tylko wpływa bezpośrednio na samopoczucie ofiary, ale buduje również jej wizerunek wśród innych osób. Dodatkową cechą jest to, że osoby pracujące razem w zespole, bardzo często kontynuują rozmowy i współuczestniczą nawzajem w swoim życiu również poza sferą zawodową. To znacząco może wpłynąć na przyspieszenie osiągnięcia celu ośmieszenia czy wyizolowania ofiary z zespołu, a z drugiej strony dramatycznie wpłynąć na identyfikację konkretnej osoby czy osób jako mobberów.

Cyberprzemoc jako jeden ze sposobów „nowoczesnego” mobbingu koncentruje się na umieszczaniu określonych, negatywnych informacji na portalach społecznościowych. Występuje w dwóch tzw. zasięgach: w zamkniętych grupach skupiających np. współpracowników (z pominięciem osoby mobbowanej), bądź w otwartych dyskusjach publicznych. Może także przybrać formę wiadomości, przesyłanych bezpośrednio do adresata, np. z anonimowych kont.

### **3.4.1. Rodzaje działań cyberprzemocowych**

Cyberprzemoc jest kategorią szeroką, dynamicznie rozwijającą się proporcjonalnie do zmian technologicznych i możliwości, które one przynoszą. Podejmując próbę klasyfikacji

---

<sup>146</sup> Rodkin, P.C., Fisher, K., 2012, Cyberbullying from psychological and legal perspectives symposium: Cyberbullying: emerging realities and legal challenges (Cyberprzemoc z perspektywy psychologicznej i prawnej symposium: Cyberprzemoc: pojawiające się realia i wyzwania prawne.). Missouri Law Review, 77(3), s. 619-640

<sup>147</sup> Hejt jest pojęciem potocznym; nie posiada definicji prawnej. Nazwa pochodzi od spolszczenia angielskiego słowa „hate”, czyli nienawidzić. Oznacza kłótlive, agresywne działania mające na celu obrazić, znieważać, wyzwać, ośmieszyć adresata. Hejt jest spotykany najczęściej w sieci, wrogie komentarze mogą być postrzegane jako akt cyberprzemocy i nękania psychicznego. Celem jest krytyka danej rzeczy lub osoby wyrażona w napastliwy sposób, przy użyciu tzw. mowy nienawiści; <https://www.stalking.org.pl/hejt> (dostęp: 30.04.2023 r.)

dostępnych form tego rodzaju przemocy, należy stwierdzić, że jest to katalog otwarty, do którego za Williardem zalicza się<sup>148</sup>:

1. flaming – wywoływanie gwałtownego, krótkotrwałego sporu z ofiarą bądź grupą ofiar, poprzez wulgarne treści, wyzwiska a nawet groźby przesyłane drogą elektroniczną;
2. nękanie (*harassment*) – powtarzające się, nieustanne wysyłanie ofierze obraźliwych informacji za pośrednictwem poczty e-mail lub komunikatorów;
3. oczernianie (*denigration*) – wypowiedanie się (w sieci bądź w drodze bezpośrednich wiadomości wysyłanych do innych osób drogą elektroniczną) o ofierze w krzywdzący, kłamliwy lub okrutny sposób;
4. podszywanie się (*impersonation*) przez sprawcę pod ofiarę i zamieszczanie w jej imieniu informacji, które ją dyskredytują;
5. *outing i trickery* – publiczne zamieszczanie, wysyłanie bądź przekazywanie osobistych wiadomości lub zdjęć ofiary (zwłaszcza intymnych lub kompromitujących), zdobytych często podstępnie i stanowiących element szantażu;
6. wykluczenie (*exclusion*) ofiary z danej grupy społecznej, komunikującej się drogą elektroniczną;
7. cyberstalking – cykliczne wysyłanie ofierze wiadomości, które zawierają groźby, są wyjątkowo obraźliwe lub wymuszają określone zachowania;
8. grożenie online (*cybertreats*) – bezpośrednie grożenie ofierze wyrządzeniem jej krzywdy, nakłanianie jej do popełnienia samobójstwa, umieszczanie w sieci materiałów o ofierze jako osobie niestabilnej emocjonalnie, która może rozważać skrzywdzenie siebie lub innych.

Większość zachowań cybermobbingowych wpisuje się w katalog charakterystycznych praktyk mobbingowych, z tą różnicą, że przestrzenią oddziaływania sprawcy jest Internet:

- publiczna krytyka pracy wykonanej przez pracownika, za pomocą narzędzi informacyjno-komunikacyjnych;
- głoszenie (za pomocą narzędzi informacyjno-komunikacyjnych) obraźliwych lub obelżywych uwag na temat pracownika, dotyczących np. jego wyglądu, poglądów, pochodzenia lub życia prywatnego;
- szerzenie drogą elektroniczną plotek i fałszywych informacji na temat pracownika;

---

<sup>148</sup> Willard, N.E., 2007, *Cyberbullying and Cyberthreats (Cyberprzemoc i cyberzagrożenia)*. Research Press, Champaign, Illinois,

- ignorowanie telefonów, maili lub innych wiadomości przesyłanych przez pracownika drogą elektroniczną;
- udostępnianie osobom trzecim maili pracownika, aby mu zaszkodzić;
- ukrywanie przed pracownikiem ważnych maili bądź dokumentów, aby uniemożliwić mu prawidłowe wykonywanie pracy<sup>149</sup>.

Rolę nowoczesnych form komunikacji jako przejawów przemocy potwierdził ETPC w wyroku z 11 lutego 2020 r.<sup>150</sup>. ETPC, powołując się na wyniki prac Grupy Roboczej Rady Europy ds. nękania w Internecie i innych form przemocy w Internecie z 2018 r., przywołał definicję cyberprzemocy: jako wykorzystywanie systemów komputerowych do powodowania, ułatwiania lub grożenia osobom przemocą, która powoduje lub może spowodować krzywdę fizyczną, seksualną, psychologiczną, ekonomiczną lub cierpienie i może obejmować wykorzystanie indywidualnych okoliczności, cech lub słabości. W wyroku ETPC przytoczył wykaz działań związanych z cyberprzecią:

- komputerowe naruszenia prywatności (naruszanie prywatności związane z ICT), obejmujące włamania komputerowe oraz przechwytywanie, udostępnianie i manipulowanie danymi i obrazami, w tym danymi intymnymi,
- komputerowe przestępstwa z nienawiści (przestępstwa z nienawiści związane z ICT),
- cybernadzór (cyberstalking) - inwigilacja online, obejmująca serię powtarzających się i natrętnych zachowań, takich jak prześladowanie, nękanie i groźby, i generuje strach u ofiary,
- sexting (także seksting) - forma komunikacji elektronicznej, w której przekazem jest seksualnie sugestywny obraz lub treść,
- doxing (lub doxxing) – jedno z najnowszych zagrożeń cybernetycznych, związanych z naruszeniem zasad prywatności, które polega na zbieraniu i publikowaniu danych

---

<sup>149</sup> Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosh, H., Erreygers, S., De Witte, H., 2018, When workplace bullying goes online: construction and validation of the Inventory of Cyberbullying Acts at Work (Kiedy zastraszanie w miejscu pracy przechodzi do trybu online: konstrukcja i walidacja Inwentarza aktów cyberprzemocy w pracy) (ICA- -W), *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), s. 28-39; więcej uwag na temat cybermobbingu i jego konsekwencji dla organizacji i ofiar: Marszewska-Makuch, M., 2022, Cyberprzemoc w miejscu pracy – na podstawie przeglądu nowoczesnej literatury, *Bezpieczeństwo Pracy*, Nr 3, s. 16 I nast.

<sup>150</sup> Wyrok ETPC z dnia 11 lutego 2020 r. 56867/15 *BUTURUGĂ v Rumunia* z dnia 11 lutego 2020 r. 56867/15. Trybunał zauważył, że zjawisko przemocy domowej nie jest postrzegane jako ograniczone wyłącznie do aktów przemocy fizycznej, ale obejmuje także przemoc psychiczną i nękanie. Ponadto uznał, że cyberprzemoc jest uznawana jako jeden z aspektów przemocy wobec kobiet i dziewcząt i może przybierać różne formy naruszenia prywatności (m.in. komputerowe naruszenie prywatności, włamania się do komputera ofiary oraz przebiegania, udostępniania danych i obrazów, itp., manipulowania nimi).

osobowych i prywatnych innej osoby, takich jak: imię, nazwisko, adres, numer telefonu itp., często w celu jej dręczenia<sup>151</sup>.

Cyberprzemoc powinna zredefiniować pojęcia długotrwałości i uporczywości. Szeroka dostępność do narzędzi pozwalających na szybkie komunikowanie się w Internecie oraz tempo rozprzestrzeniania się informacji na temat poszczególnych osób, powoduje, że przyjęty przez doktrynę 6-miesięczny okres, wydaje się być zdecydowanie za długi. Na konieczność przeglądu obowiązującego prawa dotyczącego zapobiegania mobbingowi i molestowaniu w pracy pod kontem adekwatności do współczesnych instrumentów przemocowych, zwróciła uwagę MOP w raporcie z 2020 r.<sup>152</sup>. Mechanizmy zwalczające cyberprzemoc zostały uwzględnione w art. 3 Konwencji MOP z 21 czerwca 2019 r. (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy<sup>153</sup>, stąd w raporcie pojawił się apel o jak szybką i skuteczną implementację Konwencji przez państwa członkowskie. Zwrócono także uwagę na konieczność zmiany interpretacji przesłanek cybermobbingu przez sądy (tak, aby nie były one rozpatrywane w sposób tożsamy z przesłankami mobbingu tradycyjnego) a także na dostęp sądów do specjalnych środków ukierunkowanych na szczególnie charakter cyberprzemocy (możliwość wydania nakazu usunięcia treści z Internetu lub uniemożliwienie dostępu, ujawnienia ofierze informacji niezbędnych do identyfikacji sprawcy, skuteczne żądanie od osoby przechowującej treści w Internecie identyfikacji autora anonimowej treści).

#### **4. Dyskryminacja jako forma przemocy w pracy**

W ustawodawstwie unijnym i regulacjach krajowych pod pojęciem szeroko pojętej dyskryminacji rozumie się zarówno zachowania, które wypełniają znamiona przemocy (molestowanie i molestowanie seksualne), jak i takie, które mogą takie być, ale nie muszą (dyskryminacja ze względu na płeć, poglądy, orientację seksualną, itd.). Już sam wstęp do dalszych rozważań wskazuje, że regulacje dotyczące dyskryminacji nie są jednoznaczne.

---

<sup>151</sup> Wyrok ETPC z dnia 11 lutego 2020 r. 56867/15 *BUTURUGĂ v Rumunia* z dnia 11 lutego 2020 r. 56867/15, pkt 42

<sup>152</sup> De Stefano, V., Stylogiannis, C., Wouters, M., Durri, I., 2020, System needs update: upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work (Aktualizacja systemu: poprawa ochrony przed cybernękaniem oraz przemocą i molestowaniem za pośrednictwem technologii informacyjno-komunikacyjnych w świecie pracy), ILO Working Paper 1. Geneva: ILO, <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp001/index.html#ID0EGFAG> (dostęp: 11.11.2022 r.)

<sup>153</sup> Konwencja do czasu ukończenia pracy nad rozprawą, nie została ratyfikowana przez Polskę

Definicja dyskryminacji w prawie polskim jest swojego rodzaju mirażem podejścia amerykańskiego (dyskryminacja jako dostęp do prawa, wywodząca się z dyskryminacji na tle rasowym art. 18<sup>3a</sup> i art. 18<sup>3b</sup> KP) i zachodnioeuropejskiego (art. 11<sup>1</sup>, art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 i art. 18<sup>3a</sup> § 6 KP). Opiera się ona na godności człowieka i u swej podstawy stanowi o równości w zatrudnieniu i dąży do stabilności i bezpieczeństwa pracy (w przeciwieństwie do konstrukcji amerykańskiej, która opiera się na elastyczności zatrudnienia i możliwie najlepszego dopasowania do potrzeb pracodawcy i rynku). W przepisach KP, dotyczących dyskryminacji brakuje spójności. Zostały w nim zawarte wszystkie wymagane regulacjami UE definicje, takie jak dyskryminacja, dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia, molestowanie i molestowanie seksualne. Brakuje, jednakże rozdziału zachowań przemocowych i nieprzemocowych. Zachowania dyskryminacyjne mogą oczywiście prowadzić do naruszenia dobrostanu pracownika, ale nie mają one takiego charakteru jak molestowanie czy molestowanie seksualne (a już na pewno nie mobbing, który został uregulowany w innej części kodeksu).

Występują co najmniej dwie istotne różnice pomiędzy dyskryminacją a molestowaniem i molestowaniem seksualnym. Pierwszą, wspomnianą już cechą jest charakter przemocowy działania, polegający np. na werbalnej bądź niewerbalnej groźbie, poniżeniu, nękaniu czy też do ataku fizycznym. Takiej cechy nie posiadają w swojej naturze zachowania dyskryminacyjne, które w skrócie polegają na gorszym traktowaniu osoby ze względu na jej „inność”<sup>154</sup> i są złamaniem zasady równego traktowania, określonej zarówno w Konstytucji RP, jak i KP (art. 11<sup>3</sup>). Dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> KP jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej<sup>155</sup>. Drugą różnicą jest konieczność bezpośredniego kontaktu pomiędzy ofiarą a sprawcą przemocy w sytuacjach noszących znamiona molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu. Przy czym bezpośredni nie oznacza osobisty (np. rozwój technologii umożliwił nękanie za pomocą kanałów internetowych). Takie zachowanie jest oparte o przewagę jednej ze stron relacji (często jest nią element władzy) i związany z potrzebą (koniecznością) zaspokojenia przez nią określonych deficytów. W przypadku zachowań dyskryminacyjnych brak jest wymogu kontaktu osobistego, a nawet poznania, co może mieć miejsce w procesie rekrutacyjnym poprzez odrzucenie aplikacji osoby innej rasy lub płci na

---

<sup>154</sup> Marciniak, J., 2020, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa, s. 48

<sup>155</sup> Wyrok SN z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNP 1998/12, poz. 360

etapie wstępnej selekcji, pomimo posiadanych przez nią wszystkich wymaganych kwalifikacji. TSUE poszedł o krok dalej, twierdząc w wyroku z 23.04.2020 r.<sup>156</sup>, że o występowaniu lub braku istnienia hipotetycznego związku między publicznymi wypowiedziami na temat orientacji seksualnej a prowadzoną przez pracodawcę *in spe* polityką zatrudnienia świadczy m.in. pozycja autora wypowiedzi na temat mniejszości seksualnej oraz jego rola, w jakiej występował, prezentując opinię o nieprzydatności albo braku wszelkiej szansy na pracę u określonego pracodawcy oraz bezpośredni związek przedstawionej opinii z ewentualnym świadczeniem pracy na rzecz wyraźnie zidentyfikowanego pracodawcy<sup>157</sup>. Oczywiście zachowania przemocowe mogą (ale nie muszą) mieć źródło w uprzedzeniach (lub stereotypach) np. rasowych, kiedy osoba o tendencjach homofobicznych, dążąc do wyeliminowania z zespołu osoby innej rasy, orientacji seksualnej a nawet innego wyznania, stosuje wobec niej mobbing. Często molestowanie seksualne jest związane z nierównym traktowaniem ze względu na płeć, choć należy zaznaczyć, że najnowsze regulacje międzynarodowe nie łączą już molestowania seksualnego wyłącznie z zagrożeniem kobiet, zwracając uwagę, że może ono dotyczyć również mężczyzn czy osób o niezidentyfikowanej płci<sup>158</sup>.

W celu stwierdzenia czy dane zachowanie nosi znamiona czynu naruszającego godność człowieka warto dokonać analizy komparatystycznej. W przypadku dyskryminacji jest to niezbędne do oceny czy osoba posiadająca określoną cechę (bądź w przypadku dyskryminacji przez asocjację, powiązana z kimś kto taką cechę posiada) została w konkretnej sytuacji potraktowana inaczej niż ktoś, kto takiej cechy nie posiada. W przypadku molestowania i molestowania seksualnego analiza porównawcza jest zbędna. Co więcej, nie ma także konieczności udowadniania zamiaru naruszenia godności, gdyż molestowanie samo w sobie jest nakierowane bądź skutkuje naruszeniem godności osoby fizycznej i stwarza wobec niej zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub uwłaczającą atmosferę.

Wskazane różnice mogą poddawać pod wątpliwość czy molestowanie i molestowanie seksualne powinny mieścić się katalogu pojęć określających dyskryminację. Warto wspomnieć, że w polskiej doktrynie prawa pracy nie ma zgodności co do tego, czy molestowanie seksualne będzie zawsze naruszeniem zasady równego traktowania. Występuje

---

<sup>156</sup> Wyrok TSUE (wielka izba) z 23.4.2020 r. w sprawie N.H. przeciwko Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI-Rete Lenford, C-507/18 - Antyhomofobiczna polityka zatrudnienia zobowiązuje do ograniczenia możliwości korzystania z pełnej wolności wypowiedzi w sprawach odnoszących się do miejsca i pozycji mniejszości seksualnych na tym rynku pracy

<sup>157</sup> Więcej na temat tego wyroku: Świątkowski, A.M., 2020, Warunki dostępu do pracy i wolność wypowiedzi a homofobiczna polityka zatrudnienia, MoPR, Nr 7, s. 8 i nast.

<sup>158</sup> Por. Konwencja MOP z 21 czerwca 2019 r. (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy

pogląd, że będzie ją naruszało wówczas, gdy oprócz znamion wskazanych w art. 18<sup>3a</sup>§6 KP, wystąpi jednocześnie nieuzasadnione zróżnicowanie sytuacji osoby zatrudnionej<sup>159</sup>. Natomiast inni przedstawiciele uważają, że w polskim systemie prawnym każde zachowanie będące molestowaniem i molestowaniem seksualnym jest dyskryminacją<sup>160</sup>. Należy przyjąć za H. Szewczyk, że wątpliwe jest automatyczne klasyfikowanie wszystkich przypadków molestowania i molestowania seksualnego jako naruszenia zasady niedyskryminacji, jako że nie zawsze będzie dochodziło do różnicowania sytuacji osób zatrudnionych. Nie ma natomiast wątpliwości co do tego, że każde takie zachowanie będzie stanowiło naruszenie zasady poszanowania godności, wynikającej z art. 11<sup>1</sup> KP<sup>161</sup>, dlatego też dla ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnych istotne znaczenie będą miały przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu (a nie tylko przepisy antydyskryminacyjne)<sup>162</sup>.

#### **4.1. Dyskryminacja bezpośrednia**

Polski ustawodawca, pozostając w zgodzie z wymogami prawa Unii Europejskiej, rozróżnia pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Zgodnie z wyrokiem SN z 10.09.1997 r. „dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> KP jest bezprawnie pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej”<sup>163</sup>.

Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy w porównywalnej sytuacji. Zatem dyskryminację może stanowić zarówno działanie faktyczne, jak i hipotetyczne, co oznacza, że tak czynności podejmowane przez pracodawcę, jak i regulacje wewnętrzne także na etapie stanowienia i obowiązywania, mogą powodować dyskryminację<sup>164</sup>. Definicja określona w art. 18<sup>3a</sup>§3 KP, podobnie jak większość zapisów antydyskryminacyjnych, budzi wiele niejasności, szczególnie w kontekście dyskryminacji hipotetycznej, co mogłoby powodować karalność pracodawcy nawet, jeśli nie

---

<sup>159</sup> Np. Mitrus, L., 2005, [w] Baran, K.W., Cwiertniak, B., Mitrus, L., Sobczyk, A., Prawo pracy, Kraków, s. 86-87; Mitrus, L., 2006, Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy, Kraków, s. 190

<sup>160</sup> Zieliński, T., 2005, [w] Florek, L. Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa, s. 204

<sup>161</sup> Szewczyk, H., 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa, s. 291

<sup>162</sup> Warylewski, J., 1999, Molestowanie seksualne w miejscu pracy, Sopot, s. 35-36

<sup>163</sup> Wyrok SN z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNP 1998/12, poz. 360

<sup>164</sup> Korus, P., 2020 Komentarz do art. 18<sup>3a</sup> KP [w] Sobczyk, A., Kodeks pracy. Komentarz, wydanie 5, Warszawa

dopuszczył się czynu dyskryminacyjnego. Z tego punktu widzenia bardziej poprawną definicję zawiera art. 3 pkt 1 tzw. ustawy wdrożeniowej, zgodnie z którą przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Do dyskryminacji bezpośredniej dochodzi zatem wówczas, gdy zaistnieją łącznie co najmniej dwa warunki *sine qua non*:

- 1) powodem mniej przychylnego traktowania jest cecha uznana przez ustawodawcę za chronioną (np. płeć, wiek, orientacja seksualna) oraz
- 2) musi być możliwe porównanie tego zachowania do sytuacji, w której brak takiej cechy nie spowodowałby takiego zachowania.

W procesie udowodnienia (uprawdopodobnienia) wystąpienia dyskryminacji, ważny będzie po pierwsze wybór odpowiedniego podmiotu do porównania a po drugie zakres przedmiotowy znaczenia określenia „porównywalna sytuacja”<sup>165</sup>. Jeżeli chodzi o pierwszą przesłankę, to należy zaznaczyć, że prawo unijne zakłada, że dla uznania dyskryminacji wystarczające jest, by gorsze traktowanie zostało stwierdzone w stosunku do jednej (innej) osoby, a nie do całej grupy. Co ważne, jeżeli znalezienie realnej osoby, mogącej stanowić punkt odniesienia w danej sytuacji, nie jest możliwe, to należy stworzyć model hipotetyczny, w którym możliwa będzie odpowiedź na pytanie: czy występuje duże prawdopodobieństwo, że w sytuacji porównywalnej do osoby występującej z roszczeniem, osoba hipotetyczna zostałaby potraktowana tak samo, czy bardziej przychylnie? Należy zaznaczyć, że w praktyce sądowej liczba mnoga użyta w art. 18<sup>3</sup>§3 KP nie jest wiążąca<sup>166</sup>. Natomiast wymóg porównywalności sytuacji, zgodnie z linią orzecniczą Trybunału Sprawiedliwości, nie stanowi konieczności znalezienia identycznych sytuacji, a jedynie daleko posuniętych podobieństw w świetle konkretnego zagadnienia, które jest przedmiotem oceny<sup>167</sup>. Dokonywanie takiej oceny musi być oparte o kryteria weryfikowalne i obiektywne i odnosić się jedynie do stanów, które są rzeczywiste<sup>168</sup>.

---

<sup>165</sup> Kułak, M., 2017, komentarz do art. 2 ustawy [w] Kędziora Karolina (red.), Śmiszek Krzysztof (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz, <https://sip-1lex-1pl-11xql314600b1.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722458/519898?keyword=ustawa%20o%20wdro%C5%BCeniu%20niekt%C3%B3rych%20przepis%C3%B3w%20Unii%20Europejskiej%20w%20zakresie%20r%C3%B3wnego%20traktowania.%20Komentarz&toHit=1&cm=SREST> (dostęp: 06.08.2022)

<sup>166</sup> Boruta, I., 2004, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia, MoPR, nr 2

<sup>167</sup> Por. np. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 maja 2011 r. w sprawie C-147/08, *Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg*, EU:C:2011:286

<sup>168</sup> Wyrok TS z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02, *Nicole Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, EU:C:2004:607



Ofiarą dyskryminacji może być zarówno pojedynczy pracownik (kandydat do pracy), grupa pracowników (kandydatów) – zarówno mniejszość, jak i większość. Dyskryminacja może przyjąć formę zarówno negatywną, jak i pozytywną (faworyzacja jednego lub kilku pracowników). Dyskryminacja bezpośrednia jest dosyć łatwa do wyobrażenia i zidentyfikowania; może to być np. odrzucenie wszystkich kandydatek na kelnerkę, które przekroczyły 30 lat, faworyzowanie przy awansie na wyższe stanowisko mężczyzn, itp. Mogą to być formy zarówno bardzo czytelne, jak i subtelne, co było omawiane w wielu publikacjach. Wydaje się, że większym wyzwaniem jest natomiast właściwe wy tłumaczenie znaczenia dyskryminacji pośredniej.

#### 4.1.1. Dyskryminacja przez asocjację

Omawiając zagadnienie dyskryminacji bezpośredniej, nie można pominąć tzw. dyskryminacji przez asocjację, określającej sytuację, w której za sam fakt powiązania osoby nienoszącej cechy prawnie chronionej z osobą noszącą taką cechę, dochodzi do gorszego położenia takiej osoby. Ten rodzaj dyskryminacji nie został uregulowany ani w prawie UE, ani tym bardziej w krajowym prawie antydyskryminacyjnym, natomiast definicja została wypracowana w linii orzeczniczej Trybunału Sprawiedliwości UE, co oznacza konieczność jest stosowania w orzecznictwie sądów krajowych.

Po raz pierwszy TS wypowiedział się w tej sprawie w 2008 r. uznając, że zjawisko dyskryminacji bezpośredniej nie ogranicza się tylko do osób, które posiadają daną cechę<sup>169</sup>. W Polsce ważnym precedensem w tym zakresie, był wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia z dnia 9 lipca 2014 r.<sup>170</sup>, w którym na podstawie przepisów tzw. ustawy wdrożeniowej, sąd orzekł na korzyść powoda, z którym zerwano umowę zlecenie z powodu uczestnictwa w krakowskim Marszu Równości w 2012 r., o czym współpracownicy i przełożeni dowiedzieli się z przekazów medialnych. W uzasadnieniu sąd stwierdził, że "dyskryminacja może przybrać tę szczególną formę, w której bez znaczenia pozostaje, czy dana osoba posiada cechę, ze względu na którą jest odróżniana w pewnej grupie. Dyskryminacja polega bowiem również na przypisaniu danej cechy osobie i dla samego wystąpienia zjawiska dyskryminacji

---

<sup>169</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-303/06, *S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law*, EU:C:2008:415; orzeczenie zostało wydane na skutek pytania prejudycjalnego dotyczącego wykładni dyrektywy 2000/78/WE. Wyrok dotyczył sprawy, w której matka samodzielnie wychowując niepełnosprawne dziecko została przymuszona do rozwiązania stosunku pracy wskutek zachowań pracodawcy noszących znamiona dyskryminacji i molestowania. Trybunał stanął na stanowisku, że ochroną antydyskryminacyjną powinny zostać objęte nie tylko osoby bezpośrednio noszące cechę prawnie chronioną, ale również osoby identyfikowalnie połączone z takimi osobami.

<sup>170</sup> Wyrok SR dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 9 lipca 2014 r., VI C 402/13, niepubl., podtrzymany orzeczeniem SO w Warszawie z dnia 18 listopada 2015 r., V Ca 3611/14, niepubl.

posiadanie teŝże cechy ma znaczenie irrelevantne. Zjawisko to nosi miano dyskryminacji przez asocjację, czyli przyłączenia danej osoby - z uwagi na subiektywne zapatrywania - do grupy osób dyskryminowanych"<sup>171</sup>.

#### 4.2. Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia, określona w art. 18<sup>3a</sup>§4 KP występuje wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jakąś cechę (np. wyznanie, rasę, itp.), chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty (czysto budżetowe uzasadnienie dla takiego różnicowania nie może być nigdy uważane za obiektywne). Cel ten nie może sprowadzać się do dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek z cech<sup>172</sup> a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne<sup>173</sup>.

Charakterystycznym przykładem dyskryminacji pośredniej jest dyskryminacja kobiet, które ze względów rodzinnych (głównie spowodowanych koniecznością opieki na dziećmi bądź osobami starszymi) są zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>174</sup>. Zagadnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia jest przedmiotem bogatego orzecznictwa TSUE<sup>175</sup>.

---

<sup>171</sup> Przytoczone wyroki mają ważne znaczenie w kontekście tematu niniejszej rozprawy, ponieważ sądy obu instancji orzekły na korzyść powoda, który świadczył pracę w formie zatrudnienia niepracowniczego. Sąd I instancji wskazał także ogólne zasady odpowiedzialności zleceniodawcy za działania zleceniobiorcy, na zasadzie ryzyka, których podstawę stanowi art. 430 k.c. Sąd podkreślił, że w doktrynie i orzecznictwie dominuje wykładnia rozszerzająca tego przepisu, uznająca ogólne podporządkowanie organizacyjne sprawcy szkody powierzającemu za wystarczające dla kwalifikacji danej relacji w kategorii zwierzchnik-podwładny.

<sup>172</sup> Bolesta, A., 2021 Komentarz do art. 18<sup>3a</sup> KP [w] Walczak, Kodeks Pracy. Komentarz; <https://sip-1.legalis-1.pl-1k88b63uv0184.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxhazdqmbobqxalrvguytonjzhe2a&refSource=guide1> (dostęp 04.06.2022 r.)

<sup>173</sup> Dobrym przykładem zgodnego z prawem celu uznanego przez TSUE można wskazać, np. cel realizowany przez pracodawcę w postaci chęci znalezienia wykwalifikowanych pracowników w zawodzie zdominowanym przez mężczyzn; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 października 1993 r. Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health, C-127/92, Legalis

<sup>174</sup> Ludera-Ruszel, A., 2020, Dyskryminacja pośrednia kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na obowiązki rodzinne, MoPR, Nr 7, s. 34 i nast.

<sup>175</sup> Zob. np.: Wyrok z 31 marca 1981 r. w sprawie 96/80 J.P. Jenkins przeciwko Kingsgate, EU:C:1981:80; wyrok z 17 czerwca 1998 r. w sprawie C-243/95.K. Hill i Ann S. przeciwko The Revenue Commissioners i Department of Finance, EU:C:1998:298; Wyrok z 13 maja 1986 r. w sprawie 170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH przeciwko K. Weber von Hartz, EU:C:1986:204; Wyrok z dnia 13 lipca 1989 r. w sprawie 171/88 Ingrid Rinner-Kühn przeciwko FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG, EU:C:1989:328; wyrok z 8 maja 2019 r. w sprawie C-486/18

Dyskryminacja pośrednia, z uwagi na znikome prawdopodobieństwo wystąpienia cech przemocowych, nie będzie szerzej omawiana.

### **4.3. Molestowanie i molestowanie seksualne – uwagi ogólne**

Zgodnie z przepisami KP, molestowanie i molestowanie seksualne są szczególnymi (kwalifikowanymi) rodzajami dyskryminacji, gdzie naruszenie zasady równego traktowania skoncentrowane jest na sferze godności pracownika<sup>176</sup>. Z tego powodu, pomimo odmiennego miejsca regulacji, molestowanie i molestowanie seksualne oraz mobbing (nie jest przejawem dyskryminacji) są zaliczane do tej samej kategorii naruszenia zasady określonej w art. 11<sup>1</sup> KP, a same zachowania są niedopuszczalne w ramach godnościowego ładu pracy<sup>177</sup>, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca. Z tą jednak różnicą, że ze względu na umiejscowienie definicji molestowania w art 18<sup>3a</sup> jest ono powiązane z kryteriami dyskryminacyjnymi zawartymi w KP. Ponadto molestowanie jako dyskryminacja w zatrudnieniu, musi powodować skutek (oprócz poniżenia) w postaci pogorszenia sytuacji pracowniczej osoby molestowanej w stosunku do innych osób zatrudnionych<sup>178</sup>.

#### **4.3.1. Molestowanie**

Definicja molestowania została wprowadzona do KP 14 listopada 2003 r.<sup>179</sup>, jednakże nie zawierała wszystkich przesłanek, niezbędnych ze względu na wymagania wspólnotowe (w szczególności brakowało określenia zachowania jako „niepożądane”, czyli takie, jakiego się nie chce). Została uzupełniona na mocy ustawy z 21 listopada 2008 r.<sup>180</sup>, kiedy art. 18<sup>3a</sup>§5 pkt 2 KP określił molestowanie (jeden z przejawów dyskryminacji) jako niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej atmosfery. Oznacza to, że tylko niechciane zachowanie spełniające wszystkie pozostałe przesłanki zawarte w definicji będzie stanowiło

---

R.E. przeciwko Praxair MRC SAS, U:C:2019:379; wyrok TS z 23 kwietnia 2020 r. w sprawie C-507/18 NH przeciwko Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford, Legalis

<sup>176</sup> Kuba, M., 2017, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym; Góral, Z. (red. nauk), Warszawa, s. 169

<sup>177</sup> O godnościowym ładzie pracy jako środowisku pracy wolnym od naruszeń w zakresie dóbr osobistych pracownika (strefa wolna od mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego, itp.) – Szewczyk, H. 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa, s. 37 i nast.

<sup>178</sup> Lankamer, A., Potocka – Szmoń, P., 2006, Dyskryminacja w miejscu pracy, Gdańsk, s. 16

<sup>179</sup> Ustawa z dnia 14.11.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081 z późn. zm.), ustawa weszła w życie 01.01.2004 r.

<sup>180</sup> Ustawa z 21.11.2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 223, poz. 1460), ustawa weszła w życie 18.01.2009 r.

molestowanie. Nie każde zachowanie będzie bowiem niechciane czy też nieakceptowane przez drugą osobę. To odróżnia molestowanie od zachowań pożądaných, odwzajemnianych<sup>181</sup>. Należy zwrócić ponadto uwagę na pojęcie "niekorzystnej atmosfery", czyli atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej, gdzie aspekt tworzenia niekorzystnej atmosfery musi wystąpić w koniunkcji (czyli łącznie) z naruszeniem godności pracownika. Jeżeli zaś wszystkie przesłanki molestowania zostaną wyczerpane, ale nie będzie miało wpływu na położenie ofiary molestowania względem grupy, to czy będzie to czy będzie mogła ona dochodzić roszczeń wynikających ze złamania zasady równego traktowania? Wydaje się, że nie. Jednakże nie ma wątpliwości, że będzie mogła szukać ochrony na podstawie art. 11<sup>1</sup> KC, który odwołuje się do ochrony godności. Natomiast osoba molestowana lub molestowana seksualnie, wobec której nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania, będzie mogła dochodzić swoich praw na podstawie art. 11<sup>1</sup> lub 11<sup>3</sup>, w zależności od dokonanego wyboru. W obu przypadkach możliwe będzie za to skorzystanie z uprawnienia rozwiązania umowy bez zachowania terminu wypowiedzenia w przypadku, gdy podmiot zatrudniający dopuszcza się molestowania lub molestowania seksualnego, naruszającego godność pracownika, bądź zakaz dyskryminacji (art. 55§1<sup>1</sup> KP).

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup>§5 pkt 2, naruszenie godności pracownika ma być celem bądź skutkiem zachowania, które można zakwalifikować jako molestowanie. W praktyce molestowanie to najczęściej nękanie czy też zaczepki, których doświadcza pracownik z przyczyn, które mogą być podstawą dyskryminacji (płeć, rasa, religia, niepełnosprawność, przekonania polityczne, itd.) i przejawiają się w niestosownych, niepożądanych uwagach na temat wyglądu, sytuacji rodzinnej, ubioru. Ich wspólną cechą jest naruszenie godności i wytworzenie nieprzyjemnej atmosfery.

Definicja molestowania, określona w ustawie wdrożeniowej jest tożsama z definicją kodeksową. *De facto* odzwierciedla ona brzmienie przepisów antydyskryminacyjnych dyrektyw unijnych<sup>182</sup>.

---

<sup>181</sup> Bolesta, A., 2021 Komentarz do art. 18<sup>3a</sup> KP [w] Walczak, Kodeks Pracy. Komentarz; <https://sip-1legalis-lpl-1k88b63uv0184.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxhazdqmboobqalrvguytonjzhe2a&refSource=guide1> (dostęp 04.06.2022 r.)

<sup>182</sup> 2006/54/WE (art. 2 ust. 1 lit. c), 2004/113/WE (art. 2 lit. c), 2000/78/WE (art. 2 ust. 3), 2000/43/WE (art. 2 ust. 3)

Zjawisko molestowania, w porównaniu do molestowania seksualnego, standardowych przypadków dyskryminacji, a także mobbingu, jest dosyć trudne do wyobrażenia. Również sądy, rozpatrując podobne sprawy, orzekają w sposób odmienny<sup>183</sup>.

#### 4.3.2. Molestowanie seksualne

Molestowanie seksualne w miejscu pracy rozumiane jest jako niechciane zachowanie o podłożu seksualnym, które odbierane są przez ofiarę jako determinujące warunki zatrudnienia lub kreujące nieprzyjazne środowisko pracy<sup>184</sup>. W doktrynie prawa pracy jest ono rozpatrywane głównie jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć; jest jednym z jej przejawów<sup>185</sup>. W latach 90-tych XX wieku w Polsce przeważał pogląd zaczerpnięty z doktryny amerykańskiej, zgodnie z którą molestowanie seksualne może przybrać dwie formy: przymusu (szantażu) seksualnego bądź molestowania wytwarzającego wrogie środowisko pracy, przy czym sprawcą może być zarówno osoba decydująca o zatrudnieniu oraz jego warunkach, jak i osoba, której podmiot zatrudniający przekazał odpowiednie kompetencje w tym zakresie<sup>186</sup>. Ale sprawcą molestowania mogła być również osoba trzecia (np. klient). W pierwszym przypadku mamy do

---

<sup>183</sup> SO w Gorzowie Wielkopolskim w wyroku z dnia 27 listopada 2012 r. (VI Pa 56/12, niepubl) w sprawie z powództwa osoby homoseksualnej, która była ofiarą szykan ze strony przełożonego w postaci negatywnych komentarzy dotyczących orientacji seksualnej oraz wyglądu, co następowało w obecności współpracowników oraz klientów, orzekł, że doszło do molestowania - bezpośredniego naruszenia godności powoda i stworzenie w stosunku do niego wrogiej, upokarzającej i uwłaczającej atmosfery, przyznając mu jednocześnie odszkodowanie w wysokości 18 000 zł (szkoda materialna została oszacowana na podstawie okresu pozostawania bez pracy). Co ważne, sąd I instancji podniósł, że "Powód tej orientacji nie krył przed innymi. Nie oznaczało to jednak, że tak współpracownicy, jak i kierownik sklepu, mają prawo do jej publicznego ujawniania podczas pracy w sklepie, w obecności klientów, nie mówiąc już o wulgarnym i poniżającym komentowaniu tej orientacji w kontekście wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych czy publicznym zwracaniu się do powoda, przy użyciu słów wulgarnych wskazujących na jego orientację seksualną". Natomiast odmienny wyrok, w podobnej sprawie, SO w Zielonej Górze 14 czerwca 2011 r. (IV Pa 63/11, niepubl) stwierdził, że nie doszło do molestowania ze względu na orientację seksualną powódki, odbywającej staż, do której współpracownicy kierowały homofobiczne komentarze, co w konsekwencji doprowadziło do przerwania stażu. Również w tym przypadku powódka poinformowała (niezwłocznie po rozpoczęciu stażu), że jest odmiennej orientacji seksualnej. Sąd I instancji stwierdził, że „miejsce pracy, a w przypadku powódki, odbywania stażu, nie jest miejscem odpowiednim do prowadzenia rozmów o intymnych szczegółach życia, takich jak orientacja seksualna, czy sposób realizacji potrzeb seksualnych i to z osobami obcymi”, a za szykany powódka sama ponosi odpowiedzialność, ponieważ prowadziła rozmowy dotyczące swojego życia osobistego (w tym orientacji seksualnej) z osobami postronnymi. Ponadto sąd zastosował zasadę „obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej”, twierdząc, że „przy ocenie czy zaistniał jakkolwiek z przejawów dyskryminacji, niezbędne jest przyjęcie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co do zakresu ewentualnej dyskryminacji pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika”. Natomiast w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości okoliczność, że osoba ujawniła swoją orientację seksualną, nie może być podstawą do gorszego traktowania (Wyrok TS z dnia 7 listopada 2013 r. sprawach połączonych od C-199/12 do C-201/12, *Minister voor Immigratie en Asiel v. X. i Y. oraz Z. v. Minister voor Immigratie en Asiel*, EU:C:2013:720), a oczekiwanie, że dana osoba będzie ukrywała swoją orientację seksualną, aby nie stać się ofiarą molestowania, jest niedopuszczalne. Sąd nie może uznać, że ofiara uniknęłaby molestowania (dyskryminacji), gdyby nie ujawniła swojej orientacji seksualnej (Szczurba – Zawada, A. 2015, [w] *Zawadzka – Łojek*, A (red.), *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, Warszawa, s. 265-266)

<sup>184</sup> Warylewski, J., 1999, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Sopot, s. 25

<sup>185</sup> Boruta, I. *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź, s. 89-98; Tomandl, T. 1999, *Arbeitsrecht I. Gestalter und Gestaltungsmittel*, Wien, s.225 i nast.

<sup>186</sup> Warylewski, J., 1999, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Sopot, s. 61

czynienia z typową sytuacją „coś za coś”, kiedy akceptacja bądź odrzucenie seksualnych względów (prześladowań) będzie miała decydujący wpływ na decyzję dotyczącą zatrudnienia, warunków zatrudnienia, awansu na wyższe stanowisko, uniknięcia przesunięcia na stanowisko niższe (gorsze)<sup>187</sup>. Natomiast drugi przypadek dotyczy zachowania sprawcy mającego wpływ na stworzenie nieprzyjemnej, wrogiej atmosfery, uniemożliwiającej zapewnienie bezpiecznej atmosfery pracy. Takie zachowanie może przybrać formę dotykania, żartów, rozmów, komentarzy, eksponowanie przedmiotów i fotografii jednoznacznie kojarzących się ze sferą seksualną. Innym rodzajem zachowania jest molestowanie ze względu na przynależność do danej płci – wulgaryzmy i obraźliwe komentarze o zdolnościach, dyskredytujące kompetencje i zdolności do sprawowania określonych funkcji (np. kobiety nie są dobrymi menadżerami, są mniej inteligentne, itp.)<sup>188</sup>.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 18<sup>3a</sup>§6 KP, molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Definicje molestowania i molestowania seksualnego odróżnia element bezpośredniego związku z płcią ofiary i/lub niepożądane zainteresowanie seksualne. W obu przypadkach (często ze względu na formę żartu) jest traktowane dosyć pobłażliwie przez otoczenie a forma zwrócenia uwagi jest odbierana jako „przewrażliwienie” czy też brak poczucia humoru, co powoduje u ofiary jeszcze większy dyskomfort. Zapewne w wielu przypadkach tak właśnie jest, ale jeżeli takie zachowanie powoduje subiektywne<sup>189</sup>, negatywne odczucia niestosowności dla osoby, która jest obiektem takich „zaczepiek”, powodującej naruszenie jej godności, odbierane jako natarczywe i nieodwzajemnione, to z całą pewnością będziemy mieli do czynienia z sytuacją molestowania seksualnego<sup>190</sup>. To właśnie indywidualne odczucia pracownika, atmosfera, która panuje w pracy a także wiele innych czynników, będą decydowały o tym czy dany czyn zostanie przez pracownika zakwalifikowany jako mieszczący się w granicach zwykłej (poprawnej) relacji pomiędzy współpracownikami, czy przeciwnie – jako niepożądany. O tym czy kobieta uzna dane zachowanie (współpracownika czy też

---

<sup>187</sup> Mandal, E. 2002, Molestowanie seksualne w miejscu pracy, *Palestra*, z. 1-2, s. 80, Szewczyk, H., 2002, Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy, *PiZS*, nr 6, s. 6

<sup>188</sup> Szewczyk, H., 2007, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa, s. 285 i cyt. Tam literatura:

<sup>189</sup> Crouch, M., 2001, *Thinking about Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed* (Myślenie o molestowaniu seksualnym: przewodnik dla zakłopotanych), Nowy Jork, s. 149.

<sup>190</sup> Dąbrowski, H. 1997, Molestowanie seksualne w miejscu pracy, *PiZS*, Nr 10, s. 46

przełożonego) jako molestowanie seksualne może np. zdecydować fakt, że zwierzchnikiem jest mężczyzna<sup>191</sup>, a nawet to, czy sprawcą jest współpracownik czy też przełożony<sup>192</sup>.

Ważne jest, aby ofiara wyraziła brak swojej zgody na takie zachowanie. Nie zawsze jednak osoba poszkodowana będzie potrafiła się wprost przeciwstawić (np. jeżeli sprawcą jest pracodawca, osoba reprezentująca pracodawcę bądź przełożony). Istotne, żeby wyraziła to w taki sposób, aby nie było wątpliwości, że określone zachowanie jest przez nią nieakceptowane i niewłaściwe. Istnieje bowiem nieostra granica pomiędzy niewinnym żartem a bezprawnym naciskiem i jedynie komfort ofiary bądź jego brak, będą decydowały o tym z czym mamy do czynienia w danej sytuacji. Nie zmienia to faktu, że w każdym przypadku obowiązkiem pracodawcy jest odpowiednia reakcja na takie zachowania.

Sprawcą molestowania i molestowania seksualnego może być każdy: podmiot zatrudniający, pracownik, współpracownik, a także osoba trzecia, nie mająca związku z relacją zatrudnienia (klient, dostawca, itp.). Natomiast zakres podmiotowy określający ofiary molestowania i molestowania seksualnego jest tożsamy, co w przypadku dyskryminacji<sup>193</sup>. Więcej kontrowersji jest związanych z płcią ofiary, gdzie początkowo brano pod uwagę wyłącznie niepożądane zachowania o charakterze seksualnym mężczyzny w stosunku do kobiety. Ale już w 1998 r., Sąd Najwyższy USA w przełomowym wyroku w sprawie *Oncale przeciwko Sundowner Offshore Services* uznał za możliwą sytuację, w której ofiara molestowania seksualnego i napastujący będą tej samej płci (ang. *same – sex sexual harassment*)<sup>194</sup>. Oznacza to objęcie ochroną wszystkich przypadków molestowania seksualnego a także uznania, że ofiarami i sprawcami mogą być zarówno kobiety, jak i mężczyźni, przy czym bez znaczenia jest pozycja w firmie<sup>195</sup>. Zmiana nastawienia jest również widoczna w dokumentach międzynarodowych. W tym miejscu warto przypomnieć chociażby Konwencję MOP z 21 czerwca 2019 r. (nr 190), która w bezpośredni sposób odnosi się do tego zagadnienia i na równi stawia przemocowe zachowania heteroseksualne, homoseksualne, itp.

---

<sup>191</sup> Blair Druhan, V., 2013, Severe or Pervasive: An Analysis of Who, What, and Where Matters When Determining Sexual Harassment ((Poważne lub wszechobecne: analiza tego, kto, co i gdzie ma znaczenie przy ustalaniu molestowania seksualnego), *Vanderbilt Law Review.*, Vol. 66 Issue 1 s. 379-381

<sup>192</sup> Ibidem

<sup>193</sup> Zob. uwagi ogólne dotyczące dyskryminacji, na podstawie KP i tzw. ustawy równościowej

<sup>194</sup> Wyrok SN USA z 04.03.1998 r. w sprawie *Oncale przeciwko Sundowner Offshore Services*, 523 U.S. 75. Więcej na ten temat <https://www.law.cornell.edu/supct/html/96-568.ZO.html> (dostęp 28.06.2022) oraz Gajda, M., 2015, Analiza molestowania seksualnego w miejscu pracy, *MoPR*, Nr 9, s. 470

<sup>195</sup> Ulusoy, H., Swigart, V., Erdemir, F., 2011, Think globally, act locally: understanding sexual harassment from a cross-cultural perspective (Myśl globalnie, działaj lokalnie: zrozumienie molestowania seksualnego z perspektywy międzykulturowej), *Medical Education*, Vol. 45 Issue 6, s. 604.

## Konkluzje

Analiza krajowych przepisów dotyczących przemocy w miejscu pracy, skłania do refleksji, że są one niespójne, zawierają ogólne, nieostre określenia i brakuje konsekwencji w systematyzowaniu pojęć. Wątpliwości budzi m.in. umieszczenie w jednym miejscu takich form, jak dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia, molestowanie i molestowanie seksualne, które w swojej konstrukcji różnią się między sobą. Z punktu widzenia tematu rozprawy ważne jest, że nie wszystkie wskazane zachowania mieszczą się w katalogu pojęć, zaliczanych do przemocy. Zdaniem autorki, należy *de lege ferenda* dokonać gruntownej analizy tego zagadnienia i w sposób odpowiadający charakterowi dyskryminacji oraz przemocy podzielić poszczególne formy odpowiednio do ich cech. Autorka uważa, że molestowanie, molestowanie seksualne oraz mobbing powinny być uregulowane odrębnie niż dyskryminacja i jej formy. Należy, jednakże wziąć pod uwagę powiązania, które mogą zaistnieć pomiędzy np. dyskryminacją i molestowaniem, molestowaniem seksualnym oraz mobbingiem, ale nie upatrywać konieczności ich źródła w cechach osobistych ofiary.

Najbardziej charakterystycznymi przejawami przemocy w miejscu pracy są mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne. Są to pojęcia uregulowane w różnych miejscach KP, a w swoich skutkach znacząco wybiegają poza ramy prawa pracy. Przede wszystkim należy podkreślić, że są to zjawiska, należące do wspólnej grupy zachowań patologicznych, uderzających w godność człowieka jako pracownika.

Pomimo różnego umiejscowienia obu przejawów przemocy (molestowanie zostało zakwalifikowane jako forma dyskryminacji, a mobbing doczekał się osobnej kwalifikacji w KP), a w konsekwencji również odmiennych konsekwencji obu czynów, innego sposobu dowodzenia przed sądem, itd., przedstawiciele doktryny upatrują w nich wiele podobieństw, a nawet zbiegu występowania. Wszak przepisy regulujące oba czyny (działania) służą ochronie tych samych wartości. Stawia się również tezę, że nader często molestowanie, które może być także zjawiskiem jednostkowym, przeradza się w mobbing, charakteryzujący się m.in. uporczywością i długotrwałością<sup>196</sup>. M. Zych twierdzi, że molestowanie można uznać za składową mobbingu, a tym samym łagodniejszą postać<sup>197</sup>, a Z. Niedbała uznaje mobbing za kwalifikowaną postać molestowania<sup>198</sup>.

---

<sup>196</sup> Kuba, M., 2017, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym (red. nauk.) Góral, Z., Warszawa, s. 194

<sup>197</sup> Zych, M., 2006, Normatywna definicja mobbingu, MoPR, Nr 4, s. 194

<sup>198</sup> Niedbała, Z., 2011, Molestowanie i mobbing w świetle kodeksu pracy [w] Kuczyński, T., Kubot, Z.H., (red), Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Huberta Szurgacza, Warszawa, s. 159



Legalna definicja mobbingu jest zdecydowanie bardziej rozbudowana i złożona niż definicja molestowania. Aby można było stwierdzić jego wystąpienie, muszą zaistnieć wszystkie omówione wyżej przesłanki, co w praktyce jest niezwykle trudne. Zmiany, które zaszły w ostatnich latach, dotyczące sposobu świadczenia pracy, miejsca pracy a także dynamicznego rozwoju technologii, która nie tylko umożliwia sprawną komunikację i szybką wymianę informacji, ale także wprowadza nowe ryzyka i formy przemocy, powodują, że wykazanie tych przesłanek staje się jeszcze trudniejsze. Cybermobbing (często utożsamiany z cyberprzemocą) istotnie wpływa szczególnie na przesłankę długotrwałości i uporczywości, co powinno być wzięte pod uwagę przez sądy orzekające w sprawach, gdzie działania mobbingowe występują online.

## **ROZDZIAŁ II. Osoby świadczące pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego na gruncie przepisów prawa materialnego i praktyki**

### **Wprowadzenie**

Obecnie w Polsce występuje rozdział (nieformalny) zatrudnienia pracowniczego, do którego zalicza się wszystkie formy stosunku pracy, określone w KP od zatrudnienia niepracowniczego. Drugi rodzaj zatrudnienia budzi wiele wątpliwości zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie. W rozdziale drugim zostaną po krótko omówione oba rodzaje zatrudnienia, ze wskazaniem występujących form prawnych.

Podstawowym celem tej części pracy jest przedstawienie przekroju stosunków zatrudnienia ze wskazaniem dywersyfikacji poszczególnych form oraz potrzebą uwzględnienia oczekiwań uczestników rynku pracy. Należy podkreślić, że niniejsza rozprawa dotyczy osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, ale tylko takich, które wykonują swoje obowiązki w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego. Stąd więcej miejsca zostanie poświęcone omówieniu cech zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego, które zbliżają je do umowy o pracę, jednocześnie nią nie będąc.

### **1. Praca a zatrudnienie. Rodzaje i formy zatrudnienia**

Zarówno praca, jak zatrudnienie nie doczekały się definicji ustawowych. W doktrynie praca jest określana jako działalność człowieka, zawód lub zajęcie albo robota będąca przedmiotem źródła zarobku. W zakresie przedmiotowym obejmuje „wszelkie czynności łączące się podstawami, ramami i konstrukcjami prawnymi świadomej, celowej działalności człowieka, podejmowanej i świadczonej w celach zarobkowych”<sup>199</sup>. Według A. Świątkowskiego „praca” jest terminem szerszym niż „zatrudnienie”, którego należy używać dla określenia zarobkowej działalności osoby, występującej w obrocie prawnym, poddanym regulacji stosunków pracy. Jest to zbyt wąskie pojmowanie zatrudnienia, które w większości przypadków jest rozumiane jako wykonywanie pracy w różnych reżimach prawnych.

---

<sup>199</sup> Świątkowski, A.M., 2015, Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze [w] Baran, K.W. (red.) System Prawa pracy. T. VII, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa <https://sip-1lex-1pl-1lxq13lu7034c.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/monograph/369365218/11?keyword=Baran,%20K.%20Zatrudnienie%20niepracownicze&tocHit=1&cm=SFIRST> (dostęp: 17.09.2022 r.)

Nie znajdziemy także uniwersalnej definicji ustawowej<sup>200</sup> zatrudnienia. W doktrynie i literaturze prawa pracy przyjmuje się szerokie rozumienie, wykraczające poza zatrudnienie oparte na stosunku pracy, włączając do pełnego katalogu:

- 1) zatrudnienie pracownicze – na podstawie stosunku pracy, określonego w KP,
- 2) zatrudnienie niepracownicze - szeroko rozumiane jako zaprzeczenie zatrudnienia pracowniczego, gdzie podstawą są regulacje zawarte w KP (w szczególności umowa o pracę, ale również powołanie, mianowanie, wybór)<sup>201</sup>. Te formy zostaną krótko omówione w dalszej części rozdziału, ale już teraz należy zaznaczyć, że taka definicja, z punktu widzenia tematu niniejszej pracy, jest zbyt szeroka.

### **1.1.Zatrudnienie pracownicze. Pracownik w świetle przepisów kodeksu pracy**

KP reguluje jedynie stosunki pracownicze o charakterze zarobkowym, enumeratywnie wyliczając przypadki, na podstawie których zawiązuje się stosunek pracy. Oznacza to, że żadna inna forma prawna nie konstytuuje jego powstania. Jednakże w prawie (a także w praktyce) występują wyłączenia niektórych typów umów spod reżimu KP, jak również sytuacje, które na pierwszy rzut oka implikują powstanie stosunku pracy, a w praktyce (z uwagi na cechy stosunku pracy) nie mogą nim być. Szczegółowe omówienie typów i cech stosunku pracy, a także poszczególnych uprawnień pracownika i skorelowanych z nimi obowiązków pracodawcy nie będzie przedmiotem szczegółowej analizy. Celem jest jedynie przedstawienie, poprzez wskazanie przesłanek pozytywnych oraz negatywnych, katalogu podmiotów prawa pracy sensu stricto.

KP wszedł w życie 1 stycznia 1975 r.<sup>202</sup>. Choć został wielokrotnie zmieniony<sup>203</sup>, to w podstawowym zrębie dotyczącym takich pojęć jak pracownik, pracodawca czy stosunek pracy pozostał w realiach sprzed 50 lat, nie uwzględniając dynamicznych przemian na rynku pracy. Szczególnie w ciągu 20 ostatnich lat mamy do czynienia z rozkwitem rozmaitych form pracy,

---

<sup>200</sup> Ustawodawca posługuje się terminem „zatrudnienie” w kilku aktach prawnych, nadając mu różne znaczenie, jednakże warto zaznaczyć, że nie ogranicza się on w większości przypadków do zatrudnienia pracowniczego. Np. ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2000, Nr 26, poz. 306 z późn.zm.), ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2005 r., Nr 8, poz 60 z późn.zm.). Definicja „zatrudnienia” w wąskim znaczeniu pojawia się co prawda w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r., poz 415 z późn, zm.) określając zatrudnienie jako wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego i pracy nakładczej.

<sup>201</sup> Ćwiertniak, B.M., 2013, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa, s. 139 i nast.]

<sup>202</sup> Dz.U. z 1974 r, Nr 24, poz. 141

<sup>203</sup> KP był zmieniony 8-krotnie, ustawami z dnia:

1) 23.12.1997 r. (Dz.U. 1998 Nr 21, poz. 94); 2) 17.9.2014 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502), 3) 8.9.2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666); 4) 8.12.2017 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 108); 5)13.4.2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 917); 6)16.5.2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040); 7)18.6.2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320); 8) 9.6.2022 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510)

które nie wypełniają wszystkich przesłanek stosunku pracy, ale trudno jednoznacznie określić, że nim nie są. Klasyczny model pracy, wykonywanej osobiście, ale we współpracy z innymi pracownikami, a przede wszystkim w reżimie podporządkowania kierownictwu, jest coraz częściej zastępowany innymi formami, które są określone wspólnym mianem tzw. zatrudnienia niepracowniczego. Będzie o tym mowa w kolejnym rozdziale rozprawy.

KP zawiera kompleksowy (choć nie wyczerpujący<sup>204</sup>) zbiór przepisów dotyczących zatrudnienia pracowniczego, ale nie wyjaśnia pojęcia „praca”. To z jednej strony mogłoby się wydawać zaniedbaniem ze strony ustawodawcy. Z drugiej jednak może dawać pewną elastyczność w dopasowaniu się do zachodzących zmian, gdyby pozostałe przepisy taką możliwość dopuszczały. Termin „praca” w znaczeniu kodeksowym został dookreślony przez doktrynę. Oznacza on działalność człowieka, polegającą na zarobkowym wykonywaniu na rzecz innej osoby czynności mających wartość materialną lub niematerialną, w sposób powtarzający się, z reguły na warunkach podporządkowania, tzn. pod kierownictwem podmiotu organizującego proces pracy<sup>205</sup>. Natomiast pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, a przedmiotem umowy jest samo pełnienie pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania. Jest obowiązany świadczyć ją osobiście, będąc w tym podporządkowany pracodawcy<sup>206</sup>. Pracodawca zaś zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Pracownikiem w rozumieniu KP może być tylko osoba fizyczna powyżej 18 roku życia. Również osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może samodzielnie nawiązywać stosunek prawny i realizować prawa i uprawnienia z niego wynikające, chyba że ten stosunek prawny sprzeciwia się jej dobru. W takiej sytuacji przedstawiciel ustawowy może go rozwiązać. Na warunkach określonych w rozdziale IX KP pracownikiem może być również osoba powyżej 15 roku życia. Nie ma natomiast górnej granicy wieku pracowniczego, jako że osiągnięcie wieku uprawniającego do emerytury nie oznacza jednocześnie utraty zdolności do bycia pracownikiem<sup>207</sup>.

---

<sup>204</sup> Wyrok SN z dnia 29.1.2008 r., I PK 196/07, LEX nr 488825 – w zakresie regulacji stosunków pracy źródłem jest nie tylko kodeks pracy, ale i przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

<sup>205</sup> Goździewicz G., Zieliński T., (2017), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII

<sup>206</sup> Wyrok SA w Łodzi z dnia 3.9.2014 r., III AUa 2070/13, LEX nr 1511671

<sup>207</sup> Uchwała 7 sędziów SN z 21.1.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20, poz. 248

## 1.2. Formy zatrudnienia pracowniczego

KP w art. 22 przyznaje status pracownika osobom, które nawiązały stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę. Istnieje wiele opracowań, które kompleksowo omawiają tematykę zatrudnienia pracowniczego. Na potrzebę tej pracy poniżej zostaną jedynie krótko podsumowane formy zatrudnienia pracowniczego:

- 1) umowa – jest podstawową formą nawiązania stosunku pracy<sup>208</sup>;
- 2) powołanie – pozwala na nawiązanie stosunku pracy tylko w przypadkach określonych w przepisach odrębnych od KP. Powołanie jest jednostronną czynnością prawną w formie oświadczenia woli powierzenia określonej funkcji i jednocześnie nawiązania stosunku pracy z osobą powołaną. Należy zaznaczyć, że akt powołania jest podstawą nawiązania stosunku pracy i nie wymaga podpisania dodatkowej umowy. Natomiast rozwiązanie następuje wskutek upływu terminu określonego w powołaniu bądź w drodze odwołania<sup>209</sup>;
- 3) wybór – stosunek pracy na podstawie wyboru jest najbardziej zbliżony do pracy na czas oznaczony, a także – ze względu na jednostronny charakter jego nawiązania – do mianowania oraz powołania. Należy podkreślić, że nie jest on stosunkiem samodzielnym, a podporządkowanym konkretnemu przepisowi (konieczne jest wyraźne ustalenie stosunku pracy przepisem prawa). Aktualnie dotyczy on np. stanowisk w organach samorządu terytorialnego, a także w organizacjach politycznych i społecznych, pod warunkiem jednak wyraźnego i niebudzącego wątpliwości

---

<sup>208</sup> art. 25 i nast. KP

<sup>209</sup> art. 68 KP odsyła do przepisów odrębnych, którymi będą:

1. ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jedn. tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.) - w odniesieniu do stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępcy, zarządcy komisarycznego,
2. ustawa z 28.9.1991 r. o lasach (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 2100 ze zm.) – w odniesieniu do stanowiska dyrektora Generalnego Lasów Państwowych i jego zastępców, Głównego Inspektora Straży Leśnej, dyrektorów regionalnych dyrekcji lasów państwowych i ich zastępców oraz kierowników jednostek organizacyjnych lasów państwowych, w tym nadleśniczych;
3. ustawa z 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r. poz. 406) – w odniesieniu do dyrektorów instytucji kultury i do dyrektora biblioteki gminnej);
4. ustawa z 14.12.1995 r. o izbach rolniczych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1315) – w odniesieniu do stanowiska dyrektora biura zarządu Krajowej Rady Izb Rolniczych;
5. ustawa z 13.4.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 640 ze zm.) – w odniesieniu do stanowiska Głównego Inspektora Pracy i jego zastępcy oraz okręgowych inspektorów pracy i ich zastępców;
6. Ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 530 – w odniesieniu do stanowiska zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnika gminy, skarbnika powiatu, skarbnika województwa.

stwierdzenia w ich statutach, że z wyborem na dane stanowisko łączy się powstanie stosunku pracy dla realizacji powierzonych funkcji<sup>210</sup>;

- 4) mianowanie – pozaumowny sposób nawiązania stosunku pracy. Akt nominacji określa termin nawiązania stosunku pracy, w przypadku, gdy go nie określono następuje z chwilą doręczenia osobie mianowanej tego aktu tu mamy do czynienia z pewnego rodzaju modyfikacją podporządkowania pracowniczego, gdzie pracodawca uzyskuje możliwość stałego powierzenia pracownikami pracy poza granicami wyznaczonymi rodzajem pracy<sup>211</sup>;
- 5) praca nakładcza - na podstawie Rozporządzenia RM z dnia 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą<sup>212</sup>, przepisy KP mają również zastosowanie do stosunków pracy nawiązanych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, gdzie osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę musi być jednocześnie członkiem spółdzielni. Przedmiotem działalności gospodarczej spółdzielni jest prowadzenie przedsiębiorstwa w oparciu o pracę członków<sup>213</sup> (spółdzielnia i członek mają obowiązek pozostawania w stosunku pracy aż do ustania członkostwa, bądź w razie zajścia okoliczności wymienionej w KP). W takim przypadku członkowie spółdzielni pracy pozostają z podmiotem zatrudniającym w dwóch stosunkach prawnych – stosunku pracy oraz stosunku prawnym i

---

<sup>210</sup>Art. 73 i nast. KP; Współcześnie stosunek pracy na podstawie wyboru dotyczy określonych stanowisk w organach samorządu terytorialnego z mocy przepisów regulujących jego organizację i działanie (Ustawa z 8.3.1990 r. o samorządzie terytorialnym, Dz.U. z 2019 r. poz. 506 z późn. zm.)

<sup>211</sup> Zgodnie z art. 76 KP, stosunki pracy z mianowania mogą być nawiązane tylko w przypadkach wyraźnie określonych w przepisach odrębnych (akty prawne rangi ustawy):

1. Ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.) - w odniesieniu do urzędników służby cywilnej,
2. Ustawa z 26.1.1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1379 z późn.zm.) – w odniesieniu do nauczycieli mianowanych i dyplomowanych w szkołach publicznych),
3. Ustawa z dnia 20.7.2018 r. (Dz.U.z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – w odniesieniu do nauczycieli akademickich tylko w pełnym wymiarze czasu pracy, dla którego uczelnia jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy;
4. Ustawa z 13.4.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.) – w odniesieniu do pracowników wykonujących czynności kontrolne;
5. Ustawa z 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1096 z późn. zm.) – w odniesieniu do pracowników nadzorujących czynności kontrolne oraz wykonujących takie czynności;
6. Ustawa z 20.6.1985 r. o prokuraturze (tekst jedn. Dz.U. z 2011 r. Nr 270, poz. 1599 z późn. zm.) – w odniesieniu do prokuratorów, asesorów i aplikantów;
7. Ustawa z 27.7.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 133 z późn. zm.) – w odniesieniu do sędziów i aplikantów sędziowskich;
8. Ustawa z 23.11.2002 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1254) – w odniesieniu do sędziów.

<sup>212</sup> Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.

<sup>213</sup> Art. 181 Ustawy z dnia 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze, Dz.U. z 1982, Nr 30, poz. 210 z późn. zm

organizacyjnym regulowanym przepisami prawa spółdzielczego. KP ma zastosowanie tylko do pierwszego z nich;

- 6) praca tymczasowa - specyficznym stosunkiem zatrudnienia jest praca tymczasowa<sup>214</sup>, która stwarza szczególny układ powiązań pomiędzy trzema podmiotami: agencją pracy tymczasowej, pracownikiem tymczasowym i pracodawcą użytkownikiem. Choć umowa o pracę (na czas oznaczony) jest zawarta pomiędzy agencją, która wykonuje obowiązki w zakresie zatrudnienia, ubezpieczenia, urlopu wypoczynkowego a pracownikiem, to praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Druga umowa jest zawierana pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem. Jedną z funkcji pracy tymczasowej jest stworzenie takiemu pracownikowi możliwości podjęcia stałego zatrudnienia u pracodawcy użytkownika, po zakończeniu okresu zatrudnienia tymczasowego. Pomimo, że w zakresie nieuregulowanym innymi przepisami, to zarówno do agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące pracodawcy, a w stosunku do pracownika tymczasowego – przepisy dotyczące pracodawcy, to są istotne wyłączenia. Należą do nich np. krótkie okresy wypowiedzenia umów (3 dni, 7 dni), specyficzny sposób liczenia i wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, brak automatycznego przekształcenia się umowy terminowej na czas nieokreślony po upływie 33 miesiąca od nawiązania pierwszego stosunku pracy, czy też wyłączenie przedłużenia umowy z pracownicą w ciąży do czasu porodu.

Wymienione formy pozwalają na ukształtowanie stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy. W dalszej części pracy będą zbiorczo nazywane zatrudnieniem pracowniczym. Jest to kategoria objęta najszerszym wachlarzem instrumentów ochronnych, a zakres uprawnień przyznawanych z tytułu stosunku pracy jest punktem odniesienia dla innych konstrukcji prawnych kreujących zatrudnienie. Dlatego też w dalszej części pracy konieczne będzie odwoływanie się do zdefiniowanego powyżej zatrudnienia pracowniczego.

---

<sup>214</sup> Na podstawie Ustawy z dnia 9.7.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003 nr 166 poz. 1608 z późn. zm.), a także dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z 19.11.2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.Urz. UE L 327/9)

### 1.3. Rodzaje zatrudnienia niepracowniczego

Zgodnie z koncepcją stanowiącą, że zatrudnienie niepracownicze jest zaprzeczeniem zatrudnienia pracowniczego (zawartego na podstawie KP)<sup>215</sup>, wszystkie pozostałe formy świadczenia pracy są traktowane jako formy zatrudnienia niepracowniczego.

W klasycznym ujęciu doktryny<sup>216</sup> prawa, wyróżnia się cztery rodzaje stosunków zatrudnienia niepracowniczego:

- 1) cywilnoprawne<sup>217</sup> - świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak: umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna (umowy cywilnoprawne zostaną szerzej omówione);
- 2) administracyjnoprawne<sup>218</sup> - zwane również niepracowniczym stosunkiem służbowym – dotyczy stosunków zatrudnienia, w jakich pozostają funkcjonariusze formacji zmilitaryzowanych w związku z pełnieniem służby określonego rodzaju: zawodowi żołnierze, funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Policji, Straży Granicznej, Straży Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej<sup>219</sup>. Osoby te nawiązują stosunek służbowy na podstawie mianowania, które nie jest tożsame z mianowaniem, określonym w art. 76 KP. Zgodnie z Wyrokiem SN z 1.10.1977 r. funkcjonariusze nie tyle pracują, co służą, wykonując powierzone im czynności w celu zapewnienia ładu, porządku i bezpieczeństwa publicznego<sup>220</sup>. W wyroku z 7.4.2009 r. SN wprost stwierdził, że stosunki służby funkcjonariuszy państwowej straży pożarnej nie są stosunkami pracy. Funkcjonariusze tej służby nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 KP<sup>221</sup>. Prawa i obowiązki tych osób są regulowane przepisami prawa administracyjnego<sup>222</sup>, które są

<sup>215</sup> Ćwiertniak, B.M., 2013, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa, s. 139 i n.

<sup>216</sup> Sanetra, W., 2002, Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy [w] Matey-Tyrowicz, M., Nowacki, L., Wagner, B. (red.), Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa, s. 315

<sup>217</sup> Stelina, J. 2010, [w] Baran, K.W., Zarys systemu prawa pracy, t. 1. Część ogólna prawa pracy, Warszawa, s. 88–89

<sup>218</sup> Kuczyński, T., 2000, Właściwość sądu administracyjnego w sprawach ze stosunków służbowych, s. 50 i nast.

<sup>219</sup> Pracownikami według KP są jednakże strażacy zatrudnieni na podstawie umów o pracę zgodnie z ustawą z 24.08.1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz.U. z 2017 r. poz. 736 z późn. zm.)

<sup>220</sup> Wyrok SN z 1.10.1977 r., I CR 530/77, niepubl.

<sup>221</sup> Wyrok SN - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 7.4.2009 r. I PK 218/08, MoPr 2009, Nr 7, s.372

<sup>222</sup> Ustawa z 6.04.1990 r. o Policji (Dz.U. z 2016 r., poz 1782 z późn. zm), ustawa z 24.05.2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz.U. z 2016 r., poz. 1897 z późn. zm.), ustawa z 9.04.2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2017 r., późn 631 z późn. zm.), ustawa z 12.10.1990 r/ o Służbie Granicznej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1643 z późn. zm.), ustawa z 11.09.2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 1726 z późn. zm.), ustawa z 27.08.2009 r. o Służbie Celnej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1799 z późn. zm. Z dniem 1.03.2017 r. weszła w życie ustawa z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1947 z późn. zm.) i wówczas połączono Służbę Celną z kontrolą skarbową i administracją



jedynymi źródłami prawa dla tych stosunków służbowych, a przepisy KP mają zastosowanie jedynie na podstawie wyjątkowych odesłań;

- 3) penalnoprawne – praca wykonywana przez skazanych wyrokiem karnym na karę pozbawienia wolności, na podstawie jednostronnego aktu skierowania. W. Sanetra twierdzi, że praca skazanych wykonywana jest w warunkach przymusu pracy<sup>223</sup>. Choć wiele elementów zbliża tę formę do zatrudnienia pracowniczego, to nie mają tu jednak zastosowania przepisy KP za wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz BHP<sup>224</sup>. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z Art. 121 § 2 KKW<sup>225</sup> można również skazanemu umożliwić wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej<sup>226</sup>. Zarówno praca więźniów jako ważny element resocjalizacji<sup>227</sup>, jak wynagrodzenie więźniów<sup>228</sup> były przedmiotem orzeczeń TK. Należy zwrócić szczególną uwagę na wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., w którym Trybunał stwierdził, że minimalne wynagrodzenie za pracę więźniów nie powinno być ograniczone kwotą połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę (wszystkie osoby świadczące pracę bez względu na jej podstawę prawną powinny być traktowane równo w zakresie minimalnego wynagrodzenia, a więc bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących). W orzeczeniu zwróconą uwagę na godność osoby skazanej, podlegającej ochronie konstytucyjnej<sup>229</sup>;
- 4) ustrojowoprawne – sprawowanie mandatu parlamentarzysty (posła i senatora) oraz związane z tym prawa i obowiązki zostało uregulowane przez wiele aktów prawnych, należących do prawa konstytucyjno-ustrojowego i prawa pracy. Wśród najważniejszych

---

podatkową w ramach struktury Krajowej Administracji Skarbowej, ustawa z 24.08.1991 r. o Państwowej Straży pożarnej (Dz.U. z 2017 r., poz. 1204 z późn. zm.)

<sup>223</sup> Sanetra, W., 1994, Prawo pracy, Białystok, s. 59

<sup>224</sup> Por. wyrok SN - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8.03.2013 r. II PK 192/12, MoPR 2013, Nr 7, s. 372

<sup>225</sup> Ustawa z dnia 6.06.1997 r. - Kodeks karny wykonawczy, Dz.U. 1997, Nr 90 poz. 557 z późn. zm.

<sup>226</sup> Więcej: Waligóra, K., 2015, Zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego, Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis, vol. 4 (1), s. 267–282

<sup>227</sup> Wyrok TK z dnia 13.12.2004 r., K 20/04, OTK ZU nr 11/A/2004, poz. 115

<sup>228</sup> Orzeczenie TK z dnia 07.01.1997 r., sygn. K 7/96, OTK ZU nr 1/1997, poz. 1;

<sup>229</sup> Wyrok TK z dnia 23.02.2010 r., P 20/09, sentencja ogłoszona w Dz. U. Nr 34, poz. 191. TK po rozpoznaniu pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gliwicach, czy art. 123§2 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557, ze zm.) jest zgodny z art. 65 ust 4 w związku z art. 31 ust. 3 i art. 2 oraz art. 32 Konstytucji, orzekł, że art. 123§2 zdanie pierwsze ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557, ze zm.) w zakresie, w jakim zawiera słowo "połowy", jest niezgodny z art. 32 oraz z art. 65 ust 4 w związku z art. 2 Konstytucji RP.

aktów prawnych należy wymienić Konstytucję RP, regulaminy Sejmu i Senatu<sup>230</sup>, ustawę z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora<sup>231</sup>, KP i in.

K. Baran (kierując się dyrektywą kompleksowości analizy dogmatycznej), uzupełnia powyższy katalog o stosunki gospodarczoprawne, handlowoprawne, społecznoprawne, naukowoprawne, sportowoprawne<sup>232</sup>. Nie wszystkie z wymienionych można świadczyć w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego:

- 5) gospodarczoprawne – wg autora są to stosunki najbardziej podobne do zatrudnienia cywilnoprawnego, ponieważ praca jest wykonywana przez indywidualny podmiot w ramach rejestrowanej pozarolniczej działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek (samozatrudnienie)<sup>233</sup>. K. Baran zwraca uwagę na silne stosunki obligacyjne pomiędzy zatrudniającym i wykonującym zlecenie, co w niektórych przypadkach może powodować, że przeważają znamiona umowy o pracę (pozorna umowa B2B) i *de facto* są umową o pracę<sup>234</sup>. W niniejszej pracy stosunku gospodarczoprawne będą traktowane jako podstawa zatrudnienia niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym;
- 6) handlowoprawne – wykonywanie pracy w ramach relacji organizacyjnych<sup>235</sup>, w strukturach o charakterze komercyjnym (np. zarządcze/kierownicze stanowiska w spółkach). Mowa tu o tzw. kontraktach menadżerskich, co do których nie ma jednoznacznego stanowiska dotyczącego statusu ich zatrudnienia. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 19 listopada 2013 r.<sup>236</sup>, powołanie w skład zarządu spółki kapitałowej jest aktem inwestytury na określoną funkcję. Na mocy tego powołania nie powstaje stosunek pracy.

---

<sup>230</sup> Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, tekst jedn.: M.P. z 2012 r. poz. 32 z późn. zm.; Uchwała Senatu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 listopada 1990 r. – Regulamin Senatu, tekst jedn.: M.P. z 2014 r. poz. 529 z późn. zm.

<sup>231</sup> Tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 7, poz. 29 z późn. zm.

<sup>232</sup> Baran, K.W., 2011, O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia [w] Kubot, Z., Kuczyński, T., (red.) Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga Jubileuszowa Profesora Huberta Szurgacza, Wrocław, s. 29

<sup>233</sup> Por. Kubot, Z., 2000, Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia [w] Kubot, Z. (red) Szczególne formy zatrudnienia, Wrocław, s. 15 i nast.; Skąpski, M., 2012, Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia [w] Sobczyk, A. (red.) Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner, Warszawa, s. 86–87; Patulski, A. 2008 [w] Patulski, A. (red.) Prawo pracy, Warszawa, s. 59–60; Duraj, T. 2009, Praca na własny rachunek a prawo pracy, PiZS, nr 11, s. 25 i n.; Musiała, A., 2011, Zatrudnienie niepracownicze, s. 90 i nast. oraz powołana tam literatura.

<sup>234</sup> Wyrok SN z dnia 24.7.2001 r., I PKN 560/00, OSP 2002/5, poz. 70

<sup>235</sup> Por. Ćwiertniak, B.M., 2013 [w] Baran, K.W., (red.) Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa, s. 145

<sup>236</sup> IPK 120/13, LEX nr 1448684

- 7) społecznoprawne – nieodpłatna praca *pro publico bono*. Ustawa z 24.4.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie<sup>237</sup>, wprowadziła instytucję pracy w ramach wolontariatu na rzecz ściśle oznaczonych podmiotów, wymienionych w art. 3 ust. 3 ustawy. Świadczenia wolontariusza odpowiadają świadczeniom pracowników, jednakże nie mają oni statusu wynikającego ze stosunku pracy. Porozumienie, na podstawie którego wolontariusz świadczy pracę na rzecz korzystającego, jest bardzo podobne do umowy o pracę – zarówno w treści, jak i formie. Również wiele obowiązków korzystającego jest zbliżonych do obowiązków pracodawcy<sup>238</sup>;
- 8) naukowoprawne – rodzaj pracy badawczo-dydaktycznej, świadczonej bez wynagrodzenia albo za ograniczoną odpłatnością w ramach administracyjnoprawnego podporządkowania<sup>239</sup>;
- 9) sportowoprawne - odpłatna aktywność, która jest związana z uczestnictwem we współzawodnictwie sportowym przez zawodników<sup>240</sup>.

Ponadto, oprócz wszystkich wymienionych rodzajów zatrudnienia niepracowniczego, występują jeszcze określone grupy osób wykonujących pracę na podstawie szczególnych regulacji prawnych, które także nie posiadają statusu pracownika w rozumieniu KP. Będą to osoby:

- 10) wykonujące pracę nakładczą – zobowiązanie do wytwarzania rzeczy lub i ich części z materiałów powierzonych przez nakładcę lub stanowiących własność nakładcy. Elementami odróżniającymi te umowy jest samodzielność nakładcy w określaniu czasu i sposobu wykonania pracy, możliwość zlecenia wykonania pracy osobie trzeciej oraz brak kontroli nakładcy nad bieżącą realizacją powierzonego zadania. Miejscem pracy jest najczęściej mieszkanie wykonawcy, chociaż może on ją wykonywać również w mieszkaniu nakładcy. Do wykonawcy stosują się odpowiednio przepisy prawa pracy dotyczące: urlopu macierzyńskiego, prac szczególnie uciążliwych

---

<sup>237</sup> Dz.U. z 2003 r. Nr 96, poz. 873 z późn. zm.

<sup>238</sup> Por. Kijowski, A., 1996, Prawne problemy wolontariatu ze szczególnym uwzględnieniem wolontariatu lekarskiego, PiZS, nr 3, s. 3 i nast.

<sup>239</sup> Art. 197 ust 3 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz.U.Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.) przewidywał, że „Uczestnicy studiów doktoranckich prowadzonych w uczelni mają także obowiązek odbywania praktyk zawodowych w formie prowadzenia zajęć dydaktycznych lub uczestniczenia w ich prowadzeniu. Maksymalny wymiar zajęć dydaktycznych prowadzonych przez doktorantów nie może przekraczać dziewięćdziesięciu godzin rocznie”. Przepis ten został uchylony 1 października 2018 r., a cała ustawa całkowicie utraciła moc 14 kwietnia 2020 r., zastąpiona ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz.U.z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Art. 207 ust 2 stanowi „Doktorant jest obowiązany do realizacji programu kształcenia i indywidualnego planu badawczego”, co oznacza, że ustawodawca zrezygnował z obowiązku odbycia przez doktoranta praktyk zawodowych w formie zajęć dydaktycznych.

<sup>240</sup> Por. Kijowski, A., 2001, Stosunki prawne sportowców z klubami sportowymi [w] Kijowski, A. (red.) Skutek prawny sportowców. Sport i prawo, Poznań, s. 42 i n.

dla kobiet, zasad BHP, odprawy pośmiertnej oraz odpowiedzialności wykonawcy za szkody. Pomimo wielu odesłań, zarówno rozporządzenia<sup>241</sup>, jak i KP nie traktują pracy nakładczej jako umowy o pracę<sup>242</sup>;

- 11) członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych – nie pozostają oni w stosunkach pracy ze spółdzielnią, dlatego też nie są (w przeciwieństwie do członków spółdzielni pracy) pracownikami w rozumieniu art. 2 KP, pozostają jedynie z tymi spółdzielniami w niepracowniczych stosunkach prawnych regulowanych przez Ustawę Prawo spółdzielcze<sup>243</sup>. Kilukrotnie w tej sprawie wypowiedział się również SN, uznając, że członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych nie mają statusu pracowników<sup>244</sup>;
- 12) niania – na mocy ustawy z dnia 4.2.2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat trzech<sup>245</sup> możliwe jest zatrudnienie na umowę uaktywniającą nianię, która będzie sprawować opiekę nad dzieckiem do lat trzech, a w uzasadnionych przypadkach – do lat czterech. Umowa jest zawierana przez osobę prowadzącą gospodarstwo domowe z osobą bezrobotną i ma charakter *quasi-zlecenia*, ale od różnieniu od umowy zlecenia określonej w art. 750 KC powinna mieć formę pisemną. Zawarcie umowy implikuje obowiązek ubezpieczenia społecznego od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym obowiązek ten spoczywa na urzędzie pracy, a nie na stronie umowy. Pomimo, że niania świadczy pracę pod bezpośrednim kierownictwem swojego pracodawcy i w warunkach podporządkowania, to jej praca nie jest oceniana przez pryzmat stosunku pracy, określonego w KP. Oznacza to zatem ograniczenie ochrony osób zatrudnionych w gospodarstwie domowym do przepisów prawa cywilnego<sup>246</sup>.

Powyższe uwagi wskazują na dużą dywersyfikację rodzajów zatrudnienia niepracowniczego. Należy zwrócić uwagę, że prawie wszystkie wymienione formy podlegają szczególnym regulacjom, określającym przede wszystkim reżim prawny, status osób jemu podlegających oraz bezpośrednie wskazanie praw i obowiązków z tego wynikających. Większość jest również nierozzerwalnie związana z rodzajem wykonywanych obowiązków (np. posłowie, senatorowie, służby mundurowe), co uzasadnia wskazanie innej podstawy prawnej niż KP.

---

<sup>241</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz.U.1976.3.19 z późn. zm., wydane na podstawie delegacji art. 303 KP

<sup>242</sup> Zob. także Wyrok SN z 18.1.1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990, Nr 4, poz. 204

<sup>243</sup> Ustawa z dnia 16.09.1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 1982r., Nr 30, poz. 210 z późn. zm.)

<sup>244</sup> Zob. m.in. Wyrok SN z 18.1.1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990, Nr 4, poz. 204

<sup>245</sup> Dz.U. z 2011, Nr 45, poz. 235 z późn. zm.

<sup>246</sup> Więcej na ten temat: Gersdorf M., (2014), Kodeks pracy. Komentarz (do art. 22), wyd. III, (pozostali autorzy: Raczkowski, M., Rączka, K.), LEX

Wskazany zakres podmiotowy jest zbyt szeroki dla rozważań niniejszej pracy. Analizie zostanie poddane zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego. Uzasadnieniem wyboru zakresu podmiotowego rozprawy jest brak kompleksowych regulacji dotyczących tej grupy zatrudnionych, a przede wszystkim warunki świadczenia pracy, zbliżone do zatrudnienia pracowniczego, przy jednoczesnej dysproporcji dotyczącej ochrony przed przemocą w pracy.

## **2. Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze – definicje w ustawodawstwie i doktrynie**

### **2.1. Definicja ustawowa**

Do tej pory polski ustawodawca nie wprowadził spójnej definicji cywilnoprawnego zatrudnienia niepracowniczego (dalej: zatrudnienie niepracownicze) do prawa pracy<sup>247</sup>. Jednakże istnieje szereg regulacji, które w sposób bezpośredni odnoszą się do uprawnień osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy:

1. art. 304 § 1 KP, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 KP, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą<sup>248</sup>. Konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, została potwierdzona również w art. 11 pkt 5 Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, który powierza Państwowej Inspekcji Pracy nadzór i kontrolę w tym zakresie<sup>249</sup>;

---

<sup>247</sup> Obecnie wyróżniamy dwie koncepcje ujęcia prawa pracy: *sensu stricto* obejmujące stosunki pracy wraz z innymi stosunkami subsydiarnymi – takie stanowisko prezentuje Ćwiertniak, B.M., 2017, Pojęcie i systematyka prawa pracy [w] Zarys systemu prawa pracy, t. I., s. 65 i nast. Tenże, 2013, Pojęcie i przedmiot prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.) Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, s. 37 i nast., oraz *sensu largo* obejmujące swym zasięgiem także tzw. zatrudnienie niepracownicze – Baran, K.W., 2015, Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego, s. 21, Męcina, J., 2015, Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy [w] Baran, K.W. (red.) System Prawa pracy. T. VII, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa, s. 27-46

<sup>248</sup> Potwierdzają to również wyroki SN: wyrok SN z 5.6.1968 r., I PR 183/68, LEX nr 13972; wyrok SN z 25.9.1974, II CR 493/74, LEX nr 7590; wyrok SN z 7.1.2011 r., I UK 226/10, Legalis oraz 27.1.2011 r., I UK 149/10, Legalis

<sup>249</sup> Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2007, Nr 89, poz. 589 z późn. zm.; art. 11 pkt 5: w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;

2. Art. 8a pkt 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>250</sup> - określa minimalną stawkę godzinową za pracę wykonywaną na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług. Stawka jest ustalana corocznie na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz stawki minimalnej stawki godzinowej;
3. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni<sup>251</sup>, która zakazuje świadczenia pracy w określone dni w wymienionych w ustawie punktach handlowych zarówno osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Ustawa zawiera także definicję „zatrudnionego”. Art. 3 pkt 5 stanowi, że zatrudniony to osoba fizyczna, wykonująca w placówce handlowej pracę na podstawie umów prawa cywilnego, a także osoba skierowana do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Co istotne, ustawa rozróżnia wyraźnie zatrudnionego od pracownika, czyli osoby zatrudnionej w placówce handlowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, a także skierowanej do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
4. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>252</sup>, nakazująca stosowanie zasady równego traktowania m.in. w podejmowaniu i wykonywaniu działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Ustawa zawiera *de facto* powtórzenie definicji oraz wielu przepisów antydyskryminacyjnych z KP, co pozwala stwierdzić, że zamiarem ustawodawcy było objęcie osób zatrudnionych niepracowniczo tożsamą opieką antydyskryminacyjną, co tzw. pracowników kodeksowych (szerzej na ten temat w dalszej części rozprawy);
5. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>253</sup>, określająca zasady podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu (art. 6 ust. 1 pkt 4), wypadkowemu (art. 12 ust. 1), chorobowemu (art. 11 ust. 2) i opłacania składek ZUS z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia

---

<sup>250</sup> Dz.U. 2002, Nr 200, poz 1679 z późn. zm.

<sup>251</sup> Dz.U. 2018, poz 305 z późn. zm.

<sup>252</sup> Dz.U. 2010, Nr 254, poz 1700 (dalej: ustawa wdrożeniowa)

<sup>253</sup> Dz. U. z 2021 r. poz. 423 z późn. zm.

albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osobami z nimi współpracującymi;

6. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych<sup>254</sup>, określająca zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy KC dotyczące zlecenia lub osobami z nimi współpracujący (art. 66 ust 1 pkt 1 lut. e).

Oprócz ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni, żadna z wymienionych regulacji nie zawiera bezpośredniej definicji zatrudnienia. Natomiast w polskim prawie, mieszczącym się w obszarze prawa cywilnego, występują również akty prawne, które zawierają definicję zatrudnienia, wykraczającą poza ramy stosunku pracy. I tak, ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i promocji rynku pracy<sup>255</sup> określa zatrudnienie jako wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą (art. 2 ust 1 pkt 43). Szersza definicja pojawia się w ustawie z dnia 23 stycznia 2008 r. o przenoszeniu praw emerytalnych urzędników Wspólnot Europejskich<sup>256</sup>, gdzie zatrudnionym jest pracownik, jak również osoba pracująca na własny rachunek (art. 2 pkt 11). Natomiast w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi<sup>257</sup>, przez zatrudnienie rozumie się świadczenie pracy bądź usług związanych z zarządzaniem na rzecz podmiotu, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju i treści umowy cywilnoprawnej. W sposób dorozumiany można także uznać, że ustawodawca wychodzi poza ramy zatrudnienia pracowniczego w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o Narodowym Planie Rozwoju<sup>258</sup> (tu zatrudnienie obejmuje także pracę na własny rachunek), a także w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja Podatkowa<sup>259</sup> (zatrudnienie, staż, praktyka).

Przywołanie różnych form zatrudnienia w powyższych aktach prawnych, w sposób bezpośredni waliduje<sup>260</sup> ich obecność w polskim prawodawstwie. Objęcie ich unormowaniami prawnymi powoduje, że stają się one stosunkami prawnymi<sup>261</sup>, których przedmiotem jest

---

<sup>254</sup> Dz. U. z 2020 r. poz. 1398 z późn. zm

<sup>255</sup> Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.

<sup>256</sup> Dz. U. z 2008 r. Nr 47, poz. 274

<sup>257</sup> Dz. U. z 2000 r., Nr 26, poz. 306 z późn. zm.

<sup>258</sup> Dz. U. z 2004 r. Nr 116, poz. 1206 z późn. zm.

<sup>259</sup> Dz. U. z 2005r., Nr 116, poz. 1206 z późn. zm.

<sup>260</sup> Reguły walidacyjne określają (w świetle konstytucji danego kraju) jakiego rodzaju fakty stają się faktami prawotwórczymi (źródłami prawa). Zob. więcej: Wronkowska, S. (red.), 2007, Z teorii i filozofii prawa Zygmunta Ziemińskiego, Warszawa, s. 23-24; Konstytucja RP o źródłach prawa stanowi w rozdziale III (art. 87-94)

<sup>261</sup> Wronkowska, 1994, S. [w] Redelbach, A., Wronkowska, S., Ziemiński, Z., Zarys teorii państwa i prawa, Warszawa, s. 156.

świadczenie pracy przez człowieka na podstawie innej niż umowa o pracę<sup>262</sup>. Nie wchodzi one w reżim prawa pracy, ale pozostają stosunkami zatrudnienia, regulowanymi przez prawo cywilne. Należy pamiętać, że prawo cywilne reguluje stosunki społeczne o charakterze prywatnym, podczas gdy prawo pracy (jako stosunkowo młoda gałąź prawa, powstała w XIX w.) sytuuje się na styku prawa publicznego i prywatnego (realizując między innymi opiekuńczą funkcję państwa)<sup>263</sup>. Przy tej okazji należy przypomnieć, że przedmiotem prawa pracy są stosunki pracy oraz inne stosunki prawne z nimi związane ściśle i nierozzerwalnie<sup>264</sup> (życiowo<sup>265</sup>). W głównej mierze stanowią one realizację ochronnej i socjalnej funkcji państwa, która wskutek ekspansji prawa pracy<sup>266</sup>, rozciągnęła moc również na sferę cywilnoprawnych stosunków niepracowniczych (patrz regulacje wymienione w pkt 1-6). Proces ekspansji wiąże się także ze wzrostem świadomości i poszanowania godności pracy oraz dążeniem do wyrównania poziomu bezpieczeństwa i ochrony wszystkich osób uzależnionych ekonomicznie od innych, a przede wszystkim z humanizacją życia społecznego<sup>267</sup>.

## 2.2. Doktryna

We współczesnym polskim systemie prawnym nie uznaje się samodzielnej, prawotwórczej roli doktryny prawniczej (w przeciwieństwie do systemów anglo-amerykańskich, które odwołują się do „rozsądku” jako źródła prawa, przez co rozumie się samodzielną rolę doktryny). Jednak zgodnie ze stanowiskiem J. Ziemińskiego, doktryna prawnicza odgrywa „istotną rolę jako rejestrator kształtujących się norm zwyczajowych oraz katalizator kształtowania się norm zwyczajowych. Rejestrowanie przez doktrynę prawniczą faktów powtarzania się określonych zachowań w społeczeństwie i przeświadczeń o tym, że

---

<sup>262</sup> Zgodnie z normatywną koncepcją, źródłami prawa są jakieś fakty uznane w danym systemie źródeł prawa za fakty prawotwórcze, z którymi wiąże się także zespół reguł dotyczących wiązania z tymi faktami określonych norm w tym systemie. Normatywna koncepcja źródeł prawa z jednej strony obejmuje zespół reguł walidacyjnych, a z drugiej zespół reguł egzegezy faktów prawotwórczych. Pierwszy to zespół reguł uznawania jakichś faktów społecznych za fakty prawotwórcze w odniesieniu do danego systemu, a drugi to zespół wiązania z określonymi faktami prawotwórczymi określonych norm postępowania: reguły interpretacji przepisów prawnych, reguły inferencyjne, dotyczące wnioskowania o obowiązywaniu w systemie jakichś norm, reguły kolizyjne, itp.

<sup>263</sup> Chauvin, T., Stawecki, T., Winczorek, P., 2021, Wstęp do prawoznawstwa, Warszawa, s. 155

<sup>264</sup> Salwa, Z., 1970, Prawo pracy, Warszawa, s. 7; tenże, 1996, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa, s. 15; Zieliński, T., 1986, Prawo pracy. Zarys systemu, t. 1, Warszawa–Kraków, s. 19; Szubert, W., 1980, Zarys prawa pracy, Warszawa, s. 9–10; Jaśkiewicz, W. 1985 [w] Jaśkiewicz, W., Jackowiak, C., Piotrowski, W., Prawo pracy w zarysie, Warszawa, s. 14

<sup>265</sup> ekspansja prawa pracy polega na stosowaniu z mocy upoważnienia ustawowego (lub aktu wykonawczego) określonych przepisów w odniesieniu do stosunków prawnych, niewchodzących w skład prawa pracy; Świącicki, M. [w:] Salwa, Z., Szubert, W., Świącicki, M., Podstawowe problemy prawa pracy, Warszawa 1957, s. 17.

<sup>266</sup> Stelina, J., 2017, Przedmiot prawa pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy T. I., Warszawa, s. 112

<sup>267</sup> Świącicki, M. 1957, [w] Salwa, Z., Szubert, W., Świącicki, M., Podstawowe problemy prawa pracy, Warszawa, s. 28 i nast.



tego rodzaju zachowania się są prawnie nakazane, nie jest tylko biernym rejestrowaniem pewnych faktów społecznych. To właśnie na gruncie określonych koncepcji doktrynalnych można dostrzec (albo nie dostrzec) uzasadnienia dla uznawania dotychczas powtarzanych zachowań za realizujące określony wiążący wzorzec postępowania<sup>268</sup>. Stanowisko doktryny ma kluczowe znaczenie w sytuacji, w której określone fakty nie zostały (jeszcze) uznane za fakty prawotwórcze i to właśnie na doktrynie ciąży obowiązek nazywania zjawisk społecznych, które są efektem zmian polityczno – rynkowych<sup>269</sup>. Do takich należy zatrudnienie niepracownicze.

Od wielu lat zagadnienie zatrudnienia niepracowniczego wzbudza duże zainteresowanie w doktrynie (głównie prawa pracy). Zgodnie z uwagami, które zostały przedstawione wcześniej, przedstawiciele nauki, ale również praktycy nie kwestionują istnienia zatrudnienia niepracowniczego. Rozbieżności dotyczą jedynie postrzegania i definiowania samego zjawiska oraz zakresu podmiotowego – głównie, jeżeli chodzi o włączenie do tego grona osób samozatrudnionych zależnie. Dokładne sformułowanie reguł dotyczących zatrudnienia niepracowniczego jest oczywiście związane z brakiem oparcia w ustawie czy innym tekście prawnym, stąd kwalifikacja poszczególnych przypadków wymaga kazuistycznego rozstrzygnięcia poszczególnych elementów<sup>270</sup>.

Zatrudnienie niepracownicze, w ujęciu węższym (adekwatnym do zakresu niniejszej rozprawy) będzie oznaczało świadczenie pracy na podstawach cywilnoprawnych<sup>271</sup> lub/i samozatrudnienia<sup>272</sup>. W ujęciu przedmiotowym wspólną cechą zatrudnienia niepracowniczego jest zobowiązanie do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, przy czym występuje ono na innych warunkach niż pracownicze<sup>273</sup>. Mówimy tu o działalności „podejmowanej przez człowieka w celach zarobkowych, wykonywanej na podstawie i w prawnych ramach umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, agencyjnej, o świadczenie usług, o dzieło) oraz na podstawie umów regulowanych przepisami prawa handlowego (prawa gospodarczego

---

<sup>268</sup> Zgodnie z J. Ziemińskim; Wronkowska, S., 1994, S. [w] Redelbach, A., Wronkowska, S., Ziemiński, Z., *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa, s. 179 i n.

<sup>269</sup> o tym jakie normy uważa się za prawnie obowiązujące w danym systemie prawnym, rozstrzyga m.in. przyjęcie takich czy innych reguł wnioskowania z obowiązywania jednych norm o obowiązywaniu innych; Ziemiński, Z., 1977, *Teoria prawa*, Warszawa – Poznań, s. 85

<sup>270</sup> Porównaj: Wróblewski, J., 1973, *Prawoznawstwo jako „źródło prawa”*, PiP, z. 7, s. 6 i nast.

<sup>271</sup> Musiała, A., 2011, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa, s. 78 i nast.

<sup>272</sup> Hajn, Z. 2003, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne* [w] Kryńska, E. (red.) *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa, s. 76.

<sup>273</sup> Jończyk, J., 1992, *Prawo pracy*, Warszawa, s. 102; Kubot, Z. 2000, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia* [w] Kubot, Z. (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 13; Kijowski, A., Jankowiak, J., 2006, *Instytucja prawna zatrudnienia zarządcy zakładu pracy w perspektywie kodyfikacji prawa pracy*, RPEiS, z. 1, s. 19 i nast.

prywatnego)<sup>274</sup>, przy czym dotyczy to „umów cywilnych z ustawowo wbudowanym elementem pracowniczym”<sup>275</sup> (praca wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego). Za A. Musiałą, dotyczy to rodzaju zatrudnienia, w którym pracujący na podstawie umowy innej niż umowa o pracę jest związany zasadniczo osobiście i z jednym podmiotem, w stosunku do którego pozostaje w relacji uzależnienia ekonomicznego<sup>276</sup>. Są to stosunki cywilnoprawne, w których świadczenie pracy odbywa się w warunkach umów cywilnych nazwanych (takich jak np. umowa zlecenie czy umowa agencyjna), a także umów nienazwanych, a w szczególności określonej w art. 750 KC umowy o świadczenie usług.

Przedstawiciele doktryny różnią się w postrzeganiu zatrudnienia niepracowniczego. Warto wskazać kontrowersyjne stanowisko A. Sobczyka, który kwestionuje w ogóle taką formę. Autor twierdzi, że osoba wykonująca pracę może to czynić jedynie na podstawie odpłatnego zatrudnienia pracowniczego (regulowanego w KP) bądź samozatrudnienia, przy czym obie te formy są narzędziem realizacji prawa człowieka do godnego życia, poprzez pozyskiwanie środków materialnych i samorealizacji<sup>277</sup>. Sobczyk twierdzi również, że stałe świadczenie usług na rzecz usługobiorcy (zleciendawcy) w ramach umów cywilnoprawnych (w szczególności tzw. umowy - zlecenie<sup>278</sup>), stanowi działalność gospodarczą. Zgodnie bowiem z art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej<sup>279</sup>, działalnością gospodarczą jest m.in. zarobkowa działalność usługowa, w także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły. Nie dotyczy to przypadków zleceń tzw. okazjonalnych, ale stałego świadczenia usług przez usługodawcę na rzecz jednego bądź dominującego odbiorcę, w celu zaspokajania stałych potrzeb człowieka oferującego usługi, w tym potrzeb materialnych. Autor stawia pytanie czy tego rodzaju działalność zarobkowa w zakresie świadczenia usług może być wykonywana w formie niezarejestrowanej działalności gospodarczej? A. Sobczyk twierdzi, że nie, ponieważ zgodnie z art. 60<sup>1</sup> Kodeksu Wykroczeń<sup>280</sup>, ten kto wykonuje działalność

---

<sup>274</sup> Świątkowski, A.M., 2015, Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze [w] Baran, K.W. (red.) System Prawa pracy. T. VII, Zatrudnienie niepracownicze, <https://sip-1lex-1pl-11xql3lu7034c.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/monograph/369365218/11?keyword=Baran,%20K.%20Zatrudnienie%20niepracownicze&tocHit=1&cm=SFIRST> (dostęp: 17.09.2022 r.)

<sup>275</sup> Gersdorf, M., 2013, Prawo zatrudnienie, Warszawa, s. 109 i n.

<sup>276</sup> Musiała, A., 2011, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa, s. 64

<sup>277</sup> Sobczyk, A., 2018, s. 29

<sup>278</sup> Sobczyk, A. w „Podmiotowość pracy i towarowość usług” posługuje się pojęciem „tzw. umów – zlecenie” jako określenia dla nienazwanych umów o świadczenie usług na podstawie art. 750 KC, których wykonanie polega na stałym, okresowym świadczeniu na rzecz jednego podmiotu

<sup>279</sup> Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. z 2016 r., poz. 1829, 1948, 1997, 2255

<sup>280</sup> Ustawa z dnia 20 maja 1971r. Kodeks wykroczeń, Dz.U. z 2021, poz., 281, 720, 1023, 1655

gospodarczą bez wymaganego zgłoszenia do ewidencji działalności gospodarczej, wpisu do rejestru działalności regulowanej lub bez wymaganej koncesji albo zezwolenia, podlega karze ograniczenia wolności bądź grzywny. Oznacza to, że jeżeli osoba taka spełnia wymogi ustawowe, związane z aktywnością zarobkową, powinna ją zarejestrować. Stanowisko A. Sobczyk jest oparte o literalną wykładnię przepisów prawa (zastosowanie reguł znaczeniowych i konstrukcyjnych języka)<sup>281</sup>.

Większość współczesnych przedstawicieli doktryny nie kwestionuje istnienia tzw. trzeciej drogi zatrudnienia, jakim jest zatrudnienie niepracownicze, zauważając, że jest ono zjawiskiem trwałym<sup>282</sup>. Nie tylko stanowi efekt dążenia pracodawców do ograniczenia kosztów i unikania rygorów prawnych, ale jest ono także uwarunkowane potrzebami gospodarki jako element ograniczający bezrobocie poprzez wzrost elastyczności na rynku pracy i wreszcie (o czym była mowa wyżej) odpowiedzią na coraz silniejszą potrzebę elastyczności i niezależności wśród pracowników.

Dlatego też wskazuje się na konieczność regulacji zatrudnienia niepracowniczego, głównie w kontekście określenia ram prawnych oraz przyznania uprawnień i ich ochrony. Nie ma jednak zgody co do tego, czy powinno ono być częścią prawa pracy, czy pozostać w reżimie prawa cywilnego. L. Mitrus widzi możliwość (a nawet wskazanie) utworzenia nowej kategorii w prawie pracy - zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej osób o statusie zbliżonym do pracowniczego, np. na podstawie umowy o zatrudnienie<sup>283</sup>. Uprawnienia takich osób powinny być zdaniem autora węższe w porównaniu z pracownikiem kodeksowym, czyli powinny obejmować tylko niektóre uprawnienia pracownicze, ale np. ograniczające możliwość jednostronnego rozwiązania umowy o pracę<sup>284</sup>. Według L. Mitrusa poza granicami prawa pracy powinny pozostać osoby pracujące na własny rachunek, posiadające status przedsiębiorcy, ale *de lege ferenda* jest dopuszczalne zmniejszenie różnic pomiędzy tymi osobami a pracownikami. J. Jończyk dokonując klasyfikacji stosunków prawa pracy, włącza do niego: pracownicze stosunki pracy, niepracownicze stosunki zatrudnienia, stosunki pośrednictwa pracy, wewnątrzorganizacyjne stosunki zbiorowych podmiotów (pracodawcy, załogi i związków zawodowych) oraz zbiorowe stosunki zachodzące pomiędzy tymi podmiotami<sup>285</sup>. Dyskusja,

---

<sup>281</sup> Chauvin, T., Stawecki, T., Winczorek, P., 2021, Wstęp do prawoznawstwa, Warszawa, s. 253

<sup>282</sup> Seweryński, M., 2002, Problemy rekodyfikacji prawa pracy, [w] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku, Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa, s. 323-324

<sup>283</sup> Mitrus, L., 2017, Uwarunkowania rozwoju współczesnego prawa pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy, t. 1, Warszawa, s. 424-425

<sup>284</sup> Por. też: Muszalski, W., 2005, Przyszłość prawa pracy, PiZS, nr 7, s. 4 i nast.

<sup>285</sup> Jończyk, J., 1984, Prawo pracy, Warszawa, s. 147, tegoż, 1995, Prawo pracy, Warszawa, s. 19-20; podobnie: Kuczyński, T., 2004, hasło: prawo pracy [w] Kalina-Prasznic, U. (red.) Encyklopedia prawa pracy, s. Warszawa,

która od wielu lat trwa w doktrynie pokazuje, że możliwe jest jedno z trzech rozwiązań prawnych<sup>286</sup>:

1. utrzymanie *status quo* wprowadzonego do art. 22 KP nowelą z dnia 26 lipca 2002 r.;
2. włączenie zatrudnienia cywilnoprawnego do KP<sup>287</sup>:
  - a) na równych zasadach, które mają aktualnie zastosowanie wobec pracowników,
  - b) zróżnicowanie poziomu ochrony prawnej pracowników i osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, przy jednoczesnym obniżeniu poziomu ochrony prawnej osób niebędących pracownikami oraz rozszerzenie niezmienionych uprawnień do świadczeń socjalnych na osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych;
3. modyfikacja systemu prawa pracy – zastąpienie obowiązującego KP nowym aktem prawnym, obejmującym regulacje wszystkich zatrudnionych, pozostających w pracowniczych i niepracowniczych stosunkach zatrudnienia (ustawa – Kodeks zatrudnienia). Jest to propozycja najdalej idąca, jako że zakłada oprócz zwiększenia bezpieczeństwa osób zatrudnionych niepracowniczo, również wzrost elastyczności w stosunkach pracowniczych (i tu z kolei obniżenie bezpieczeństwa w stosunku do *status quo*) oraz wzrost samodzielności i autonomii kompetencji osób zatrudniających. *De facto* oznaczałoby to zastąpienie terminu „prawo pracy” „prawem zatrudnienia”<sup>288</sup>.

Wprowadzenie jednolitej regulacji zatrudnienia niepracowniczego będzie trudne nie tylko ze względu na konieczność odpowiedzi na pytanie, w jakim reżimie prawnym powinno ono być umiejscowione. Problem wydaje się być poważniejszy, ponieważ brak jest wyraźnej wizji czy prawo pracy ma się rozwijać w stronę prawa publicznego czy prywatnego<sup>289</sup>? Mamy bowiem do czynienia ze swoistą niekonsekwencją w postrzeganiu prawa pracy, które z jednej strony jest traktowane jak narzędzie polityki społecznej (czyli prawo publiczne) a z drugiej jako

---

549; Szurgacz, H. 2005, [w] Kubot, Z., Kuczyński, T., Masternak, Z., Szurgacz, H., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa, s. 22-24

<sup>286</sup> Świątkowski, A.M., 2015, Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze [w] Baran, K.W. (red.) System Prawa pracy. T. VII, Zatrudnienie niepracownicze, <https://sip-1lex-1pl-11xq13lu7034c.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/monograph/369365218/11?keyword=Baran,%20K.%20Zatrudnienie%20niepracownicze&tochit=1&cm=SFIRST> (dostęp: 17.09.2022 r.)

<sup>287</sup> Świątkowski, A.M., 2011, Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda [w] Florek, L., Pisarczyk, Ł., (red.) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, s. 47 i nast.

<sup>288</sup> Gersdorf, M., 2013, Prawo zatrudnienia, Warszawa, s. 169 i nast.

<sup>289</sup> Dral, T., 2017, Właściwości prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.) System Prawa pracy. T. I, Część ogólna, Warszawa, s. 548

prawo prywatne (staje się dominująca)<sup>290</sup>. Ponadto sam KP jest wskazywany jako źródło wielu barier w rozwoju prawa pracy. Wskazuje się na takie bariery, jak: bariera niespójności zakresu podmiotowego, formalnoprawna, nieprecyzyjnej systematyki, mechanicznej równości, aksjologicznej niespójności, nieefektywności i niejasnego charakteru sankcji, bariera wybiórczej dyskryminującej demokratyzacji<sup>291</sup>. To, co należy zaakcentować jako barierę rozwojową, to brak legalnej definicji prawa pracy oraz niezdefiniowanie społecznych oczekiwań wobec prawa pracy jako regulatora stosunków społecznych, związanych z pracą w szerokim, potocznym rozumieniu<sup>292</sup>. Jednocześnie należy zauważyć, iż pomimo że podstawową funkcją prawa pracy jest ochrona słabszego kontrahenta (zatrudniony) przed silniejszym (zatrudniający), to może ono również stanowić instrument polityki społecznej (rynku pracy, polityki prorodzinnej czy walki z wykluczeniem społecznym)<sup>293</sup>. Sam kontekst przemian jest wielopłaszczyznowy i dotyczy zróżnicowanych czynników. Ścierają się tu nie tylko różne oczekiwania wobec prawodawcy, ale także różne podejście przedstawicieli doktryny. Słusznie twierdzi B. Hepple, że prawo pracy jest efektem walki pomiędzy różnymi grupami społecznymi oraz konkurencyjnymi ideologiami<sup>294</sup>. Nie ma wątpliwości, że działania legislacyjne zmieniłyby obraz prawa pracy, powołując do życia nowe kategorie osób świadczących pracę podporządkowaną, co w rezultacie doprowadziłoby do rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa pracy<sup>295</sup>, przy czym zakres uprawnień osób świadczących pracę poza stosunkiem pracy byłby mniejszy niż ten, który jest oparty na klasycznej umowie o pracę. L. Mitrus zwraca uwagę na zalety tzw. platformy praw wspólnych dla wszystkich form świadczenia pracy, która obejmowałaby zakaz dyskryminacji, swobodę zrzeszania się w związkach zawodowych, gwarancję odpowiednich warunków pracy oraz wskazanie tytułu dla ubezpieczeń społecznych<sup>296</sup> (platforma uprawnień powinna zawierać także zasady dotyczące

---

<sup>290</sup> Sobczyk, A., 2015, Kodeks pracy jako bariera rozwoju prawa pracy [w] Góral, Z., Mielczarek, M.A., 40 lat kodeksu pracy, Warszawa, s. 110-111, Jończyk, J., 2012, Umowa o zatrudnienie, PiZS, nr 2, s. 3-4

<sup>291</sup> Sobczyk, A., 2015, Kodeks pracy jako bariera rozwoju prawa pracy [w] Góral, Z., Mielczarek, M.A., 40 lat kodeksu pracy, Warszawa, s. 109 i n.

<sup>292</sup> Ibidem, s. 114-115

<sup>293</sup> Liszczyk, T., 2015, Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy [w] Hajn, Z., Skupień, D. (red.), Przyszłość prawa pracy, Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego, Łódź, s. 277 i n.

<sup>294</sup> Hepple, B., 2011, Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe [w] Davidov, G., Langille, B. (red.), Oxford, s.12

<sup>295</sup> zob. Waas, B., 2016, New Forms of Employment: A Challenge for the Legislature [w] Blanpain, R., Hendrickx, F., Waas, B. (red.), Bulletin of Comparative Labor Relations – 94, New Forms of Employment in Europe, s. 129 i nast.

<sup>296</sup> Mitrus, L., 2017, Uwarunkowania rozwoju współczesnego prawa pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy, t. 1, Warszawa, s. 427

ochrony przed mobbingiem). Jest to propozycja oparta o koncepcję *common floor for rifts* lub *hard core of social rights*<sup>297</sup>.

Próbie wprowadzenia do polskiego porządku prawnego kompleksowej regulacji zatrudnienia niepracowniczego podjęła Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy<sup>298</sup>, która wprowadziła to zagadnienie do projektu nowego KP. Będzie o tym mowa w dalszej części niniejszego rozdziału.

### 3. Elementy konstytutywne zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego

Umowa o pracę wywodzi się z prawa zobowiązań. Jednakże jej charakter różni się od umów cywilnoprawnych, takich jak np. umowa zlecenie czy umowa o świadczenie usług, nawet jeżeli w swojej treści jest do nich bardzo podobna (tak jak się dzieje w przypadku zatrudnienia niepracowniczego). Podstawowa różnica jest zawarta w samym przedmiocie umowy. W przypadku umów cywilnoprawnych jest to usługa, a w przypadku umowy o pracę – świadczenie pracy<sup>299</sup> w ściśle określonych warunkach oraz przy zachowaniu cech charakterystycznych, takich jak obowiązek osobistego świadczenia, dobrowolność i ciągłość, kierownictwo pracodawcy, odpłatność, obowiązek zapewnienia pracy i środków do pracy przez pracodawcę i odwrotnie – gotowość pracownika do pracy. Po stronie pracodawcy, oprócz wspomnianego już obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę, znajdują się również zobowiązania związane z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony socjalnej pracownika, z czym wiążą się z kolei obciążenia finansowe w postaci opłacania składek na ubezpieczenia wymagane przepisami prawa. Ten tradycyjny podział polegający na tym, że przedmiotem umowy cywilnoprawnej jest usługa, a umowy o pracę – świadczenie pracy, podważa L. Florek uznając, że obecnie „obszernie wykorzystuje się umowy

---

<sup>297</sup> zob. np. Hendrickx, F., *The Future of Collective Labour Law in Europe*, ELLJ 2010, vol. 1, nr 1, s. 72; Mitrus, L., 2013, *Prawa społeczne w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, PiP, z. 7, s. 27; Pennings, F., Bosse, C., 2011, *Conclusions and Recommendations* [w] Pennings, F., Bosse, C. (red.) *The Protection of Working Relationships. A Comparative Study*, Alphen aan den Rijn, s. 190

<sup>298</sup> Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy została powołana na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 sierpnia 2016 r. w sprawie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz. U. poz. 1366). Jej zadaniem było opracowanie dwóch projektów ustaw: Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy wraz z uzasadnieniami. Komisja była złożona z przedstawicieli nauki i praktyki indywidualnego i zbiorowego prawa pracy wskazanych przez ministra właściwego ds. pracy, reprezentatywne organizacje związkowe oraz reprezentatywne organizacje pracodawców, pod przewodnictwem Prof. UG dr hab. Marcina Zielenieckiego. W dniu 14 marca 2018 r. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy podjęła uchwałę w sprawie projektu ustawy - Kodeks pracy oraz projektu ustawy - Kodeks zbiorowego prawa pracy.

<sup>299</sup> Takim podziałem posługuje się np. Szczerski, J., 1972 [w] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 2, red. Pietrzykowski, J., Ignatowicz, J., Warszawa, s. 1542, Sobczyk, A., 2018 [w] *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Wydawnictwo UJ

cywilnoprawne dla regulacji świadczenia pracy odmiennego od tego, które jest wykonywane w ramach właściwych umów cywilnoprawnych”<sup>300</sup>.

Nie każda umowa cywilnoprawna będzie mieściła się w ramach zatrudnienia niepracowniczego. Ze względu na zróżnicowany charakter, a przede wszystkim treść i cel zawarcia umowy cywilnoprawnej połączonej z wykonywaniem pracy, dzielimy je na trzy grupy<sup>301</sup>:

1. pozorne – jako „dysymulację umowy o pracę pod umową cywilnoprawną”<sup>302</sup>, gdzie wykorzystuje się głównie nazwę umowy oraz takie postanowienia, które odróżniają ją od umowy o pracę; np. brak obowiązku osobistego świadczenia pracy (usługi). Takie umowy powinny być kwalifikowane jako umowa o pracę;
2. umowy cywilnoprawne, które łączą się z zatrudnieniem wykonawcy (zależne). Obejmujące zatrudnienie, pozbawione cechy pracy podporządkowanej lub innych cech stosunku pracy, ale zawierające niektóre cechy zatrudnienia pracowniczego. Mowa tu o takich przymiotach, jak: wykonywanie pracy przez osobę fizyczną (również samozatrudnioną), osobisty charakter świadczenia, wynagrodzenie stanowiące jedyny bądź dominujący przychód wykonawcy czy względnie trwałe charakter świadczenia pracy na rzecz jednego podmiotu, a także włączenie wykonawcy do zakładu pracy. Ważny jest również element słabszego położenia ekonomicznego (a często również społecznego) podmiotu przyjmującego zlecenie względem podmiotu zlecającego;
3. umowy cywilnoprawne, które nie łączą się z zatrudnieniem wykonawcy. Przedmiotem są konkretne usługi (czynności prawne, bądź faktyczne) świadczone przez jedną ze stron umowy na rzecz drugiej. Świadczenia mogą być jednorazowe, ciągłe lub okresowe, lecz brakuje im cechy stałości (wykonywania pracy jako takiej<sup>303</sup>). Cechą charakterystyczną tej grupy jest to, że nie ma ona osobistego charakteru świadczenia (wykonawcy często posiłkują się osobami trzecimi, bądź kierują np. pracą swoich pracowników czy współpracowników), a przyjmującym zlecenie może być zarówno osoba fizyczna, osoba prawna bądź jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Zazwyczaj podmiot przyjmujący zlecenie, świadczy je w tym samym czasie na rzecz różnych podmiotów, co w sposób oczywisty wyklucza element zależności ekonomicznej. Takie

---

<sup>300</sup> Florek, L., 2018, Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę [w] Goździewicz, G. (red.), Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, Warszawa, s. 37

<sup>301</sup> Ibidem

<sup>302</sup> Raczkowski, M., 2010, Pozorność w umownych stosunkach pracy, Warszawa, s. 131 i nast.

<sup>303</sup> Czachórski, W., Brzozowski, A., Safjan, M., Skowrońska-Bocian, E., 2009, Zobowiązania. Zarys wykładu. Warszawa, s. 477

usługi są z reguły świadczone w ramach umowy zlecenia (art. 734 KC), umowy o świadczenie usług (art. 750 KC), czasami także umowy o dzieło (art. 627 KC). Za L. Ogiełło do tej grupy zaliczamy np. usługi medyczne, zdrowotne, edukacyjne, turystyczne, transportowe, budowlane, ogrodnicze, remontowe, instalacyjne, naprawcze, nadzór inwestycyjny, usługi consultingowe, prawnicze<sup>304</sup>. Ta grupa nie jest objęta zainteresowaniem prawa pracy w kontekście konieczności objęcia jej ochroną pracowniczą.

Problem będzie stanowiło nie tylko rozróżnienie zatrudnienia pracowniczego od niepracowniczego, ale także kwalifikacja w ramach umów cywilnoprawnych do grupy drugiej (zbliżonej do zatrudnienia pracowniczego) bądź trzeciej (nieposiadającej cech zatrudnienia pracowniczego). O ile w pierwszym przypadku będziemy rozstrzygać zagadnienie czy umowa cywilnoprawna została zawarta jedynie dla pozorów, a w rzeczywistości stanowi umowę o pracę, o tyle w drugim rozważaniom podlega kwestia czy w umowie cywilnoprawnej występują cechy stosunku pracy i czy jest ich na tyle dużo<sup>305</sup>, aby móc uznać stosunek prawny z niej wynikający za zatrudnienie niepracownicze i jednocześnie zleceniobiorcę objąć zakresem praw ochronnych. Należy pamiętać, że granice są bardzo płynne – np. zarówno w przypadku umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej możliwe jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, ale element podporządkowania dopuszczalny jest jedynie w przypadku umowy o pracę, co przeważa w kwalifikacji jej jako stosunku pracy<sup>306</sup>.

Zatrudnienie cywilnoprawne może być zakwalifikowane jako zatrudnienie niepracownicze w sytuacjach, w których osoby świadczące usługi bądź wykonujące pracę będą czynić to z pozycji zbliżonej do pracowników – gdzie przedmiotem jest osobiste i ciągle świadczenie pracy w warunkach „istotnie trwałego ekonomicznego i organizacyjnego uzależnienia od dającego zlecenie”<sup>307</sup>.

Ważną formą zatrudnienia niepracowniczego jest samozatrudnienie (świadczenie usług w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej). W tym miejscu należy wspomnieć, że w polskim języku potocznym często zatrudnienie niepracownicze nazywa się właśnie samozatrudnieniem, choć w oczywisty sposób nie mogą być traktowane jako synonimy, ponieważ nie każde świadczenie usług w ramach działalności gospodarczej będzie wypełniało znamiona zatrudnienia niepracowniczego. Z pomocą przyjdzie tu umowny podział na samozatrudnienie zależne i niezależne, gdzie tylko pierwsze może być potraktowane jako

---

<sup>304</sup> Ogiełło, L., 2011, [w] System prawa prywatnego, T. 7 Prawo zobowiązań – część szczegółowa, red. Rajski, J., Warszawa, s. 580-583

<sup>305</sup> Wyrok SN z dnia 14.11.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPIUS 1999/20, poz. 646

<sup>306</sup> Wyrok SN z dnia 25.11.2005 r., I UK 68/05, LEX nr 177165

<sup>307</sup> Musiała, A., 2011, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa, s.13



przedmiot niniejszych rozważań. Dla zobrazowania obu przypadków warto przytoczyć następujący przykład: Spółka X współpracuje z dwoma programistami (A i B). Każdy z programistów wykonuje usługi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a podstawę współpracy ze Spółką X stanowią umowy B2B<sup>308</sup>. Pierwszy z nich jest pojedynczym podmiotem, niezatrudniającym innych osób, drugi w ramach prowadzonej przez siebie działalności zatrudnia dwie osoby. Do zakresu usług programisty A należy rozwój oprogramowania, dokonywanie zmian systemu na potrzeby klientów Spółki, koordynacja pracy pozostałych programistów. Wszystkie czynności wykonuje według własnej koncepcji i sposobu (bez ingerencji osób zarządzających spółką), lecz w warunkach stałej obecności w siedzibie spółki bądź innym określonym miejscu, uzgadniania dostępności godzin w poszczególnych dniach (jednakże zaangażowanie jest tak duże, że nie pozwala na świadczenie usług na rzecz innych podmiotów), a także korzystania z uprawnień takich, jakie przysługują pracownikom spółki. Programista B ma za zadanie stworzenie nowych modułów systemu, mających na celu poszerzenie jego funkcjonalności i wejście na inne rynki zbytu. Usługi na rzecz spółki świadczy w wymiarze ok 100 godzin miesięcznie (w tym łącznie ok 20 godzin w siedzibie spółki w celu wymiany informacji i omówienia zmian z pozostałymi programistami), przy czym dla realizacji celu umowy bez znaczenia pozostaje fakt czy zadania są wykonywane przez niego osobiście, czy też przez zatrudnione przez niego osoby. Pozostały czas przeznaczając na rozwój autorskiego (komercyjnego) oprogramowania, budowy aplikacji i wykonywania czynności na rzecz innych podmiotów. Nie uzgadnia ze spółką swoich przerw urlopowych i nie korzysta z żadnych dodatkowych uprawnień. Programista A jest samozatrudniony zależnie, a programista B – niezależnie. Jedynie w przypadku programisty A możemy mówić o zatrudnieniu niepracowniczym i ewentualnej przysługującej mu z tego tytułu ochronie (również przed przemocą w miejscu zatrudnienia).

Powyższe uwagi pozwalają na wskazanie cech wyróżniających zatrudnienie niepracownicze od stosunków cywilnoprawnych (w tym świadczenia usług w ramach prowadzonej działalności gospodarczej) o charakterze niezależnym. Jednocześnie pozwalają usystematyzować cechy cywilnoprawnego zatrudnienia niepracowniczego. Są to:

1. osobistość świadczenia – praca własna osoby fizycznej, wykonywana przez nią samodzielnie (bez możliwości przekazania jej innej osobie fizycznej);

---

<sup>308</sup> Business-to-business; potoczny skrót pochodzący z języka angielskiego, oznaczający transakcje (najczęściej na podstawie umowy o świadczenie usług) pomiędzy dwoma lub więcej podmiotami gospodarczymi na określenie relacji występujących pomiędzy przedsiębiorstwami.

2. osoba fizyczna zatrudniona niepracowniczo nie ma statusu pracownika w rozumieniu art. 22<sup>1</sup> KP. Może mieć status przedsiębiorcy w rozumieniu art. 43<sup>1</sup> KC, bądź świadczyć usługi na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, itp., nie będąc przedsiębiorcą. W rozumieniu art. 43<sup>1</sup> KC, przedsiębiorcą może być osoba fizyczna, prawna bądź jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą bądź zawodową (ze względu na przedmiot niniejszej rozprawy, w zakresie zainteresowań pozostaje jedynie osoba fizyczna). Należy podkreślić, że przedsiębiorca powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje, zależne od przedmiotu działalności (profesjonalny charakter)<sup>309</sup>;
3. umowa łącząca obie strony stosunku wynikającego z zatrudnienia niepracowniczego może być umową dwustronnie handlową (obie strony są przedsiębiorcami) bądź może mieć formę umowy zlecenia lub umowy o dzieło, gdzie przyjmującym zlecenie jest osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej.
4. warunek uzależnienia ekonomicznego – sytuacja, kiedy przeważająca część dochodu podmiotu zatrudnionego pochodzi z jednego źródła (minimalne uzależnienie istotne – gdy powyżej 50% przychodów pochodzi z pojedynczego źródła, bądź całkowite uzależnienie – gdy całość przychodu pochodzi z jednego źródła<sup>310</sup>);
5. forma nawiązania – stosunek cywilnoprawny (umowa o świadczenie usług, umowa zlecenie, umowa o dzieło, itp.);
6. treść świadczenia – usługa, czyli czynności spełniane dla innej osoby<sup>311</sup>, a w przypadku umowy o dzieło – wskazany konkretnie przedmiot (choć przyjmując za A. Musiałą, zarówno w zatrudnieniu pracowniczym, jaki i niepracowniczym przedmiotem jest praca ludzka, pojmowana jako aktywność człowieka w postaci czynności, powtarzających się w czasie i przestrzeni<sup>312</sup>). W większości przypadków (poza umowami o dzieło) jest świadczeniem starannego działania, a same usługi są określone – w zależności od zapisów umownych - na różnym poziomie szczegółowości. Najczęściej spotykamy ogólne określenie zakresu, z opcją konkretyzacji przy bezpośrednim wykonywaniu czynności, wynikających z realizacji umowy. W takich przypadkach możemy mówić o

---

<sup>309</sup> Katner, W.J., 2004, Podstawowe zagadnienia prawne nowej ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, Przegląd Prawa Handlowego, nr 12, s. 6 i nast.

<sup>310</sup> Ibidem, s. 114

<sup>311</sup> Radwański, Z., Panowicz – Lipska, J., 2010, Zobowiązania – część szczegółowa, Warszawa, s. 165

<sup>312</sup> Musiała, A., op cit, s. 117

pewnego rodzaju umowie ramowej<sup>313</sup>, której celem jest zapewnienie określonego rodzaju świadczeń w przyszłości. Szczególnie celowa będzie konstrukcja umowy ramowej w przypadku, kiedy podstawą „nawiązania” zatrudnienia niepracowniczego będzie umowa o dzieło. Przedmiotem będzie dostarczanie w przyszłości określonych rezultatów (dzieł, bądź części dzieł) np. w ustalonych odstępach czasowych;

7. kierownictwo zlecającego – umowy cywilnoprawne z natury zakładają równość stron. Jednakże w przypadku zatrudnienia niepracowniczego, opartego na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym, element równowagi jest zachwiany (więcej na ten temat w dalszej części rozdziału). Jednym z przejawów jest wspomniana wyżej zależność ekonomiczna zleceniobiorcy (zatrudnionego) od zleceniodawcy (zatrudniającego). Występuje także kierownictwo zlecającego, które ma węższy zakres niż kierownictwo pracodawcy (przy zatrudnieniu pracowniczym). Potwierdził to także SN uznając, że „umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. oraz art. 750 k.c.)<sup>314</sup>. Samo podporządkowanie jest negowane przez część doktryny jako możliwy element zatrudnienia niepracowniczego<sup>315</sup>, uznając go za cechę charakterystyczną dla stosunku pracy. Natomiast samo kierownictwo zlecającego jest swojego rodzaju zależnością organizacyjną, która może wyrazić się w udzielaniu wskazówek, zaleceń, propozycji i rad; natomiast nie może ustalać regulaminu pracy ani wydawać poleceń zleceniobiorcy<sup>316</sup>, polegających na jednostronnym wskazaniu zadań, czasu, miejsca oraz sposobu ich wykonania. Co ważne, zleceniobiorca w zatrudnieniu niepracowniczym powinien zobowiązać się np. do:

- świadczenia usług w określonym miejscu i czasie (dni i godziny),
- przestrzegania porządku oraz zasad BHP i innych ustaleń organizacyjnych,
- dokumentowania świadczonych usług,
- poddawania się kontroli i nadzorowi i wykonywania zaleceń pokontrolnych.

---

<sup>313</sup> Por. Olejniczak, A., 2006, Umowy gospodarcze. Część ogólna [w] red. Koch, A., Napierała, J. Umowy w obrocie gospodarczym, Kraków, Zakamycze, s. 180, gdzie umowa ramowa jest rodzajem porozumienia, którego celem jest przygotowanie umowy w przyszłości, na tyle ogólnego, aby nie móc go określić umową przedwstępną.

<sup>314</sup> Wyrok SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12 z krytyczną glosą A. Musiały, OSP 2015/1/8

<sup>315</sup> Musiały, A., glosa ibidem, Salwa, Z., Szubert, W., Świącicki, M., 1957, Podstawowe problemy prawa pracy, Warszawa, s. 52–53.

<sup>316</sup> Kubot, Z., 2009, Kierownictwo zlecającego jako pojęcie prawne [w] Góral, Z. (red.), Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa, Oficyna Wolters Kluwer business, s. 127-128

Analiza wskazanych uwag pozwala stwierdzić, że zatrudnienie niepracownicze mieści się w katalogu cech wspólnych dla stosunków pracy oraz dla stosunków cywilnoprawnych niezależnych. Tak też należy umiejscowić zatrudnienie niepracownicze – pomiędzy tymi obiema grupami.

#### **4. Zasada swobody umów w niepracowniczym zatrudnieniu typu cywilnoprawnego**

Zasada swobody umów, zawarta w art. 353<sup>1</sup> KC<sup>317</sup> jest nie tylko naczelną zasadą prawa zobowiązań, ale całego systemu prawa prywatnego. Z punktu widzenia niniejszej rozprawy ma ona dwojakie znaczenia. Po pierwsze, pozwala na uregulowanie stosunku prawnego, związanego ze świadczeniem pracy, na podstawie umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej (w warunkach określonych przez prawo). Po drugie, ukształtowanie treści stosunku cywilnoprawnego jest objęte szerszą swobodą niż ukształtowanie stosunku pracy. Odnośnie pierwszego aspektu należy podkreślić, zgodnie z wyrokiem SN z 1999 r., że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych<sup>318</sup>. Zaś według uzasadnienia wyroku SN z 2000 r., zainteresowane strony mają zgodnie z art. 353<sup>1</sup> KC w związku z art. 300 KP swobodę wyboru podstawy zatrudnienia, kierując się w tym względzie dyrektywą sposobu wykonywania danych czynności, a nie ich przedmiotu<sup>319</sup>. SN wielokrotnie podkreślał wagę woli stron jako elementu decydującego o charakterze i formie stosunku prawnego, łączącego zatrudniającego i zatrudnionego<sup>320</sup>, dopuszczając jednocześnie wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności. Jeszcze dalej poszedł SN w wyroku z 2010 r. wskazując, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną<sup>321</sup>.

Wola strony zawarta w zasadzie swobody umów ma szczególne znaczenie w czasach, w których prawo nie nadąża za dynamicznymi przemianami zachodzącymi w świecie. Zmiany na rynku pracy są często związane z możliwościami, jakie daje rozwój nowoczesnych

---

<sup>317</sup> Artykuł został dodany do KC przez ustawę z 28.07.1990 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny (Dz.U. poz. 321) i stanowi jedną z najważniejszych zmian dokumentujących transformację systemu politycznego, gospodarczego i prawnego po 1989 r.

<sup>318</sup> Wyrok SN z dnia 09.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001, Nr 9, poz. 310

<sup>319</sup> Wyrok SN z dnia 13.04.2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001, Nr 21, poz. 63

<sup>320</sup> Por. m.in. Wyrok SN z dnia 18.07.2012 r., I UK 90/12, OSNP 2013/19-20/233, wyrok SN z dnia 23.09.1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999, Nr 19, poz. 62, Wyrok SN z dnia 24.11.2011 r. I PK 62/11, OSNP 2012, Nr 21-22, poz. 260, wyrok SN z dnia 04.03.1999 r., I PKN 616/98, OSNP 2000, Nr 8, poz. 312, wyrok SN z dnia 27.05.2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002, wyrok SN z dnia 07.10.2009 r., III PK 38/09, OSP 2010, Nr 11, poz. 115,

<sup>321</sup> Wyrok SN z dnia 29.06.2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011, Nr 23-24, poz. 294

technologii, pojawieniem się nowych form zatrudnienia (jak chociażby platformy cyfrowe, którym poświęcono odrębne miejsce w tej części rozważań), globalizacją, szerokim wyborem miejsca i sposobu świadczenia pracy. Szczególnie młode osoby cenią sobie elastyczność i możliwość wyboru formy, miejsca i sposobu świadczenia pracy. Prawie wszystkie prace można świadczyć zarówno w ramach kontraktów prawnopracowniczych, jak i cywilnoprawnych bez przewagi i dominacji którychkolwiek z nich, według uznania stron<sup>322</sup>. Coraz większą popularność zyskuje zatrudnienie niepracownicze, ponieważ obowiązująca w nim zasada swobody umów pozwala na dowolne kształtowanie stosunku łączącego np. zleceniobiorcę i zleceniodawcę czy też osoby związane kontraktem B2B. Zasada ta pozwala na wprowadzenie do umowy zapisów, które zapewnią wykonawcy, poza aspektem materialnym, również uprawnień niematerialnych, takich jak prawo do wypoczynku, urlopów i innych praw socjalnych, pozwalających w znacznym stopniu na zbliżenie ich pozycji do pozycji pracownika w rozumieniu KP, jednocześnie pozostawiając znaczący margines elastyczności. Dotyczy to głównie sytuacji, w których decydujący głos zarówno w formie, jak i treści zawieranego stosunku pracy, będzie miała strona przyjmująca zlecenie (mówimy wtedy o rynku pracownika). Do niedawna przedstawiciele doktryny uważali, że w deficycie pracowników na rynku pracy, głównie zawierane są stosunki prawnopracownicze, dające większą ochronę zatrudnionym oraz eliminujące ich wyzysk<sup>323</sup>. Obecnie, kiedy wielu przedsiębiorców zmaga się niedoborem siły roboczej, a zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, staje się z różnych względów (również pozapłacowych) mniej atrakcyjne niż *business to business* (B2B), zasada swobody umów działa bardziej na korzyść zatrudnionego niż zatrudniającego. W takim znaczeniu, trudno zgodzić się z tezą, że zatrudnienie cywilnoprawne jest jednoznacznie korzystne dla zatrudniającego. Po pierwsze dlatego, że w wielu przypadkach pozostaje neutralne ekonomicznie, ponieważ jest przeznaczona określona kwota na zatrudnienie na danym stanowisku, co oznacza, że bez znaczenia pozostaje fakt w jaki status będzie posiadała umowa. Po drugie – elastyczność, stanowiąca przewagę tego rodzaju umów działa w dwie strony i oznacza m.in. krótki termin rozwiązania umowy, co pozostawia zatrudniającego w trudnym położeniu. Na marginesie należy zauważyć, że zatrudniony często ma

---

<sup>322</sup> Bury, B., 2017, Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy, MoPR, Nr 9, s. 456

<sup>323</sup> m.in. Liszcz, T., 2009, Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu kodeksu pracy [w] Patulski, A., Walczak, K. (red.) Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej, Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu, Warszawa, s. 177 i nast., Wratny, J. (2007), Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia, PiZS Nr 7, s. 7 i nast., Bury, B. (2017), Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy, MoPR, Nr 9, s. 456

zagwarantowane prawa tożsame z zatrudnieniem pracowniczym (prawo do płatnego urlopu, dobowego i tygodniowego wymiaru pracy, dni wolne, itp. są z reguły warunkiem zatrudnienia).

W stosunkach zatrudnienia, zasada swobody umów z założenia opiera się na równości stron, a w praktyce jest skorelowana z sytuacją na rynku pracy i działa na korzyść tej strony, która znajduje się w przewadze ze względu na aktualne realia. W czasach, kiedy mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy - przyjmujący zlecenie znajduje się w sytuacji mniej korzystnej ekonomicznie i negocjacyjnie, a tym samym przyjmuje warunki narzucone przez dającego zlecenie. I odwrotnie – niedobór pracowników obniża pozycję negocjacyjną pracodawców. W pierwszym przypadku zasada swobody umów jest zazwyczaj ograniczona poprzez ochronną funkcję pracy i pracownika, realizowaną przez państwo. Oznacza to, że m.in. eliminację patologii ukrytego zatrudnienia pracowniczego.

Zasada swobody umów jest fundamentalnym prawem jednostki, wynikającym z jej autonomicznej woli w stosunkach prywatnoprawnych, określanej jako sytuacja prawna, polegająca na możliwości kształtowania swoich stosunków prywatnoprawnych w granicach wyznaczonych przez prawo. Jest to związane z liberalnym postulatem ograniczenia ingerencji państwa w stosunki prawne między jednostkami. Zasada ta ma aksjologiczne uzasadnienie w art. 30 i 31 Konstytucji RP, które dotyczą niezbywalnej godności oraz wolności człowieka, a także w art. 65 ust. 1, stanowiącym o zasadzie wolności pracy – wolności pracy i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w ustawie. W sposób dorozumiany konstytucyjna swoboda umów mieści się w wolności zawarcia umowy oraz ukształtowania treści, a jej ograniczeniem jest obowiązek państwa w zakresie ochrony słabszej ekonomicznie strony pracy oraz nadzoru nad jej wykonywaniem (art. 24 Konstytucji).

W stosunkach cywilnoprawnych zasada swobody umów jest wyrażona przez wolność umów oraz autonomiczną wolę stron. Zawarto ją w art. 353<sup>1</sup> k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Na gruncie prawa cywilnego zasada swobody umów dotyczy wolności w zakresie samego zawarcia kontraktu, kształtowaniu treści, dowolności formy oraz wyboru kontrahenta. Znacznie węższy zakres występuje natomiast na gruncie KP, gdzie zasada swobody umów, wyrażona w art. 11, ogranicza się do zgodnej woli stron pracodawcy i pracownika co do nawiązania stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy. Zatem mówimy tu o trzech wolnościach: co do samego zawarcia kontraktu, w wyborze kontrahenta, w kształtowaniu treści

umowy<sup>324</sup>, ale w ramach stosunku zatrudnienia pracowniczego<sup>325</sup>, co należy rozumieć, że stosunkiem pracy nie może być dowolne zobowiązanie, a jedynie więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy przez pracownika w ustalonym miejscu i czasie, pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia<sup>326</sup>.

Zasada swobody umów w prawie cywilnym opiera się m.in. na założeniu, że strony zawierające umowę są sobie równe<sup>327</sup>, przy czym o „faktycznej, rzeczywistej swobodzie kontraktowania można zasadnie twierdzić tylko wówczas, gdy równości formalnej (prawnej) towarzyszy równość ekonomiczna i socjalna”<sup>328</sup>. Takie ujęcie skłania do opinii, że w stosunkach prawnych kreujących zatrudnienie, zatrudniony jest stroną słabszą<sup>329</sup>. Granice zasady swobody umów są wyznaczone potrzebą zapewnienia równowagi stron w procesie negocjowania i wykonywania kontraktu. Są to ograniczenia wynikające nie tylko z bezpieczeństwa prawnego, potrzeby ochrony praw każdej ze stron, ale także z reguł moralnych, obyczajowych i porządku publicznego. Należy pamiętać, że takie ograniczenia w żaden sposób nie mogą wynikać z woli ustawodawcy, ponieważ autonomia umów ma swoje źródło w zasadzie proporcjonalności określonej w art. 31 ust 3 Konstytucji, której celem jest wyrównanie deficytu nierówności podmiotów i niedopuszczenie do sytuacji, kiedy strona słabsza jest całkowicie podporządkowana stronie silniejszej<sup>330</sup>.

Zagadnienie granic swobody umów było przedmiotem zarówno wielu analiz, jak i orzecznictwa sądów. Stąd nie będzie szeroko omawiane w niniejszej rozprawie. Należy jednak pamiętać, że wskazane w art. 353<sup>1</sup> KC granice zasady swobody umów mają szczególne zastosowanie w kształtowaniu niepracowniczych stosunków zatrudnienia, opartych na umowach cywilnoprawnych<sup>331</sup>. Szczególne, gdyż to właśnie zasada swobodnego

---

<sup>324</sup> Łapiński, K., 2007, Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy, MoPR, Nr 4, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b633o03d5.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zogi2tamrxg42ds> (dostęp: 23.04.2023 r.)

<sup>325</sup> por. B. M. Cwiertniak, B.M., Góral, Z., Baran, K.W., 2010, Podstawowe zasady prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.) Zarys systemu prawa pracy, t. 1, Część ogólna prawa pracy, Warszawa, s. 578 i nast.

<sup>326</sup> Art. 22§1 kodeksu pracy

<sup>327</sup> Łętowska, E., 1997, Podstawy prawa cywilnego, Warszawa, s.27

<sup>328</sup> Wagner, B., 1986, Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy, UJ, Rozprawy habilitacyjne nr 113, Kraków, s. 22-23

<sup>329</sup> Musiała, A., 2015, Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, Monitor Prawa Pracy, Nr 1, s. 8

<sup>330</sup> Stanowisko Rzecznika Praw Obywatelskich z 12.12.2019 r. ws. Kredytu „frankowego” Państwa Dziubaków, powołując się na Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13.09.2005 r., sygn. akt K 38/04, OTK-A 2005/8/92, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/stanowisko-rpo-w-sprawie-kredytu-frankowego-panstwa-dziubakow> (dostęp: 23.04.2023 r.)

<sup>331</sup> Florczak, I., 2017, Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego, Łódź, s. 82

kontraktowania jest oparciem dla zjawiska zatrudnienia niepracowniczego, a jej granice są w większości wyznaczone niczym innym, jak mechanizmami ochronnymi strony słabszej. Za A. Musiałą, stosunek zatrudnienia niepracowniczego ma za przedmiot świadczenie pracy osobiście i w sposób ciągły w celu uzyskania zarobku o charakterze alimentacyjnym, co praktycznie zawsze wiąże się z nierównością stron<sup>332</sup>.

Zgodnie z art. 353<sup>1</sup> KC, swoboda stron w kształtowaniu stosunku prawnego w zakresie treści i celu jest ograniczona:

1. właściwościami (naturą) stosunku zobowiązaniowego – wartości, które nie wynikają wprost z prawa powszechnego, ale są normami prawa naturalnego, występującego samoistnie<sup>333</sup>, a zapewniają stronom brak możliwości wyeliminowania, bądź znacznego ograniczenia autonomii woli przez porządek prawny i zapewniają im stabilność przysługujących praw;
2. ustawami – wszystkie źródła prawa powszechnie obowiązującego (normy bezwzględnie obowiązujące oraz o semiimperatywnie), przez co należy rozumieć wszystkie ustawy;
3. zasadami współżycia społecznego – szczególne reguły postępowania w życiu społecznym<sup>334</sup>, które to pojęcie zastąpiło używane wcześniej przez ustawodawcę pojęcia dobrej wiary, dobrych obyczajów, uczciwego obrotu i słuszności<sup>335</sup>.

Ad.1. Stosunki cywilnoprawne, na podstawie których może zostać ukształtowana relacja zatrudnienia niepracowniczego, mogą mieć różną naturę. I tak np. umowa zlecenie charakteryzuje się w szczególności starannym działaniem osoby przyjmującej zlecenie. Drugą jej właściwością jest przedmiot umowy, czyli czynność prawna (art. 734 KC). Dla umowy o dzieło będzie to jej przedmiot w postaci określonego rezultatu starannego działania (art. 627 KC), a dla umowy agencyjnej – stałe pośrednictwo agenta przy zawieraniu umów na rzecz dającego zlecenie lub w jego imieniu (art. 758§1 KC). Trudno jest wyraźnie zdefiniować właściwości umowy o świadczenie usług (art. 750 KC), co do których nie odnoszą się żadne przepisy. Można przyjąć, że naturą tych stosunków prawnych są cechy, które nie zostały zarezerwowane dla żadnych innych umów<sup>336</sup>. Aby ocenić czy konkretny stosunek prawny

---

<sup>332</sup> Musiała, A., 2011, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa, s. 227

<sup>333</sup> Radwański, Z., Olejniczak, A., 2005, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa, s. 129, cyt. w Florczak, I., 2017, *Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*, Łódź, s. 82

<sup>334</sup> Definicja zaproponowana przez S. Grzybowskiego w Grzybowski, S., 1985, *System prawa cywilnego*, T. 1, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź, s. 98

<sup>335</sup> Trzaskowski, R., 2005, *Granice kształtowania treści i celu umów obligacyjnych*. Art. 353<sup>1</sup> k.c., Kraków, s. 391

<sup>336</sup> Florczak, I., (2017), *Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*, Łódź, s. 86



pozostaje w zgodzie z zasadą swobody umów w kontekście przyjętej przez strony klasyfikacji prawnej, należy każdorazowo zweryfikować naturę indywidualnego przypadku.

Ad 2. Najważniejszym doprecyzowaniem warunku braku sprzeczności treści i celu stosunku prawnego z ustawą jest art. 22§1<sup>1</sup> i §1<sup>2</sup> KP, stanowiący, że strony zawierając umowę, której warunki są właściwe dla stosunku pracy, nie mają możliwości zakwalifikowania powstałego w wyniku tej umowy stosunku prawnego do reżimu prawa cywilnego. Dopiero wówczas, gdy umowa cywilnoprawna nie spełnia przesłanek umowy o pracę, będzie można zweryfikować czy warunki zatrudnienia spełniają reżim innych przepisów. Ze względu na przedmiot (zakres merytoryczny) umowy istotne jest zapoznanie się z przepisami prawnymi, regulującymi możliwość zatrudnienia w dowolnej formie, czy przeciwnie – przypisany jest konkretny rodzaj. Uniwersalne dla wszystkich stosunków zatrudnienia niepracowniczego, a jednocześnie wprowadzające ochronę praw socjalnych są przepisy, przyjętej w 2017 r. zmiany ustawy o minimalnym wynagrodzeniu<sup>337</sup>. Mówimy o minimalnej wysokości wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującej przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi osobie fizycznej wykonującej działalność gospodarczą (...) niezatrudniającej pracowników lub niezawierającej umów ze zleceniobiorcami albo osobie fizycznej niewykonującej działalności gospodarczej, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy KC, na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez tę podmioty działalności<sup>338</sup>.

Istotne ograniczenie czasu, w którym osoba zatrudniona niepracowniczo może świadczyć pracę zostało zawarte w ustawie ograniczającej handel w niedzielę i święta<sup>339</sup>. Regulacja ta określa zasady ograniczające pracę w handlu oraz wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedzielę i święta w placówkach handlowych przez pracownika lub zatrudnionego, przy czym za zatrudnionego uważa się osobę fizyczną, wykonującą w placówce handlowej pracę na podstawie umów prawa cywilnego, a także osobę skierowaną do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

---

<sup>337</sup> Dz.U. z 2018 r., poz. 2177

<sup>338</sup> Minimalne wynagrodzenie za stawkę godzinową jest uzależnione od minimalnego rocznego wynagrodzenia za pracę i jest ustanawiane w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej. Jest ono rozliczane w oparciu o potwierdzony spis godzin pracy, a sposób potwierdzenia powinien być określony w umowie (może to być forma dokumentu, elektroniczna lub pisemna).

<sup>339</sup> Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę, święta oraz niektóre inne (Dz.U. z 2018 r. poz. 305)

Należy pamiętać, że badanie zgodności z zasadą swobody umów i jej ograniczeniami ustawowymi (badanymi łącznie z naturą stosunku prawnego) dotyczy nie tylko treści umowy, ale także jej wykonania (mówimy tu zarówno o zatrudnieniu pracowniczym, jak i niepracowniczym).

Ad. 3. Zasady współżycia społecznego to pozaprawne i nieskodyfikowane normy moralne (etyczne) oraz obyczajowe, które kształtują właściwe stosunki w społeczeństwie<sup>340</sup>. W przypadku umownego zatrudnienia niepracowniczego, będą chronione takie wartości jak wolność od presji ekonomicznej, wykorzystywanie niekorzystnego położenia jednej ze stron czy też swoboda decydowania o ukształtowaniu stosunku prawnego. Charakterystycznymi przykładami przekroczenia zasady swobody umów, wyznaczonej zasadami współżycia społecznego jest zbyt niskie wynagrodzenie za dany rodzaj świadczonej pracy, stała dyspozycyjność, możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy bez uzasadnionej przyczyny, co łącznie składa się brak stabilności zatrudnienia<sup>341</sup>, nazywanej także prekaryjnością zatrudnienia<sup>342</sup>. W niektórych przypadkach może doprowadzić to do długotrwałego ubóstwa, izolacji społecznej czy kryzysu mieszkaniowego. W tym kontekście zasady współżycia społecznego nakazują zmienić warunki umowy, a w skrajnych przypadkach nawet samej formy umowy za zatrudnienia nie pracowniczego na umowę o pracę, określoną przepisami KP. Jeżeli zaś każdy z przywołanych przykładów rozpoznamy oddzielnie, rezultat badania może być odmienny. I tak, niskie wynagrodzenie w ujęciu miesięcznym, może być podyktowane incydentalnym wykonywaniem pracy, która ma charakter wyłącznie dodatkowy; pełna dyspozycyjność wiąże się z wysokim wynagrodzeniem i/lub pozostawianiem np. „pod telefonem”. Każdy z przypadków należy rozpoznawać indywidualnie, także w kontekście osobistej sytuacji osoby zatrudnionej niepracowniczo.

Podsumowując, zasada swobody umów jest podstawą, na której zbudowana jest koncepcja umownego zatrudnienia niepracowniczego. Pozwala ona na kształtowanie coraz to nowszych konstrukcji prawnych, które elastycznie nadążają za wymogami rynku, zmianami technologicznymi oraz potrzebami zarówno pracodawców jak i pracowników rozumienia sensu largo. Gwarancją bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicznego, a także poszanowania godności człowieka jako pracownika, powinno być przestrzeganie granic wyznaczonych przez

---

<sup>340</sup> Sadlik, R., 2014, Kwestionowanie wysokości wynagrodzenia przez ZUS, MoPR, Nr 5, s. 247

<sup>341</sup> Więcej o umowach prekaryjnych: Godlewska-Bujok, B., 2014, Prekariat a umowy prekaryjne. Głos w dyskusji, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Nr 9

<sup>342</sup> Musiała, A., 2015, Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, MoPR, Nr 1, s. 10

obowiązujące prawo, zasady współzycia społecznego, a w pierwszej kolejności właściwości umowy, na której oparty jest dany stosunek łączący strony.

## **5. Formy niepracowniczego zatrudnienia typu cywilnoprawnego**

Umowy cywilnoprawne jako podstawa nawiązania niepracowniczego stosunku pracy, były przedmiotem wielu prac naukowych. Stąd ich konstrukcja prawna nie zostanie poddana szerokiej analizie w niniejszej pracy. Na potrzeby rozważań należy jednak przywołać charakterystyczne dla zatrudnienia cywilnoprawnego formy, takie jak: umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna czy umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenie. Ze względu na koronną dla zatrudnienia niepracowniczego zasadę swobody kontraktowania, nie możemy mówić o katalogu zamkniętym umów, na podstawie których może być ukształtowany ten rodzaj stosunku prawnego. „Wspólną cechą wszystkich umów prawa cywilnego związanych z zatrudnieniem jest to, że osoby świadczące pracę na ich podstawie wykonują ją samodzielnie zarówno w sensie organizacyjnym, jak i majątkowym”<sup>343</sup>. Nie wyklucza to postanowienia umownego, które będzie wskazywało, że wszelkie koszty niezbędne do wykonania umowy będzie ponosił dający zlecenie. W dalszej części zostaną pokrótce przedstawione najbardziej powszechne formy zatrudnienia cywilnoprawnego, których przedmiotem jest praca, a następnie więcej uwagi zostanie poświęcone zatrudnieniu za pośrednictwem platform cyfrowych.

### **5.1. Umowa zlecenie i nienazwana umowa o świadczenie usług<sup>344</sup>**

Umowa zlecenie jako umowa starannego działania, jest najbardziej zbliżona w swojej treści do umowy o pracę. Obie formy odróżniają jednak cechy konstrukcyjne – celem umowy o pracę jest świadczenie pracy jako takiej, zaś celem umowy zlecenie – wykonanie określonej czynności (załatwienia sprawy), jaką powierza się przyjmującemu zlecenie<sup>345</sup>. Zgodnie z art. 734 KC, przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej na rzecz dającego zlecenia, co oznacza jednocześnie przekazanie pełnomocnictwa do wykonania określonej czynności prawnej, chyba że umowa stanowi inaczej. W obecnym kształcie umowa

---

<sup>343</sup> Florczak, I. 2017, Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 41

<sup>344</sup> Umowy zostaną przedstawione wspólnie ze względu na zbliżone zasady oraz formę wykonania. Zgodnie z art. 750 KC (Umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia) Do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu

<sup>345</sup> Longchamps de Berier, R., 1939, Polskie prawo cywilne – zobowiązania, Lwów (wydanie anastatyczne – 1999, Poznań, s. 552) w Florczak, I. 2017, Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 43 i nast.

zlecenie może dotyczyć jedynie wykonania czynności prawnej i tylko taka umowa stanowi umowę zlecenia *sensu stricto*, zaś zobowiązanie do wykonania określonych czynności o charakterze faktycznym jest umową zlecenie *sensu largo*<sup>346</sup> określoną w art. 750 KC (nienazwana umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia), a nazywaną również *quasi-zleceniem*. Obie umowy nie zawierają obowiązku uzyskania indywidualnie określonego rezultatu, ale skupiają się na staraniach, aby zlecenie było wykonane w sposób sumienny w kierunku osiągnięcia danego rezultatu, przy czym spełnieniem świadczenia jest samo działanie, niezależnie od tego czy rezultat zostanie osiągnięty, czy nie. Należy podkreślić, że ze względu na nieograniczony zakres usług to właśnie umowa z art. 750 KC ma największe znaczenie dla stosunków gospodarczych i całego rynku pracy. Przepis zawiera normę generalną, która ma zastosowanie w przypadku, gdy umowa zobowiązuje jedną ze stron do świadczenia usług i jest to umowa nieuregulowana innymi przepisami, co daje praktycznie bardzo szerokie możliwości, wyznaczone zasadą swobody umów. Mogą to być np.: pełnienie opieki lekarskiej, pośrednictwo, działalność reklamowa, świadczenia w dziedzinie turystyki, przepisywanie na komputerze, umowy o usługi adwokackie czy świadczenia medyczne (analiza poszczególnych czynności wskazuje na możliwość ich wykonywania zarówno w formie umowy o pracę, jak i umowy zlecenia *sensu largo*). Z uwagi na dyspozytywność przepisów, strony mogą ukształtować łączący ich stosunek dowolnie. Wyjątkiem jest brak możliwości zrzeczenia się z góry uprawnienia do wypowiedzenia umowy z ważnych powodów oraz modyfikacji ustawowych terminów dotyczących przedawnienia roszczeń wynikających z umowy zlecenia i umowy zawartej na jej warunkach.

Najważniejsze cechy umowy zlecenia (i umowy nienazwanej, o której mowa w art. 750 KC), to:

1. przedmiot świadczenia – wykonanie (bądź wykonywanie w przypadku świadczeń ciągłych) określonych czynności na rzecz zleceniodawcy,
2. forma zawarcia umowy – dowolna, brak wymogu formy pisemnej, strony mogą wybrać dowolną formę, ale zmiana kontraktu wymaga takiej samej formy, jak przy zawarciu,
3. zleceniobiorcą może zarówno osoba fizyczna, jak i prawna. Jednakże w przypadku zakwalifikowania stosunku do zatrudnienia niepracowniczego – będzie to wyłącznie osoba fizyczna,
4. brak podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy, gdzie odmowa wykonania obowiązku służbowego stanowi naruszenie obowiązków pracownika i może

---

<sup>346</sup> Możliwość wyszczególnienie zlecenia *sensu stricto* i *sensu largo* potwierdził SA w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 16.07.2013 r., III AUa 379/13, LEX nr 1353683

- skutkować odpowiedzialnością porządkową (zasady kierownictwa dopuszczalnego przy umowie zlecenie zostały omówione we wcześniejszej części pracy),
5. nie ma wymogu osobistego wykonania świadczenia, jednak powierzenie wykonania czynności innej osobie będzie stanowiło przeszkodę w uznaniu takiego stosunku za zatrudnienie niepracownicze,
  6. charakter prawny – umowa starannego działania,
  7. brak wymogu odpłatności, jednakże w przypadku zatrudnienia niepracowniczego, gdzie jedną z przesłanek jest rodzaj uzależnienia ekonomicznego, umowa powinna być odpłatna (ustawodawca wprowadził, w określonych przypadkach, gwarancję wynagrodzenia minimalnego, określonego stawką godzinową). W przeciwieństwie do stosunku prawnopracowniczego, wynagrodzenie nie podlega ochronie, ani też nie jest wypłacane w przypadku braku możliwości wykonywania usługi, chyba że strony w umowie postanowią inaczej,
  8. nietrwały charakter - brak ustawowego wymogu zachowania terminów wypowiedzenia; o ile strony nie postanowią inaczej, umowa może zostać rozwiązana w każdej chwili,
  9. solidarna odpowiedzialność osób wykonujących zlecenie, jeżeli kilka osób jest zobowiązanych do wspólnego świadczenia,
  10. ryzyko zamawiającego w zakresie wykonania usługi jest znacznie ograniczone bądź całkowicie wyłączone,
  11. roszczenia przedawniają się w terminach określonych w KC (z reguły 2 lata, 3 lata w przypadku świadczeń ciągłych, a nawet 10 lat),
  12. sądem właściwym do rozpoznania roszczeń jest sąd powszechny (najczęściej wydział cywilny).

## **5.2. Umowa agencyjna**

Do katalogu szeroko rozumianych umów zlecenie zaliczamy umowę agencyjną. Jej przedmiotem jest stałe pośrednictwo – praca w znaczeniu ekonomicznym<sup>347</sup> na rzecz dającego zlecenie.

Cechą odróżniającą ją od standardowej umowy zlecenia jest to, że agent zobowiązuje się dbać o interesy dającego zlecenie w ramach prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa (profesjonalny charakter usług), a współpraca może polegać bądź na pośrednictwie przy zawieraniu umów, bądź na zawieraniu umów w imieniu dającego zlecenie. Łączący strony

---

<sup>347</sup> Mycko - Katner, I. 2012, Umowa agencyjna, Warszawa, s. 21 i nast.

stosunek prawny jest trwały i ma zawsze ma charakter odpłatny. Pozostałe cechy charakterystyczne umowy agencyjne są tożsame z cechami wyżej wskazanymi.

### 5.3. Umowa o dzieło

Przedmiotem umowy o dzieło jest rezultat starań przyjmującego zlecenie<sup>348</sup> w postaci określonego dobra materialnego, a nie samo staranie. To odróżnia ją zarówno od umowy o pracę, jak i umowy zlecenia *sensu largo*. Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się w przypadku umowy o dzieło do osiągnięcia w przyszłości określonego rezultatu, w zamian za wynagrodzenie. Nieosiągnięcie umówionego rezultatu będzie skutkowało utratą roszczenia o wynagrodzenie bądź jego zmniejszeniem (odpowiedzialność za wady fizyczne). Zatem przyjmujący zlecenie, w przeciwieństwie do pracownika, ponosi odpowiedzialność kontraktową. *Prima facie* różnice w samej konstrukcji umowy o dzieło i umowy o pracę są tak istotne, że nie powinno być żadnych wątpliwości co do ich rozróżnienia, a co za tym idzie także statusu prawnego osoby wykonującej pracę. Sporne sytuacje przeanalizowała M. Gersdorf, opisując przypadki m.in. likwidatora, pośrednika, zarządzającego przedsiębiorstwem, radcy prawnego, konsultanta, wskazując na uniknięcie obowiązku obowiązkowego ubezpieczenia społecznego jako wspólny powód zamiany umowy o pracę (czy też zlecenia) na umowę o dzieło<sup>349</sup>, jako że ta ostatnia nie podlega systemowi pracowniczych ubezpieczeń społecznych<sup>350</sup>.

Cechy umowy o dzieło:

1. przedmiot świadczenia – indywidualnie oznaczony rezultat pracy ludzkiej (dzieło),
2. forma zawarcia umowy – dowolna,
3. zleceniobiorcą jest osoba fizyczna,
4. brak podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy, przy umowie o dzieło przyjmujący zamówienie korzysta z daleko posuniętej swobody i samodzielności w wykonywaniu przyjętego zobowiązania (zasady kierownictwa dopuszczalnego przy umowie zlecenie zostały omówione we wcześniejszej części pracy),
5. nie ma wymogu osobistego wykonania dzieła, jeżeli jednak wykonanie dzieła zależy od osobistych przymiotów przyjmującego zlecenie, to wówczas jest obowiązek osobistego świadczenia, a sama umowa rozwiązuje się wskutek jego śmierci bądź niezdolności do

---

<sup>348</sup> Jędrej, K., 2013, Kodeks cywilny. Komentarz (red. Ciszewski, J.), Warszawa, s. 1032

<sup>349</sup> Gersdorf, M. 2013, Prawo zatrudnienia, Warszawa, s. 86 i nast.

<sup>350</sup> Kwestię obchodzenia obowiązkowego ubezpieczenia społecznego i kosztów związanych z tym ubezpieczeniem poruszył SN w wyroku z dnia 06.04.2011 r. II UK 315/2021, OSNP 2012, Nr 9-10 poz. 127

pracy (art. 645 § 1 KC). Należy zaznaczyć, że w przypadku zatrudnienia niepracowniczego, mówimy wyłącznie o osobistym wykonaniu dzieła,

6. charakter prawny – umowa rezultatu,
7. wynagrodzenie – umowa o dzieło zawsze jest odpłatna, wynagradza się za rezultat pracy, w zależności od wartości dzieła,
8. nietrwały charakter - brak trwałego, ciągłego świadczenia, charakteryzującego stosunek pracy, świadczenie przyjmującego zlecenie ma charakter (z reguły) jednorazowy,
9. przyjmujący zlecenie ponosi pełną odpowiedzialność za dostarczenie dzieła,
10. roszczenia przedawniają się w terminach określonych w KC - 2 lata od dostarczenia dzieła, a jeżeli dzieło nie zostało oddane – 2 lata od dnia, w którym powinno być dostarczone,
11. sądem właściwym do rozpoznania roszczeń jest sąd powszechny (najczęściej wydział cywilny).

#### **5.4. Praca platformowa jako rodzaj niepracowniczego zatrudnienia typu cywilnoprawnego**

Platformy cyfrowe należałoby zakwalifikować jako jeden z najnowszych sposobów świadczenia usług/wykonywania pracy, które skutecznie odpowiedziały na wymogi nowoczesnego rynku, a wyrosły na podstawie zasady swobody umów. Nie należy rozumieć ich jako osobnej kategorii zatrudnienia, występującej obok umowy o pracę, zlecenia, świadczenia usług, jednoosobowej działalności gospodarczej, itp., ponieważ jest on narzędziem, za pomocą którego powierza się wykonanie określonych czynności. Skala tego zjawiska jest duża i stale się rozrasta. W 2020 roku 28 mln osób w Unii Europejskiej czerpało dochody z transakcji zawieranych za pośrednictwem platform cyfrowych<sup>351</sup>, z czego ok 5,5 mln świadczyło pracę/usługi w warunkach zatrudnienia niepracowniczego.

Jest to rodzaj zatrudnienia korzystny zarówno dla przedsiębiorców, konsumentów jak i wykonawców (zatrudnionych). Wśród zalet wymienia się możliwość pełnego wykorzystania elastycznego czasu pracy, przez co stwarza się miejsca pracy osobom, które z różnych powodów nie mogą, bądź nie chcą świadczyć regularnej pracy, obniżanie barier wejścia na rynek pracy specjalistom bez doświadczenia, pozyskanie dodatkowego źródła dochodu<sup>352</sup>,

---

<sup>351</sup> Takie dane zostały przedstawione podczas konferencji prasowej po przedstawieniu informacji o projekcie Dyrektywy 2021/0414 (COD) o poprawie warunków pracy w platformach technologicznych

<sup>352</sup> Eurofound. (2018), Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards (Praca platformowa: Maksymalizacja potencjału przy zachowaniu standardów), Luxembourg: Publications Office of the European Union

wysoką autonomię pracy i kontrolę nad procesem świadczenia pracy oraz podejmowania (lub odrzucania) zadań<sup>353</sup>. Wskazuje się na niskie koszty pracy (z uwagi na fakt, że wynagrodzenie jest płacone jedynie za wykonaną usługę). Z drugiej strony jest brak stabilności zatrudnienia, niepewność dochodów, zmiany stref czasowych (w przypadku osób świadczących usługi wirtualnie), ograniczony kontakt z zespołem i brak wsparcia ze strony innych osób.

W 2015 roku EUROFOUND<sup>354</sup> zaliczyła pracę platformową (*crowd employment*) do 9 nowoczesnych form pracy<sup>355</sup>, charakterystycznych dla XXI wieku<sup>356</sup>. Samo pojęcie „platforma” oznacza podmiot funkcjonujący w przestrzeni wirtualnej, służący do porozumiewania się pomiędzy osobami uczestniczącymi w wymianie informacji o nowych technologiach za pośrednictwem urządzeń elektronicznych. Model oparty jest na „współpracy gospodarczej” (*collaborative economy*) pomiędzy podmiotami zainteresowanymi określonymi dobrami i/lub usługami, gdzie platforma występuje w roli instytucji pośredniczącej w nawiązaniu tejże relacji<sup>357</sup>. Z początku, przedmiotem takiej współpracy była nie sama praca, lecz jej efekty<sup>358</sup>. Z czasem jednak platformy cyfrowe stały się podstawą koncepcji świadczenia odpłatnej usługi pośrednictwa pomiędzy usługodawcą i usługobiorcą z wykorzystaniem urządzeń elektronicznych i przy udziale trzech uczestników stosunku. Platformy są głównie wykorzystywane w sektorze usług: transportowych i przewozowych, tłumaczeniowych, edytorskich, graficznych, programistycznych, budowania lub przygotowywania baz danych (Freelancer), sprzątających i naprawczych. W praktyce oznacza to, że przedmiotem stosunku prawnego jest praca ludzka, a nie towary czy kapitał<sup>359</sup>.

---

<sup>353</sup> Dobrzyńska, M. (2020), Praca platformowa. Wyzwania dla higieny i bezpieczeństwa pracy w Polsce, PiZS, Nr 6, s. 18

<sup>354</sup> Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, trójstronna agencja Unii Europejskiej, której zadaniem jest pogłębianie wiedzy w dziedzinie polityki społecznej i dotyczącej zatrudnienia. Ustanowiono ją w 1975 r. Jej działalność ma przyczyniać się do przygotowywania i opracowywania lepszych warunków życia i pracy w Europie

<sup>355</sup> 1. Praca za talony (*voucher-based work*), 2. Praca dorywcza (*casual work*), 3. zarządzanie tymczasowe (*interim management*), 4. dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*) 5. Dzielenie się pracownikiem (*employee sharing*), 6. telepraca (*ICT-mobile work*), 7. Praca portfelowa (*portfolio work*), 8. Zatrudnienie wspólne (*colaborative-employment*), 9. Praca platformowa (*crowd employment*)

<sup>356</sup> Eurofound (2015). New forms of employment (Nowe formy zatrudnienia). Luxembourg: Publications Office of the European Union

<sup>357</sup> Szerzej na ten temat Świątkowski, A.M., 2019, Elektroniczne platformy zatrudnienia, MoPR, Nr 7, s. 18 i nast.

<sup>358</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council of European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A European agenda for the collaborative economy (Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się.). 2 czerwca 2016, COM(2016) 357 final, page 3.

<sup>359</sup> Eurofound, 2018, Employment and working conditions of selected types of platform work (Zatrudnienie i warunki pracy wybranych rodzajów pracy za pośrednictwem platform internetowych). Luxembourg: Publications Office of the European Union



Obszar współpracy, obsługiwanej za pośrednictwem platform cyfrowych nie jest jednolity i nie zawsze mamy do czynienia z tzw. pracą platformową. Występują na rynku platformy cyfrowe takie jak Airbnb (usługi noclegowe), eBay (platforma sprzedażowa) czy Couchsurfing (bezpłatne oferowanie noclegów), gdzie jest zachowany klasyczny trójstronny model transakcji, a platforma na funkcję jedynie pośredniczącą pomiędzy pozostałymi podmiotami transakcji. W takim przypadku nie możemy mówić o pracy za pośrednictwem platformy cyfrowej, gdyż sama platforma stanowi *de facto* rodzaj tablicy ogłoszeń, gdzie spotykają się osoby sprzedające i potencjalni kupujący, zainteresowani określonym typem usługi bądź towarem.

W odniesieniu do ogólnych cech zatrudnienia niepracowniczego, należy podkreślić, że także status osób świadczących pracę (wykonujących usługi) za pośrednictwem platform cyfrowych, nie jest jednolity. Dla zdefiniowania samego platformowego zatrudnienia niepracowniczego ważna jest specyfika tychże platform, które możemy podzielić na trzy główne modele:

1. *On-location platform-determined* – platformy lokalne, które bezpośrednio kierują do pracy do podmiotów zgłaszających zapotrzebowanie na wykonanie usługi. Takie osoby są w przeważającej mierze traktowane jako zatrudnione przez platformę bądź samozatrudnione,
2. Platformy *worker-initiated*, w których o wyborze beneficjenta usługi decyduje wykonawca, a nie platforma. Wszystkie osoby fizyczne świadczące pracę występują w roli samozatrudnionych (np. influencerzy, youtuberzy),
3. Platformy, za pośrednictwem których wykonawców wyłania się w drodze konkursu. W tej kategorii znajdują się zarówno osoby posiadające status pracowników (wykonujące najprostsze usługi), samozatrudnieni (wykonujący bardziej skomplikowane prace), a także ci, którzy nie mieszczą się w żadnej z tych kategorii, a wspólnie nazwani „okazjonalni” (tu, co ciekawe zalicza się bezrobotnych, studentów, emerytów). Jest to najszersza, a zarazem najbardziej niedookreślona grupa, w której trudno jest wyznaczyć wspólną cechę charakterystyczną.

Zatrudnienie za pośrednictwem platform cyfrowych jest różnorodne ze względu na wykonawców i formy współpracy, charakteryzujące się obniżonym poczuciem bezpieczeństwa socjalnego i finansowego, na co często zwracają osoby pracujące jako kierowcy, kurierzy, dostawcy jedzenia (nie dotyczy to zawodów wysoce opłacanych i pożądanym na rynku pracy ze względu na umiejętności). W takich przypadkach często jest zachwiana, a nawet wyeliminowana trójstronność relacji, w której platforma cyfrowa jest pośrednikiem pomiędzy

sprzedawcą a kupującym usługę, a *de facto* operator platformy staje się podmiotem zatrudniającym wykonawców usług. Analiza czynności i relacji pomiędzy nimi wskazuje, że osoby te mogłyby być pracownikami w rozumieniu prawa pracy, osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą, występując jednocześnie w charakterze pracownika, zleceniobiorcami czynności bądź usług, czy też osobami realizującymi zadania na rzecz innych podmiotów<sup>360</sup>. Z całą pewnością nie każdy przypadek nosi znamiona stosunku zatrudnienia i tylko indywidualna analiza pozwala stwierdzić, czy mamy do czynienia z pracą w rozumieniu przepisów prawa pracy. Przy analizie bierze się pod uwagę takie cechy, jak: podległość służbowa, zależność ekonomiczna, wykonywanie obowiązków w wyznaczonym miejscu i/lub czasie, sposób wykonywania, itp., przy czym każdy z tych składników bada się osobno szukając argumentów przeważających w jedną z dwóch stron<sup>361</sup>.

Podobnie jak w przypadku pozostałych form zatrudnienia niepracowniczego, również zatrudnienie za pośrednictwem platform cyfrowych, w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej, brakuje bezpośrednich rozwiązań prawnych, zapewniających minimalną ochronę osobom świadczącym usługi na tej podstawie. Skala zjawiska implikuje konieczność weryfikacji czy poszczególne umowy inicjujące stosunki prawne pomiędzy stronami, mieszczą się w granicach zasady swobody umów. Wydaje się, że platformy cyfrowej nie należy rozumieć jako osobnej kategorii zatrudnienia, występującej obok umowy o pracę, zlecenia, świadczenia usług, jednoosobowej działalności gospodarczej, itp. Jest to jedynie rodzaj narzędzia, za pomocą którego powierza się wykonanie określonych czynności, a charakter relacji prawnej pomiędzy stronami powinien być zdefiniowany przez występujące (bądź nie) cechy faktyczne, takie jak podległość organizacyjna, zależność ekonomiczna, wykonywanie obowiązków w wyznaczonym miejscu i/lub czasie, sposób wykonywania, itp. Dopiero wówczas można określić, czy mamy do czynienia z umową, która wypełnia znamiona prawne np. umowy o pracę, czy innego rodzaju zatrudnienia.

Innego zdania jest Komisja Europejska, która 9 grudnia 2021 r. przedstawiła projekt dyrektywy, dotyczącej zatrudnienia za pośrednictwem platformy cyfrowej i określając warunki,

---

<sup>360</sup> Świątkowski, A.M., 2019, Elektroniczne platformy zatrudnienia, MoPR, Nr 7, s. 18

<sup>361</sup> Pierwszy raz zwrócono na to uwagę w Wielkiej Brytanii za sprawą powództwa z roku 2015 kierowców, posiadających licencję Uber BV na terenie Londynu - Yaseena Aslama i Jamesa Farrara (członków związku GMB). Powodowie uważali, że byli zatrudnieni w charakterze pracowników zgodnie z brzmieniem sekcji 230 ustawy o prawach pracowniczych z 1996 r. (The Employment Rights Act 1996). Sprawa zakończyła się 19 lutego 2021 r. Sąd Najwyższy Wielkiej Brytanii (The Supreme Court, Judgment CASE ID UKSC 2019/0029 (2021) UKSC 5, 19 Feb 2021) wydał wyrok, że kierowcy Ubera świadczyli swoje usługi na warunkach zatrudnienia pracowniczego i przysługują im prawa związane z minimalnym wynagrodzeniem, czasem pracy oraz prawem do płatnego rocznego urlopu w wymiarze określonym regulacjami prawa.

które muszą zostać spełnione, aby taka relacja została uznana za stosunek pracy, a co za tym idzie przyznania pracownikowi prawo do minimalnego wynagrodzenia, negocjacji zbiorowych oraz ochrony czasu pracy i zdrowia, prawo do płatnego urlopu lub lepszy dostęp do ochrony przed wypadkami przy pracy, prawo do zasiłków dla bezrobotnych i świadczeń chorobowych, a także do emerytur składowych. Aby tak się stało, muszą być spełnione 2 z 3 poniższych warunków:

1. firmy nadzorują wykonywanie pracy przez pracowników za pomocą środków elektronicznych,
2. ograniczają ich zdolność do wyboru godzin pracy lub zadań,
3. uniemożliwiają im pracę na rzecz osób trzecich.

To wskazuje, że ustawodawca unijny zmierza nie w kierunku szerszej regulacji zatrudnienia niepracowniczego, przyznającego osobom świadczącym pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, uprawnienia socjalne i wzmacniające bezpieczeństwo finansowe, ale do określenia prostych reguł, pozwalających zakwalifikować określoną relację prawną do stosunku pracowniczego. Jest to podejście wzorowane na przełomowym dla całego gig economy, wyroku Brytyjskiego Sądu Najwyższego<sup>362</sup>, który przyznał kierowcom Ubera status pracowników w znaczeniu „worker”, a tym samym prawa związane z minimalnym wynagrodzeniem, czasem pracy oraz prawem do płatnego rocznego urlopu w wymiarze określonym regulacjami prawa. Należy podkreślić, że brytyjska Ustawa o prawach pracowniczych z 1996 roku (sekcja 230) rozróżnia „employees” od „workers”. „Pracownik” (employee) to osoba, która pracuje (lub pracowała) na podstawie umowy o pracę lub jakkolwiek innej umowy - zdefiniowanej lub dorozumianej, zawartej w formie ustnej lub pisemnej, przy czym jest (była) zobowiązana do wykonywania prac bądź usług osobiście na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem. „Pracownik” (worker) jest kategorią szerszą i obejmuje zarówno osoby zatrudnione na umowę o pracę (employees), osoby samozatrudnione, które prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek i podejmują pracę na rzecz swoich klientów a także osoby pracujące na własny rachunek, ale którzy świadczą swoje usługi w ramach wykonywanego zawodu lub przedsiębiorstwa na rzecz kogoś innego.

Podsumowując uwagi dotyczące zatrudnienia za pośrednictwem platformy cyfrowej, należy stwierdzić, że jest to jedna z form, które wyrosły na gruncie zasady swobody umów i mieszczą się w szeroko rozumianej kategorii zatrudnienia niepracowniczego. Wprowadzenie w życie przepisów zaproponowanych przez Komisję Europejską, które pozwoliłyby na objęcie

---

<sup>362</sup> The Supreme Court, Judgment CASE ID UKSC 2019/0029 (2021) UKSC 5, 19 Feb 2021; <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html> (dostęp: 23.04.2023 r.)

tych osób reżimem przepisów prawa pracy, może doprowadzić do wielu wypaczeń, jak np. takiego ułożenia stosunku prawnego, który wyeliminuje teoretyczne podstawy do kwalifikacji pracowniczej, bądź spowoduje odejście od pośrednictwa cyfrowego na rzecz innej, nowej formy, co uczyni przepisy dyrektywy martwymi.

## **Konkluzje**

Zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego stanowi, obok stosunku pracy i usług wykonywanych w ramach działalności gospodarczej, najważniejszą formę zatrudnienia. Na przełomie lat zauważamy jego rozwój, z którego korzystają zarówno zatrudniający, jak i zatrudnieni. Zasada swobody umów, pozwala na dostosowanie prawa związanego z zatrudnieniem do dynamicznych zmian, zachodzących w społeczeństwie – wymuszonych chociażby rewolucją cyfrową, nieograniczonym dostępem do internetu, ale też potrzebami sytuacji na świecie (jak chociażby pandemia SARS-COV-2). Obecność niepracowniczych form zatrudnienia jest zauważalna zarówno wtedy, gdy rynek pracy należy do pracownika, jak i do pracodawcy. Różnice występują w zakresie uprawnień socjalnych oraz czasami *stricte* finansowych. Potrzeba zabezpieczenia tych uprawnień została już zauważona kilkakrotnie. Jak dotychczas, ta część rynku nie doczekała się chociażby w Polsce, kompleksowej regulacji, co do której pojawia się zresztą szereg wątpliwości. Postulaty *de lege ferenda*, dotyczące zabezpieczenia uprawnień osób zatrudnionych niepracowniczo w trybie cywilnoprawnym zostaną omówione w ostatniej części rozprawy.

Stosowne zapisy zostają natomiast sukcesywnie wprowadzane do jednostkowych aktów prawnych, jak np. o minimalnym wynagrodzeniu, BHP w KP, czy ustawie ograniczającej handel w niedzielę i święta. Z punktu widzenia ochrony praw człowieka jako pracownika, bez znaczenia pozostaje miejsce, w którym zostały one umieszczone. Większym ryzykiem jest wprowadzenie zasad, które zbyt mocno zbliżą zatrudnienie niepracownicze do stosunku pracy, co może wypaczyć samą koncepcję, a w konsekwencji stopniowe odchodzenie od niej i poszerzanie szarej strefy w zatrudnieniu.

Wprowadzając zmiany w polskim systemie prawnym, ustawodawca powinien wziąć pod uwagę zmiany zachodzące na rynku pracy, które w wielu branżach są związane ze stopniowym odchodzeniem od tzw. zatrudnienia etatowego na rzecz świadczenia usług w ramach prowadzonej działalności gospodarczej bądź umów cywilnoprawnych, w szczególności umów zlecenie, czy też jak twierdzi A. Sobczyk tak zwanych umów – zlecenie, czyli tak

naprawdę nienazwanych umów o świadczenie usług<sup>363</sup>. Coraz więcej osób ceni sobie nienormowany czas i wymiar pracy, samodzielność w decydowaniu o tym, gdzie i kiedy będzie wykonywać zadania służbowe. Rozwój tego zjawiska jest kompatybilny np. z rozwojem platform cyfrowych, za pomocą których elastyczne formy zatrudnienia stają się bardziej atrakcyjne zarówno dla tych, którzy je świadczą, jak i dla samych odbiorców. Sami pracodawcy są również skłonni do stosowania zatrudnienia nietypowego, w szczególności mającego źródło w umowach cywilnoprawnych<sup>364</sup>. Warto wskazać, że coraz więcej przedsiębiorców, decydując się na zatrudnianie w ramach stosunków cywilnoprawnych czy też nawiązując współpracę w warunkach B2B, oferuje wiele uprawnień, które z założenia są przypisane umowie o pracę (prawo do urlopu, dobowego i tygodniowego wypoczynku, czasu pracy, uprawnienia związane z rodzicielstwem, itp.), przy jednoczesnym zachowaniu zależności ekonomicznej, w sposób ciągły i powtarzający się<sup>365</sup>. Dlatego też zanika już termin „umów śmieciowych” (bardzo popularne na początku XXI wieku) jako określenie umów cywilnoprawnych, zastępujących umowę o pracę w celu obniżenia kosztów i omijania uprawnień pracowniczych w ramach realizacji zasady swobody umów z art. 353<sup>1</sup> KC.

Jest też druga strona zatrudnienia tzw. niepracowniczego. Na polskim (i nie tylko) rynku pracy wciąż występują sytuacje, w których umowy cywilnoprawne są *de facto* sposobem na ominięcie przepisów prawa pracy i wynikających z nich z jednej strony uprawnień pracowniczych, a z drugiej obciążeń dla pracodawców. W takim przypadku mówimy o pozorności umów, a równorzędna pozycja stron kontraktu jest jedynie fikcją. Próba przekwalifikowania wszystkich pozornych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę przerasta nie tylko możliwości Państwowej Inspekcji Pracy, wydolność wymiaru sprawiedliwości, ale także zdolność finansową bardzo wielu przedsiębiorców, dla których koszty zatrudniania pracowników w ramach umowy o pracę są zbyt wysokie. Coraz częściej mówi się o konieczności objęcia osób zatrudnionych niepracowniczo (zakres podmiotowy poniżej) takim parasolem ochronnym, który zapewniałby im większy niż obecnie poziom bezpieczeństwa przy jednoczesnym zachowaniu istoty umów cywilnoprawnych. Skala zatrudnienia wykraczająca poza reżim KP jest na tyle istotna, że nie ma możliwości dalszej marginalizacji problemu. Takie osoby powinny być objęte ustawowo ochroną w zakresie określonym w Konstytucji, a osoby zlecniodawcy dodatkowo powinni zostać objęci

---

<sup>363</sup> Sobczyk, A., 2018, Podmiotowość pracy i towarowość usług, s. 15 i nast. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego

<sup>364</sup> Bury, B., 2017, Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy, MoPR, Nr 9, s. 453 i nast.

<sup>365</sup> Sobczyk, A. 2015, Wolność pracy i władza, Warszawa, s.34

obowiązkiem zapewnienia im bezpieczeństwa i poszanowania godności, będącej podstawowym prawem każdego człowieka.

## **ROZDZIAŁ III. Ochrona przed przemocą osób pracujących w świetle standardów praw człowieka**

### **Wprowadzenie**

Polski KP zawęża podmiotowy zakres ochronny do pracownika tzw. kodeksowego, czyli świadczącego pracę na podstawie stosunku pracy, najczęściej przejawiającego się w umowie o pracę. To właśnie tu znajdujemy katalogi praw i obowiązków pracownika i pracodawcy, dotyczące wynagrodzenia, czasu pracy, prawa do odpoczynku, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, praw socjalnych itp. Konstytucja RP (podobnie jak międzynarodowe prawo pracy<sup>366</sup> oraz prawo UE) określa zakres podmiotowy znacznie szerzej, stanowiąc o prawie każdej osoby do swobodnie wybranej pracy oraz jej ochrony.

Analiza praw człowieka w zakresie ochrony osób pracujących przed przemocą w pracy będzie dokonana w odniesieniu do multicytrycznego systemu prawnego, który zostanie omówiony w pierwszej części rozdziału, dając podstawę do rozważań konkretnych norm zawartych w dokumentach o najważniejszym znaczeniu dla omawianej materii.

Celem analizy jest przede wszystkim wykazanie, że ochrona praw osób pracujących wykracza poza zakres stosunku pracy. Wywód zostanie podzielony na dwie części.

W pierwszej części zostanie dokonana analiza norm w multicytrycznym systemie prawnym, regulujących zagadnienie ochrony przed przemocą w pracy. Jej celem będzie wykazanie, że ochrona przed przemocą w środowisku pracy oraz zabezpieczenie roszczeń ofiar tej przemocy dotyczy wszystkich osób pracujących, bez względu na podstawę, kształtującą stosunek prawny. Wywód zostanie oparty o trzy powiązane zasady: niezbywalnej godności człowieka, prawa do ochrony zdrowia i życia oraz obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, obejmujących swym zakresem wszelkie aspekty życia i zdrowia obejmującego sferę fizyczną i psychiczną jako dobrostan jednostki ludzkiej. W tym celu zostaną przeanalizowane poszczególne przepisy Konstytucji RP, najważniejsze dla ochrony praw człowieka dokumenty międzynarodowe oraz prawodawstwo UE mające wpływ na kształtowanie najważniejszych dla przedmiotu niniejszej pracy pojęć: godność, ochrona życia i zdrowia, bezpieczne i higieniczne warunki pracy, przemoc i jej przejawy.

---

<sup>366</sup> „Międzynarodowe prawo pracy” - porządek prawny stanowiący przez organizacje międzynarodowe o zasięgu globalnym – MOP oraz organizacje regionalne – Radę Europy i UE. Więcej na ten temat: Świątkowski, A., 2008, Międzynarodowe prawo pracy, T. I, vol. I i II, Międzynarodowe publiczne prawo pracy; (2006), Karta Praw Społecznych Rady Europy

W drugiej zostaną omówione standardy konstytucyjne, międzynarodowe oraz unijne określające szeroki zakres podmiotowy opierając się na poszanowaniu godności ludzkiej oraz zasady równości i sprawiedliwości społecznej. W kontekście pracy, godność pojmowana jest jako prawo do samorealizacji, a jej ochrona polega przede wszystkim na ochronie człowieka przed wykluczeniem. To z kolei oznacza zapewnienie minimum materialnego, pozwalającego jednostce funkcjonować w sposób umożliwiający rozwój osobowości<sup>367</sup>. To nie praca jest dobrem chronionym, a człowiek, który ją wykonuje. Przy czym bez znaczenia jest podstawa prawna. Również Konstytucja RP hołduje zasadzie równości wobec prawa a prawa socjalne związane z pracą<sup>368</sup> określa przez zakres podmiotowy, chroniąc każdą osobę i przyznając jej uprawnienie do swobodnego wyboru pracy. Polski ustawodawca przyznał w KP ochronę prawną osobom, zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, określając zakres podmiotowy i przedmiotowy ochrony. Wskutek ekspansji prawa pracy i wzrostu świadomości dotyczącej zakresu praw osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy, wiele praw zostało przeniesionych również na tę grupę.

## **1. Multicentryczny system prawny**

Współczesne systemy prawne nie są już monocentrycznym układem, obrazowanym jako piramida, na której szczycie znajduje się państwo jako główne centrum decyzyjne<sup>369</sup>. Obecnie regulacje prawa krajowego, międzynarodowego stanowią swoistą kompilację wielu niezależnych i autonomicznych centrów decyzyjnych, które wzajemnie na siebie oddziałują. Mamy więc do czynienia z multicentrycznym systemem ochrony praw podstawowych, polegającym na paralelnym funkcjonowaniu trzech zasadniczych poziomów ochrony praw człowieka, w skład którego wchodzi:

1. Konstytucja RP
2. Prawo międzynarodowe praw człowieka
  - 2.1. Umowy międzynarodowe o znaczeniu uniwersalnym (ONZ),
  - 2.2. Umowy międzynarodowe o znaczeniu regionalnym (Rada Europy)
3. System prawny Unii Europejskiej

---

<sup>367</sup> Sobczyk, A., 2014, Prawo i człowiek pracujący - między ochroną godności a równości [w] Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, M. Rozwadowski, Poznań, s. 7 i nast.

<sup>368</sup> Do konstytucyjnych praw socjalnych związanych a pracą zalicza się w szczególności: prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 65 ust 4), prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust 1) oraz prawo do wypoczynku i związane z nim maksymalne normy czasu pracy (art. 66 ust 2)

<sup>369</sup> Kalisz, A., 2007, Multicentryczność systemu prawa polskiego a działalność orzecznicza Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, RPEiS, z. 4., s. 35



## 1.1. Krajowy system ochrony konstytucyjnej

W Polsce fundamentem porządku prawnego państwa demokratycznego, a zarazem aktem normatywnym o najwyższej randze<sup>370</sup> jest Konstytucja<sup>371</sup>. Art. 8 bezpośrednio ustanawia zasadę jej nadrzędności oraz zasadę bezpośredniego stosowania. W zakresie praw i wolności jednostki jest ona gwarancją polegającą na tym, że żadne regulacje (w tym wspólnotowe) nie mogą obniżać poziomu ochrony, określonego w ustawie zasadniczej. Na straży stoi sądownictwo konstytucyjne, które powoduje, że gwarancje te wykraczają poza ramy ideologii systemu i postulatów określających wizję konstrukcji politycznej, stając się realnymi i poważnie traktowanymi. Jest to związane ze zjawiskiem tzw. promieniowania konstytucji, polegającego na zastosowaniu „aktywistycznej, kreatywnej i adaptacyjnej wykładni (w sensie poszukiwania w starych normach nowych treści, lepiej przystosowanych do aktualnego otoczenia społecznego i cywilizacyjnego)”<sup>372</sup> wszystkich aktów prawnych „podkonstytucyjnych” w odniesieniu do norm podstawowych zawartych w ustawie zasadniczej. Wykładnia prokonstytucyjna umożliwia wskazanie takiego sposobu rozumienia przepisu, który najlepiej odpowiada normom, zasadom i wartościom konstytucyjnym<sup>373</sup>. „Promieniowanie” Konstytucji na inne normy prawne gwarantuje spójność aksjologiczną systemu prawnego, pewność prawa oraz stabilizację i przewidywalność rozstrzygnięć<sup>374</sup>.

Zasada nadrzędności polskiej ustawy zasadniczej pozostaje w kolizji z zasadą pierwszeństwa prawa wspólnotowego nad całością prawa krajowego państw członkowskich UE. Prowadzi to do problemu w sytuacji, w której nie można w drodze wykładni, wyeliminować sprzeczności między Konstytucją a prawem wspólnotowym. W tej materii wypowiedział się TK: „taka sprzeczność nie może być w polskim systemie prawnym w żadnym razie rozwiązywana przez uznanie nadrzędności normy wspólnotowej w relacji do normy konstytucyjnej. Nie mogłaby też prowadzić do utraty mocy obowiązującej normy konstytucyjnej i zastąpienia jej normą wspólnotową ani do ograniczenia zakresu stosowania tej normy do obszaru, który nie został objęty regulacją prawa wspólnotowego”<sup>375</sup>. Problem nie do końca został rozstrzygnięty, ponieważ w przywołanym orzeczeniu, TK zasugerował (w braku

<sup>370</sup> Wyrok TK z dnia 19.05.1998 r.; U 5/97, OTK 1998/4/46

<sup>371</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997, NR 78 poz. 483 z późn. zm.

<sup>372</sup> Safjan, M., 2014, O różnych metodach oddziaływania horyzontalnego praw podstawowych na prawo prywatne, PiP, Nr 2, s. 3 i nast.

<sup>373</sup> Uchwała 7 sędziów NSA Warszawa z dnia 13.11.2012 r., II OPS 2/12, ONSAiWSA 2013, Nr 2, poz. 23

<sup>374</sup> Wyrok TK z dnia 05.01.1999 r., K 27/98, OTK 1999, Nr 1, poz. 1; Wyrok TK z dnia 07.11.2016 r., K 44/16, OTK-A 2016, Nr 86

<sup>375</sup> Postanowienie TK z dnia 22.04.2005 r., K 18/04, OTK-A 2005, Nr 6, poz. 76; podobnie Postanowienie TK z dnia 10.11.2010 r. K 32/09, OTK-A 2010, Nr 9, poz. 110

kompromisu pomimo zastosowania interpretacji pro wspólnotowej) zmianę Konstytucji, bądź prawa wspólnotowego, a jako ostateczne rozwiązanie – wystąpienie z UE.

## 1.2. System ochrony na podstawie ratyfikowanych umów międzynarodowych

Prawo międzynarodowe publiczne nie należy bezpośrednio do prawa wewnętrznego. Powstaje jako efekt stosunków pomiędzy suwerennymi państwami i innymi podmiotami obrotu międzynarodowego (np. przez organizacje międzynarodowe takie jak ONZ czy Rada Europy). W kontekście niniejszej rozprawy analizie podlegają normy międzynarodowego prawa pracy, przez które należy rozumieć zespół norm prawnych zawieranych na poziomie ogólnoświatowym, a także regionalnym. Jest to porządek prawny, odnoszący się do zatrudnienia i stosunków pracy, ustanowiony przez organizacje międzynarodowe o zasięgu globalnym i regionalnym<sup>376</sup>. Normy prawne zawierane są głównie w umowach międzynarodowych, konwencjach (konwencje są także umowami międzynarodowymi, jednakże zawieranymi w formie uchwał), zaleceniach, rezolucjach MOP. Do katalogu międzynarodowego prawa pracy zalicza się także deklaracje, pakty, rezolucje, przyjmowane przez organizacje ponadpaństwowe (np. ONZ) i na różnych stopniach porozumień międzynarodowych, które nie mają charakteru *stricte* prawnego, ale mogą być traktowane jako prawo zwyczajowe w stosunkach międzynarodowych.

Z punktu widzenia niniejszej pracy należy podkreślić, że zakres i definicje, którymi posługują się międzynarodowe prawo pracy, a także prawo UE, mają inne (szersze) znaczenie niż w polskim prawie pracy. I tak świadczenie pracy może być realizowane w różnych formach – przede wszystkim w ramach stosunku pracy lub umowy o pracę, ale także na podstawie innej niż stosunek pracy lub umowa o pracę, zaś pracownik to nie tylko osoba zatrudniona w ramach stosunku pracy<sup>377</sup>. Wynika to ze zróżnicowanego stanu prawnego i praktyk występujących w krajach członkowskich poszczególnych organizacji.

Sposób tworzenia i wdrażania do polskiego systemu prawnego dokumentów prawa międzynarodowego, wskazuje, że są to umowy międzynarodowe, zawierane pomiędzy podmiotami prawa międzynarodowego, którymi są suwerenne państwa. Wiążą one jedynie podmioty, które je przyjęły. Dodatkowo, aby powstała moc wiążąca, wymagana jest zgoda państwa, wyrażona w formie decyzji ustawodawcy (proces ratyfikacyjny).

---

<sup>376</sup> Świątkowski, A.M., 2008, Stosowanie konwencji MOP i traktatów Rady Europy przez krajowe sądy pracy, MoPR, nr 6, s. 290

<sup>377</sup> Włodarczyk, M., 2020, Pojęcie europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy, t. X, Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie, Warszawa, s. 33 i cytowana tam literatura

Art. 38 Statutu Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości<sup>378</sup>, uznanego przez doktrynę za katalog źródeł prawa międzynarodowego<sup>379</sup>, wymienia umowy międzynarodowe jako prawo, które jest postawą orzekania<sup>380</sup>. Umowy międzynarodowe to zgodne oświadczenie woli państw i (lub) innych podmiotów prawa międzynarodowego, z których dla tychże wynikają skutki prawne w sferze praw i obowiązków<sup>381</sup>. Należy zaznaczyć, że dwustronne umowy międzynarodowe, zawierane pomiędzy suwerennymi państwami w celu rozwiązania specyficznych kwestii, różnią się od umów wypracowanych na płaszczyźnie organizacji międzynarodowych, tworzących pewne standardy zachowań, wiążących poszczególne kraje. Sama przynależność państwa do takiej organizacji nie tworzy zobowiązania do związania poszczególnymi konwencjami (umowami). Również wypełnienie procedury ratyfikacyjnej, stanowiącej zobowiązanie państwa w stosunku do organizacji, nie jest jednoznaczne z tym, że umowa jest wiążąca w stosunku do obywateli państwa, które tego dokonało. Tu wymagane jest istnienie normy konstytucyjnej, która nada umowie bezpośrednią moc w relacjach krajowych<sup>382</sup>.

Konstytucja RP jednoznacznie określiła miejsce aktów prawa międzynarodowego w systemie źródeł prawa. Art. 9 stanowi, że Rzeczpospolita Polska przestrzega wiążącego ją prawa międzynarodowego. Jest to jedna z zasad systemu prawnego i ustroju państwa, o czym świadczy zamieszczenie tego przepisu w Rozdziale I Konstytucji RP – Rzeczpospolita. Potwierdził to TK w wyroku z dnia 27 kwietnia 2005 r., stanowiąc, że „art. 9 Konstytucji jest nie tylko doniosłą deklaracją wobec społeczności międzynarodowej, ale także zobowiązaniem organów państwa, w tym rządu, parlamentu i sądów, do przestrzegania prawa międzynarodowego wiążącego Rzeczpospolitą Polską”<sup>383</sup>. Przyjmuje się, że użyte w art. 9 pojęcie „prawa międzynarodowego” należy rozumieć w powszechnie przyjętym znaczeniu, jako system norm regulujących wzajemne stosunki pomiędzy podmiotami tego prawa, przede wszystkim państwami i organizacjami międzynarodowymi<sup>384</sup>. W doktrynie podkreśla się, że

<sup>378</sup> Dz.U. z 1947 r., Nr 23, poz. 90 z póź. zm.,

<sup>379</sup> Zob. np. Banaszak, B., 2008, Prawo konstytucyjne, Warszawa, s. 146-147

<sup>380</sup> Art. 38 Statutu MTS wśród źródeł prawa wymienia: 1. Trybunał, którego zadaniem jest orzekać na podstawie prawa międzynarodowego w sporach, które będą mu przekazane, będzie stosował: a) konwencje międzynarodowe, bądź ogólne, bądź specjalne, ustalające reguły, wyraźnie uznane przez państwa spór wiodące; b) zwyczaj międzynarodowy, jako dowód istnienia powszechnej praktyki, przyjętej jako prawo; c) zasady ogólne prawa, uznane przez narody cywilizowane;

<sup>381</sup> Kalina-Prasznic, U. (red.), 2007, Encyklopedia prawa, Warszawa, s. 893

<sup>382</sup> Walczak, K., 2017, Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy [w] Baran, KW, T. 1 Część ogólna, Warszawa, s. 778

<sup>383</sup> P 1/05, OTK-A 2005, Nr 4, poz. 42, pkt 5.5

<sup>384</sup> Czaplński, W., Wyrozumska, A., 2014, Prawo międzynarodowe publiczne. Zagadnienia systemowe, Warszawa, s. 5

art. 9 Konstytucji ma charakter kompletny. W znaczeniu jurydycznym wprowadza on do Konstytucji RP podstawy, zasady i reguły odnoszące się do działalności państwa w stosunkach międzynarodowych oraz w stosunkach wewnętrznych, na które oddziałuje prawo międzynarodowe. Zakres stosowania obejmuje wszystkie normy prawa międzynarodowego, włącznie z tymi, które nie zostały wymienione w innych, bardziej szczegółowych przepisach Konstytucji RP<sup>385</sup>.

W art. 87 ust 1 Konstytucji przyjęto, że ratyfikowane umowy międzynarodowe są (obok ustaw i rozporządzeń) źródłami powszechnie obowiązującego prawa. Natomiast art. 91 ust 1 określa przesłanki obowiązywania w krajowym porządku prawnym tylko ratyfikowanych i ogłoszonych w Dzienniku Ustaw umów międzynarodowych. Należy pamiętać, że w hierarchii źródeł prawa, umowy międzynarodowe mają pozycję niższą w stosunku do ustaw, co oznacza, że muszą być z nimi zgodne. Szczególne miejsce przypada zaś umowom międzynarodowym, do których ratyfikacji potrzebna była zgoda polskiego ustawodawcy, wyrażona w ustawie (kategorie takich umów zostały wymienione w art. 89 ust 1 Konstytucji). Zgodnie z art. 91, takie umowy podlegają bezpośredniemu stosowaniu (jeżeli ich stosowanie nie jest uzależnione od wydania ustawy), a także w przypadku kolizji, mają pierwszeństwo przed ustawami zwykłymi. W takim przypadku, ustawa pozostająca w kolizji nie traci mocy obowiązującej, ale jest pomijana, a w jej miejsce stosuje się odpowiednie samowykonalne normy umowy międzynarodowej. Zasada pierwszeństwa nie ma zastosowania w przypadku kolizji z Konstytucją<sup>386</sup>.

Polska ratyfikowała większość przedstawionych w dalszej części rozprawy umów międzynarodowych, których celem jest wzmocnienie ochrony osób pracujących. Konstytucja<sup>387</sup>, podobnie jak wiele innych nadrzędnych ustaw europejskich<sup>388</sup>, pozycjonuje Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, czy też traktaty międzynarodowe Rady Europy wyżej niż ustawy w hierarchii źródeł prawa krajowego prawa pracy. Pomimo nadrzędnej roli prawa międzynarodowego, wiele z przyjętych norm nie znalazło miejsca w prawie krajowym. W tym miejscu rodzi się pytanie czy wobec postanowienia Konstytucji, polski ustawodawca, po ratyfikacji normy międzynarodowej w ogóle powinien dostosować do

---

<sup>385</sup> Wasilkowski, A., 2006, Przestrzeganie prawa międzynarodowego (art. 9 Konstytucji RP) [w] Wójtowicz, K. (red), Otwarcie Konstytucji RP na prawo międzynarodowe i procesy integracyjne, Warszawa, s. 10-11

<sup>386</sup> Wyrok TK z dnia 27.04.2005 r., P 1/05, OTK-A 2005, Nr 4, poz. 42, pkt 5.5; Postanowienie TK z dnia 10.11.2010 r., K 32/09, OTK-A 2010, Nr 9, poz. 110

<sup>387</sup> Art. 91 § 2 Konstytucji

<sup>388</sup> Albania (art. 122); Armenia (art. 6); Azerbejdżan (art. 148 ust. 2); Bułgaria (art. 5 ust. 4); Chorwacja (art. 140); Cypr (art. 169 ust. 3); Czechy (art. 10); Estonia (art. 123); Francja (art. 55); Grecja (art. 28 ust. 1); Hiszpania (art. 96 ust. 1); Holandia (art. 94); Mołdawia (art. 4); Polska (art. 91 § 2); Portugalia (art. 8); Słowacja (art. 7 ust. 5); Słowenia (art. 153 ust. 2); Węgry (art. 7)

niej polskie ustawy, czy też sama ratyfikacja i ogłoszenie w dzienniku ustaw jest wystarczającą podstawą do stosowania normy? Jeżeli przyjmiemy teorię monistyczną<sup>389</sup>, to ogłoszenie ratyfikowanej normy automatycznie wprowadza ją do porządku krajowego i powinna być ona stosowana przez wszystkie organy państwowe<sup>390</sup>. Pomimo braku jednoznacznego podejścia literatury w tej sprawie<sup>391</sup>, za takim stanowiskiem przemawia art. 91 ust. 2 Konstytucji, zgodnie z którym ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy. Według A. Bodnara bezpośrednie stosowanie ratyfikowanej umowy międzynarodowej oznacza możliwość jej stosowania bez wydania aktu prawnego, który by ją implementował<sup>392</sup>.

Obowiązek przestrzegania wiążącego prawa międzynarodowego oznacza konieczność podporządkowania się normom wynikającym ze wszystkich źródeł prawa międzynarodowego<sup>393</sup>, a także obowiązek stosowania przez wszystkie organy władzy wykonawczej, ustawodawczej i sądowniczej. Oznacza to, że osoby fizyczne mają prawo powoływać na przepisy prawa międzynarodowego w relacjach z organami państwowymi RP, a szczególnie z sądami<sup>394</sup>.

Swojego rodzaju ograniczeniem w bezpośrednim stosowaniu ratyfikowanych norm jest ogólnikowość ich brzmienia. Według L. Florka znaczna część norm międzynarodowych z zakresu prawa pracy wyznacza jedynie założenia i cele, zaś metody ich realizacji pozostawia państwom będącym stroną umowy<sup>395</sup>. Nie powinno to jednak eliminować bezpośredniego stosowania norm międzynarodowych, o ile zmieniłaby się kultura prawna, dążąca w kierunku bardziej rozwiniętego, samodzielnego orzecznictwa sądów I instancji, które powinny powoływać się na przepisy międzynarodowe zawsze wtedy, gdy normy krajowe prawa pracy i

---

<sup>389</sup> Teoria monistyczna opiera się na koncepcji automatycznego wprowadzania ratyfikowanych przepisów międzynarodowych do porządku krajowego. Traktuje oba porządki (krajowy i międzynarodowy) jako część tego samego systemu prawnego. Przeciwnie: teoria dualistyczna opiera się na funkcjonowaniu dwóch niezależnych porządków prawnych i wymaga wydania przez władze danego państwa każdorazowo przepisów wprowadzających. Obecnie 22 (w tym Polska) z 47 krajów europejskich hołduje teorii monistycznej, 12 dualistycznej, a 13 stosuje model dualistyczny z elementami monistycznymi.

<sup>390</sup> Musiała, A., 2011, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa, s. 233-234.

<sup>391</sup> Czapliński, W., Wyrozumska, A., 2004, *Prawo międzynarodowe publiczne. Zagadnienia systemowe*. Warszawa, s.552 i n.

<sup>392</sup> Bodnar, A., 2018, *Wykonywanie orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Polsce. Wymiar instytucjonalny*, Warszawa, s. 37

<sup>393</sup> Ibidem

<sup>394</sup> B. Banaszak, 2002, *Konstytucja RP a prawo międzynarodowe* [w] M. Kruk, J. Trzeciński, J. Wawrzyniak (red.), *Konstytucja i władza we współczesnym świecie. Doktryna – prawo – praktyka. Prace dedykowane Profesorowi Wojciechowi Sokolewiczowi na siedemdziesięciolecie urodzin*, Warszawa, s. 363

<sup>395</sup> Florek, L., 2001, *Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy* [w] *Prawo pracy u progu XXI wieku. Stare problemy i wyzwania współczesności: materiały z XIII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Pracy*, s. 55-56

zabezpieczenia społecznego nie regulują w ogóle lub nie regulują wystarczająco precyzyjnie uprawnień pracowniczych i socjalnych<sup>396</sup>.

### 1.3. System prawny Unii Europejskiej

Z dniem przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (01.05.2004r.) nastąpiło przekształcenie struktury polskiego systemu prawa. Powstał porządek, który obok dotychczasowego systemu narodowego obejmuje także *acquis communautaire*<sup>397</sup>.

System prawny UE tworzą akty będące umowami prawa międzynarodowego<sup>398</sup>, których w przeciwieństwie do wyżej omówionych umów, nie trzeba przyjmować w szczególnym trybie, ponieważ stają się one częścią obowiązującego w tym państwie porządku prawnego i są wprost stosowane<sup>399</sup>. Jest to związane z oddaniem części prerogatyw i upoważnieniem organów UE do samodzielnego stanowienia prawa (wykonywanie tych kompetencji podlega zasadom pomocniczości<sup>400</sup> i proporcjonalności<sup>401</sup>). Można powiedzieć, że normy prawa unijnego tworzą porządek prawa ponadnarodowego, odmiennego od porządku ukształtowanego chociażby przez system ONZ i Rady Europy, o czym świadczy kilka najważniejszych cech, które wskazują ich relację do prawa państwa członkowskiego, a także międzynarodowego:

1. wspomniany wyżej obowiązek bezpośredniego stosowania prawa unijnego na szczeblu krajowym,
2. prawo UE ma pierwszeństwo przed prawem krajowym<sup>402</sup>,

---

<sup>396</sup> Świątkowski, A. op. Cit

<sup>397</sup> całość kształt dorobku prawnego Wspólnot Europejskich i Unii Europejskiej, na który składa się prawo pierwotne (traktaty) i prawo wtórne (tworzone przez instytucje UE), wliczając w to także *soft law*, orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, i zasady ogólne prawa; por.: Biernat, S., 2003, Źródła prawa Unii Europejskiej [w] Barcz, J. (red.) Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe, Warszawa, s. 182

<sup>398</sup> traktaty założycielskie Wspólnot Europejskich: Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali, Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej i Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, spośród których ten ostatni odegrał najistotniejszą rolę. Do tej grupy trzeba następnie zaliczyć Jednolity Akt Europejski z 1 lipca 1987 r., w którym zawarta reforma zasad europejskiej współpracy politycznej stała się przesłanką do przyjęcia Traktatu z Maastricht z 7 lutego 1992 r. i utworzenia od 1 listopada 1993 r. Unii Europejskiej. Analogicznie zakwalifikować należy przyjęty 2 października 1997 r. Traktat z Amsterdamu oraz podpisany 26 lutego 2001 r. Traktat z Nicei. Ów proces kończy podpisanie 13 grudnia 2007 r. Traktatu z Lizbony, który po uzyskaniu akceptacji państw członkowskich wszedł w życie 1 grudnia 2009 r., wdrażając tym samym Traktat o Unii Europejskiej oraz Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej; zob. Matey, M., 1997, Praca i polityka socjalna w regulacjach europejskich [w] Matey, M. (red.) Nowy ład pracy w Polsce i w Europie, Warszawa, s. 135–136; von Maydell, B., 1998, Tendencje rozwojowe europejskiego prawa socjalnego [w] Szurgacz, H. (red.) Wrocław Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie, s. 23

<sup>399</sup> Walczak, K., 2017, Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.) System prawa pracy, t. 1. Część ogólna, s. 779; Florek, L., 2004, Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS, Nr 5, s. 2

<sup>400</sup> UE podejmuje działania tylko wtedy i w takim zakresie, w jakim założone przez nią cele nie mogą być zrealizowane przez państwa członkowskie centralnym, regionalnym i lokalnym a skutki proponowanego działania są lepsze, jeżeli zostanie ono wprowadzone na poziomie unijnym

<sup>401</sup> zakres i forma działania nie wykracza poza to, co jest niezbędne dla osiągnięcia celu

<sup>402</sup> Orzeczenie ETS z dnia 09.03.1978 r. w sprawie C-106/77, Simmenthal II, zob. szerzej Zirk-Sadowski, M., 2003, Instytucjonalny i kulturalny wymiar integracji prawnej Polski z Unią Europejską [w] Buy, M.,

3. nakaz skutecznej implementacji dyrektyw unijnych, za której realizację odpowiada Komisja<sup>403</sup>,
4. obowiązek interpretacji prawa krajowego zgodnie z celem wdrażanego przepisu unijnego<sup>404</sup>,
5. adresatami tego prawa są nie tylko państwa członkowskie, ale również osoby fizyczne i prawne. Dotyczy to przede wszystkim organów administracji rządowej, a w przypadku prawa pracy – m.in. urzędów pracy i inspekcji pracy,
6. akty wydane w ramach UE wchodzi w życie w dniu ogłoszenia ich w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej,
7. prawo unijne, pomimo tego, że stało się częścią porządku prawnego, podlega interpretacji jedynie organów wspólnotowych. Oznacza to, że sądy państw członkowskich nie mają uprawnienia do dokonywania wykładni budzących jakiegokolwiek wątpliwości co do przepisów, gdyż leży to w wyłącznej kompetencji TSUE. Uzasadnieniem a zarazem celem odebrania sądom krajowym kompetencji interpretacyjnych jest zapewnienie jednolitości stosowania prawa wspólnotowego, ponieważ wszelkie odmienności interpretacyjne doprowadziłyby do rozbieżności orzecznictwa a w konsekwencji do powstania „krajowych odłamów” prawa ponadnarodowego<sup>405</sup>. Potwierdził to wyrok ETS z 8 listopada 1990 r.: „Mając na podstawie art. 177 (obecnie 234 TWE - A.K.), by zapewnić we wszystkich państwach członkowskich jednolitą wykładnię prawa wspólnotowego, Trybunał Sprawiedliwości ogranicza się do wyprowadzania znaczenia określonych norm wspólnotowych [...]. Tym samym wyłączną sprawą sądów krajowych, przy uwzględnieniu rzeczywistych i prawnych okoliczności toczącego się przed nimi sporu prawnego, pozostaje stosowanie wyłożonych w ten sposób ustaleń prawa wspólnotowego”<sup>406</sup>,
8. UE musi respektować przepisy prawa międzynarodowego w wykonywaniu przyznanych jej uprawnień, a w konsekwencji prawo UE musi być interpretowane w świetle norm prawa międzynarodowego<sup>407</sup>.

---

Lewandowski, H. (red.) Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na prawo wewnętrzne. Przykład Francji i Polski, Warszawa, s. 69 i nast.

<sup>403</sup> Art. 258 TFUE

<sup>404</sup> Wyrok ETS z 10.04.1984 r., w sprawie C-14/83 von Colsom, [1984] ECR, s. 1891 (wymóg wprowadzenia skutecznej sankcji w razie dyskryminacji kobiet w życiu zawodowym)

<sup>405</sup> Kornobis-Romanowska, D. (red), 2004, Stosowanie prawa wspólnotowego w prawie wewnętrznym z uwzględnieniem prawa polskiego, Warszawa, s. 17-19

<sup>406</sup> Wyrok ETS z 8 listopada 1990 r., Gmurzynska-Bscher, C-231/89, ECR I-4003

<sup>407</sup> Wyrok ETS z 21 września 2005 r. w sprawie T-306/01 Yusuf c Council and Commission, [2005] ECR, s. II-3533 I wyrok ETS z 21 września 2005 r. w sprawie T-315/01 Kadi v. Council and Commission, [2005] ECR, s. II-3649

Prawo Unii Europejskiej dzieli się na prawo pierwotne, do którego zalicza się m.in. Traktat o UE i traktat o funkcjonowaniu UE oraz wtórne akty prawa UE, do których zgodnie z art. 288 TFUE zalicza się rozporządzenia<sup>408</sup>, dyrektywy<sup>409</sup>, decyzje<sup>410</sup>, zalecenia oraz opinie<sup>411</sup>.

## 2. Zastosowanie norm konstytucyjnych do ochrony przed przemocą

Prawo polskie, będąc częścią porządku międzynarodowego jako naczelną zasadę przyjmuje poszanowanie godności człowieka – wartości przyrodzonej i niezbywalnej, określonej w Konstytucji RP. Zgodnie z art. 30 Konstytucji jest ona (nie państwo, prawo ani wola suwerena) źródłem wszystkich praw i wolności człowieka<sup>412</sup>. Zasada godności jest związana z innymi wartościami, do których odwołuje się chociażby Preambuła Konstytucji. Pozwalają one lepiej zrozumieć podstawy jej wprowadzenia do polskiego porządku prawnego<sup>413</sup>, takich jak: prawda, sprawiedliwość, dobro, piękno, dobro wspólne, kultura zakorzeniona w chrześcijańskim dziedzictwie Narodu i ogólnoludzkich wartościach, ponadtyśiącletni dorobek wypracowany przez Polaków (tradycja), Rodzina Ludzka, wolność, sprawiedliwość, zasady pomocniczości i solidarności. Należy pamiętać, że godności człowieka nie chroniła *expressis verbis* Konstytucja PRL<sup>414</sup>, ani też nie była ona dostrzegana w praktyce konstytucyjnej PRL.

Ustrojodawca, mając w pamięci historię Polski (upadek komunizmu w 1989 r.) i doceniając możliwość suwerennego i demokratycznego stanowienia o jej losie, chciał zagwarantować poszanowanie wszystkich praw podstawowych i należnego każdemu człowiekowi szacunku, wynikającego z godności ludzkiej, jego prawa do wolności i solidarności z innymi. Preambuła Konstytucji w sposób dorozumiany przywołuje zasługi osób i organizacji walczących o przywrócenie Polsce wolności i możliwości stanowienia w sposób

---

<sup>408</sup> Akt prawny o zasięgu ogólnym, wiąże w całości i jest skierowane do wszystkich państw członkowskich

<sup>409</sup> Wiąże co do rezultatu każde państwo członkowskie, do którego jest skierowana, pozostawiając organom krajowym wybór formy i środków do jego osiągnięcia

<sup>410</sup> Decyzja wiąże w całości, ale jeżeli w jej treści są wskazani adresaci, to jedynie ich

<sup>411</sup> Zalecenia i opinie nie mają mocy wiążącej

<sup>412</sup> Wyrok TK z dnia 15 listopada 2000 r., P 12/99, OTK 2000, Nr 7, poz. 260: człowiek jest szczególnym podmiotem prawa, ponieważ to z „racji urodzenia się człowiekiem – a nie na podstawie jakichkolwiek innych aktów i czynności prawnych – człowiek jest podmiotem wszystkich praw wynikających z jego człowieczeństwa. W tym znaczeniu godność człowieka nie jest uzależniona od woli ustrojodawcy (prawodawcy)”

<sup>413</sup> Wyrok TK z dnia 11 maja 2005 r., K 18/04, OTK-A 2005, Nr 5, poz. 49. „Z tekstu preambuły do Konstytucji nie można wyprowadzić norm prawnych w znaczeniu ścisłym. Niemniej dostarcza ona opartych na autentycznej wypowiedzi ustrojodawcy wskazówek co do zgodnych z jego intencjami kierunków interpretacji przepisów części normatywnej Konstytucji”

<sup>414</sup> Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej – konstytucja PRL uchwalona przez Sejm Ustawodawczy 22 lipca 1952, zmieniona z dniem 31 grudnia 1989 w Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej. Dz.U. z 1952 r. Nr 33, poz. 232



demokratyczny o losie ojczyzny. Dla wielu z osób uczestniczących w procesie uchwalenia Konstytucji, było to ukoronowanie ich zaangażowania w to, by Polska stała się częścią wolnego, zachodniego świata. Nie można pominąć zasług ludzi, współtworzących związki zawodowe z NSZZ „Solidarność” na czele, dzięki którym obalenie totalitarnego systemu stało się możliwe. Wiele z tych osób doświadczyło traktowania urągającego godności człowieka. Dlatego godność miała dla nich wartość nadrzędną i upomnienie się o nią w każdym aspekcie życia (w tym zawodowego) było priorytetem. Godność była eksponowana wśród głównych wartości i postulatów „Solidarności”.

## **2.1. Godność – niezbywalne prawo człowieka**

Przyrodzona i niezbywalna godność ludzka zajęła centralne miejsce wśród praw i wolności jednostki, usytuowanej w rozdziale II Konstytucji. Zgodnie z Wyrokiem TK „godność człowieka podlega ochronie bezwzględnej. Zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem jest to jedyne prawo, wobec którego nie byłoby możliwe zastosowanie zasady proporcjonalności”<sup>415</sup>. Jest ona źródłem wszelkich praw i wolności człowieka, a zarazem ich uzasadnieniem aksjologicznym<sup>416</sup>. Zgodnie z wyrokiem TK, można rozróżnić prawa fundamentalne, będące emanacją godności ludzkiej od praw stanowiących „formę lub jedną z form zabezpieczenia godności człowieka”<sup>417</sup>. Do tych pierwszych Trybunał zaliczył m.in. prawo do życia<sup>418</sup>, prawo do pracy<sup>419</sup>, prawo do ochrony zdrowia<sup>420</sup>.

Ustrojodawca nie zdefiniował pojęcia godności człowieka, stwierdził jedynie, że stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Nie można uznać, że jest ona ich sumą, tym bardziej, że nie ma możliwości stworzenia katalogu zamkniętego aspektów godności. Także TK twierdzi, że niezbędna jest „powściągliwość w treściwym precyzowaniu „godności”. Ustalanie jej elementów musi ograniczać się do kwestii rzeczywiście podstawowych, ponieważ tylko wówczas możliwa będzie realizacja nakazu nienaruszalności godności człowieka (...). Przedmiotem prawa do godności jest, w najogólniejszym ujęciu, stworzenie (zagwarantowanie) każdemu człowiekowi takiej sytuacji, by miał możliwość autonomicznego realizowania swojej osobowości, ale przede wszystkim, by nie stawał się przedmiotem działań ze strony innych

---

<sup>415</sup> Wyrok TK z dnia 5 marca 2003 r., K 7/01, OTK-A 2003, Nr 3, poz. 19,

<sup>416</sup> Polak, P., Trzciniński, J., 2018, Konstytucyjna zasada godności człowieka w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, Gdańskie Studia Prawnicze, Tom XL, s. 261

<sup>417</sup> Wyrok TK z dnia 30 października 2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, Nr 9, poz. 128

<sup>418</sup> Orzeczenie TK z dnia 28 maja 1997 r., K 26/96, OTK 1997, Nr 2, poz. 19

<sup>419</sup> Wyrok TK z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11, OTK-A 2013, Nr 4, poz. 42.

<sup>420</sup> Wyrok TK z dnia 7 stycznia 2004 r., K 14/03, OTK-A 2004, Nr 1, poz. 1.

(zwłaszcza władzy publicznej) i nie stanowił tylko instrumentu w urzeczywistnianiu ich celów<sup>421</sup>.

Godność jest podstawą dóbr osobistych, stanowiąc ich nadrzędną wartość i jedno ze źródeł<sup>422</sup>. SN wielokrotnie orzekał w sprawach, dotyczących ochrony praw i wolności człowieka, odwołując się w nich do naruszenia godności<sup>423</sup>:

Naruszeniem godności może być również mowa nienawiści, tworzenie memów z wykorzystaniem wizerunku osoby opatrzonym negatywnymi komentarzami w Internecie, a także tzw. flamingu – czyli agresywnej wymiany komentarzy pomiędzy uczestnikami gry komputerowej, do którego dochodzi w środowisku internetowym<sup>424</sup>. Warto jeszcze raz wspomnieć także o nowych formach nękania, które kryją się w cyberprzestrzeni, takimi jak chociażby kradzież tożsamości, które są coraz częściej zauważalne szczególnie w mediach społecznościowych, co charakteryzuje się np. występowaniem pod imieniem i nazwiskiem konkretnej osoby i rozprzestrzanie jako ta osoba treści, których ona z pewnością by nie upubliczniła. Należy się spodziewać, że w najbliższym czasie będziemy mieli do czynienia z coraz to bardziej kreatywnymi formami naruszenia godności człowieka za pośrednictwem nowoczesnych technologii oraz z wykorzystaniem portali społecznościowych, które są najłatwiejszym sposobem do masowego rozpowszechniania rozmaitych treści. Naruszenie godności może stanowić podstawowy zarzut w postępowaniach zarówno cywilnych, z wykorzystaniem jako podstawy art. 23 i 24 KC, jak i stricte prawnopracowniczych z art. 11<sup>1</sup> KP. Zanim bowiem nowoczesne formy zostaną rozpoznane przez legislatora i uznane za

---

<sup>421</sup> Wyrok TK z dnia 9 lipca 2009 r., SK 48/05, OTK-A 2009, Nr 7, poz. 108

<sup>422</sup> Pazdan, M., 2018, [w] Pietrzykowski, K., Kodeks cywilny, T. 1, s. 138

<sup>423</sup> Romańska, M., 2020, [w] Romańska, M. (red.), Dobra osobiste i ich ochrona, Warszawa, s. 152-155; por. wyroki stanowiące o naruszeniu godności: wyrok SN z 17.4.2015 r. I CSK 150/14, Legalis (przyznanie antynagrody „Hieny Roku”, piętnującej kwalifikacje etyczne do wykonywania zawodu dziennikarza w sposób budzący jednoznacznie negatywne skojarzenia), wyrok SA z 8.4.2016 r., I ACa 1108/15, Legalis (w pewnych sytuacjach może dojść do przerysowania i słowa o neutralnym wydźwięku, które zastępowane są sformułowaniami o znaczeniu pejoratywnym, mogą naruszać dobra osobiste); wyrok SA w Katowicach z 17.7.2014 r., I ACa 334/14, Legalis (naruszenie prawa do godnego uczestnictwa w postępowaniu karnym); wyrok SN z 8.5.2002 r., I PKN 267/01, Legalis (miejsca pracy wynikającego z zasady tzw. autonomii informacyjnej oraz prawa do prywatności); wyrok SN z 20.4.2016 r., V CSK 479/15, OSNC-ZD 2018, nr A, poz.4 (upokorzenie i poniżenie w trakcie rozprawy dyscyplinarnej, wynikające z wielokrotnego odczytywania uczniom i ich rodzicom oraz innym osobom występującym w charakterze świadków zniesławiających nauczyciela zarzutów sformułowanych we wniosku rzecznika dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego; zdaniem SN postępowanie przewodniczącego komisji dyscyplinarnej w rozpoznawanej sprawie, niemające umocowania w przepisach regulujących postępowanie dyscyplinarne i wykraczające poza potrzebę wyznaczoną celem tego postępowania, było działaniem bezprawnym w rozumieniu art. 24 KC, nawet jeśli nie było nakierowane na poniżenie obwinionego i naruszenie jego dóbr osobistych); wyrok SN z 11.3.2016 r., I CSK 90/15, OSNC-ZD 2017, Nr 2, poz. 35 (porównywanie postępowania kobiety zamierzającej poddać się prawnie dopuszczalnej aborcji do zbrodni popełnianych przez nazistów, stanowi naruszenie jej dóbr osobistych w postaci czci i godności)

<sup>424</sup> Kurosz, K., 2019, Gry komputerowe jako źródło naruszenia dóbr osobistych. Problem interakcji z uczestnikami rozrywki, ZNUJ, z. 2, s. 17 i nast.

zabronioną formę (np. w ustawie szczególnej bądź w przepisach KK), na którą będą mogły powołać się osoby pokrzywdzone, to – w myśl zasady, że prawo zawsze jest krok za rzeczywistością – upłynie sporo czasu. Tak to miało miejsce w przypadku stalkingu, wprowadzonego do KK dopiero w 2011 roku<sup>425</sup>, gdzie w pierwszym roku obowiązywania przepisu prowadzono łącznie 4455 postępowań, z czego wykrytych przestępstw było 3621 (wskaźnik wykrycia 75%)<sup>426</sup>. Tak duża identyfikacja przestępstw oznacza, że czyn funkcjonował i był znany już przez dłuższy czas. Już w 2009 r. Ministerstwo Sprawiedliwości zainicjowało badania analityczne, które pokazały, że niemal co dziesiąty Polak był ofiarą uporczywego nękania, z czego wynika, że w skali kraju mogło to być ok 3 mln ludzi, z czego 80% w ciągu 5 lat poprzedzających badanie<sup>427</sup>. Pomimo dużego zapotrzebowania na regulację stalkingu w polskim prawie karnym, nie mamy pewności czy zostałyby one w ogóle wprowadzone do KK, gdyby nie przyjęte przez Polskę tzw. konwencji stambulskiej, która wymuszała na państwach – stronach taką regulację<sup>428</sup>.

Uwagi dotyczące wprowadzenia w życie przepisów dotyczących stalkingu mają na celu okazanie długotrwałości procesu dostosowania prawa do rzeczywistości.

## **2.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona życia i zdrowia ludzkiego jako konstytucyjna podstawa ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo przed przemocą**

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest związane z ochroną życia i zdrowia ludzkiego<sup>429</sup>. Zaś bezpieczne i higieniczne warunki pracy oznaczają otoczenie, w którym nie występuje niebezpieczeństwo dla dóbr osobistych pracownika takich jak życie, zdrowie i spokój psychiczny<sup>430</sup>. TK zwrócił uwagę, że pojęcie higienicznych warunków pracy „obejmuje z samej definicji również kwestie wpływu pracy na zdrowie człowieka i zakres przeciwdziałania negatywnemu oddziaływaniu pracy na zdrowie człowieka”<sup>431</sup>.

---

<sup>425</sup> Ustawa z dnia 25.02.2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny, Dz.U. poz. 381 z późn. zm.

<sup>426</sup> Źródło: <https://statystyka.policja.pl/st/kodeks-karny/przestepstwa-przeciwno-4/76586,Uporczywe-nekanie-i-wykorzystanie-wizerunku-art-190a.html> (dostęp 26.06.2022 r.)

<sup>427</sup> Badanie zostało przeprowadzone przez Instytut Wymiaru Sprawiedliwości na reprezentatywnej, losowej próbie 10.200 respondentów, z których niemal co dziesiąty (9,9 %) odpowiedział twierdząco na pytanie, czy był ofiarą uporczywego nękania; źródło: <https://www.arch.ms.gov.pl/pl/archiwum-informacji/news,3256,10,stalking-uporczywe-nekanie--juz-w-poniedzialek.html> (dostęp 26.06.2022 r.)

<sup>428</sup> Konwencja Rady Europy z 11.05.2011 r. o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, Dz.U. z 2015 r., poz. 961

<sup>429</sup> Wyka, T., 2003, Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, cz. I., s. 27-30 (zagrożenia wynikające z czynników niematerialnych środowiska pracy)

<sup>430</sup> Kuczma, P., 2014, Prawa pracownicze [w] Jabłoński, M., Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym, Wrocław, s.569

<sup>431</sup> Wyrok TK z dnia 24.02.2004 r., K 54/02, Z.U. 2004/2A/10

Prawo każdej osoby do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało umiejscowione w części dotyczącej wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych, co podnosi je do wyższej rangi. Uprawnienie to jest związane z ogólną zasadą ochrony pracy, wynikającą z art. 24 Konstytucji i zasadą ochrony zdrowia, wskazaną w art. 68 Konstytucji, a także z zasadą równości wobec prawa i zakazem dyskryminacji.

Prawo do równego traktowania, określone w art. 32 Konstytucji stanowi, że wszyscy wobec prawa są równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. To prawo oddziałuje na zasady korzystania ze wszystkich innych praw, a w przypadku środowiska pracy przekłada się ono także na konieczność równego traktowania wszystkich osób świadczących pracę (bez względu na podstawę prawną i charakter łączący dawcę i biorcę świadczenia). Obowiązek ochrony zdrowia i życia człowieka ma charakter publicznoprawny, czyli adresatem tej normy jest państwo, natomiast samo życie i zdrowie, wypływające z godności konstytucyjnej<sup>432</sup>, jest dobrem (prawem) każdego człowieka. Stąd zasada równości wobec prawa będzie w tym przypadku miała nie tylko charakter pomocniczy w realizacji prawa do życia i zdrowia jednostki, ale także wzmacniający obowiązek państwa (za pośrednictwem pracodawcy) do jego ochrony.

Ochrona życia i zdrowia człowieka leży u podstaw przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ nie ma zdrowia pracowniczego i niepracowniczego<sup>433</sup>. Prawa te należą do praw pierwszej generacji<sup>434</sup>, przy czym warto podkreślić, że instytucja zdrowia jako przedmiotu ochrony jest rozumiana w sposób szeroki. Oznacza ona nie tylko brak choroby lub niedomagania, ale również stan pełnego, dobrego samopoczucia fizycznego, umysłowego i społecznego. A w szczególności termin zdrowie obejmuje kategorię „spokoju psychicznego”<sup>435</sup>. Przemoc w środowisku pracy, a w szczególności mobbing jako zjawisko powtarzające się, uporczywe i długotrwałe (ale także dyskryminacja), może prowadzić do istotnego pogorszenia się stanu zdrowia. Wskazuje się na

---

<sup>432</sup> Godność konstytucyjna jako źródło wszelkich praw i wolności człowieka nie jest tożsama z godnością pracownika, co czym będzie mowa w dalszej części pracy

<sup>433</sup> Jończyk, J., 1992, Prawo pracy, Warszawa, s. 341

<sup>434</sup> I generację praw człowieka tworzą zasadniczo tzw. prawa fundamentalne („niezbywalne, przyrodzone i powszechne prawa przysługujące człowiekowi z samej faktu jego istnienia”) oraz prawa polityczne. Należą do nich prawa dotyczące ludzkiej egzystencji (prawo do życia, prawo do wolności osobistej, wolność od tortur, niewoli i poddaństwa), dotyczące światopoglądu człowieka (wolność sumienia, słowa, wyznania, myśli), dotyczące kwestii prawnych (równość wobec prawa, prawo do informacji, prawo swobodnego przemieszczania się i zmiany miejsca zamieszkania, prawo do osobowości prawnej, tajemnica korespondencji, dotyczące kwestii politycznych (bierno i czynne prawo wyborcze, prawo zrzeszania się, prawo do uczestniczenia w życiu publicznym, prawo równego dostępu do urzędów, prawo do skargi na organy państwowe)

<sup>435</sup> Woźnik, Z., 2004, W stronę zdrowia społeczności socjologiczny kontekst nowej polityki zdrowotnej, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny, Nr 1, s. 161-163

trzy fazy występowania zaburzeń spowodowanych zachowaniami przemocowymi: pierwsza to złe samopoczucie, bóle głowy, problemy z zasypianiem i koncentracją, druga - utrata kontroli nad emocjami i pojawienie się zachowań agresywnych i trzecia - gwałtowny spadek lub wzrost wagi ciała, choroby układu krążenia, przewlekłe bóle migrenowe, stany lękowo-depresyjne<sup>436</sup>. To pokazuje, że przemoc psychiczna w wielu przypadkach przekłada się nie tylko pogorszenie kondycji psychicznej ofiary, ale prowadzi również do załamania zdrowia fizycznego.

Przepisy dotyczące BHP mają charakter uniwersalny, jako że przedmiot ochrony nie jest cechą pracy podporządkowanej. Przedmiotem ochrony nie jest praca, ale zdrowie i życie osoby tę pracę wykonującej<sup>437</sup>. Należy zgodzić się z opinią T. Wyki, że przedmiotowa problematyka mogłaby, a być może nawet powinna, zostać uregulowana poza KP w akcie prawnym regulującym ochronę zdrowia osób świadczących pracę<sup>438</sup>. A. Sobczyk jeszcze bardziej rozszerza tę kategorię do bezpieczeństwa w dziedzinie pracy, a nie tylko bezpieczeństwa osób wykonujących pracę<sup>439</sup>. Dbłość o zdrowie i życie jest obowiązkiem powszechnym i najczęściej wyrażonym w powstrzymaniu się od niewłaściwego działania, choć czasem przybiera formę aktywności polegającej na wyeliminowaniu skutku szkody, wyrządzonej przez inną osobę bądź wyeliminowanie takiego zagrożenia. W tym przypadku obowiązki pracodawcy nie wynikają z obowiązku zobowiązaniowego (stosunek pracy), gdyż nie są one skorelowane ze świadczeniem zwrotnym. Pracodawca wykonuje obowiązek publicznoprawny nałożony na państwo, które reprezentuje jako podmiot zatrudniający. Potwierdza to Wyrok WSA w Bydgoszczy z 21 lipca 2010 r., zgodnie z którym „podstawowym składnikiem instytucji ochrony pracy są przepisy dotyczące obowiązków pracodawcy w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników, przybierające postać prawa, którego przestrzeganie może być egzekwowane środkami przymusu państwowego. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter bezwarunkowy (obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełnienia świadczenia przez pracownika), niepodzielny (działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy), realny (muszą być wykonywane w naturze,

---

<sup>436</sup> Marciniak, J., 2015, *Mobbing, dyskryminacja, molestowania. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa, s. 127-128

<sup>437</sup> Sobczyk, A., 2013, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa, s. 162, podobnie Jackowiak, U. 2004, w Jackowiak, U., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk, s. 41.

<sup>438</sup> Wyka, T., 2007, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, w: Stelina, J., Wypych-Żywicka, A. (red.) *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa*. Księga Jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak, GSP, Tom XVII, s. 331 i nast.

<sup>439</sup> Sobczyk, A., 2013, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa, s. 163

bez możliwości wykonania zastępczego w postaci wpłaty równowartości nieotrzymanego świadczenia) oraz podwójnie zakwalifikowany (są powinnościami ze stosunku pracy o charakterze zobowiązaniowym wobec pracownika i publicznoprawnym wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym)<sup>440</sup>.

Celem art. 66 ust. 1 Konstytucji RP jest ochrona zdrowia i życia wszystkich osób wykonujących pracę. Pojęcie "pracy" w tym przepisie zostało użyte w znaczeniu najszerszym z możliwych – dotyczy każdej pracy, w tym pracy pracodawcy, a nie tylko pracy pracownika w rozumieniu KP, także osób wykonujących niepodporządkowaną pracę zależną (zatrudnienie niepracownicze). Podporządkowanie nie ma znaczenia dla przedmiotu samej ochrony<sup>441</sup>. Znaczenie może mieć jedynie w kontekście rozkładu obowiązków w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa. Tym samym należy stwierdzić, że obowiązki podmiotów będących adresatem norm wydanych na podstawie art. 66 ust. 1 Konstytucji RP mają charakter publicznoprawny<sup>442</sup>.

Jeżeli zaś chodzi o zakres obowiązków wynikających z art. 66 ust 1 Konstytucji, to ustrojodawca nie tłumaczy zwrotu bezpieczeństwa i higieny pracy, co oznacza, że potraktował go jako „termin zastany”, ukształtowany na gruncie prawa pracy<sup>443</sup>. Zgodnie z definicją zawartą w Słowniku języka polskiego<sup>444</sup>, bezpieczeństwo i higiena pracy, oznacza „zespół warunków zapewniających wyeliminowanie lub maksymalne ograniczenie ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm pracujących”. Zgodnie z T. Wyką nie chodzi jedynie o wyeliminowanie lub zminimalizowanie zagrożeń o charakterze techniczno-fizycznym, lecz także organizacyjnym i psychomoralnym (ponadprzeciętny stres, molestowanie, mobbing, inne postaci przemocy w pracy)<sup>445</sup>. Zagrożenia zawodowe wg T. Wyki dzielą się na zewnętrzne i wewnętrzne. Do pierwszych zalicza zarówno zagrożenia wynikające z materialnego środowiska pracy, jak i wynikające z czynników niematerialnych, zaś do drugich – stan świadomości i wiedzy pracowników na temat bezpieczeństwa pracy oraz cechy psychofizyczne i stan zdrowia pracowników<sup>446</sup>. Co ciekawe, w doktrynie można znaleźć wiele opinii, że czynniki stresogenne

---

<sup>440</sup> Wyrok WSA w Bydgoszczy z 21.7.2010 r., II SA/Bd 527/10, LEX Nr 640281

<sup>441</sup> Sobczyk, A., 2014, Regulacje z zakresu czasu pracy a zatrudnienie cywilnoprawne, PiZS, Nr 9, s. 7–12

<sup>442</sup> Sobczyk, A., 2013, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 1, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa, s. 167

<sup>443</sup> Garlicki, L., 2003, Komentarz do art. 66 [w] Garlicki, L., Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, t. III, Warszawa, s.3

<sup>444</sup> Słowni języka polskiego, 1979, red. Szymczak, M., t. I, Warszawa, s. 146

<sup>445</sup> Wyka, T., 2003, Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, cz. I., s. 27-30 (zagrożenia wynikające z czynników niematerialnych środowiska pracy)

<sup>446</sup> Wyka, T., 2003, Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, cz. I., s. 18 (zagrożenia wynikające z czynników niematerialnych środowiska pracy)

mogą mieć źródło w procesie organizacji pracy<sup>447</sup>, a badania przedstawiają dowody, że sposób zarządzania personelem przez przełożonych wpływa bezpośrednio na emocjonalny dobrostan pracowników<sup>448</sup>. Przemoc w pracy (w szczególności mobbing) jest związana ze złym zarządzaniem w organizacji.

Należy podkreślić, że sposób realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma charakter skutkowy<sup>449</sup>. Oznacza to, że ustawodawca powinien podjąć takie środki (w tym ukształtowanie prawa), które pozwolą osiągnąć w miejscu pracy stan niezagrażający życiu lub zdrowiu pracowników (należy uwzględniać specyfikę zatrudnienia i charakter wykonywanej pracy). A. Krzywoń twierdzi, że właśnie to jest powodem ogólnego charakteru przepisów konstytucyjnych w tym obszarze, co jednak nie pozbawia uprawnienia do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, autonomicznej treści<sup>450</sup>. Do sprecyzowania sposobu realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dochodzi w ustawie, aktach podustawowych (wykonawczych) a nawet (w kwestiach technicznych) w aktach wewnętrznych<sup>451</sup>, które uwzględniając specyfikę poszczególnych środowisk zatrudnienia, bardziej precyzyjnie i skutecznie zabezpieczą przedmiotowe uprawnienia.

Polskie ustawodawstwo realizuje obowiązki wynikające z art. 66 ust 1 w kontekście zatrudnienia pracowników. Obecnie prawo pracy reguluje obowiązki z zakresu BHP w stosunku do osób tzw. samozatrudnionych oraz wykonujących pracę na podstawie umów zlecenie. Zakres ochrony życia i zdrowia określony w Konstytucji nie może być różnicowany ze względu na formę prawną, w jakiej zatrudniona jest osoba wykonująca pracę. Prawo to przysługuje każdej osobie fizycznej bez względu na jakiegokolwiek kryteria. Jednak w przypadku osób wykonujących pracę zależną (zwłaszcza podporządkowaną), ochrona życia i zdrowia poprzez zapewnienia odpowiednich warunków pracy jest zarazem prawem socjalnym<sup>452</sup>.

---

<sup>447</sup> Np. Gniazdowski, A., 1992, Stres związany z pracą a zagrożenie zdrowia [w] Karski, J.B., Słonimska, Z., Wasilewski, B., Promocja zdrowia. Wprowadzenie do zagrożeń krzewienia zdrowia, s. 62; Żołnierczyk, D., 2000, Dłaczego indywidualne, a nie organizacyjne strategie radzenia sobie ze stresem w pracy, Bezpieczeństwo Pracy, Nr 6; Kasl, S.V., 1992, Serveilance of psychological disorders in the workplace (Monitoring zaburzeń psychicznych w miejscu pracy ) [w] Keita, G.P., Sauter, S.L., Work and Well-being: An agenda for the 1990, American psychological association (Praca i dobre samopoczucie: program dla amerykańskiego stowarzyszenia psychologicznego z 1990 roku), Washington DC

<sup>448</sup> Corey, D.M., Wolf, G.D., 1992, An inregrated approach to reducing stress injuries (Zintegrowane podejście do redukcji urazów spowodowanych stresem) [w] Quick, L.R., Murphy, L.R., Hurrell, J.J., Stress and well-being At Work (Stres i dobre samopoczucie w pracy); Landy, F.J., 1992, Work design and stress (Projekt pracy i stress) [w] Keita, G.P., Sauter, S.L., Work and Well-being: An agenda for the 1990 (Praca i dobre samopoczucie: program dla amerykańskiego stowarzyszenia psychologicznego z 1990 roku), American psychological association, Washington DC

<sup>449</sup> Wyrok TK z dnia 24.11.2015 r., K 18/14, OTK-A 2005, Nr 5, poz. 49

<sup>450</sup> Krzywoń, A., 2017, Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych, Warszawa, s. 413

<sup>451</sup> Wyrok TK z dnia 24.11.2015 r., K 18/14, OTK-A 2005, Nr 5, poz. 49

<sup>452</sup> Mędrala, M., 2017, Rola i charakter służby bhp w ramach ochrony pracy [w] Wyka, T., Mielczarek, M.A. (red) Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa, s. 152

Socjalne prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oznacza, że jest on wolny od ponoszenia negatywnych konsekwencji niewiedzy oraz braku środków finansowych<sup>453</sup>. Stąd to państwo bezpośrednio lub poprzez obciążenie pracodawców bierze na siebie koszty związane z zapewnieniem życia i zdrowia w związku z wykonywaniem pracy<sup>454</sup>.

Z uwagi na publicznoprawny charakter obowiązku, wynikającego z art. 66 ust 1 Konstytucji, jego adresatem jest państwo. Z oczywistych względów państwo nie realizuje swoich obowiązków bezpośrednio, ale czyni to za pośrednictwem innych podmiotów. W przypadku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, podmiotem realizującym będzie pracodawca. Konstytucja posługuje się określeniem „pracodawca”, przez które należy rozumieć wszelkie podmioty, na rzecz których wykonywana jest praca, a więc osoby fizyczne bądź jednostki organizacyjne zatrudniające pracowników, jak i niepracowników wykonujących pracę najemną<sup>455</sup>. Powszechna ochrona w zakresie BHP wynika także z szerokiej definicji pracy jako dwustronnej i trwałej relacji społecznej kreującej uzależnienie ekonomiczne pracownika od pracodawcy (wszystkie formy zatrudnienia). Zdaniem TK pojęcie pracodawcy jest szerokie i dotyczy każdej osoby, która umożliwia świadczenie pracy, niezależnie od podstaw tego świadczenia<sup>456</sup>.

Na koniec rozważań dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy należy podkreślić, że w art. 66 ust 1 Konstytucji ustanawia publiczne prawo podmiotowe. Odesłanie do ustawy dotyczy jedynie sposobu realizacji praw i obowiązków pracodawcy w tym zakresie. Władze publiczne mają obowiązek respektowania podstawowej (minimalnej) treści praw pracowniczych wymienionych w tym artykule. W innym przypadku dochodziłoby do zaprzeczenia gwarancji konstytucyjnej przyznanej tym prawom. Prawa te są urzeczywistniane na poziomie ustaw zwykłych, co nie oznacza, że konkretyzacja prawa podmiotowego podlega pełnej dowolności, czy wręcz arbitralności pracodawcy<sup>457</sup>. Podstawową konsekwencją art. 81 Konstytucji nie jest zniesienie roszczeń przysługujących jednostce, a ich zredukowanie. Oznacza to, że zarzut niekonstytucyjności regulacji ustawowej można postawić wtedy, gdy zejdzie ona poniżej pewnego minimum ochrony. W przypadku art. 66 ust 1 ograniczy się ona

---

<sup>453</sup> Sobczyk, A., 2013, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 1, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa, s. 168

<sup>454</sup> Buch, D., 2016, komentarz do art. 66 Konstytucji [w] Safjan, M., Bosek, L. (red.) Konstytucja RP. T. I. Komentarz

<sup>455</sup> Sobczyk, A., Buch, D. 2016, Komentarz do art. 66, [w] Safjan, M., Bosek, L., (red) Konstytucja RP. Tom I. Komentarz, Art. 66 Konstytucja RP red. Safjan/Bosek 2016, wyd. 1/Sobczyk/Buch <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63ls0005.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogizdkmjsha2tsmroobqxlrsqu4tena>

<sup>456</sup> Wyrok TK z dnia 24.11.2015 r., K 18/14, OTK-A 2005, Nr 5, poz. 49

<sup>457</sup> Postanowienie TK z dnia 24.10.2001 r., SK 10/01, OTK 2001, Nr 7, poz. 225



do badania czy ustawa nie zaprzecza istocie tych praw<sup>458</sup>, a zakres ochrony konstytucyjnej dotyczy minimalnego standardu wymagań, które ustawodawca musi uwzględnić, aby wymieniona w tym artykule norma nie została całkowicie pozbawiona materialnej treści<sup>459</sup>.

Należy pamiętać, że Konstytucja obecnie nie jest traktowana jedynie jako akt deklaracji politycznej, ale za źródło samoistnego oraz niesamoistnego dekodowania norm prawnych z tekstu prawnego<sup>460</sup>. Zawarte w art. 81 Konstytucji odesłanie do ustawy, nie jest wystarczającą podstawą do zakwestionowania praw podmiotowych, wynikających z art. 66 ust 1, ponieważ posiadają one własną i niezależną od ustaw treść, wywodzoną wprost z Konstytucji<sup>461</sup>. Należy zatem przyjąć, że art. 81 polega na ograniczeniu możliwości dochodzenia praw do granic określonych przez ustawę, co nie jest jednoznaczne z pozbawieniem ich konstytucyjnej treści<sup>462</sup>.

Podsumowując uwagi dotyczące konstytucyjnych gwarancji w zakresie objętym tematem niniejszej pracy, należy za T. Liszcz stwierdzić, że z łącznie odczytywanych przepisów o ochronie pracy (art. 24), życia (art. 38), prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66) i ochrony zdrowia (art. 68), można wyprowadzić konstytucyjne prawo każdej osoby wykonującej pracę na rzecz innego podmiotu do ochrony życia i zdrowia w środowisku pracy. Natomiast obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na podmiocie zatrudniającym nie tylko w odniesieniu do pracowników, lecz do wszystkich wykonujących pracę przez niego organizowaną<sup>463</sup>. Przedstawione wyżej uwagi wskazują na bezpośrednie powiązanie zasad bezpieczeństwa i higieny z ochroną zdrowia i życia ludzkiego. Zaś obszerne wskazanie definicji zdrowia w zakresie chronionym przez Konstytucję prowadzi do konkluzji, że pracodawca, realizując w imieniu państwa publicznoprawny obowiązek, jest zobowiązany zapewnić wszystkim pracownikom warunki pracy, gwarantujące dbałość o zdrowie psychiczne i fizyczne. Zgodnie z dyspozycją art. 81 Konstytucji, sposób zapewnienia wszystkim bezpiecznych i higienicznych warunków pracy został oddelegowany do ustawy. Poniższe uwagi pozwalają odpowiedzieć na pytanie czy polski ustawodawca, wypełniając obowiązek, zapewnił minimalny poziom

---

<sup>458</sup> Krzywoń, A., 2017, Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych, Warszawa, s. 370

<sup>459</sup> Wyrok TK z dnia 24.11.2015 r., K 18/14, OTK-A 2005, Nr 5, poz. 49

<sup>460</sup> Jagiełłowicz, Ł., 2012, Konstytucyjny system źródeł prawa a status prawny jednostki w postępowaniu karnym, Państwo i Prokuratura, z. 11, s. 26

<sup>461</sup> Krzywoń, A., 2017, Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych, Warszawa, s. 383

<sup>462</sup> Trzeciński, J., 2003, Komentarz do art. 81 [w] Garlicki, L. (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, t. III, Warszawa, s. 3

<sup>463</sup> Liszcz, T., 2017, Konstytucyjne podstawy ochrony pracy [w] Wyka, T., Mielczarek, M.A., (red. naukowa), Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa, s. 69

uprawnień wszystkim pracownikom (w konstytucyjnym rozumieniu) w zakresie ochrony przed przemocą w miejscu pracy (dyskryminacja, molestowanie, mobbing).

### **3. Zastosowanie norm prawa międzynarodowego do ochrony przed przemocą**

Genezą międzynarodowego prawa pracy jako gałęzi prawa, jest dążenie do poprawy warunków pracy i życia osób zatrudnionych, przejawiającej się w ustanowieniu bardziej humanitarnego i sprawiedliwego ładu społeczno-polityczno-gospodarczego<sup>464</sup>.

Międzynarodowe prawo pracy nie reguluje kompleksowo wszystkich zagadnień, wyrażając zasadę proporcjonalności (podobnie jest w przypadku stanowienia prawa przez instytucje UE). Oznacza to, że organizacje, które tworzą prawo, nie wkraczają tam, gdzie nie jest to konieczne dla osiągnięcia wyznaczonych celów. Należy pamiętać, że normy międzynarodowego prawa pracy mają zabezpieczać co najmniej minimalne standardy ochrony wszystkim osobom świadczącym pracę, bez względu na poziom rozwoju poszczególnych państw, specyfikę społeczną czy też obowiązujący system prawny. Muszą także uwzględniać globalny i regionalny poziom wymiany dóbr i usług oraz migrację ludzkości w celach zarobkowych. Stąd normy te mają z reguły charakter ogólny i uniwersalny.

Podwaliny dla ochrony godności ludzkiej stworzyła Powszechna Deklaracja Praw Człowieka<sup>465</sup>. To tutaj po raz pierwszy wymienia się podstawowe zasady praw człowieka, takie jak uniwersalność, współzależność, niepodzielność, równość i niedyskryminacja. Choć nie ma on charakteru formalnie wiążącego, to współcześnie twierdzi się, że stanowi on prawo zwyczajowe<sup>466</sup>. Postanowienia Deklaracji Praw Człowieka zostały z czasem zostały odzwierciedlone w normach wiążących, które znalazły się w traktatach, ogólnych zasadach, porozumieniach regionalnych oraz aktach prawa krajowego<sup>467</sup>.

#### **3.1. Międzynarodowa Organizacja Pracy. Konwencja MOP nr 190**

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)<sup>468</sup> jest organem międzynarodowym o zasięgu ogólnosiwiatowym, powołanym specjalnie do spraw z szeroko rozumianego prawa

---

<sup>464</sup> Florek, L., Seweryński, M., 1988, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa, s. 29 i n.

<sup>465</sup> Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ, przyjęta 10.12.1948 r.

<sup>466</sup> Czapliński, W., Wyrozumska, A., 2004, Prawo międzynarodowe publiczne. Zagadnienia systemowe, s. 431-432

<sup>467</sup> więcej uwag na temat postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz innych norm prawa międzynarodowego znajdzie się w dalszej części rozdziału.

<sup>468</sup> utworzona 28 czerwca 1919 roku na paryskiej konferencji pokojowej jako autonomiczna organizacja stowarzyszona z Ligą Narodów. Po II wojnie światowej (1946) stała się organizacją afiliowaną przy ONZ, będąc

pracy. Głównymi celami MOP są poprawa warunków życia i pracy oraz promocja pełnego zatrudnienia, zaś obszary jej aktywności to: praca dla każdego, warunki pracy, bezpieczeństwo w pracy, edukacja powszechna, ubezpieczenia społeczne, wolność zrzeszania się oraz likwidacja wszelkich patologii w pracy. Aksjologicznie, MOP w swoich dokumentach na pierwszym miejscu stawia godność człowieka jako wartość nadrzędną, o przyrodzonym i niezbywalnym charakterze, zaś na kolejnych – równość i solidarność.

Potrzeba ochrony godności ludzkiej jest podstawą pracy MOP od jej powstania. Już art. II pkt 1 Deklaracji Filadelfijskiej<sup>469</sup> stanowi, że „wszystkie istoty ludzkie, niezależnie od rasy, wyznania czy płci, mają prawo do dążenia zarówno do dobrobytu materialnego, jak i duchowego. Rozwój w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa ekonomicznego i równych szans”. Na ten przepis Deklaracji Filadelfijskiej eksperci MOP powoływali się wielokrotnie, stanowiąc, że przemoc jest jako niemożliwa do pogodzenia z godną pracą, jest niedopuszczalna. MOP przyjęła wiele standardów, mających na celu wzmocnienie ochrony wszystkich bądź niektórych kategorii pracowników przed sytuacjami, w których występuje przemoc i nękanie. Już w podstawowych konwencjach MOP<sup>470</sup> zostały określone niektóre formy pracy przymusowej, które mają nierozwalny związek z przemocą. Znaczenie mają również instrumenty dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)<sup>471</sup> oraz instrumenty zabezpieczenia społecznego MOP<sup>472</sup>. Pierwsze mają na celu ochronę bezpieczeństwa i zdrowia

---

jednocześnie pierwszą wyspecjalizowaną agencją związaną z Narodami Zjednoczonymi. Obecnie do MOP należy 187 państw (186 ze 193 państw członkowskich ONZ i Wyspy Cooka)

<sup>469</sup> Deklaracja dotycząca Celów i Zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjęta 10 maja 1944 r. w Filadelfii podczas 26 sesji Generalnej Konferencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w Filadelfii, nazywana Deklaracją Filadelfijską bądź Konstytucją Międzynarodowej Organizacji Pracy, <https://www.mop.pl/doc/pdf/inne/dekfil.pdf>

<sup>470</sup> 8 „podstawowych” konwencji objętych Deklaracją MOP w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy (1998). Uwzględnione tam tematy są uważane za podstawowe zasady i prawa w pracy:

a) wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych: Konwencje Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.,

b) zakaz wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej: Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej z 1930 r. lub obowiązkowej oraz Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.,

c) skuteczna likwidacja pracy dzieci: Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. oraz Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci z 1999 r.

d) likwidacja dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu: Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości z 1951 r. oraz Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.

[https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_polish.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf)

<sup>471</sup> Normy MOP dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) obejmują: Konwencję nr 155 o bezpieczeństwie i higienie pracy i zalecenie nr 164 z 1981, Protokół z 2002 r. do Konwencji o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1981 r., Konwencję nr 161 o służbie zdrowia w miejscu pracy i zalecenie nr 171 z 1985 r., Listę Zaleceń nr 194 dotyczących Chorób Zawodowych z 2002r. oraz Ramy Promocyjne dla Konwencji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy nr 187 i Rekomendacji nr 197 z 2006 r.

<sup>472</sup> Główne normy MOP dotyczące świadczeń z tytułu wypadku przy pracy to: Część VI Konwencji nr 102 o zabezpieczeniu społecznym (minimalne normy) z 1952 r., Konwencja nr 121 o świadczeniach z tytułu wypadku

pracowników przed nękaniami (tu należy zwrócić uwagę na fakt, że nawet jeżeli przemoc i nękanie nie są bezpośrednio wymienione w tych instrumentach, to takie zachowanie stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracownika). Zaś drugie ustanawiają prawo do opieki medycznej, pokrewnej, rehabilitacji i opieki psychologicznej oraz leczenia ofiar urazów związanych z pracą.

Mechanizmy prewencyjne i ochronne w zakresie przemocy i nękania w miejscu pracy są „rozsiane” w wielu przyjętych przez MOP konwencjach i zaleceniach. Wśród wielu dokumentów przyjętych przez MOP, należy zwrócić uwagę na te, które mają największe znaczenie z punktu widzenia niniejszej rozprawy<sup>473</sup>. Konwencja nr 29 o pracy przymusowej z 1930 r.<sup>474</sup> (oraz jej protokół z 2014 r.), definiowała pracę przymusową lub obowiązkową jako „wszelką pracę lub usługę, której wymaga się od jakiegokolwiek osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie” (art. 2 ust. 1), gdzie pojęcie groźby rozumie się bardzo szeroko, wliczając w to sankcje karne, przemoc fizyczną, przymus psychiczny, zatrzymanie dokumentów tożsamości (MOP 2012).

Do zakazu stosowania przemocy wobec związkowców odwoływała się Konwencja nr 87 o wolności zrzeszania się i ochronie praw związkowych z 1948 r.<sup>475</sup> oraz Konwencja nr 98 o prawie do organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.<sup>476</sup>. Oba dokumenty nie zawierają jednoznacznego zakazu, jednakże Komitet Konferencji ds. Stosowania Norm oraz Komitet ds. Wolności Zrzeszania się podkreślały związek między swobodami obywatelskimi a prawami związkowymi, ze szczególnym uwzględnieniem konieczności funkcjonowania związków zawodowych w atmosferze wolnej od przymusu, gróźb, nacisków i przemocy (ILO 1970; 2012).

Dwukrotnie zwrócono także uwagę na przemoc i nękanie w stosunku do dzieci. Pierwszy raz miało to miejsce w 1973 r.<sup>477</sup>, kiedy oba te czynniki zostały zidentyfikowane jako ważne dla identyfikacji pracy niebezpiecznej, a drugi w 1999 r., kiedy uznano przemoc fizyczną, psychiczną i nękanie jako najgorsze formy pracy dzieci<sup>478</sup>.

---

przy pracy z 1964 r. (Załącznik I zmieniony w 1980 r.), Zalecenie nr 121 dotyczące świadczeń z tytułu wypadku przy pracy z 1964 r. oraz Zalecenie nr 194 dotyczące Wykazu Chorób Zawodowych z 2002 r.

<sup>473</sup> Wykaz przytoczonych dokumentów i przepisów został zaczerpnięty z opracowania Międzynarodowej Organizacji Pracy <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-en/index.htm>

<sup>474</sup> Dz.U.59.20.122, podobnie Konwencja nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej z 1957 r., (Dz.U.59.39.240)

<sup>475</sup> Dz.U.58.29.125

<sup>476</sup> Dz.U.58.29.126

<sup>477</sup> Konwencja nr 138 o minimalnym wieku z 1973 r. (Dz.U.78.12.53)

<sup>478</sup> Konwencja nr 182 o najgorszych formach pracy dzieci z 1999 r. (Dz.U.01.125.1364)

MOP wielokrotnie odnosiła się także do molestowania seksualnego jako jednego z przejawów dyskryminacji ze względu na płeć<sup>479</sup> oraz wskazując na molestowanie na tle rasowym jako poważną formę dyskryminacji<sup>480</sup> i przyznając ludom tubylczym ochronę przed nim<sup>481</sup>.

Już w 1981 r., w Konwencji MOP Nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. i uzupełniającym ją Zaleceniu Nr 164, został po raz pierwszy nałożony na pracodawcę obowiązek poszerzonych działań prewencyjnych, które uwzględniają obok zapobiegania wypadkom przy pracy, zapewnienie ochrony zdrowia pracowników i przystosowanie pracy do ich możliwości fizycznych i psychicznych<sup>482</sup>.

W 2017 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy wydała zalecenie nr 205 dotyczące zatrudnienia i godnej pracy na rzecz pokoju i odporności z 2017 r., w której wezwała Członków do zapobiegania i karania wszelkich form przemocy ze względu na płeć, w tym gwałt, wykorzystywanie seksualne i molestowanie oraz do zapewnienia ochrony i wsparcia ofiarom.

Ochroną objęto także pracowników migrujących, rekrutowanych lub umieszczanych na terytorium Państwa Członkowskiego przez prywatne agencje zatrudnienia, nakazując także zapobieganie molestowaniu i zastraszaniu ich przy dochodzeniu roszczeń<sup>483</sup>.

Ważnym dokumentem MOP jest także nieratyfikowana przez Polskę Konwencja nr 189 dotycząca pracowników domowych z 2011 r. (wraz z zaleceniem nr 201), która zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia środków zapewniających pracownikom domowym skuteczną ochronę przed wszelkimi formami nadużyć, molestowania i przemocy (art. 5) oraz ustanowienia mechanizmów ochrony pracowników domowych przed nadużyciami, molestowaniem i przemocą, w tym stworzenia dostępnych mechanizmów składania skarg a także zapewnienie, że wszystkie skargi są odpowiednio badane i ścigane oraz ustanowienia programów relokacji o rehabilitacji pracowników domowych (paragraf 7 Zalecenia). Jest to dokument, który zwraca uwagę nie tylko na brak ochrony osób (głównie kobiet), które pracują w domu, ale także na problem ich dyskryminacji i uzależnienia ekonomicznego od mężczyzn.

Największe znaczenie dla omawianego zagadnienia ma Konwencja MOP z 21 czerwca 2019 r. (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Jest pierwszym międzynarodowym aktem prawnym, który w kompleksowy i stanowczy sposób reguluje obowiązki mające na celu eliminację (a przynajmniej znaczące ograniczenie)

---

<sup>479</sup> Konwencja nr 111 w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu z 1958 r. (Dz.U.61.42.218)

<sup>480</sup> MOP CEACR 2019,

<sup>481</sup> Konwencja nr 169 dotycząca ludności rdzennej i plemiennej z 1989 r. (nieratyfikowana przez Polskę)

<sup>482</sup> Polska nie ratyfikowała Konwencji nr 155

<sup>483</sup> Konwencja nr 181 o prywatnych agencjach zatrudnienia z 1997 r. (nieratyfikowana przez Polskę)

przemocy i molestowania w środowisku międzynarodowym. Jest odpowiedzią na wszechobecny problem, który został unaoczniony w akcji „Me Too”<sup>484</sup> i innych powiązanych z nią kampaniach. Konwencja zwraca uwagę nie tylko na ochronę ofiar przemocy i molestowania, ale przede wszystkim na konieczność prewencji. Łącznie z Konwencją zostało również przyjęte zalecenie w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 206). Wspólnie mają na celu ustanowienie włączającego, zintegrowanego i uwzględniającego aspekty płci podejścia do zapobiegania i eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. A przede wszystkim stanowią dla pracodawców, pracowników oraz ich przedstawicieli ramy działania niezbędne do identyfikacji, prewencji i rozwiązywania problemów molestowania i przemocy w pracy. Uprawnionym jest stwierdzenie, że konwencja połączyła w jednym akcie prawnym równość i niedyskryminację oraz bezpieczeństwo i zdrowie w pracy, mając u podstaw godność i szacunek do człowieka, uznając, że przemoc i molestowanie w świecie pracy, które mogą stanowić łamanie lub naruszenie praw człowieka, wpływają negatywnie na zdrowie psychiczne, fizyczne i seksualne ofiar.

22 stycznia 2020 r. Rada Unii Europejskiej wydała decyzję upoważniającą kraje unijne do ratyfikacji Konwencji. Należy zaznaczyć, że UE nie może ratyfikować konwencji MOP<sup>485</sup>, a z drugiej strony państwa członkowskie UE nie mogą samodzielnie ratyfikować Konwencji MOP, ponieważ pewne jej części wchodzą w zakres kompetencji UE (bezpieczeństwo i higiena pracy, równość i niedyskryminacja)<sup>486</sup>.

Choć większość przepisów Konwencji została już przyjęta zarówno na gruncie prawa międzynarodowego, jak i prawa krajowego u większości państw członkowskich, to zostały w niej ujęte również rozwiązania innowacyjne, jak chociażby prawo odstąpienia od pracy w sytuacji poważnego zagrożenia związanego z przemocą lub molestowaniem, czy ochrona przysługująca nie tylko pracownikom a także sporządzenie oceny ryzyka<sup>487</sup>.

---

<sup>484</sup> Ruch obywatelski, rozpropagowany w 2017 r. którego celem jest zwrócenie uwagi na problem molestowania seksualnego w miejscu pracy, zapoczątkowany skierowaniem oskarżenia producenta filmowego Harveya Weinsteina o molestowanie i wykorzystywanie seksualne wielu kobiet. Ruch nabrał dużego znaczenia po zamieszczeniu w internecie apelu o oznaczanie hasztagiem #metoo informacji dotyczących wspomnianych patologii. O zasięgach i znaczeniu akcje czytaj więcej np. w <https://spidersweb.pl/2019/10/metoo-historia-molestowanie-seksualne.html>

<sup>485</sup> Zgodnie z art. 1 ust Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, jedynie państwa mogą być jej członkami i być stronami konwencji (Dz.U.1948.43.308 z późn. zm.),

<sup>486</sup> art. 3 ust. 2 TFUE, Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 31 marca 1971 r. w sprawie 22/70, AETR, Rec. 1971, pkt 263.

<sup>487</sup> Na konieczność uwzględnienia przemocy w miejscu pracy w katalogu czynników ryzyka zawodowego, zwracali już w 2002 r. B. Kędzia i S. Kowalski. Więcej na ten temat w: Kędzia, B., Kowalski, S., 2002, Przemoc – „nowy czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy, Bezpieczeństwo i Higiena, Nr 10, s. 7-10,

To właśnie szeroki zakres ochrony jest jednym z postanowień Konwencji (poza definicjami, których była mowa wcześniej), na które należy zwrócić szczególną uwagę. Mowa o prawie każdej osoby do świata pracy wolnego od molestowania i przemocy, gdzie ochrona przysługuje pracownikom i innym osobom w świecie pracy, w tym pracownikom najemnym, zgodnie z definicją w prawie krajowym lub w praktyce krajowej, a także osobom pracującym niezależnie od ich statusu umownego, osób szkolących się, w tym stażystów i uczniów zawodu, pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana, wolontariuszy, osób poszukujących pracy i ubiegających się o pracę, oraz osób będących pracodawcą, wykonujących obowiązki pracodawcy lub ponoszących odpowiedzialność jako pracodawca<sup>488</sup>. Konwencja wzywa również państwa ratyfikujące do włączenia środków ochronnych także w odniesieniu do gospodarki nieformalnej i przyznać ochronę osobom zasilającym szarą strefę, w szczególności pracujących w przestrzeni publicznej, szczególnie narażonej na przejawy przemocy (sprzedawcy uliczni, zbieracze odpadów, którzy spotykają się np. z nękaniami ze strony władz publicznych w postaci konfiskaty towarów, żądania usług seksualnych lub silne rozproszenie)<sup>489</sup>. Również w Zaleceniu nr 206 rekomenduje się państwom zapewnienie zasobów i pomocy pracownikom i pracodawcom gospodarki nieformalnej w celu zapobiegania i przeciwdziałania przemocy i molestowaniu w gospodarce nieformalnej podczas ułatwienia przejścia do gospodarki formalnej<sup>490</sup>.

Konwencja nr 190 jest przejawem holistycznego podejścia do rozwiązania problemu przemocy w środowisku pracy, wprowadzając szerokie i wyczerpujące definicje, kreując wyczerpujący katalog osób objętych ochroną, określając przedmiotowy zakres ochrony, znacząco wykraczający poza miejsce pracy *sensu stricto*. Przede wszystkim nakłada szereg obowiązków na państwa – strony do przyjęcia kompleksowej strategii w celu wdrożenia środków zapobiegających i zwalczających przemoc i nękanie, dając im jednocześnie elastyczność we wdrażaniu środków, które będą najbardziej skuteczne w warunkach danego kraju.

---

<sup>488</sup> Art. 2 Konwencji

<sup>489</sup> art. 8 przewiduje ogólny obowiązek podjęcia odpowiednich środków w celu zapobiegania przemocy i molestowaniu w świecie pracy, wzywa państwa ratyfikujące do włączenia środków w odniesieniu do gospodarki nieformalnej oraz do tych sektorów, zawodów i organizacji pracy, w których są bardziej narażeni na przemoc i nękanie. W szczególności, w odniesieniu do gospodarki nieformalnej, art. 8 wymaga, aby kraje ratyfikujące: „uznać ważną rolę władz publicznych w przypadku pracowników gospodarki nieformalnej” (art. 8(a)) oraz „podejmowanie środków w celu skutecznej ochrony takich osób” (art. 8 lit. c).

<sup>490</sup> Par. 11 Zalecenia nr 206

### 3.2.Rada Europy

Polska przystępując do Rady Europy<sup>491</sup> zobowiązała się do przyjęcia aktów prawnych tworzonych przez tę organizację. Należy pamiętać, że Rada wprowadziła rozróżnienie pomiędzy między cywilnymi i politycznymi prawami człowieka, zawartymi w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>492</sup> i nadzorowanymi przez Trybunał, a prawami społecznymi i gospodarczymi, ustanowionymi w Europejskiej Karcie Społecznej z 1961 r.<sup>493</sup>, i Zrewidowanej Karcie Społecznej z 1996 r.<sup>494</sup>.

Polska ratyfikowała EKPC w 1993 r.<sup>495</sup>. Jest ona uważana za jeden z najważniejszych dla jednostki aktów prawa międzynarodowego, z punktu widzenia międzynarodowej ochrony jej statusu prawnego w relacjach z państwem<sup>496</sup>. Konwencja formułuje bowiem tzw. normy samowykonalne (*self-executing*)<sup>497</sup>, które w sposób bezpośredni określają zakres praw i wolności jednostki. Oznacza to, że jednostki mogą kierować do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka<sup>498</sup> skargi przeciwko państwu, w tytułu naruszenia przez to państwo przyjętych zobowiązań międzynarodowych.

EKPC nie obejmuje swoim zakresem prawa pracy, ale przewiduje m.in. wymieniony w art. 4 ust 2 zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej<sup>499</sup>, wolność tworzenia związków

---

<sup>491</sup> Rada Europy była pierwszą instytucją międzynarodową, do której Polska przystąpiła po zmianie ustroju; nastąpiło to 26 listopada 1991 r.

<sup>492</sup> Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie 04.11.1950 r.; dalej EKPC

<sup>493</sup> Uchwalona przez Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy w 1961 r., weszła w życie w 1965 r., Polska ratyfikowała ją 10.06.1997 r. (Dz.U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67) zrewidowana w 1996 r., weszła w życie w 1999 r. (Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – Polska nie ratyfikowała jej). Karta została uzupełniona Protokołami z 1988, 1991 i 1995 r. które zostały ogłoszone w zbiorze: *European Social Charter. Collected texts (5th edition)*, Strassourg 2005.

<sup>494</sup> Weszła w życie w 1999 r., Polska nie ratyfikowała do tej pory

<sup>495</sup> Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284 z późn. zm

<sup>496</sup> Ślebzak, K., 2020, Źródła europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.), System prawa pracy, t. X, Warszawa, s. 117

<sup>497</sup> Jasne i precyzyjne normy, które wprost nadają uprawnienia lub nakładają zobowiązania, są samodzielną podstawą formułowanych przez te podmioty roszczeń, a także prawo krajowe zapewnia procedurę dochodzenia roszczeń wynikających z tych norm przed sądami krajowymi. Należy zaznaczyć, że normy formułowane przez Radę Europy w obszarze prawa pracy, w większości przypadków nie mogą być podstawą roszczeń formułowanych bezpośrednio przez jednostki. Zob. np. Wujczyk, M., 2020, Stosowanie europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W. System prawa pracy, t. X, Warszawa, s. 160-161

<sup>498</sup> Europejski Trybunał Praw Człowieka jest sądem międzynarodowym orzekającym w sprawie skarg na naruszenie praw i wolności zawartych w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz jej Protokołach dodatkowych. Trybunał został utworzony w 1959 r., a jego siedziba mieści się w Strasburgu. Jest organem Rady Europy. Składa się z 46 sędziów – po jednym z każdego państwa strony Konwencji, dalej ETPC

<sup>499</sup> ETPC w swoim orzecznictwie bierze pod uwagę konwencje MOP, a w szczególności konwencje nr 29 dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej (Dz.U. z 1959 r., Nr 20, poz. 122), przyjętą w Genewie 28 czerwca 1930 r., która w art. 2 ust 1 określa pracę przymusową lub obowiązkową jako wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (zob. np. Wyrok ETPC z dnia 04.06.2015 r., nr 51637/12 *Chitos v. Grecji*, Legalis)



zawodowych i przystępowania do nich (art. 11)<sup>500</sup>, prawo poszanowania życia rodzinnego i prywatnego (art. 8) oraz zakaz dyskryminacji (art. 14)<sup>501</sup> i prawo do poszanowania własności (art. 1 protokołu dodatkowego nr 1<sup>502</sup>). Istotne znaczenie ma także prawo do sądu (art. 6), które odnosi się także do dochodzenia roszczeń pracowniczych.

Jednym z najważniejszych aktów międzynarodowych o szczególnym znaczeniu dla określenia zakresu podmiotowego i przedmiotowego praw związanych z pracą jest Europejska Karta Społeczna<sup>503</sup>. Definiuje ona kierunki polityki społecznej i prawa społeczno – ekonomiczne człowieka. Jest to podstawowy dokument z dziedziny międzynarodowego prawa pracy. Karta wskazuje zobowiązania dla państw – pełne zatrudnienie, bezpieczeństwo pracy dzięki wysokiemu poziomowi ochrony praw pracowniczych oraz ochrona socjalna. Ich realizacja ma zapewnić podnoszenie poziomu życia i popieranie dobrobytu społecznego. Do ochrony przed przemocą pośrednio nawiązuje art. 3 Europejskiej Karty Społecznej stanowi o konieczności wprowadzenia odpowiednich przepisów i zapewnieniu potrzebnych środków na zapewnienie wszystkim bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Ale wprost do poszanowania godności w pracy odnosi się Zrewidowana Europejska Karta Społeczna<sup>504</sup>. Jest ono jednym z celów Karty, określonych w części I, do osiągnięcia których każde państwo członkowskie dążyć będzie przy pomocy wszelkich dostępnych środków. Art. 26 stanowi, że w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników do ochrony ich godności w pracy, strony zobowiązują się, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników, popierać uczulanie, informowanie i zapobieganie

---

<sup>500</sup> To na państwie spoczywa pozytywny obowiązek zapewnienia skutecznego korzystania z prawa, a także negatywne prawo ustawowej ingerencji; Decyzja ETPC z dnia 03.05.2016 r. w sprawie 65397/13 *Unite the Union v. the United Kingdom*, [2016] 63 EHRR 7. W orzecznictwie Trybunału znajduje się wiele wyroków, w którym określa się granice możliwości prawnego oddziaływania państwa w sferę praw związkowych sektora publicznego: Wyrok ETPC z dnia 21 lutego 2006 r. w sprawie 28602/95 *Tüm Haber Sen i Cinar v. Turcja*; Wyrok ETPC z dnia 21 kwietnia 2009 r. w sprawie 68959/01 *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turcja*; Wyrok ETPC z dnia 15 września 2009 r. w sprawie 30946/04 *Kaya and Seyhan v. Turcja*; Wyrok ETPC z dnia 27 września 2011 r. w sprawie 1305/05 *Şişman and Others v. Turcj*; Wyrok ETPC z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie 45892/09 *Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E.) v. Hiszpania*; wyrok ETPC z dnia 13 sierpnia 1981 r. w połączonych sprawach 7601/76, 7806/77 *Young, James i Webster v. Wielka Brytania*; wyrok ETPC z dnia 30 czerwca 1993 r. w sprawie 16130/90 *Sigurdur A. Sigurjónsson v. Islandia*; wyrok ETPC z dnia 9 lipca 2013 r. w sprawie 2330/09 *Sindicatul „Păstorul cel Bun” v. Rumunia*; wyrok ETPC z dnia 16 czerwca 2015 r. w sprawie 46551/06 *Manole and „Romanian Farmers Direct” v. Rumunia*

<sup>501</sup> EKPC w art. 14 wskazuje także na zakaz dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

<sup>502</sup> Protokół nr 1 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzony w Paryżu dnia 20 marca 1952 r. (Dz.U. z 1995 r., Nr 36, poz. 175/1 z późn. zm.)

<sup>503</sup> Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67 z późn. zm.)

<sup>504</sup> Międzynarodowy traktat regulujący prawa społeczne w Europie z 3 maja 1996 r. (dalej ZEKS), stanowiący rewizję Europejskiej Karty Społecznej, uchwalonej przez Radę Europy w 1961 r. (weszła w życie 1 1965 r., Polska ratyfikowała ją w 1997 r.). Przedstawiciel Polski przy Radzie Europy podpisał ZEKS 25.10.2005 r.

w kwestii molestowania seksualnego w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz zobowiązują się podejmować wszelkie odpowiednie środki w celu ochrony pracowników przed takimi zachowaniami. Dotyczy to także czynów karalnych lub wyraźnie nieprzyjaznych i obraźliwych, skierowanych przeciwko poszczególnym pracownikom w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz zobowiązują się podejmować wszelkie odpowiednie środki w celu ochrony pracowników przed takimi zachowaniami. Według P. Koncara, art. 26 został wprowadzony w celu przeciwdziałania molestowaniu, molestowaniu seksualnemu oraz mobbingowi w miejscu pracy<sup>505</sup>. Podobnie J. Monnet twierdzi, że w domniemanym katalogu praw (i jednocześnie obowiązków państw członkowskich) mieszczą się obowiązek równego traktowania pracowników, zakaz dyskryminacji, sankcje za molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing w stosunkach pracy, uznające jednocześnie, że są to obowiązki, które zostały już ukształtowane przez dyrektywy unijne i wprowadzone do polskiego porządku prawnego przepisami KP - art. 11<sup>1</sup>-11<sup>3</sup> oraz art. 94<sup>3</sup> KP<sup>506</sup>.

Doniosłość najważniejszych dokumentów prawa międzynarodowego została podkreślona we wcześniejszej części rozdziału. Należy jednak pamiętać, że wskazana w nich godność jest podstawową wartością, na której opiera się prawodawstwo międzynarodowe mające na celu ochronę wszystkich zatrudnionych przed zachowaniami noszącymi znamiona przemocy.

Analiza norm, ustanowionych w dokumentach MOP (ze szczególnym uwzględnieniem Konwencji nr 190), oraz ZEKS, jednoznacznie wskazuje, że mają one bardzo duże znaczenie dla ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo przed przemocą w pracy. Konwencja nr 190 odnosi się w bezpośredni, usystematyzowany sposób do nękania i molestowania, zaś art. 26 ZEKS nawiązuje do konieczności stworzenia warunków pracy, aby zapewniały poszanowanie godności zatrudnionego. Z tego punktu widzenia brak ratyfikacji obu dokumentów przez Polskę wydaje się być błędne. Należy uznać pilną ratyfikację Konwencji nr 190 MOP oraz ZEKS za jeden z wniosków *de lege ferenda*.

#### **4. Zastosowanie prawa UE do ochrony przed przemocą**

Prawo pracy i prawo socjalne są głównie regulowane przez prawo krajowe, a prawo unijne jedynie je uzupełnia i modyfikuje w niektórych punktach<sup>507</sup>. Co prawda liczba tych

---

<sup>505</sup> Koncar, P., 2005, Kwestia równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Europejskiej Karcie Społecznej, w: Świątkowski, A.M., Dorobek Rady Europy w zakresie kształtowania i ochrony praw społecznych. W kierunku ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, Warszawa 2, s. 22 i nast.

<sup>506</sup> Monnet, J., Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – perspektywy ratyfikacji, MoPR, Nr 2

<sup>507</sup> Florek, L., 2004, Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS, Nr 5, s. 2

regulacji wzrasta, ale koncentrują się one jedynie na wybranych zagadnieniach. Przyczyną jest w głównej mierze przynależność państw członkowskich do wyspecjalizowanych organizacji międzynarodowych, specjalizujących się w problematyce socjalnej (np. Rada Europy lub MOP). UE zakłada, że standardy, które w ramach tych organizacji są wypracowane, powinny być respektowane w realizacji celów stawianych państwom członkowskim<sup>508</sup>.

W prawie Unii Europejskiej nie znajdziemy wiążącego kompleksowego dokumentu, regulującego zagadnienie przemocy w miejscu pracy oraz obowiązków spoczywających na państwach członkowskich w zakresie jej zapobiegania. Brak jednolitego aktu prawnego nie oznacza, że instytucje UE pozostały obojętne na zagadnienie szeroko rozumianej przemocy. Podstaw ochrony człowieka – pracownika przed przemocą w pracy należy w pierwszej kolejności poszukiwać w zasadzie poszanowania godności oraz obowiązkach zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, równouprawnienia w dostępie do prawa oraz zakazie dyskryminacji stosowanym w zatrudnieniu. Już w art. 153 ust. 1 lit. a) oraz i), a także art. 157 ust. 3 TFUE, zgodnie z którymi Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich dotyczące polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy, a także przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Samo pojęcie "środowisko pracy" było przedmiotem rozważań Trybunał Sprawiedliwości<sup>509</sup>, który uznał, że nie ma żadnych podstaw, by zawężająco interpretować sformułowania "warunki pracy", "bezpieczeństwo" oraz "zdrowie". Art. 153 TFUE obejmuje wszelkie czynniki, fizyczne oraz inne, które mogą wpływać na bezpieczeństwo i higienę pracy w środowisku pracy. Sformułowanie "w szczególności środowiska pracy" wskazuje na konieczność szerokiej interpretacji kompetencji przyznanych Unii w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

---

<sup>508</sup> Wyrok TS a dnia 11 stycznia 1977 r. w sprawie C-4/73 *Nold, Kohler – und Baustoffgrosshandlung v. Commoission* [1974] ECR, s. 491; Zob. także: Rezolucja w sprawie priorytetów Unii Europejskiej na Światowy szczyt Rozwoju Socjalnego – Kopenhaga, marzec 1995 r., Dz.Urz.UE z 20.03.1995, s. 49; Zalecenie Komisji z dnia 27 maja 1998 r., 98/370/WE dotyczące ratyfikacji konwencji MOP w sprawie pracy nakładczej, Dz.Urz.UE L 165 10.06.1998, s. 32

<sup>509</sup> Wyrok TS z 12.11.1996 r., C-84/94, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przeciwko Radzie Unii Europejskiej, ECLI:EU:C:1996:431

#### 4.1. Ochrona przed przemocą w pracy w świetle Karty Praw Podstawowych

Podstawowym aktem jest Karta Praw Podstawowych UE<sup>510</sup>, według której każdy człowiek ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność<sup>511</sup>, odnosząc się bezpośrednio do nienaruszalnej normy stanowiącej o obowiązku poszanowania i ochrony godności ludzkiej<sup>512</sup>. To połączenie powoduje, że postanowienie z art. 31 ust 1 KPP zostało podniesione do rangi najbardziej podstawowych z praw dotyczących pracy a zawartych w Karcie<sup>513</sup>, o walorze mocniejszym niż inne przepisy z tytułu „Solidarność”. Warto zatrzymać się dłużej przy analizie przedmiotowego przepisu. Art. 31 ust. 1 KPP przyznaje prawo do odpowiednich warunków pracy "każdemu pracownikowi", jednakże nie definiuje pojęcia "pracownik". Natomiast wskazana w Wyjaśnieniach złożonych do KPP dyrektywa 89/391/WE stanowi w art. 3 lit. a, że na potrzeby przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownikiem jest każda osoba zatrudniona przez pracodawcę, włącznie z osobami odbywającymi szkolenie i praktyki, wyłączając pomoce domowe. Nie znajdziemy tam również precyzyjnego określenia „warunków pracy”. W ujęciu wąskim będzie ono oznaczało stan techniczny środowiska pracy, który w sposób bezpieczny i higieniczny chroni życie i zdrowie człowieka podczas wykonywania obowiązków, natomiast w ujęciu szerszym – całokształt sytuacji prawnej pracownika<sup>514</sup>. Zaś "należyte i sprawiedliwe warunki pracy" obejmują wszelkie warunki zatrudnienia, o ile odnoszą się one do godności człowieka, m.in. wynagrodzenie, czas pracy, prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego oraz inne, niewymienione w art. 31 ust 1 KPP, warunki pracy, jak np. ochrona przed molestowaniem seksualnym czy naruszeniem uprawnień pracowniczych, także w związku z nowymi zjawiskami jak w kwestii przetwarzania danych osobowych, ochroną przed mobbingiem,

---

<sup>510</sup> Karta Praw Podstawowych UE z dnia 26 października 2012 r., opublikowana w Dz.Urz.UE z 2012 r., C 326/02.; stanowi zbiór fundamentalnych praw człowieka i obowiązków obywatelskich uchwalony i podpisany w dniu 7 grudnia 2000 r. podczas szczytu Rady Europejskiej w Nicei w imieniu trzech organów Unii Europejskiej: Parlamentu, Rady UE oraz Komisji Europejskiej. Powtórnie, z pewnymi poprawkami, podpisany przez przewodniczących tych organów podczas szczytu w Lizbonie w dniu 12 grudnia 2007 r. Moc wiążąca dokumentu została mu nadana przez traktat lizboński podpisany w dniu 13 grudnia 2007 r., który wszedł w życie w dniu 1 grudnia 2009 r., dalej KPP

<sup>511</sup> 31 ust 1 KPP

<sup>512</sup> Art. 1 KPP

<sup>513</sup> Rzecznik Generalny Evgeni Tanchev w opinii z 8.6.2017 r., C-214/16, *Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd, Richardowi Dollarowi*, ECLI:EU:C:2017:439, pkt 36. Zob. również K. Lörcher, Fair and Just Working Conditions (Uczciwe i sprawiedliwe warunki pracy), w: F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation* (Karta praw podstawowych Unii Europejskiej i stosunek pracy), Oxford, London, New York, New Delhi, Sydney 2019, s. 546

<sup>514</sup> Wróbel, A. (red.), 2020, *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Artykuł 31 Należyte i sprawiedliwe warunki pracy*, wyd. 2, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63pu007a.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrugmzdnboobqxalrsgaztonrtha2q> (dostęp: 29.04.2023 r.)

itp.<sup>515</sup>. Omawiana kwestia została podniesiona do rangi prawa fundamentalnego, stąd zastosowanie wykładni rozszerzającej jest w pełni uzasadnione. Art. 31 ust 1 odwołuje się do godności, która konkretyzuje się w poczuciu własnej wartości człowieka i oczekiwaniu szacunku ze strony innych ludzi<sup>516</sup>. W prawie unijnym omawianej problematyki dotyczy m.in. zalecenie Komisji Europejskiej 92/131/EWG z 27.11.1991 r. w sprawie ochrony godności kobiet i mężczyzn w pracy<sup>517</sup>. Jednym z celów zalecenia było zwalczanie molestowania seksualnego jako naruszającego godność ofiar w miejscu pracy. Z kolei z godnością człowieka jest związana nierozzerwalnie równość wobec prawa, określona w art. 20 KPP, rozumiana jako obowiązek stosowania norm prawnych jednakowo i bezstronnie wobec wszystkich, albo że normy te nie powinny zawierać postanowień dyskryminujących pewne grupy obywateli lub przyznających przywileje innym grupom<sup>518</sup>.

Analiza wskazanych przepisów KPP pozwala wyciągnąć wniosek, że zakorzenione w godności człowieka bezpieczne środowisko pracy oznacza strefę wolną od jakichkolwiek zagrożeń, związanych z bezpieczeństwem i dobrostanem pracownika, obejmującym poza warunkami technicznymi również zapobieganie każdej formie przemocy (mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne) oraz dyskryminacji. Zaś ochrona przysługuje każdej osobie świadczącej pracę, bez względu na jej status, podstawę zatrudnienia oraz charakter łączącego ją z pracodawcą stosunku prawnego. Dzieje się tak dlatego, że podmiotem prawa gwarantowanego w art. 1 KPP jest każdy człowiek, niezależnie od jego wieku, zdolności wyrażania poglądów czy obywatelstwa<sup>519</sup>.

#### **4.2. Godność jako podstawa ochrony przed przemocą w pracy w innych aktach prawnych UE**

Należy pamiętać, że zasada godności człowieka wskazuje na podstawową i niezbywalną cechę, która zawsze powinna być kierunkiem tworzenia prawa dotyczącego osoby fizycznej<sup>520</sup>. Prawo człowieka do godności i jej ochrony oraz poszanowania jest zasadą ogólną

---

<sup>515</sup>Blanke, T., 2006, Fair and just working conditions (Article 31) (Uczciwe i sprawiedliwe warunki pracy (art. 31) [w] B. Bercusson (red.), European Labour Law, s. 376.

<sup>516</sup>Góral, Z., 2011, O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2011, s. 137; Dörre-Nowak, D., 2005, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, Warszawa s. 28 i nast.

<sup>517</sup>Dz.Urz. UE z 1992 r. L Nr 49, s. 1

<sup>518</sup>Sadurski, W., 1978, Równość wobec prawa, PiP 1978, Nr 8–9, s. 53–54

<sup>519</sup>M.in. Borowsky, J., 2019, w: J. Mayer (red.), Charta der Grundrechte der Europäischen Union, s. 116; Rao, N., 2011, Three Concepts of Dignity in Constitutional Law, Notre Dame Law Review, vol. 86, s. 186

<sup>520</sup>Nie przysługuje stowarzyszeniom, związkom, itp. Borowsky, J., 2019, w: J. Mayer (red.), Charta der Grundrechte der Europäischen Union, s. 116

prawa unijnego<sup>521</sup>. Ustawodawstwo Unii Europejskiej znacząco przyczyniło się do wzrostu ochrony pracowniczej przed przemocą w środowisku pracy, zwracając właśnie uwagę na konieczność poszanowania godności człowieka. Do aktów prawnych (o różnym statusie), które stanowią źródło ochrony pracownika przed przemocą w środowisku (miejscu) pracy należy przede wszystkim zaliczyć:

1. dyrektywa ramowa 89/391/EWG, obejmująca wszystkie zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, w tym zagrożenia psychospołeczne takie jak molestowanie i przemoc. Dyrektywa wskazała obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony ich zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą. Pracodawca powinien dostosować swoje działania do zmieniających się okoliczności, uwzględniając nowe rozwiązania techniczne, a także możliwości pracownika (art. 6). Preferowaną metodą ochrony jest profilaktyka polegająca na stałym dokonywaniu analizy ryzyka zawodowego<sup>522</sup>;
2. strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020<sup>523</sup> oraz komunikat Komisji „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich – nowelizacja przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”<sup>524</sup>, podkreślające znaczenie skuteczniejszego zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu zatrudnienia;
3. dyrektywa 2006/54/WE dotycząca stosowania zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a także obejmująca przepisy zakazujące molestowania i molestowania seksualnego<sup>525</sup>;
4. dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>526</sup>;

---

<sup>521</sup> Trybunał Sprawiedliwości po raz pierwszy użył sformułowania "poszanowanie wolności i godności" w wyroku z 13.11.1990 r., C-308/89, *Carmina di Leo przeciwko Land Berlin* (ECLI:EU:C:1990:400, pkt 13), a następnie w wyroku z 30.4.1996 r., C-13/94, *P przeciwko S i Cornwall County Council* (ECLI:EU:C:1996:170, pkt 22), a w wyroku z 9.10.2001 r., C-377/98, *Królestwo Niderlandów przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej* (ECLI:EU:C:2001:523, pkt 70–77) potwierdził, że podstawowe prawo do godności człowieka jest częścią prawa Unii.

<sup>522</sup> Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG) Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1–8

<sup>523</sup> COM (2014) 332 final

<sup>524</sup> COM/2017/012 final

<sup>525</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23–36. Podobne przepisy są również zawarte w dyrektywie Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37–43, oraz dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1–6

<sup>526</sup> Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16–22.

5. dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne<sup>527</sup>;
6. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, która wprowadziła definicję molestowania seksualnego jako "sytuacja, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;

Ważnym dokumentem, pomimo braku wiążącego charakteru, jest rezolucja<sup>528</sup> Parlamentu Europejskiego 2018/2055(INI) z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznemu w UE, a także zwalczania tych zjawisk<sup>529</sup>, która wzywa państwa członkowskie do jednoznacznego potępienia wymienionych patologii, przeciwstawienia się wszelkim formom dyskryminacji, zwiększenia zasobów finansowych oraz wprowadzenia kampanii mających na celu podniesienie świadomości wśród obywateli oraz stałego monitoringu skali zjawiska. Parlament w Rezolucji wzywa Komisję do przedłożenia wniosku mającego na celu zwalczanie mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy i (...), w którym ujęłaby wyczerpującą i aktualną definicję molestowania (o charakterze seksualnym bądź innym) oraz mobbingu, które będą uwzględniać zmiany technologiczne i społeczne. PE podkreśla pilną potrzebę wprowadzenia norm dotyczących przemocy i molestowania w miejscu pracy, które zapewniłyby ramy prawne działań rządów, pracodawców i związków zawodowych na wszystkich szczeblach.

Brak dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie mobbingu jest zauważalny<sup>530</sup>. Co ciekawe, Komisja Europejska zdefiniowała pojęcie mobbingu, czyniąc to jednak na potrzeby

---

<sup>527</sup> Dz.U. L 180, s. 22–26.

<sup>528</sup> Rodzaj aktu soft law, którego zadaniem jest zaprezentowanie określonego planu, który dana instytucja, bądź cała UE ma zamiar urzeczywistnić. Niezastosowanie się do niej przez państwo członkowskie nie oznacza naruszenia prawa unijnego – wyr. TS z 13.11.1964 r., sprawy połączone 90/63 i 91/63, *Komisja v. Luksemburg i Belgii*, ECLI:EU:C:1964:80; aktami wiążącymi są jednak rezolucje haskie – zob. wyr. TS z 4.10.1979 r., 141/78, *Francja v. Zjednoczone Królestwo*, ECLI:EU:C:1979:225

<sup>529</sup> 2019/C 433/06

<sup>530</sup> Jaśkowski, K., Maniewska, E., 2018, Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy, System Informacji Prawnej LEX 2018, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587260449/577241/jaskowski-kazimierz-maniewska->

własne, przy okazji nowelizacji statutu urzędników Wspólnot Europejskich<sup>531</sup>. Zgodnie z art. 12a ust. 3 Regulaminu pracowniczego urzędników UE: „Nękanie psychiczne oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie, które mogą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby”.

Symbolicznym (ale ważnym) krokiem w kierunku zagwarantowania kompleksowych regulacji na szczeblu krajowym w zakresie przemocy w pracy było podpisanie 26 kwietnia 2007 r. Europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy<sup>532</sup>. Porozumienie zostało przyjęte przez ETUC (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych), BusinessEurope (Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców), UEAPME (Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw) i CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych)<sup>533</sup>. Jako cel porozumienia wskazano zwiększenie świadomości i zrozumienia problemu nękania i przemocy w miejscu pracy wśród pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli oraz wyposażenie pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na wszystkich szczeblach w ramy działania umożliwiające zidentyfikowanie, zapobieganie i rozwiązywanie problemów nękania i przemocy w pracy. Partnerzy społeczni odróżnili nękanie od przemocy, jednocześnie stanowiąc, że celem lub efektem obu jest naruszenie godności ofiary, a same działania mają wpływ na zdrowie pracownika, tworząc jednocześnie wrogie środowisko pracy. Zgodnie z opisem, zawartym w trzeciej części porozumienia, nękanie następuje wówczas, gdy jeden pracownik bądź więcej pracowników lub przełożonych jest wielokrotnie i celowo obrażanych, zastraszanych i/lub upokarzanych w okolicznościach związanych z wykonywaniem pracy, zaś

---

eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy [dostęp: 20.08.2019].

<sup>531</sup>Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników – ustanowione rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68, zmienione Rozporządzeniem Rady (WE, EURATOM) nr 723/2004z 22.03.2004 (Dz.Urz. WE L 124, s. 1) ostatnio zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r., <http://eur-lex.europa.eu> [dostęp: 20.08.2019].

<sup>532</sup> Porozumienie zostało wydane na podstawie art. 139 Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Dz.Urz.UE.C 2006 Nr 321E, na podstawie którego partnerzy społeczni mogą nawiązywać umowy, w tym umowy zbiorowe. Ma charakter *soft law*, ale należy zwrócić uwagę na fakt, że jest to trzecie autonomiczne porozumienie negocjowane przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych, będące wynikiem konsultacji przeprowadzonych przez Komisję Europejską na mocy art. 138 Traktatu WE. Komisja zdecydowała się rozpocząć pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi 23 grudnia 2004 r., dotyczących przemocy w miejscu pracy i jej wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w pracy, w kontekście programu Komisji w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w wymiarze zawodowym, określonego w strategii Wspólnoty w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy na lata 2002-2006.

<sup>533</sup> W Polsce krajowi partnerzy społeczni – reprezentatywne organizacje pracodawców (bez BCC) i związki zawodowe, przyjęli porozumienie 24.03.2011 r.



z przemocą mamy do czynienia wtedy, gdy jeden pracownik bądź więcej pracowników lub przełożonych zostaje zaatakowanych w okolicznościach związanych z wykonywaniem pracy. W porozumieniu zwrócono uwagę, że przemoc i nękanie w miejscu pracy mogą mieć formę fizyczną, psychiczną i/lub seksualną o charakterze jednorazowym lub powtarzającym się (systematycznym). W katalogu zachowań przemocowych znalazły się zarówno drobne przypadki braku szacunku jak i czyny bardziej poważne (w tym przestępstwa wymagające interwencji władz publicznych). Zwrócono także uwagę, że zjawiska te mogą pojawić się zarówno w relacjach pomiędzy kolegami, przełożonymi a podwładnymi a także pochodzić ze strony osób trzecich - klientów, pacjentów, uczniów itd.

Porozumienie ramowe z 2007 r. jest wspólnym stanowiskiem międzynarodowych organizacji pracodawców i pracowników, co oznacza, że obie strony dialogu społecznego dostrzegły potrzebę jednoznacznego uregulowania zagadnienia przemocy i nękania w pracy. Jest to przełomowy dokument, który w sposób jednoznaczny stanowi, że pracodawcy nie będą tolerować obu patologii i wprowadzą w zarządzanych przez siebie zakładach pracy procedury przeciwdziałania potencjalnym zagrożeniom, a także biorą na siebie zobowiązanie do monitorowania stanu zagrożenia.

Brak jednolitego wiążącego dokumentu regulującego zagadnienie przeciwdziałania przemocy w pracy na szczeblu UE jest zauważalne. Największe konsekwencje występują w odniesieniu do mobbingu. Jest on traktowany jako kwalifikowana postać molestowania, które wraz z molestowaniem seksualnym jest objęte reżimem tzw. dyrektyw antydyskryminacyjnych, przez co wszystkie kraje członkowskie, zostały zobowiązane do ich implementacji.

Jednakże analiza przedstawionych powyżej dokumentów wskazuje na duże zainteresowanie UE problematyką tego zagadnienia, a poszczególne jej elementy są umiejscowione w różnych aktach prawnych.

Ochrona przed przemocą w pracy, w rozumieniu multicyentrycznego systemu prawnego przysługuje wszystkim zatrudnionym, bez względu na podstawę stosunku prawnego. Poniżej zostanie dokonana analiza norm Konstytucji RP, prawa międzynarodowego oraz prawa Unii Europejskiej, mająca na celu wykazanie, że przedstawione powyżej standardy dotyczą każdego człowieka pracującego.

## 5. Wolność pracy i ochrona pracownika w Konstytucji RP

Zmiany, które zaszły w Polsce po 1989 roku w całej strukturze zatrudnienia, powiązanej nierozdzielnie z transformacją systemu społeczno – ekonomicznego, wpłynęły na powstawanie oraz szerzenie form pracy, które w Polsce w ogóle nie były znane, bądź były wykorzystywane w marginalnym stopniu. Przez wiele lat uważano je za tzw. umowy śmieciowe, które stanowią jedynie podstawę do zarobku, ale nie dają żadnego bezpieczeństwa zatrudnienia. Należy pamiętać, że na gruncie Konstytucji PRL z 1952 roku dobrem chronionym była praca, którą utożsamiano jedynie z „umową o pracę”. Odmienne podejście prezentuje Konstytucja z 1997 roku, która w chroni „pracownika”, posiadającego wolność wyboru pracy i zawodu, a z drugiej strony nakłada na państwo obowiązek ochrony każdego rodzaju zatrudnienia, nie wyłączając pracy na własny rachunek oraz umów cywilnoprawnych. Z czasem zrozumiano, że w systemie gospodarki wolnorynkowej, jest miejsce również na inne formy zatrudnienia, które oprócz elastyczności, powinny także cechować się bezpieczeństwem (*flexicurity*<sup>534</sup>).

Ochrona praw i wolności jednostki jest podstawowym celem Konstytucji, co jest związane także z przeszłością Polski, która w wielu okresach swojego istnienia nie mogła, bądź nie była w stanie zagwarantować obywatelom poszanowania godności oraz innych praw i wolności. Konstytucja odnosi się do tego zarówno w Preambule, jak i art. 5, wskazującym na najważniejsze funkcje Rzeczypospolitej takie, jak: ochrona niepodległości i nienaruszalności terytorium, zapewnienie wolności i praw człowieka i obywatela, bezpieczeństwa obywateli, dziedzictwa narodowego oraz ochrony środowiska. Aksjologicznie gwarancja praw i wolności jest bezterminowa („na zawsze”), którą państwo powinno zrealizować poprzez sprawne mechanizmy ochronne jednostki, wśród których wymienia się na pierwszym miejscu zasadę trójpodziału i równoważenia władzy. Istotne znaczenie będzie miało także wypracowanie modelu tworzenia prawa opartego na dialogu społecznym.

Konstytucja RP jako ustawa nadrzędna, regulująca wszystkie najważniejsze zasady funkcjonowania państwa polskiego, w sposób oczywisty wskazuje kierunki ochrony praw i wolności człowieka i pracownika. W wielu miejscach, w tym w kontekście zagadnień

---

<sup>534</sup> Flexicurity to zintegrowana strategia jednoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy. Próbuje pogodzić potrzebę pracodawców w zakresie elastycznej siły roboczej z potrzebą pracowników w zakresie bezpieczeństwa - pewności, że nie będą oni narażeni na długie okresy bezrobocia. Po raz pierwszy zastosowane koncepcję flexicurity w Danii w 1990 roku. W roku 2007 roku Komisja Wspólnot Europejskich opracowała wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity, które opublikowano w formie Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno - Społecznego i Komitetu Regionów

związanych z relacjami pracowniczymi, stanowi delegację do określenia szczegółowych przepisów w ustawach. Konstytucja nie definiuje takich pojęć jak: praca, pracownik, zatrudnienie, pracodawca, pozostawiając przestrzeń interpretacyjną Trybunałowi Konstytucyjnemu i innym organom. Również doktryna prawa konstytucyjnego nie wytworzyła jednolitego stanowiska co do rozumienia przedmiotowych zagadnień. Zazwyczaj definiuje się pracę czy pracownika w odniesieniu do konkretnych przepisów Konstytucji, uwzględniając każdorazowo cel ich ustanowienia a także miejsce, w którym został umieszczony.

Fundamentem Konstytucji RP, a także podstawą wolności i praw szczegółowych opisanych w ustawie nadrzędnej jest określona w art. 30 ochrona godności człowieka<sup>535</sup>. O randze tej zasady świadczy fakt, że ustawodawca odwołuje się do niej już w Preambule: „Wszystkich, którzy dla dobra Trzeciej Rzeczypospolitej tę Konstytucję będą stosowali, wzywamy, aby czynili to, dbając o zachowanie przyrodzonej godności człowieka, jego prawa do wolności i obowiązku solidarności z innymi, a poszanowanie tych zasad mieli za niewzruszoną podstawę Rzeczypospolitej Polskiej”. Wszystkie prawa i wolności człowieka tam wskazane, powinny być interpretowane z poszanowaniem godności człowieka. W oczywisty sposób dotyczy to również praw i wolności pracowniczych, których w samej Konstytucji zbyt wiele nie ma. Stąd wskazuje się, że w doktrynie prawa pracy powinno się poświęcić szczególną uwagę Preambule Konstytucji, czego się w istocie rzeczy nie czyni<sup>536</sup>. Według Ł. Pisarczyka jest tam „widoczny szacunek dla pracy, która z osobą człowieka jest nierozzerwalnie związana, dzięki której możliwe są rozwój oraz harmonijne kształtowanie stosunków społecznych”. Autor podkreśla, że szerokie rozumienie pracy nie oznacza, że nie jest możliwe różnicowanie rozwiązań w zależności od jej charakteru. Jednakże ocena sposobu zabezpieczenia poszczególnych praw i wolności człowieka powinna być dokonywana przez pryzmat podstawowych wartości uznawanych przez społeczeństwo oraz założeń ustrojowych<sup>537</sup>.

Jak już zostało powiedziane, Konstytucja RP nie definiuje pojęcia pracy, ale odwołuje się do niego kilkakrotnie (art. 24, 33, 65 ust 1, 2 i 4, art. 66 ust 1 i 2 oraz art. 233 ust 3). Podobnie Konstytucja odwołuje się do zatrudnienia (art. 33 i 65 ust 3 i 5), pracownika (art. 59 ust 3 i art. 66 ust 2) i pracodawcy (art. 59 ust 1 i 2 oraz art. 66 ust 2) w przepisach regulujących zasady

---

<sup>535</sup> Zgodnie z art. 30 Konstytucji przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela.

<sup>536</sup> Musiała, A., 2020, Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. – czy polskie prawo pracy o niej „pamięta”? Przegląd Legislacyjny – Kwartalnik Rady Legislacyjnej; Warszawa, s. 16

<sup>537</sup> Pisarczyk, Ł., 2014, Wstęp do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – poszukując aksjologii prawa pracy, [w] M. Skapski, K. Ślebzak (red.), Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Poznań, s. 161–162

ustroju państwa, a także prawach i wolnościach. Od samego początku obowiązywania Konstytucji, pojęcia te budzą szereg wątpliwości, nadaje się im różne znaczenie w zależności od zawartego kontekstu. Początkowo były one rozpatrywane głównie przez pryzmat zatrudnienia pracowniczego. Z czasem jednak, wskutek zachodzących zmian w strukturze zatrudnienia, pojawiających się nowych form świadczenia pracy a także rozwoju technologii, zaczęła przeważać ogólna tendencja do przyznania pojęciom „pracy” i „pracownika” szerokiego znaczenia<sup>538</sup>, a jak twierdzi B. Banaszak – wręcz najszerszego w rozumieniu filozoficznym, czy też religijnym, przez co rozumie każdą pracę, bez względu na jej podstawę prawną, także pracę nieodpłatną, a nawet świadczoną na użytek własny<sup>539</sup>. Według A. Świątkowskiego praca, która określa fundamenty ustroju społeczno-gospodarczego państwa to świadoma i celowa działalność człowieka, zmierzająca do tworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będąca podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa. Również TK w wyroku z dnia 23.02.2010 r.<sup>540</sup> stwierdził, że termin „praca” należy rozumieć w znaczeniu potocznym, tzn. „zajęcie, zatrudnienie jako źródła zarobku, posady czy zarobkowania”<sup>541</sup>, a pracownika jako „osobę pracującą zatrudnioną w jakimś zakładzie pracy, wykonującą płatną pracę fizyczną lub umysłową”<sup>542</sup>. W uzasadnieniu wyroku TK podkreślił, że pojęcia konstytucyjne mają charakter autonomiczny i nie mogą być utożsamiane (identyczne) z pojęciami funkcjonującymi w poszczególnych gałęziach prawa. Takie założenie mogłoby prowadzić do obchodzenia gwarancji konstytucyjnych poprzez zawężone znaczenie poszczególnych terminów w zwykłych ustawach (np. zbyt wąskie zdefiniowanie terminu „praca” pozbawiałoby osoby uprawnione wystarczających gwarancji konstytucyjnych). Konstytucyjny termin praca (powołując się na wspomniany wyrok) obejmuje wszelką pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu bez względu na formalne zakwalifikowanie stosunku łączącego te podmioty, w tym więźniów, bez względu na charakter stosunku prawnego w ramach którego praca ta jest wykonywana, w tym pracę wykonywaną przez osoby niebędące pracownikami w rozumieniu KP<sup>543</sup>. Natomiast w wyroku z 02.06.2015 r., TK stwierdził, że pracownicy to ogół osób zatrudnionych, wykonujących pracę zarobkową, podejmujących wspólne i zorganizowane działania mające zapewnić ochronę praw i interesów

---

<sup>538</sup> Por. m.in. Liszcz, T., 2009, Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu Kodeksu pracy [w] Patulski, A., walczak, K. (red.) Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu, s.180

<sup>539</sup> Banaszak, B., 2009, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa, s. 141

<sup>540</sup> Wyrok TK z dnia 23.02.2010 r., P 20/09, Dz. U.2010, Nr 34, poz. 191

<sup>541</sup> Szymczak, M (red.), 1995, Słownik języka polskiego, t. 2, Warszawa, s. 865

<sup>542</sup> Szymczak, M (red.), 1995, Słownik języka polskiego, t. 2, Warszawa, s. 866

<sup>543</sup> Wyrok TK z dnia 23.02.2010 r., P 20/09, Dz. U.2010, Nr 34, poz. 191

związanych bezpośrednio z ich pracowniczym statusem. W związku z tym pracownik nie może być w żaden sposób identyfikowany wyłącznie z definicją pracownika z KP. Zdaniem Trybunału, w kontekście analizowanego przepisu Konstytucji, o statusie pracowników decydują trzy przesłanki: osoby wykonujące pracę zarobkową, pozostające w relacji prawnej z podmiotem, na rzecz którego świadczą pracę oraz mają takie interesy zawodowe, które mogą być chronione grupowo<sup>544</sup>.

## 5.1. Ochrona pracy

Art. 24 Konstytucji<sup>545</sup> przewiduje ochronę pracy, która sprawowana jest przez państwo. Jest to zasada konstytucyjna. W tym kontekście termin „praca” według A. Krzywonia oznacza odwołanie do socjologiczno – ekonomicznego rozumienia pracy jako wszelkiej działalności ludzkiej, w ramach której są wytwarzane dobra materialne i niematerialne społecznie użyteczne, służące zaspokajaniu potrzeb człowieka<sup>546</sup>. Zatem ochrona przysługuje każdej pracy, bez względu na podstawę prawną, na jakiej jest świadczona oraz czy ma charakter zarobkowy<sup>547</sup>, czy jest wykonywana na użytek własny bądź cudzy<sup>548</sup>, jak również czy jest pracą w rolnictwie, czy też nie<sup>549</sup>. Za tak szerokim ujęciem pojęcia pracy przemawia sam fakt, że ochrona pracy została zdefiniowana jako zasada ustrojowa, co oznacza, że nie można ograniczyć jej do stosunku pracy, a tym bardziej do pracy zarobkowej. Za takim podejściem opowiedział się również TK, który stwierdził, że ochrona pracy nie odnosi się bezpośrednio tylko do czynności związanych z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy<sup>550</sup>. Niektórzy autorzy, sugerując się umiejscowieniem ochrony pracy wśród zasad ustroju państwa uważają, że ochronie powinna podlegać także praca społecznie użyteczna, choćby nieodpłatna, w tym niedobrowolna<sup>551</sup>. Tu jednak występują rozbieżności, jako że w takim rozumieniu ochronie powinien podlegać również wolontariat oraz działania w ramach odbywania kary ograniczenia wolności, co z kolei wyklucza element dobrowolności oraz zaspokajania potrzeb życiowych

---

<sup>544</sup> Wyrok TK z dnia 02.06.2015 r., K 1/13, Dz.U. z 2015 r. poz 791

<sup>545</sup> Art 24: Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy

<sup>546</sup> Krzywoń, A., 2017, Konstytucyjna Ochrona Pracy i Praw Pracowniczych, Warszawa, s. 48

<sup>547</sup> Por. Banaszak, B., 2009, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa, s.141

<sup>548</sup> Dral, A., Bury, B., 2014, Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP, Przegląd Prawa Konstytucyjnego (3), s. 241-242

<sup>549</sup> Litwiniuk, P., 2013, Umocowanie zasad prawa rolnego w Konstytucji RP, Studia Iuridica Agraria (11), s. 119 i n.

<sup>550</sup> Wyrok TK z 27.01.2003 r., SK 27/02, OTK-A 2003, Nr 1, poz. 2

<sup>551</sup> Kijowski, A., 2005, Konstytucyjnoprawne aspekty dopuszczalności pracy nieodpłatnej [w] Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, red. Szurgacz, H., Wrocław 1-2 czerwca 2005, s. 86

dochodem z pracy<sup>552</sup>. J. Borowicz twierdzi, że zaspokajanie potrzeb poprzez pracę w ujęciu konstytucyjnym może odbywać się w trzech formach: stosunku pracy w rozumieniu KP, zatrudnieniu cywilnoprawnym (dobrowolna praca w warunkach umiarkowanego podporządkowania wykonawcy podmiotowi zatrudniającemu, przy dużej swobodzie kształtowania przez strony wzajemnych praw i obowiązków w drodze umownej) oraz jako dobrowolna służba w warunkach pełnej zależności od zwierzchników decydujących o warunkach świadczenia czynności służbowych i określających jednostronnie prawa i obowiązki podległej osoby fizycznej bądź zawodowego pełnienia funkcji publicznych przy rezygnacji z dotychczasowych zajęć zarobkowych (at.. poseł/senator)<sup>553</sup>. W tym znaczeniu trudno jest zakwalifikować samozatrudnienie jako pracę będącą przedmiotem ochrony konstytucyjnej. Bo choć wypełnia ona znamiona pracy w znaczeniu socjologicznym, to jest ona wykonywana na własny rachunek, w oparciu o ryzyko gospodarcze. Należy jednak być ostrożnym w takiej ocenie w sytuacji, gdy podmiot prowadzący działalność gospodarczą świadczy usługi na rzecz innego podmiotu, będąc jednocześnie stroną słabszą. Art 24 Konstytucji, który jest kluczowy dla określenia zakresu podmiotowego pracowników, w ogóle nie definiuje kategorii pracy. Przepis jest dyspozycją, skierowaną do państwa o stworzenie mechanizmów ochrony wobec pracujących<sup>554</sup>. Skąd zatem bierze się tak szerokie rozumienie pojęcia pracownika, któremu powinna przysługiwać ochrona, związana z pracą? Po pierwsze z nierozzerwalnego związku pracy z godnością człowieka, która stanowi prawo każdego człowieka bez względu to czy w ogóle świadczy pracę, czy nie. W doktrynie istnieje pogląd, że państwo powinno kreować ustawodawstwo pracy, przede wszystkim w kontekście ochrony praw człowieka<sup>555</sup>. Tym bardziej bez znaczenia jest zarówno forma, jak i charakter prawny pracy, stanowiącej źródło zapewnienia bytowo-socjalnych potrzeb człowieka, co składa się na godność jako prawo niezbywalne. W tym kontekście ochrona powinna przysługiwać zarówno pracownikowi, zleceniobiorcy, samozatrudnionemu, wykonawcy dzieł., itp., a także pracodawcy, jeżeli również świadczy pracę. Po drugie, funkcją prawa pracy, dla którego

---

<sup>552</sup> Krzywoń, A., 2017, Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych, s. 51

<sup>553</sup> Borowicz, J., 2002, Wolność pracy [w] Prawa i wolności obywatelskie RP, red. Banaszak, B., Preisner, A. Warszawa, s. 509, zob. także Banaszak, B. 2009, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa, s. 140–141; Sobczyk, A., Buch, D., 2016, Komentarz do art. 24 [w] Safjan, M., Bosek, L. (red.), Konstytucja RP. Komentarz, t. I,

<https://sip-1legalis-1pl-1k88b63lr0059.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogizdkmjsha2tsmroobqxlrsqu4dqmq> (dostęp: 23.10.2022 r.)

<sup>554</sup> Sobczyk, A., Buch, D., 2016, Komentarz do art. 24 [w] Safjan, M., Bosek, L. (red.), Konstytucja RP. Komentarz, t. I, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63lr0059.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogizdkmjsha2tsmroobqxlrsqu4dqmq> (dostęp: 23.10.2022 r.)

<sup>555</sup> Seweryński, M., 2011, Dylematy prawnej ochrony pracy [w] Kubot, Z., Kuczyński, T. (red.) Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Huberta Szurgacza, Warszawa, s. 218-219

dyspozycją jest art. 24 Konstytucji, jest zapewnienie ochrony stronie ekonomicznie słabszej, zależnej finansowo czy w inny sposób podporządkowanej stronie drugiej<sup>556</sup> także przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy<sup>557</sup>. W tym zakresie ważny jest wyrok z 07.10.2004 r., w którym SN stwierdził, że art. 24 Konstytucji RP zawiera pewną deklarację – o objęciu przez państwo ochroną warunków, zakresu i treści świadczenia i przyjmowania warunków pracy, zarówno w ramach stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia<sup>558</sup>.

Należy również zauważyć, że art. 24 ma odniesienie do innych przepisów konstytucyjnych, w tym określających prawa i wolności. Przepis ten stanowi przede wszystkim wzorzec kontroli pośredniej, co oznacza, że niezgodność regulacji prawnych z art. 24 można stwierdzić wówczas, gdy ustali się, że naruszenie zasady ochrony pracy jest konsekwencją naruszenia przez te regulacje praw lub wolności konstytucyjnych<sup>559</sup>.

## 5.2. Wolność pracy

Wolność pracy jest zakorzeniona w jednej z podstaw ustroju gospodarczego RP, którą jest społeczna gospodarka rynkowa, określona w art. 20 Konstytucji<sup>560</sup>. Jest ona oparta na 3 filarach: wolności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów. Taki ustrój wiąże się z jednej strony ze swobodą działalności gospodarczej, powiązanej z zasadą swobody umów i własnością prywatną, a z drugiej z koniecznością zabezpieczenia społecznego słabszych uczestników rynku (solidaryzm społeczny<sup>561</sup>). Prawidłowe funkcjonowanie społecznej gospodarki rynkowej zależy przede wszystkim od uczestników obrotu gospodarczego i partnerów społecznych. Partnerami społecznymi są związki zawodowe oraz organizacje pracodawców, ale także i inne organizacje pracobiorców, rolników i samozatrudnionych, a po stronie kapitału – także np. samorządy gospodarcze<sup>562</sup>.

---

<sup>556</sup> Wyrok TK z dnia 4.10.2005 r., K36/03, OTK-A 2005, Nr 9, poz. 98; Wyrok TK z dnia 18.10.2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005, Nr 9; Wyrok TK z dnia 12.7.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, Nr 6, poz. 54

<sup>557</sup> Wyrok TK z dnia 4.10.2005 r., K 36/03, OTK-A 2005, Nr 9, poz. 98

<sup>558</sup> Wyrok SN z dnia 07.10.2004 r., II PK 29/04, OSNP Nr 7/2005, poz. 97

<sup>559</sup> Wyrok TK z dnia 12.7.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, Nr 6, poz. 54; Postanowienie TK z dnia 27.9.2005 r., TW 26/05, OTK-B 2005, Nr 5, poz. 182

<sup>560</sup> Wyrok TK z dnia 26.3.2007 r., K 29/07, OTK-A 2007, Nr 3, poz. 30; Wyrok TK z dnia 11.10.2011 r., P 18/09, OTK-A 2011, Nr 8, poz. 81), Wyrok TK z dnia 9.1.2007 r., P 5/05, OTK-A 2007, Nr 1, poz. 1

<sup>561</sup> Wyrok TK z dnia 30.1.2001 r., K 17/00, OTK 2001, Nr 1, poz. 4

<sup>562</sup> Sanetra, W., 1998, Konstytucyjne prawo do rokowań, PiZS, nr 12, s. 7; Winczorek, P., 2000, Komentarz do Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., Warszawa, s. 33

Funkcję trzeciego partnera społecznego, choć uprzywilejowanego (w braku „trójporozumienia” w określonej sprawie, decyduje rząd i parlament) pełni państwo<sup>563</sup>.

Model społecznej gospodarki rynkowej zakłada dążenie do realizacji partykularnych interesów pracodawców i pracowników, które (poza pracownikami sektora publicznego) nie muszą być zgodne z interesem publicznym<sup>564</sup>. Obie strony powinny kierować się dbałością o własne dobro w granicach ram obowiązującego porządku prawnego<sup>565</sup>, za szczególnym uwzględnieniem sytuacji ekonomicznej pracodawcy, przy uwzględnieniu ustawowego zakresu świadczeń pracowniczych<sup>566</sup>. Zgodnie z wyrokiem TK z 2013 r., wolność działalności gospodarczej wyznacza ramy praw pracowniczych, wymagając m.in. uwzględnienia kontraktowego charakteru stosunku pracy<sup>567</sup>.

Art. 65 ust. 1 Konstytucji RP zapewnia każdemu człowiekowi wolność wyboru zawodu, jego wykonywania oraz miejsca pracy. Na jej treść składa się aspekt pozytywny, zawierający wskazane wolności, jak i negatywny, przejawiający się (poza wyjątkami określonymi w ustawie) w zakazie pracy przymusowej. Należy zaznaczyć, że Konstytucja nie wprowadza wprost takiego zakazu, jednakże Polska jest związana Konwencją nr 29 MOP<sup>568</sup>, a co za tym idzie, także przyjętym tam znaczeniem pracy przymusowej<sup>569</sup>.

Wolność pracy zastąpiła realizowane w Konstytucji PRL prawo do pracy<sup>570</sup>, gdzie praca była „obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela” (art. 14 ust 1). Prawo do pracy było domeną konstytucji socjalistycznych, współczesne unormowania konstytucyjne odchodzą od prawnopodmiotowego postrzegania pracy na rzecz wolności pracy. Także prawo międzynarodowe nie przewiduje prawa do pracy, akcentując „swobodny wybór pracy”<sup>571</sup> czy też „prawo do podejmowania pracy”<sup>572</sup>.

---

<sup>563</sup> Banaszak, B., 2012, Prawo konstytucyjne, Warszawa, s. 231; Domańska, A., 2001, Konstytucyjne podstawy ustroju gospodarczego Polski, Warszawa, s. 131

<sup>564</sup> Krzywoń, A., 2017, Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych, Warszawa, s. 133

<sup>565</sup> Latos-Miłkowska, M., 2012, Interes publiczny a interes prywatny w prawie pracy, MoPR, nr 7, s. 342 i nast.

<sup>566</sup> Wyrok TK z dnia 24.2.2004 r., K 54/02, OTK-A 2004, Nr 2, poz. 10

<sup>567</sup> Wyrok TK z dnia 22.5.2013 r., P 46/11, OTK-A 2013, Nr 4, poz. 42

<sup>568</sup> Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 roku, Dz.U. 1959, nr 20, poz. 122

<sup>569</sup> art. 2: praca przymusowa lub obowiązkowa oznaczać będzie wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

<sup>570</sup> Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r., Dz.U. 1952 nr 33 poz. 232 z późn. zm.

<sup>571</sup> Art. 6 Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169): Państwa Strony niniejszego Paktu uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa (...).

<sup>572</sup> Art. 15 Karty Praw Podstawowych: Każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu.



Wolność pracy, według M. Piechowiaka to zakaz ingerencji w strefę życia dotyczącą decyzji w sprawie podjęcia i ukształtowania szeroko rozumianego zatrudnienia. Zakaz ten wynika z uznania godności każdego człowieka i jest adresowany do wszystkich<sup>573</sup>. To oznacza, że każdy człowiek może samodzielnie zdecydować: czy podejmie pracę, w jakim zawodzie, w jakiej formie to uczyni (stosunek pracy, samozatrudnienie, umowy cywilnoprawne, itp. – swoboda nie dotyczy zawodów określonych ustawowo), na jakich warunkach i u jakiego pracodawcy<sup>574</sup>.

Artykuł 65 stanowi również o obowiązkach państwa związanych z realizacją polityki zmierzającej do pełnego i produktywnego zatrudnienia i zwalczania bezrobocia. Odnosi się to do pracy w znaczeniu możliwie najszerszym. Według J. Borowicza zasada wolności pracy nie powinna być postrzegana wyłącznie przez pryzmat zatrudnienia podporządkowanego, realizowanego w ramach stosunku pracy<sup>575</sup>. Jest ona realizowana zarówno w stosunku pracy, określonym w przepisach KP, umowach cywilnoprawnych, samozatrudnieniu, itp. Odmienny pogląd w sprawie wyraził A. Świątkowski, według którego jedynie praca wykonywana w ramach stosunku pracy regulowanego przepisami prawa pracy podlega ochronie prawnej i jest nadzorowana przez właściwe władze publiczne oraz przez organizacje przedstawicielskie reprezentujące interesy pracowników, chroniące ich prawa pracownicze oraz socjalne<sup>576</sup>.

Biorąc pod uwagę silną relację pomiędzy ochronną funkcją państwa w stosunku do osób pracujących i wolności człowieka wyrażonej również w godnym wynagrodzeniu, pozwalającym na zaspokojenie potrzeb bytowych, należy zgodzić się z K. Piwowarską, że minimalne wynagrodzenie stanowi szczególną instytucję prawa pracy w zakresie wynagrodzenia za pracę, na którą wpływa ochronna funkcja prawa pracy<sup>577</sup>. Znaczącym krokiem w kierunku roztoczenia ochrony nad osobami zatrudnionymi na podstawie umów innych niż umowa o pracę, było wprowadzenie w życie 1 stycznia 2017 roku znowelizowanych

---

<sup>573</sup> Piechowiak, M., 1999, *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin, s. 166

<sup>574</sup> Lach, D.E., 2020, *Wolność pracy a prawo pracy* [w] Baran, K.W., *System Prawa Pracy, Tom X Międzynarodowe Publiczne Prawo Pracy, Standardy Europejskie*, s. 183 i nast.

<sup>575</sup> Borowicz, J., 2002, *Wolność pracy*, [w] Banaszak, B., Preisner, A. (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa, s. 508

<sup>576</sup> Świątkowski, A. M., 2014, *Konstytucyjne paradygmaty prawa pracy*, PIP, Nr 10, s. 9

<sup>577</sup> Piwowarska, K., 2017, *Gwarancja minimalnej stawki godzinowej w umowie zlecenia i umowie o pracę i umowie o świadczenie usług – forma ingerencji funkcji ochronnej prawa pracy w prawo cywilne*, MoPR, Nr 8, s. 409

przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, określając stawkę godzinową dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenie bądź do nich podobnych<sup>578</sup>.

Wolność określona w art. 65 ust. 1 Konstytucji dotyczy „każdego”, zatem jest wolnością człowieka, realizowaną z poszanowaniem jego niezbywalnej godności. Owa wolność oznacza swobodę wyboru rodzaju pracy, podejmowania i wykonywania pracy w dowolnej dziedzinie i w dowolnym miejscu, przez co należy rozumieć swobodę wyboru pracodawcy, zakładu pracy lub inaczej określonej przestrzeni do wykonywania pracy<sup>579</sup>. Wolność nie dotyczy tylko wybranego zawodu, w rozumieniu zajęcia, w którym ktoś się wyspecjalizował i które wykonuje, czerpiąc z tego środki utrzymania. W najszerszym znaczeniu oznacza to nieingerowanie władz publicznych w podejmowanie przez osoby zainteresowane decyzji o wyborze rodzaju zajęcia (fachu, pracy), z którego się utrzymują oraz zapewniają środki utrzymania członkom rodziny. Zawodu nie należy zatem utożsamiać z listą zawodów i specjalności prowadzoną przez władze publiczne<sup>580</sup>. Wolność zawodu nie wyklucza specjalnych wymogów, określonych dla wykonywania niektórych profesji, ale ich spełnienie powinno być zdeterminowane jedynie talentem i kwalifikacjami<sup>581</sup> a nie ograniczeniem podmiotowym.

Wolność wyboru i wykonywania zawodu nie jest tożsama z nieograniczoną swobodą w tym zakresie. Ustawodawca ma obowiązek określenia przesłanek, od których zależy wykonywanie danego zawodu<sup>582</sup>. W przypadku zawodów zaufania publicznego (tzw. „wolne zawody”), o których mowa w art. 17 ust 1 Konstytucji, mogą być wprowadzone różnego rodzaju ograniczenia wolności wykonywania zawodu. Jednakże mogą być one ustanawiane tylko w ustawie i jedynie, gdy jest to konieczne dla ochrony ważnego interesu publicznego i tylko w zakresie, który nie naruszy istoty regulowanej wolności bądź prawa (muszą być racjonalne i proporcjonalne)<sup>583</sup>. Zatem wolność w przypadku zawodów zaufania publicznego będzie oznaczała przede wszystkim dostęp do jego wykonywania, warunkowany jedynie

---

<sup>578</sup> Zgodnie z art. 8a-8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ustalona została minimalna stawka za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi

<sup>579</sup> Banaszak, B., 2012, art. 65 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa, wyd. 2, <https://sip-legalis-1pl-1k88b63k7003e.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogeztkmvga4timzoobqxlrsqu4ddmq&refSource=guide1> (dostęp: 24.09.2022r.)

<sup>580</sup> Świątkowski, A. M., 2014, Konstytucyjne paradygmaty prawa pracy, PiP, Nr 10, str. 7

<sup>581</sup> Por. Wyrok TK z 19.10.1999 r., SK 4/99, OTK 1999, Nr 6, poz. 119

<sup>582</sup> Wyrok TK z 19.03.2001 r., K 32/00, OTK 2001, Nr 3, poz. 50, pkt III.4

<sup>583</sup> Wyrok TK z dnia 19.10.1999 r., SK 4/99, OTK 1999, Nr 6, poz. 119, pkt III.3

talentami i kwalifikacjami, rzeczywistą możliwość wykonywania zawodu i brak rygoru podporządkowania, charakterystycznego dla świadczenia pracy, przy wykonywaniu zawodu<sup>584</sup>. Trybunał Konstytucyjny uznał, że fakt sprawowania przez samorzady zawodowe pieczy nad należytym wykonywaniem zawodów zaufania publicznego w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony, nie oznacza wyłączenia w odniesieniu do zawodów zaufania publicznego gwarantowanej przez art. 65 ust. 1 wolności wyboru i wykonywania zawodu<sup>585</sup>.

Również inne rodzaje samorządu (poza samorządami osób wykonujących zawody zaufania publicznego), o których mowa w art. 17 ust 2 Konstytucji są objęte zakazem naruszania wolności wykonywania zawodu oraz wolności podejmowania działalności gospodarczej, który wynika wprost z przywołanego przepisu. W takich przypadkach wolność wykonywania zawodu oznacza *de facto* wolność od zewnętrznej ingerencji<sup>586</sup>.

### 5.3. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy

Pojęcie pracy i pracownika pojawia się również w art. 66 Konstytucji RP, który stanowi o prawie każdego do bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy, jednocześnie odsyłając do ustawy w zakresie sposobu realizacji tego prawa oraz obowiązkach pracodawcy. Celem przepisu jest ochrona zdrowia i życia wszystkich osób wykonujących pracę. Fakt, że przepisy realizujące ją znajdują się w tradycyjnych przepisach prawa pracy, rozumianych jako prawo zatrudnienia w formach podporządkowanych, nie oznacza, że dotyczą one jedynie pracy regulowanej w KP<sup>587</sup>. W art. 66 ust 1 pojęcie pracy zostało użyte w znaczeniu najszerszym z możliwych – dotyczy każdego, nie tylko pracowników, ale z całą pewnością zleceniobiorców i samozatrudnionych, wykonujących pracę samodzielnie i na własny rachunek a także pracodawców. Ten przepis stanowi uszczegółowienie zasady ochrony życia i zdrowia człowieka, co oznacza, że nie może być ona różnicowana ze względu na formę prawną w jakiej osoba zatrudniona wykonuje pracę. Zostało to również potwierdzone przez TK z dnia 24.11.2015 r., gdzie stwierdzono, że uprawnionym konstytucyjnie jest każdy wykonawca szeroko rozumianej pracy, a nie tylko osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w rozumieniu KP<sup>588</sup>.

---

<sup>584</sup> Wyrok TK z dnia 19.03.2001 r., K 32/00, OTK 2001, Nr 3, poz. 50, pkt III.4

<sup>585</sup> Wyrok TK z dnia 18.2.2004 r., P 21/02, OTK-A 2004, Nr 2, poz. 9, pkt III.1 i III.4;

<sup>586</sup> Wyrok TK z dnia 5.12.2007 r., K 36/06, OTK-A 2007, Nr 11, poz. 154, pkt III.2; Wyrok TK z dnia 23.6.2005 r., K 17/04, OTK-A 2005, Nr 6, poz. 66, pkt III.6

<sup>587</sup> Art. 66 Konstytucja RP red. Safjan/Bosek 2016, wyd. 1/Sobczyk/Buch, Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86 2016, wyd. 1

<sup>588</sup> Wyrok TK z dnia 24.11.2015 r., K 18/14

#### 5.4. Wolność zrzeszania się i prawo do strajku

Art. 58 i 59 Konstytucji przyznają wolność zrzeszania się i koalicji oraz prawo do rokowań, prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, a ponadto prawo do organizowania strajków pracowniczych oraz innych form protestu. W doktrynie dominuje zdanie, że źródłem wymienionych wolności i praw jest przyrodzona godność ludzka<sup>589</sup>, choć wcześniej uważano (nie tylko w Polsce), iż są to prawa pracownicze, przysługujące osobom wykonującym pracę podporządkowaną. Miało to swoje uzasadnienie w historii nawołującej do korzeni prawa pracy, które rozwijało się pod presją ruchów pracowniczych, skupionych wokół zakładów przemysłowych. Z czasem, w zgodzie z trwającym procesem redefinicji prawa pracy (czy też szerzej prawa zatrudnienia) zaczęto dostrzegać, że ruchy pracownicze mają za cel walory ekonomiczne, zabezpieczenie socjalno-bytowe, poprawę sytuacji życiowej, co składa się na realizację niezbywalnej godności człowieka. Dlatego też wolność zrzeszania się bezwzględnie obejmuje wszystkich zatrudnionych, nie tylko pracowników w rozumieniu KP<sup>590</sup>. Jest ona naturalnym, przysługującym każdej osobie fundamentalnym prawem człowieka i obywatela, zatem przysługuje wszystkim osobom zatrudnionym, również wykonującym pracę regulowaną przepisami prawa cywilnego. Potwierdził to wyrok TK z 02.06.2015 r.<sup>591</sup>, w którym TK stwierdził niezgodność art. 2 ust. 1 oraz 2 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych z art. 59 ust 1 Konstytucji RP<sup>592</sup>. TK stwierdził, że zaskarżony przepis nie dopuszczał prawa do tworzenia oraz wstępowania do związków zawodowych osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Konstytucyjnemu pojęciu „zatrudnienie” doktryna poświęca mało uwagi, a pojedyncze wypowiedzi odnoszą te pojęcie do wszelkiego wykonywania pracy w celach zarobkowych<sup>593</sup>. Odwołując się do art. 33 ust 2 Konstytucji RP, stanowiącym o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn w drodze do zatrudnienia i awansu, art. 65 ust 3 mówiącym o zakazie zatrudniania dzieci do lat 16, czy też do art. 65 ust 5 dotyczącym polityki państwa zmierzającej do pełnego zatrudnienia, A. Sobczyk stwierdza, że zarówno termin „praca”, jak i „zatrudnienie” w znaczeniu konstytucyjnym to pojęcia szersze niż „praca” i „zatrudnienie pracownicze” w

---

<sup>589</sup> Świątkowski, A.M., 2015, Prawo do wolności zrzeszania się i uprawnień pokrewnych, MoPR, Nr 9, s. 453 i nast.

<sup>590</sup> Kurzynoga, M., 2014, Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawo do akcji zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę nie będących pracownikami, MoPR, Nr 12, s. 622 i nast.

<sup>591</sup> Wyrok TK z dnia 02.06.2015 r., K 1/13, Dz.U. z 2015 r. poz. 791

<sup>592</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.

<sup>593</sup> Krzywoń, A., 2017, Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych, s. 53

rozumieniu KP<sup>594</sup>. Należy przyjąć stanowisko autora, że nie można definicji konstytucyjnych traktować przez pryzmat konkretnych ustaw, a już na pewno Konstytucja nie może regulować konkretnych stosunków prawnych z pominięciem pozostałych.

Podsumowując, Konstytucja RP jako najważniejsze źródło prawa polskiego, nie definiuje takich pojęć jak: praca, pracownik, pracodawca, zatrudnienie, choć kilkakrotnie odwołuje się do nich w swoich przepisach. Ich znaczenie należy pojmować w sposób szeroki, odnosząc się do każdego rodzaju zatrudnienia. Ustawa zasadnicza nakazuje bowiem chronić każdą osobę wykonującą pracę, bez względu na podstawę jej świadczenia. Wynika to z poszanowania godności każdego człowieka, a także z konstytucyjnych zasad wolności pracy, ochrony pracy, prawa do bezpiecznych i higienicznych oraz wolności zrzeszania się i prawa do strajku.

## **6. Pojęcie pracy i ochrona zatrudnionych w świetle prawa międzynarodowego praw człowieka**

Międzynarodowe prawo pracy, kształtowane w ramach stosunków pomiędzy suwerennymi państwami i organizacjami międzynarodowymi wielokrotnie zajmowało się zagadnieniem ochrony praw człowieka w obszarze szeroko rozumianego zatrudnienia. Konieczność wyznaczenia standardów międzynarodowych jest związana z przepływem towarów i usług, a co za tym idzie – przepływem osób poszukujących pracy. Duży wpływ miał rozwój praw człowieka oraz potrzeba zapewnienia trwałego i pokojowego rozwoju ludzkości oraz ładu w obszarze zatrudnienia. Dążenie do harmonizacji prawa krajowego ma na celu przestrzeganie takich wartości, jak: dialog między partnerami społecznymi, równe traktowanie pracowników, ochrona życia i zdrowia świadczących pracę bez względu na formę czy podstawę zatrudnienia, a także wolności zrzeszania się, a także przeciwdziałanie dumpingowi socjalnemu (pogarszanie się warunków pracy).

### **6.1. Uniwersalny system ochrony międzynarodowej (ONZ)**

Analizę norm, wskazujących na konieczność równego traktowania wszystkich osób zatrudnionych należy rozpocząć od art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, który stanowi, że każdy człowiek ma prawo do:

— pracy i swobodnego wyboru pracy,

---

<sup>594</sup> Sobczyk, A., 2013, Prawo pracy w świetle konstytucji RP, t 1, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa, s.67

- odpowiednich i zadowalających warunków pracy,
- ochrony przez bezrobociem,
- równej płacy za równą pracę (bez względu na jakiegokolwiek różnice),
- odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej,
- do tworzenia związków zawodowych, a także przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów,
- urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy (art. 24 Deklaracji).

W oryginalnej wersji językowej Deklaracji występuje określenie „każdy” (everyone), określając zakres podmiotowy wymienionych praw bardzo szeroko, odnosząc je do każdego człowieka czy każdej osoby pracującej, a nie jedynie pracownika jako strony stosunku pracy<sup>595</sup>. Praca jest głównym elementem życia we wszystkich społeczeństwach, a jej utrata stanowi problem nie tylko dla tego, który ją stracił, ale również dla całej rodziny. Jednakże może być jedynie traktowana jako narzędzie do zapewnienia człowiekowi godnych warunków życia. „Praca” jest pojęciem prawnie neutralnym, gdyż nie mówi o tym czy dana osoba pracuje jako wspólnik, samozatrudniony czy strona stosunku pracy<sup>596</sup>. Stąd ważne jest to, aby była wykonywana w warunkach bezpiecznych i zadowalająco wynagradzana, a nie to jaką przyjmuje formę prawną.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka urzeczywistniła ideę niepodzielności praw człowieka w prawie międzynarodowym (*indivisibility*), jako że uwzględniała zarówno prawa osobiste i polityczne, jak i prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne. Ta koncepcja stała się trudna do realizacji na późniejszym etapie tworzenia wiążących prawnie dokumentów. Dlatego też rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 545 z dnia 5 lutego 1952 r., zdecydowano o utworzeniu dwóch umów międzynarodowych dotyczących ochrony praw człowieka, zamiast wcześniej planowanej jednej. Jednym z argumentów przeniesienia praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych do odrębnej umowy, była „niemożność dochodzenia ich na drodze sądowej” i inna metoda implementacji, niż w przypadku praw obywatelskich i politycznych<sup>597</sup>.

<sup>595</sup> Musiała, A., 2011, *Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa, s.230

<sup>596</sup> Brooks, B., Engels, C., 1992, [w] *Bulletin of Comparative Labour Relations, Special Issue Employed Or Self Employed* (Biuletyn porównawczych stosunków pracy, wydanie specjalne dla zatrudnionych lub samozatrudnionych), pod red. Blanpain, R., Bulletin 24-1992, s. 1.

<sup>597</sup> *Annotations on the text of the draft International Covenants on Human Rights* (Adnotacje do tekstu projektu Międzynarodowych Paktu Praw Człowieka), Document A/2929 przygotowany przez Sekretarza Generalnego ONZ, skierowany do Zgromadzenia Ogólnego ONZ,

W 1966 r. zostały przyjęte: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (MPPOP)<sup>598</sup> oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (MPPGSK)<sup>599</sup>, które mają status umów międzynarodowych o fundamentalnym znaczeniu dla ochrony praw człowieka. Pakty te stanowiły rozwinięcie praw już ogólnie sformułowanych w Deklaracji, nakładając prawny obowiązek ich przestrzegania na państwa, które je ratyfikowały. Pierwszy z Paktów, nawiązując do praw socjalnych określonych w Deklaracji jako cel, wskazuje wyzwolenie od lęku i niedostatku, stanowiąc podstawę do określenia roli pracy i prawa pracy. Zaś drugi z paktów uznaje prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i dogodnych warunków pracy, obejmujących w szczególności:

- wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy,
- warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny,
- wypoczynek,
- czas wolny i rozsądne ograniczenie czasu pracy,
- okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenia za dni świąteczne,
- prawo każdego człowieka do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, według własnego wyboru, w celu popierania i ochrony swych interesów gospodarczych i społecznych,
- prawo do strajku pod warunkiem, że będzie ono wykonywane zgodnie z ustawodawstwem danego kraju.

Do katalogu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych zaliczamy prawa służące ochronie niezbędnych wartości, które mają służyć prawidłowemu rozwojowi jednostki. Do tych dóbr zalicza się (zgodnie z wolą państw, wyrażoną w umowach międzynarodowych): pracę oraz związane z nią uprawnienia pracownicze oraz zabezpieczenie społeczne a także opiekę socjalną, przysługująca osobom, które nie mogą się samodzielnie utrzymać, dostęp do opieki zdrowotnej, kształcenia i kultury<sup>600</sup>.

Wydźwięk obu Paktów jest taki sam, jak Deklaracji. Odnoszą się do szerokiego zakresu podmiotowego praw, odnoszących się do wyboru i rodzaju pracy oraz warunków jej

---

<https://digitallibrary.un.org/record/748971> (dostęp: 09.10.2022 r.)

<sup>598</sup> Polska ratyfikowała pakt 3 marca 1977 r., Dz. U. Nr 38, poz. 167, załącznik

<sup>599</sup> Jest pierwszą umową międzynarodową, poświęconą prawom gospodarczym, społecznym i kulturalnym; został otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.; Polska ratyfikowała pakt 3 marca 1977 r., Dz. U. Nr 38, poz. 169, załącznik

<sup>600</sup> Kulińska-Kepa, Z., 2017, Prawa obywatelskie i polityczne a prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne. Porównanie systemów ochrony, Warszawa, s. 49

świadczenia. Różnica pomiędzy Paktami polega m.in. na tym, że pierwotnie założeniami pierwszego były prawa polityczne i obywatelskie, które miały mieć charakter wolności od ingerencji państwa w niektóre aspekty życia jednostki, zaś prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne „mają być realizowane przez/lub za pomocą państwa”<sup>601</sup>. W. Osiatyński zauważa, że te pozytywne obowiązki państwa stanowią zaprzeczenie pierwotnej idei praw człowieka, zakładającej jedynie ochronę obywateli przed ingerencją w najważniejsze aspekty życia jednostki. Podkreśla także, że zapewnienie jednostce określonych dóbr przez państwo, poszerza władzę państwa i uzależnia jednostkę od woli rządzących<sup>602</sup>. Należy podkreślić, że zapewnienie przestrzegania praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych wiąże się ze znacznymi wydatkami państwa. I to właśnie brak pieniędzy bądź konieczność wydatkowania ich na inne cele, są *de facto* podstawowymi przyczynami niewywiązywania się państw z umów międzynarodowych w tym zakresie. Konieczność poniesienia przez państwa nakładów finansowych, które są niezbędne do zagwarantowania jednostce godnych warunków życia, jest także przyczyną odmowy gwarancji ochrony sądowej prawom gospodarczym, społecznym i kulturalnym, szczególnie na poziomie międzynarodowym<sup>603</sup>.

Polska jako państwo, które ratyfikowało MPPGSK, jest zobowiązana do podjęcia działań w kierunku pełnej realizacji jego postanowień. Poziom wdrożenia może być zmienny i uzależniony od poziomu rozwoju gospodarczego i społecznego, tradycji konstytucyjnej oraz polityki danego państwa. Warto wspomnieć, że Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych w uwagach końcowych z dnia 7 października 2016 r., dotyczących VI Sprawozdania Okresowego Rzeczypospolitej Polskiej<sup>604</sup>, wskazał na kilka punktów z obszaru zatrudnienia, które wymagają weryfikacji. Ważną rekomendacją Komitetu (w kontekście niniejszej pracy) była konieczność pełnej gwarancji (w prawie i praktyce) praw pracy i zabezpieczenia społecznego osób pracujących na umowach cywilnoprawnych (w tym aspekcie Komitet odwołał się do prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy). Było to związane ze zbyt dużym odsetkiem w rynku pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, charakteryzujących się niskimi zarobkami i brakiem ubezpieczenia zdrowotnego i zabezpieczenia społecznego tych pracowników. W dokumencie wskazano także

---

<sup>601</sup> Van Boven, T.C., 1982, Distinguishing in Criteria of Human Rights (Wyróżnienie w kryteriach praw człowieka) [w] Vasak, K. The International dimension of human rights (Międzynarodowy wymiar praw człowieka), UNESCO, s. 49

<sup>602</sup> Osiatyński, W., 2011, Prawa Człowieka i ich granice, Kraków, s. 188

<sup>603</sup> Viljanen, V., 1994, Abstention or Involvement? The nature of state obligation under different categories of rights (Wstrzymanie się od głosu czy zaangażowanie? Charakter zobowiązań państwa w ramach różnych kategorii praw) [w] Drzewiecki, K., Krause, C., Rosas, A.M. (red.), Social Rights as Human Rights: A European Challenge (Prawa socjalne jako prawa człowieka: europejskie wyzwanie), IHR Abo Akademia University, s. 44

<sup>604</sup> E/C.12/POL/CO/6



na dalsze zwiększenie płacy minimalnej w celu zapewnienia pracownikom i ich rodzinom godnych warunków życia<sup>605</sup>.

#### **6.1.1. Międzynarodowa Organizacja Pracy - Deklaracja dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz działań uzupełniających z dnia 19 czerwca 1998 r.**

Podstawowymi problemami, jakie obecnie stanowią wyzwanie dla MOP są migrujący pracownicy, wielonarodowe przedsiębiorstwa, środowisko pracy oraz konsekwencje gospodarczej restrukturyzacji, stanowiące konsekwencje zmian technologicznych, gospodarczych i społecznych.

MOP jest organizacją trójstronną, w której strona rządowa, reprezentanci pracowników i przedsiębiorców (pracodawców) posiadają taki sam status, a sprzeciw którejkolwiek ze stron powoduje fiasko rozmów i wyklucza powstanie konwencji. Prawo uchwalone przez MOP stanowi o najważniejszych obszarach i odpowiada potrzebom rynku pracy, jednocześnie dając gwarancję, że wspólnie uchwalone standardy są trwale i szeroko stosowane. Dlatego też, choć trudno mówić o gradacji prawa międzynarodowego, uważa się, że konwencje MOP są najważniejszymi dokumentami (umowami międzynarodowymi), które regulują materię prawa pracy<sup>606</sup>.

Konwencje<sup>607</sup> i zalecenia tworzą Międzynarodowy KP. Należy podkreślić, że standardy wprowadzone do kodeksu nadają poszczególnym tematom szerokie znaczenie, wprowadzając zasady wyrażone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Paktach Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych. Kodeks ma znaczny wpływ na rozwój prawodawstwa socjalnego na całym świecie, a zawarte w nim dyrektywy i zalecenia definiują standardy, określają i stymulują model dla prawodawstwa i praktyki w państwach członkowskich.

---

<sup>605</sup> Komitet zauważył również nieprawidłowości w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, udziale kobiet na stanowiskach kierowniczych, dysproporcji w wynagrodzeniu a także na uchybienia we wdrożeniu regulacji antydyskryminacyjnych. Pełny tekst rekomendacji Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 7 października 2016 r.,: [https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/E\\_C-12\\_POL\\_CO\\_6\\_25478\\_E.pdf](https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/E_C-12_POL_CO_6_25478_E.pdf) (dostęp: 10.10.2022 r.)

<sup>606</sup> Należy również zwrócić uwagę na szczególną formę uchwalania konwencji, co następuje na Konferencji Ogólnej MOP, zbierającej się co najmniej raz w roku. Uczestniczą w niej delegacje państw członkowskich. Każdy kraj członkowski reprezentowany jest na Konferencji przez czterech delegatów: dwóch z ramienia rządu, jednego przedstawiciela pracodawców i jednego przedstawiciela pracowników. Wszystkie głosy są równe, niezależnie od wielkości i ludności państwa. Każdy delegat ma prawo głosować indywidualnie we wszystkich sprawach, nad którymi obraduje Konferencja. Reprezentanci pracowników i pracodawców zazwyczaj są wybierani przez organizacje ogólnonarodowe. Do uchwalenia konwencji (lub zalecenia) wymagana jest większość 2/3 oddanych głosów obecnych delegatów.

<sup>607</sup> Konwencje obejmują szeroki zakres problemów społecznych, włączając problemy podstawowych praw człowieka (wolność stowarzyszeń, zniesienie pracy przymusowej i likwidacja dyskryminacji przy zatrudnieniu), minimalnej płacy, administracji pracy, stosunków pracy, polityki zatrudnienia, warunków pracy, zabezpieczenia socjalnego, bhp oraz zatrudnienia na morzu. Wiele porozumień dotyczy pracujących kobiet.

Każda konwencja uchwalona przez MOP jest wielostronną umową międzynarodową, przyjmowaną w trybie określonym przez prawo krajowe. Ratyfikacja konwencji powoduje podwójne zobowiązanie państwa członkowskiego: formalną zgodę na stosowanie jej ustaleń oraz wykazanie chęci akceptacji międzynarodowych środków nadzoru. Zalecenie, w przeciwieństwie do konwencji, nie wymaga ratyfikacji i określa bardziej szczegółowe dyrektywy. Zalecenie jest jedynie zakomunikowane państwom członkowskim do zbadania czy w porządku prawa krajowego występują wymogi w nim określone, a w razie potrzeby również o ich uwzględnienia w krajowym ustawodawstwie.

Jednym z fundamentalnych aktów międzynarodowego prawa pracy jest Deklaracja MOP dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz działań uzupełniających z dnia 19 czerwca 1998 r.<sup>608</sup>, stanowiąca uzupełnienie i promocję podstawowych zasad i praw zawartych w Konstytucji MOP<sup>609</sup> oraz w Deklaracji Filadelfijskiej<sup>610</sup>. Podstawowymi zasadami przyjętymi w Deklaracji z 1998 r. są prawa każdego do swobodnego zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa rokowań zbiorowych, a także likwidacji dyskryminacji w zatrudnieniu i w zakresie wykonywania zawodu, likwidacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz skutecznej likwidacji pracy dzieci.

Zgodnie z wcześniejszymi uwagami, do stosowania postanowień konwencji MOP jest wymagana ich ratyfikacja przez państwo członkowskie. Deklaracja stanowi wyjątek, jako że przedstawia katalog konwencji, których obowiązek poszanowania, promowania i realizacji wynika z samego faktu członkostwa w Organizacji (przyjęcia Konstytucji MOP). Obowiązek dotyczy następujących konwencji:

- 1) Konwencja Nr 29 z 28 czerwca 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej<sup>611</sup>,

---

<sup>608</sup> Przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy podczas jej 86. sesji, która odbyła się w Genewie, pełny tekst:

[https://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe\\_standardy/podstawowe\\_prawa.html](https://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/podstawowe_prawa.html)

(dostęp: 15.10.2022 r.)

<sup>609</sup> Ukonstytuowała stałą organizację - MOP, której zadaniem jest polepszenie warunków pracy poprzez realizację celów wymienionych we wstępie Konstytucji oraz w Deklaracji Filadelfijskiej. Oryginalny tekst Konstytucji ustanowiony został w 1919 r. Kolejne poprawki zostały przyjęte w: 1922 r. - obowiązuje od 4 czerwca 1934 r.; 1945 r. - obowiązuje od 26 września 1946 r.; 1946 r. - obowiązuje od 20 kwietnia 1948 r.; 1953 r. - obowiązuje od 20 maja 1954 r.; 1962 r. - obowiązuje od 22 maja 1963 r.; 1972 - obowiązuje od 1 listopada 1974 r.

[https://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe\\_standardy/konstytucja\\_mop.html](https://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/konstytucja_mop.html) (dostęp: 15.10.2022 r.)

<sup>610</sup> dokument przyjęty 10 maja 1944 podczas 26. sesji Konferencji Ogólnej MOP w Filadelfii, w 1946 r. jako jeden z najważniejszych dokumentów, określających podstawowe zasady, cele oraz wartości MOP, stał się załącznikiem do Konstytucji MOP

[https://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe\\_standardy/deklaracja\\_filadelfijska.html](https://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/deklaracja_filadelfijska.html)

(dostęp: 15.10.2022 r.)

<sup>611</sup> Podano do powszechnej wiadomości dnia 23 czerwca 1958 r., Dz.U.59.20.122; załącznik

- 2) Konwencja Nr 87 z 9 lipca 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych<sup>612</sup>,
- 3) Konwencja Nr 98 z 1 lipca 1949 r. dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych<sup>613</sup>,
- 4) Konwencja Nr 100 z 29 czerwca 1951 r. dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości<sup>614</sup>,
- 5) Konwencja Nr 105 z 25 czerwca 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej<sup>615</sup>,
- 6) Konwencja Nr 111 z 25 czerwca 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu<sup>616</sup>,
- 7) Konwencja Nr 138 z 26 czerwca 1973 r. dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia<sup>617</sup>,
- 8) Konwencja Nr 182 z 17 czerwca 1999 r. dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci<sup>618</sup>.

Podsumowując, analiza norm prawa międzynarodowego, przyjętego w ramach struktur ONZ wskazuje na silną ochronę praw i wolności każdego człowieka pracującego. Zostało to odzwierciedlone w podstawowych dokumentach ONZ, w których podkreśla się prawo do poszanowania pracy, uznając ją za główny element życia we wszystkich społecznościach oraz zabezpieczenia socjalno – bytowego osób pracujących.

## **6.2.Regionalny system ochrony międzynarodowej - Rada Europy<sup>619</sup>**

EKPC, o czym była mowa wcześniej, nie obejmuje swoim zakresem prawa pracy, ale przewiduje m.in. zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej, prawo poszanowania życia rodzinnego i prywatnego oraz zakaz dyskryminacji i prawo do poszanowania własności.

---

<sup>612</sup> Podano do powszechnej wiadomości dnia 14 grudnia 1956 r., Dz.U.58.29.125; załącznik

<sup>613</sup> Podano do powszechnej wiadomości dnia 14 grudnia 1956 r., Dz.U.58.29.126; załącznik

<sup>614</sup> Podano do powszechnej wiadomości dnia 18 września 1954 r., Dz.U.55.38.238; załącznik

<sup>615</sup> Podano do powszechnej wiadomości dnia 23 czerwca 1958 r. Dz.U.59.39.240; załącznik

<sup>616</sup> Podano do powszechnej wiadomości dnia 8 maja 1961 r., Dz.U.61.42.218; załącznik

<sup>617</sup> Podano do powszechnej wiadomości dnia 10 lutego 1978 r., Dz.U.78.12.53; załącznik

<sup>618</sup> Podano do powszechnej wiadomości dnia 15 maja 2002 r., Dz.U.01.125.1364; załącznik

<sup>619</sup> Rada Europy jest najstarszą europejską organizacją polityczną, skupiającą obecnie 46 państw. Powstała w 1949 roku. Jednym z celów Rady Europy jest ochrona praw człowieka i prawa do prywatności. Organem statutowym jest Komitet Ministrów (spraw zagranicznych)

Ważne normy dotyczące ochrony pracy zostały wskazane przez Europejską Kartę Społeczną<sup>620</sup>. Postanowienia z Karty z 1961 roku zdefiniowały prawa dotyczące indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy. Zaliczono do nich:

- odpowiednie warunki pracy,
- sprawiedliwe wynagrodzenie,
- szczególną ochronę dzieci i młodocianych,
- ochronę macierzyństwa, swobodę zrzeszania się,
- rokowania zbiorowe (w tym strajk i lokaut).

W zrewidowanej karcie<sup>621</sup> znalazły się ponadto:

- równe warunki pracy i równe wynagradzanie,
- poszanowanie godności w pracy,
- prawo do informacji i konsultacji, w tym dodatkowo w toku postępowania związanego ze zwolnieniami zbiorowymi,
- udział w określaniu poziomu warunków i środowiska pracy,
- ochronę na wypadek zwolnienia,
- ochronę należności w razie niewypłacalności pracodawcy,
- szczególną ochronę przedstawicieli pracowników.

Dla rozważań niniejszej rozprawy, najbardziej istotny jest zakres podmiotowy, określony w I części Karty, do przyjęcia której zobowiązane jest każde państwo – strona Karty<sup>622</sup>. Stanowi on, że każdy będzie miał możliwość zarabiania na życie poprzez swobodnie wybraną pracę, zaś wszyscy pracujący mają prawo do sprawiedliwych oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Każdy ma również prawo do równego traktowania w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu bez dyskryminacji ze względu na płeć, prawo do

---

<sup>620</sup> Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67 z późn. zm.)

<sup>621</sup> Weszła w życie w 1999 r., Polska nie ratyfikowała jej do tej pory

<sup>622</sup> Na podstawie deklaracji zawartej w dokumencie ratyfikacyjnym złożonym w dniu 25.06. 1997 r. i zgodnie z artykułem 20 Karty Rzeczpospolita Polska uważa się za związaną postanowieniami Karty w następujący sposób: prawo do pracy (ustępy 1-4, wszystkie), prawo do sprawiedliwych warunków pracy ( paragrafy 1, 3-5), prawo do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy (paragrafy 1-3, wszystkie, prawo do godziwego wynagrodzenia (paragrafy 2-5), prawo do organizowania się, prawo do rokowań zbiorowych (punkty 1-3), prawo dzieci i młodocianych do ochrony (punkty 2, 4, 6-10), prawo zatrudnionych kobiet do ochrony (ustępy 1-4, wszystkie), prawo do poradnictwa zawodowego, prawo do nauki zawodu (ustępy 1-2), prawo do ochrona zdrowia (ustępy 1-3, wszystkie), prawo do zabezpieczenia społecznego (ustępy 1-4, wszystkie), prawo do pomocy społecznej i medycznej (ustępy 2 i 3), prawo do świadczeń od służb opieki społecznej (ustęp 1), prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji i przesiedlenia społecznego (ustępy 1-2, wszystkie), prawo rodziny do ochrony socjalnej, prawnej i ekonomicznej, prawo matek i dzieci do ochrony socjalnej i ekonomicznej, prawo do podejmowania pracy zarobkowej na terytorium innych Umawiających się Stron (ustęp 4), prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomoc (wszystkie paragrafy 1-10)

informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie, również brania udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska, itp. Zważywszy na wymienione zobowiązania dla państw, którymi jak wyżej wspomniano, jest zapewnienie pełnego zatrudnienia oraz bezpieczeństwa pracy, zakres podmiotowy dotyczy prawa do zarobku każdego człowieka w takiej formie, która zapewni mu bezpieczeństwo socjalne i godne życie. Ale przede wszystkim o zamiarze objęcia ochroną wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na podstawę prawną, świadczy posługiwanie się w tekście oryginalnym pojęciem „worker”, a nie zaś „employee”. O znaczeniu terminu „worker” dla definiowania „pracownika” będzie mowa w dalszej części rozprawy.

Każdy z krajów, będących stroną Karty, składa sprawozdania, które stanowią podstawę do kontroli wykonania Karty. W razie stwierdzenia uchybień, po analizie społeczno – gospodarczej, strona może otrzymać zalecenie doprowadzenia prawa lub praktyki do zgodności z Kartą. Polska złożyła od czasu ratyfikacji 17 sprawozdań<sup>623</sup>. Z punktu widzenia tematu niniejszej rozprawy należy wskazać na obszar bezpieczeństwa i higieny pracy, gdzie Komitet Spraw Społecznych Rady Europy<sup>624</sup> ocenił, że polskie ustawodawstwo narusza postanowienia Karty, wypełniając obowiązki pracodawcy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy<sup>625</sup>. W polskim KP nie jest bowiem zapewniona ochrona porównywalna z zagwarantowaną pracownikom. Jest to dowód na to, że zasady określone w Karcie powinny być stosowane w takim samym zakresie w stosunku do pracowników z umowy o pracę, jak i tych, którzy świadczą ją na podstawie umowy zlecenia, o dzieło, prowadzących działalność gospodarczą.

Podsumowując, EKPC odnosi się do prawa pracy pośrednio poprzez zakaz pracy niewolniczej i przymusowej, wolność zgromadzeń i zrzeszania się, ochronę prywatności czy zakaz dyskryminacji. Prawa społeczne, chroniące gospodarczy, socjalny i kulturalny wymiar życia człowieka, zostały określone w osobnych konwencjach, w tym w Europejskiej Karcie Społecznej, której normy stanowią ochroną każdej osoby pracującej bez względu na podstawę prawną zatrudnienia.

---

<sup>623</sup> Ostatnie złożone sprawozdanie dotyczy okresu 2013-2016 (art 2,4,5,6)

[https://archiwum.mriips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20STRONA/Spoeczne%20prawa%20czlowieka/spoeczne%20prawa%20czlowieka%20-%20nowa/XVII%20sprawozdanie.pdf](https://archiwum.mriips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Spoeczne%20prawa%20czlowieka/spoeczne%20prawa%20czlowieka%20-%20nowa/XVII%20sprawozdanie.pdf) (dostęp: 09.10.2022 r.)

<sup>624</sup> Jest to organ sprawujący cykliczny nadzór nad przestrzeganiem przez państwa członkowskie ratyfikowanych postanowień Europejskich Kart Społecznych; od 1998 r. jest to Komitet Praw Społecznych Rady Europy

<sup>625</sup> Conclusions XVII-2 – Poland – Article 3-1, zob. także, Conclusions XV-2 – Poland – Article 3-1 oraz Conclusions XVI-2 – Poland – Article 3-1

### 6.3. System prawny Unii Europejskiej

W początkowym okresie funkcjonowania wspólnoty, przeważało założenie, że prawo pracy jest zarezerwowane dla krajowego prawa państw członkowskich, a wspólnota nie powinna interweniować w politykę społeczną. Przyjmowanie dyrektyw z zakresu prawa pracy było związane bezpośrednio z tworzeniem i funkcjonowaniem wspólnego rynku, a później rynku wewnętrznego, co było podyktowane chęcią wyeliminowania tzw. dumpingu socjalnego<sup>626</sup>. Duże znaczenie dla rozwoju wspólnotowego prawa pracy miało ustanowienie zasady swobodnego przemieszczania się pracowników, co przełożyło się na możliwość alokacji siły roboczej i utworzenie jednego (geograficznie) rynku pracy<sup>627</sup>, a w konsekwencji wywołało konieczność koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>628</sup>. Nie bez znaczenia dla zmiany nastawienia wspólnoty do ustanawiania norm z obszaru prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, była pogłębiająca się przepaść (również regulacyjna) pomiędzy rozwijającą się sytuacją gospodarczą Europy a sytuacją socjalną pracowników.

#### 6.3.1. Ochrona pracy w świetle prawa pierwotnego

Ważnym dokumentem dla ustanowienia definicji pracownika, w znaczeniu unijnym jest Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>629</sup> (TFUE), a dokładnie tytuł poświęcony swobodnemu przepływowi osób, usług i towarów. Co prawda, art. 45 TFUE nie zawiera definicji pracownika, jednocześnie określając katalog jego uprawnień, to stałe orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) doprecyzowało definicję pracownika na potrzebę tego artykułu. I tak, za pracownika uznaje się osobę, która wykonuje przez pewien okres pracę na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem w zamian za wynagrodzenie<sup>630</sup>. Co ciekawe, ta definicja znalazła się także w początkowym projekcie dyrektywy z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE<sup>631</sup>. Oznaczałoby to

---

<sup>626</sup> Golinowska, S., 2000, Dekada polskiej polityki społecznej. Od przełomu do końca wieku, Warszawa, s. 184

<sup>627</sup> Szerzej: Mitrus, L., 2003, Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, Warszawa, s. 23 i nast.

<sup>628</sup> Szerzej: Uścińska, G., 2011, Instrumenty prawne swobody przemieszczania się obywateli UE. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego. Aktualne problemy i wyzwania [w] Wrątny, J., Rycak, M.B. (red.) Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matej-Tyrowicz, Warszawa, s. 142 i nast.

<sup>629</sup> z 23.05.1957 r. - wcześniej funkcjonował pod nazwą Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (1958–1993) oraz Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (1993–2009), Dz.U.2004.90.864/2

<sup>630</sup> Por. np. wyrok TSUE z dnia 19 czerwca 2014 r. w sprawie C-507/12 *Jessy Saint Prix v. Secretary of State for Work and Pensions*, ECLI:EU:C:2014; wyrok TS z dnia 23 marca 2004 r. w sprawie C-138/02 *Brian Francis Collins v. Secretary of State for Work and Pensions*, ECLI:EU:C:2004”172

<sup>631</sup> Dz. Urz. WE L 186 z 11.07.2019. Dyrektywa ma zastąpić dyrektywę 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 08.07.1992)

beprecedensowy zwrot w legislacji unijnej, która unika ujednoczenia definicji (a w konsekwencji stosowania całej dyrektywy) bez odwołania się do porządków krajowych. Ostatecznie zrezygnowano z takiej definicji, jednocześnie określając zakres podmiotowy w jednoznaczny sposób: „W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości”. Odwoływanie się w dyrektywie bezpośrednio do orzecznictwa TSUE oznacza wyraźne włączenie do europejskiego porządku prawnego autonomicznego pojęcia pracownika funkcjonującego na gruncie orzecznictwa, a jednocześnie pozwala na włączenie do zakresu osób prawnie chronionych znacznie szerszego grona podmiotów, które do czasu wejścia w życie dyrektywy były wyłączone spod tego zakresu<sup>632</sup>.

TSUE w swoich orzeczeniach wskazał ponadto, że pracownikiem jest każda osoba, która wykonuje czynności rzeczywiste i efektywne, przy czym nie obejmuje wykonywanych na tak małą skalę, że można je jedynie uznać za marginalne i pomocnicze<sup>633</sup>. Zgodnie z innym orzeczeniem Trybunału na to, czy ktoś spełnia kryteria pracownicze według prawa unijnego nie ma wpływu charakter prawny stosunku pracy według prawa krajowego, ani źródło pochodzenia środków na wynagrodzenie<sup>634</sup>, ani też dorywczy charakter wynagrodzenia<sup>635</sup>. Definicja „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE ma znaczenie niezależne od prawa krajowego, co oznacza, że nie wolno go interpretować zawężająco<sup>636</sup>.

Jednym z najważniejszych narzędzi ochrony praw podstawowych jest Karta Praw Podstawowych<sup>637</sup>. Ma ona doniosłe znaczenie dla definiowania praw człowieka w zakresie

---

<sup>632</sup> Pawlucski, M., Nowak, P., 2021, Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy, PiZS, nr 3/2021

<sup>633</sup> Por. wyrok TSUE z dnia 10 września 2014 r. w sprawie C-270/13 *Iraklis Haralambidis v. Calagero Casilli*, ECLI:EU:C:2014:2185

<sup>634</sup> Wyrok TS z dnia 23 marca 1982 r. w sprawie C-53/81 *D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie*, ECLI:EU:C:1982:105; wyrok TSz dnia 31 maja 1989 w sprawie C-344/87 I. *Bettray v. Staatssecretaris van Justitie*, ECLI:EU:C:1989:226; wyrok TS z dnia 19 listopada 2002 r. w sprawie C-188/00 *Bulent Kurz, ne Yuce v. Land Baden-Wurtemberg*, ECLI:EU:C:2002:694

<sup>635</sup> Wyrok TS z dnia 26 lutego 1992 r. w sprawie C-357/89 *V.J.M. Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, ECLI:EU:C:1992:87

<sup>636</sup> Wyrok TSUE z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie C-542/09 *European Commission v. Kingdom of the Netherlands*, ECLI:EU:C:2012:346

<sup>637</sup> Zbiór fundamentalnych praw człowieka i obowiązków obywatelskich uchwalony i podpisany w dniu 7 grudnia 2000 r. podczas szczytu Rady Europejskiej w Nicei w imieniu trzech organów Unii Europejskiej: Parlamentu, Rady UE oraz Komisji, powtórnie, z pewnymi poprawkami, podpisany przez przewodniczących tych organów podczas szczytu w Lizbonie 12 grudnia 2007 r. Moc wiążąca dokumentu została mu nadana przez Traktat Lizboński podpisany 13 grudnia 2007 roku, który wszedł w życie 1 grudnia 2009 [namiary na publikator]

szeroko rozumianego zatrudnienia i ochrony socjalnej. Najważniejsze postanowienia dla tematu niniejszych rozważań to:

- wolność zgromadzenia się i stowarzyszenia, przysługująca każdemu człowiekowi<sup>638</sup>,
- prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa<sup>639</sup>,
- ochrona w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy<sup>640</sup>,
- prawo do należytych i sprawiedliwych warunków pracy w tym ograniczenia czasu pracy oraz płatnego urlopu<sup>641</sup>.

Podobnie w tym przypadku, wszystkie przepisy dotyczące ochrony pracowniczej odnoszą się do pojęcia „workers”. Co zresztą jest zgodne z „Europejskim Modelem Socjalnym”<sup>642</sup>, który z jednej strony jest odpowiedzią na postępujący proces globalizacji zatrudnienia, a z drugiej koniecznością związaną z potrzebą elastyczności i mobilności pracowników na całym terytorium Unii Europejskiej. Nietypowe formy zatrudnienia, do których zalicza się m.in. umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie, zostały uznane jako skuteczny sposób na walkę z bezrobociem, z tym, jednakże zastrzeżeniem, że osobom takim należy zapewnić skuteczną ochronę socjalną. Takie osiągnięcie równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem stanowi priorytet Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz Strategii Lizbońskiej<sup>643</sup>.

Postanowienia Karty Praw Podstawowych mają moc wiążącą. Od dnia wejścia w życie Traktatu Lizbońskiego, KPP (jako jego część) stanowi źródło pierwotnego prawa unijnego, a jej przepisy traktowane są jako ogólne zasady prawa<sup>644</sup>. Oznacza to, że wszystkie unijne przepisy prawa pochodnego muszą być zgodne z jej treścią. Stanowi również wzorzec oceny zgodności przepisów unijnego prawa pochodnego z prawem pierwotnym UE w postępowaniach wszczynanych przez Trybunał Sprawiedliwości. Karta stała się także istotnym punktem odniesienia dla orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, co oznacza, że jej oddziaływanie wykracza poza ścisły system Unii Europejskiej<sup>645</sup>. Polska podpisała protokół Nr 30 do Traktatu z Lizbony, co poddawało w wątpliwość moc obowiązująca KPP.

---

<sup>638</sup> Art. 12

<sup>639</sup> Art. 27

<sup>640</sup> Art. 30

<sup>641</sup> Art. 31 1

<sup>642</sup> Boruta, I. (2005), Czy globalne prawo pracy już istnieje?, PiZS, Nr 10, s. 2 i nast.

<sup>643</sup> Więcej: Szewczyk, H., 2013, Ochrona praw i interesów osób zatrudnionych a nietypowe formy zatrudnienia w społecznej gospodarce rynkowej. Roczniki Administracji i Prawa. Rok XIII, s.176 i nast.; Boruta, I., 2002, Strategie zatrudnienia organizacji międzynarodowych UE, MOP, OECD, Warszawa, s. 8 i nast.

<sup>644</sup> To generalne normy, stwarzające uprawnienie po stronie jednostek i znajdujące zastosowanie w różnych sytuacjach objętych prawem unijnym. Więcej o zasadach ogólnych: Zawidzka-Łojek, A., 2020, Ogólne zasady prawa [w] System prawa Unii Europejskiej, T.I Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej, s.713 i nast.

<sup>645</sup> Więcej: Wróblewski, M.,2020, Karta praw podstawowych Unii Europejskiej jako źródło prawa UE, [w] System prawa Unii Europejskiej, T.I Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej, s.737 i nast.



Większość doktryny uważa, jednakże, że protokół nie stanowi *opt-out*, a jedynie potwierdza ograniczenie stosowania karty, zawarte w jej postanowieniach horyzontalnych<sup>646</sup>. Zostało to również potwierdzone w wyroku TSUE z dnia 21 grudnia 2011 r., w którym Trybunał stwierdził, że nie można uznać, aby protokół wyłączał lub ograniczał zastosowanie przepisów Karty w Polsce i w Wielkiej Brytanii (wyrok nie rozstrzygał jednak kwestii zastosowania praw zawartych w tytule IV Karty, których dotyczy art. 1 ust. 2 protokołu)<sup>647</sup>. Oznacza to, że wszystkie przepisy chroniące prawa osób pracujących, obowiązują i powinny być także stosowane również w naszym kraju<sup>648</sup>.

Innym ważnym aktem, choć będącym jedynie *soft law* jest Karta Podstawowych Praw Socjalnych Zatrudnionych<sup>649</sup>, która przewiduje prawo wszystkich zatrudnionych (ponownie użyto sformułowania „workers”) do poprawy warunków życia i pracy, prawo do swobodnego zrzeszania się i rokowań zbiorowych a także ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Choć Karta pozostaje jedynie deklaracją UE, to jej postanowienia stanowią istotny drogowskaz w kształtowaniu polityki socjalnej UE, mający odzwierciedlenie w dyrektywach UE. O jej doniosłej roli świadczy chociażby fakt, że akcja społeczna podjęta dla realizacji określonych w Karcie celów społecznych, doprowadziła do uchwalenia 17 dyrektyw<sup>650</sup>.

### 6.3.2. Ochrona pracy w świetle prawa wtórnego

Należy pamiętać, że po pierwsze prawo wspólnotowe w zakresie prawa pracy i polityki socjalnej zaczęło się rozwijać stosunkowo późno, o czym była mowa wcześniej, a po drugie dotyczyło w pierwszym okresie realizacji zasady swobody przepływu pracowników<sup>651</sup>. W całym katalogu źródeł prawa unijnego z omawianej tematyki<sup>652</sup> należy zwrócić uwagę na

---

<sup>646</sup> Wyrzykowski, M., 2008, Wprowadzenie: granice władzy i interpretacji [w] Barcz, J. Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej, Warszawa, s. 25-37; Wyrozumska, A., 2008, Inkorporacja Karty Praw Podstawowych do UE: status Karty w prawie UE. Zakres obowiązywania i stosowania, główne problemy interpretacyjne z uwzględnieniem stanowiska polskiego; [w] Barcz, J. (red.) Ochrona w Unii Europejskiej, Warszawa, s. 83–84.

<sup>647</sup> Wyrok TSUE z 21.12.2011 r. w połączonych sprawach *N. S. (C-411/10) v. Secretary of State for the Home Department i M. E. and Others (C-493/10) v. Refugee Applications Commissioner i Minister for Justice, Equality and Law Reform*, [2011] ECR, s. I-13905.

<sup>648</sup> Wyrok TSUE z 24.06.2019 r. w sprawie *C-619/18, Komisja p. Polsce*, ECLI:EU:C:2019:531, pkt. 53; Wyrok TSUE z 19.11.2019 r. w połączonych sprawach *C-585/18, C-624/18 i C-625/18, A.K. p. Krajowej Radzie Sądownictwa i CP, DO p. Sądowi Najwyższemu*, ECLI:EU:C:2019:982

<sup>649</sup> Przyjęta 09.12.1989 r. w Strasburgu jako deklaracja bez mocy wiążącej, jednak została wprowadzona w życie poprzez Program Działania komisji Europejskiej i większość jej postanowień znalazła się w tekstach późniejszych dyrektywach

<sup>650</sup> Więcej: Świątkowski, A.M., 2015, Prawo pracy Unii Europejskiej, Warszawa, s. 13

<sup>651</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii, Dz.Urz. UE L 141 z 27.05.2011 r., s. 1 z późn. zm

<sup>652</sup> Więcej na temat katalogu źródeł wtórnego prawa unijnego: Ślebzak, K., 2020, Źródła europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.), System prawa pracy, t. X, Warszawa, s. 111-115

dyrektywy z zakresu równego traktowania<sup>653</sup>, a także dotyczące zwiększenia warunków higieny i bezpieczeństwa w środowisku pracy<sup>654</sup>.

Podsumowując, w prawie unijnym największy związek z prawem pracy ma zasada swobody przepływu osób. Prawo UE dąży do zagwarantowania praw i wolności wszystkich osób pracujących na terenie objętych jego jurysdykcją. Celem tego prawa jest przede wszystkim prawo do swobodnie wybranej pracy, bezpieczeństwa socjalno – ekonomicznego oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zostało to odzwierciedlone w analizowanych wyżej normach prawnych o charakterze pierwotnym. W ostatnich latach można zaobserwować także rozwój prawa wtórnego w zakresie prawa pracy, choć należy podkreślić, że UE może również być stroną umów międzynarodowych, zawieranych w ramach innych organizacji (np. Rady Europy).

## **7. Formy świadczenia pracy a standardy praw człowieka**

Konstytucja RP, umowy międzynarodowe oraz prawo Unii Europejskiej posługują się pojęciami „praca”, „pracownik”, „pracodawca”, „zatrudnienie” w znaczeniu szerokim, przyznając ochronę prawną wszystkim pracującym. Podstawą jest poszanowanie godności każdego człowieka oraz uznanie, że praca nie jest towarem<sup>655</sup>. Praca stanowi integralną część natury ludzkiej, powoduje, że konieczna jest ochrona socjalna wszystkich pracujących, ponieważ człowiek w procesie świadczenia pracy nie może stracić godności chociażby w minimalnym zakresie (brak uprawnień socjalnych jest traktowane jako uchybienie). Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że rolą prawa pracy jest ochrona „słabszego” przez „silniejszym”.

---

<sup>653</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz.Urz. UE L 180 z 15.07.2010 r., s. 1; Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana, Dz.Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., s. 23; Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16; Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.Urz. UE L 180 z 19.07.2000 r., s. 22

<sup>654</sup> Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., s. 9; Dyrektywa Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy, Dz.Urz. UE L 206 z 29.07.1991 r., s. 19 z późn. zm., Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz.Urz. UE L 183 z 29.06.1989 r., s. 1 z późn. zm.

<sup>655</sup> Musiała, A., 2018, Reperkusje pojęcia “worker” w polskim prawie pracy, MoPR, Nr 5, s. 6; Odmiennie na temat pracy jako towaru: Sobczyk, A., 2014, Prawo i człowiek pracujący - między ochroną godności a równości [w] Rozwadowski, M. (red.) Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Poznań, s. 5 i n.

Znakomita większość (o ile nie wszystkie) analizowanych we wcześniejszej części pracy norm prawa międzynarodowego oraz unijnego, posługuje się pojęciem „worker” dla określenia zakresu podmiotowego ochrony. „Worker” nie oznacza pracownika w znaczeniu polskiego KP, czyli osoby zatrudnionej na podstawie stosunku pracy. Jest to kategoria szersza i jednocześnie bardziej zróżnicowana. Rozwój doktryny ochrony praw człowieka w połączeniu z globalizacją i dywersyfikacją form świadczenia pracy, skłania do rozszerzenia zakresu zabezpieczenia socjalnego na coraz szersze rzesze osób pracujących. Wysokie koszty zatrudnienia pracowników, powodują, że pracodawcy są skłonni do poszukiwania innych form, opartych na stosunkach cywilnoprawnych. Z drugiej strony koncepcja gig economy, opierająca się również na rozwoju cywilizacyjnym, możliwościach, jakie daje cyfryzacja i pełna automatyzacja niektórych procesów świadczenia usług, poszukuje coraz to nowych rozwiązań, za którymi prawo zawsze będzie co najmniej jeden krok z tyłu. Obecnie mówi się np. o zjawisku „uberyzacji zatrudnienia”<sup>656</sup>, wywodzącej się z tendencji do digitalizacji usług, gdzie praca jest świadczona jako wirtualna praca zbiorowa na platformach internetowych (ang. *crowdwork*), albo jako praca na żądanie przez aplikacje mobilne (ang. *work on demand via apps*). Usługi są świadczone w ramach stosunków cywilnoprawnych, a zatrudnionych nazywa się czasami niewolnikami cyfrowymi bądź cyberiatem bez jakichkolwiek gwarancji podstawowych praw pracowniczych<sup>657</sup>. Jednakże takie osoby, z uwagi na silną zależność ekonomiczną od zlecającego, również powinny zostać objęte ochroną prawną<sup>658</sup>.

Pojęcie „worker” staje się więc pojęciem uniwersalnym, możliwym do zastosowania w wielu różnych koncepcjach szeroko rozumianego zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, że przepisy prawa międzynarodowego definiują katalog praw przysługujących „workers”. Nadają one jedynie kierunek, wskazują na konieczność ochrony socjalnej, zaś konkretny zakres definiują ustawodawstwa krajowe, w zależności od wewnętrznej linii polityki zabezpieczenia socjalnego.

Analiza pojęcia „worker” nie ma charakteru prawnoporównawczego z systemem angielskim. Jednakże wydaje się, że warto przytoczyć znaczenie tego określenia ze względu na precyzyjne odróżnienie tej kategorii osób zatrudnionych od „employee”, który wydaje się być

---

<sup>656</sup> Bednarowicz, B., 2018, „Uberyzacja zatrudnienia” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, *Monitor Prawa Pracy* (Nr 2), s.12 i n.

<sup>657</sup> Kozak, M., 2019, *Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera*, *MoPR*, Nr 6, s. 17 i nast.

<sup>658</sup> Potwierdza to Wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego z 19.02.2021 r.<sup>658</sup>, który może okazać się przełomowym dla całego rynku pracy, opartego na platformach cyfrowych. Sąd uznał, że kierowcy Ubera świadczyli swoje usługi na warunkach zatrudnienia pracowniczego i przysługują im prawa związane z minimalnym wynagrodzeniem, czasem pracy oraz prawem do płatnego rocznego urlopu w wymiarze określonym regulacjami prawa. Co ważne, Sąd nie uznał ich za pracowników w znaczeniu zatrudnienia pracowniczego „employee”, a w znaczeniu „worker” (różnica polega na przyznaniu ochrony przed zwolnieniem).

odpowiednikiem polskiego pracownika, zdefiniowanego w KP. Zatem jest to osoba, która świadczy pracę na podstawie umowy o pracę bądź jakiegokolwiek innej umowy czy to wysłowionej (w dowolnej formie), czy dorozumianej, w ramach której jednostka podejmuje się wykonania lub świadczenia osobiście jakiegokolwiek pracy bądź usług na rzecz drugiej strony umowy, niebędącej klientem czy konsumentem<sup>659</sup>. Powodem zastosowania szerszej definicji jest konieczność zapewnienia osobom, świadczącym pracę w warunkach zbliżonych do pracownika (stosunek pracy), podstawowych standardów ochrony pracowniczej, do których zaliczono minimalne wynagrodzenie, ochronę przed wypowiedzeniem oraz ochronę przed przekraczaniem norm czasu pracy. Jednakże, nie można pominąć faktu, że ochrona przed wypowiedzeniem jest w Wielkiej Brytanii, gdzie jest wyraźne rozróżnienie „employee” od „worker”, determinantą umowy o pracę, zaś pozostałe zabezpieczenia socjalne przysługują pozostałym formom zatrudnienia.

Do kategorii „workers” zalicza się zatem osoby pracujące na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych a także osoby samozatrudnione, o ile spełniają określone warunki. Do najważniejszych należy świadczenie pracy osobiście na rzecz drugiej osoby (a nie na rzecz samego siebie), co wytwarza określoną zależność pomiędzy tymi podmiotami, powodującą, że pracujący jest w mocy pracodawcy. Idąc dalej – jego wolność w zakresie podejmowania decyzji jest tym czasie jest ograniczona. I choć osoby np. samozatrudnione nie podlegają bezpośredniemu podporządkowaniu osoby, na rzecz której świadczą pracę, to znajdują się w uzależnieniu ekonomicznym od pracodawcy, a także są w jego dyspozycji. Zresztą, jak twierdzi A. Sobczyk, nie ma żadnych dowodów na to, że element podporządkowania nie ma aż tak dużego znaczenia, aby uzasadniał przepaść pomiędzy świadczeniami dla „pracujących podporządkowanych” i „pracujących niepodporządkowanych”<sup>660</sup>.

Organizacje międzynarodowe, określając zakres osób pracujących, które powinny być objęte ochroną socjalną, przewidzianą w prawie pracy, znacznie wychodzą poza krąg pracowników. Przedmiotowa ochrona jest zakorzeniona w godności każdego człowieka, stąd powinna przysługiwać wszystkim. Jednocześnie nie ma wskazania konkretnego katalogu uprawnień, ani też ujednoczenia ochrony dla wszystkich, bez względu na rodzaj zatrudnienia. Po drugiej stronie stoi bowiem polityka przeciwdziałania bezrobociu i zapewnienia odpowiedniego poziomu życia obywatelom. Dostrzega się konieczność kompatybilnego funkcjonowania różnych form zatrudnienia. Dostrzega się także zalety atypowych form pracy, które są elastyczne, czyli dostosowane do potrzeb i możliwości obu stron, ale z poszanowaniem

---

<sup>659</sup> Deakin, S., Morris, G.S., 2005, Labour Law, Oregon, s.164

<sup>660</sup> Op. Cit.

prawa do zabezpieczenia socjalnego (*flexicurity*). I wreszcie, bardzo szybko zmieniająca się rzeczywistość na rynku pracy, podążająca za rozwojem digitalizacji, nakazuje stworzenie modelu zatrudnienia, który w swojej uniwersalności, zabezpieczy prawa wszystkich osób, świadczących pracę osobiście na rzecz innej strony umowy.

## **Konkluzje**

Powyższa analiza norm, składających się na multcentryczny system ochrony praw człowieka wskazuje na szerokie postrzeganie pracy (zatrudnienia), pracownika oraz konieczności wprowadzenia mechanizmów ochrony przed przemocą wszystkich zatrudnionych.

Pierwszym obszarem analizowanym w niniejszym rozdziale były normy, mające na celu ochronę przed przemocą osób zatrudnionych. Łączna analiza przepisów konstytucyjnych o ochronie pracy, życia, zdrowia, prawie do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, pozwala wyprowadzić wniosek o prawie każdej osoby wykonującej pracę na rzecz innego podmiotu do ochrony życia i zdrowia w środowisku pracy w oparciu gwarancję bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Natomiast obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, oznaczających dbałość o zdrowie psychiczne i fizyczne, spoczywa na podmiocie zatrudniającym nie tylko w odniesieniu do pracowników, lecz do wszystkich wykonujących pracę przez niego organizowaną<sup>661</sup>.

Zagadnienie przemocy i ochrony przed nią w stosunkach zatrudnienia było wielokrotnie podnoszone w prawie międzynarodowym. Przede wszystkim z najważniejszych źródeł prawa wybrzmiewa zakaz pracy przymusowej i niewolniczej oraz stosowania tortur. Podobnie potrzeba ochrony godności ludzkiej, której zabezpieczeniem ma być m.in. zakaz dyskryminacji oraz równość wobec prawa niezależnie od rasy, wyznania czy płci, itd. MOP wielokrotnie w konwencjach i zaleceniach zwracała uwagę na to, że przemoc jest niemożliwa do pogodzenia z godną pracą. Przyjęła wiele standardów, mających na celu wzmocnienie ochrony wszystkich bądź niektórych kategorii pracowników przed sytuacjami, w których występuje przemoc i nękanie. Polska ratyfikowała większość konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Nie ratyfikowała, jednakże konwencji, która ma największe znaczenie dla omawianego zagadnienia - Konwencji MOP z 21 czerwca 2019 r. (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Już w preambule Konwencji zwraca się uwagę, że przemoc i molestowanie są

---

<sup>661</sup> Liszcz, T., 2017, Konstytucyjne podstawy ochrony pracy [w] Wyka, T., Mielczarek, M.A., (red. naukowa), Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa, s. 69

niedopuszczalne i niezgodne z godną pracą, mogą stanowić naruszenie lub nadużycie praw człowieka, oraz stanowią zagrożenie dla równości szans. Podkreśla się także znaczenie środowiska pracy wolnego od przemocy dla zaangażowania pracowników relacji międzyludzkich, reputację przedsiębiorstw i ich produktywność. Należy podkreślić, że Konwencja nr 190 dotyczy spraw, które w znacznej mierze zostały już uregulowane w prawie unijnym i krajowym, przede wszystkim przepisy przeciwdziałające dyskryminacji w zatrudnieniu (w tym molestowaniu) oraz mobbingowi. Wprowadza jednak szereg rozwiązań nowych i szczegółowych (prawo odstąpienia pracownika od wykonywania obowiązków służbowych w razie bezpośredniego i poważnego zagrożenia związanego z przemocą lub molestowaniem). Ale przede wszystkim zwraca uwagę uwzględnia zmiany, które zaszły na rynku pracy wskutek dynamicznego rozwoju nowoczesnych technologii i zmiany sposobu komunikacji, a także na konieczność redefinicji „miejsca pracy”. Ponadto Konwencja dotyczy nie tylko pracowników w znaczeniu polskiego KP, ale także wszystkich innych osób pracujących niezależnie od rodzaju umowy, na podstawie której wykonywana jest praca (a także osoby w trakcie szkolenia, stażystów, praktykantów, byłych pracowników, wolontariuszy, itd.).

Prawodawstwo UE już na poziomie TFUE odnosi się do konieczności zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasady równości wobec prawa wszystkich osób pracujących. Zostało to potwierdzone w KPP, która odwołując się do godności człowieka, wprowadziła obowiązek zapewnienia bezpiecznego pracy, wolnego od jakichkolwiek zagrożeń dla dobrostanu zatrudnionych, obejmującego poza warunkami technicznymi również zapobieganie przemocy. Także unijne prawo wtórne wielokrotnie odnosiło się do zagadnienia ochrony przed przemocą wszystkich osób pracujących, co znalazło odzwierciedlenie w tzw. dyrektywach antydyskryminacyjnych. Nie można zapominać także o dokumentach, które nie mają mocy obowiązującej, a które zwracają uwagę na powagę problemu przemocy w środowisku pracy. Jednakże należy podkreślić, że w ustawodawstwie unijnym brakuje wiążącego prawa, które w sposób jednoznaczny odnosiłoby się to zakazu mobbingu i wprowadzałoby obowiązek przeciwdziałania i ochrony osób zatrudnionych. UE wprowadziła takie zasady w stosunku do innych form przemocy, takich jak molestowanie i molestowanie seksualne (a także dyskryminacja w znaczeniu podstawowym), czego naturalną konsekwencją było przeniesienie tych zasad wprost do ustawodawstw państw członkowskich. Brak analogicznych standardów dotyczących mobbingu spowodował, że tylko niektóre państwa unijne posiadają wystarczające przepisy, właściwie definiujące zjawisko, a przede wszystkim

w sposób wystarczający zapobiegają występowaniu tego zjawiska oraz niwelowaniu jego skutków.

W drugiej części rozdziału dokonano analizy standardów praw człowieka odnoszą się do szerokiej definicji pracownika. Podstawą takiego podejścia jest koncepcja ochrony każdego wykonującego pracę, a nie sama praca. Podstawowe prawa i wolności człowieka gwarantują mu z jednej strony swobodę wyboru dotyczącego formy świadczenia pracy, a drugiej strony nakładają na państwo i pracodawców obowiązki związane z zabezpieczeniem socjalnym oraz koniecznością zapewnienia mu godziwych i bezpiecznych warunków zatrudnienia.

Konstytucja RP wprowadziła zasadę ochrony pracy, podnosząc ją do rangi zasad ustrojowych. Praca (a w konsekwencji pracownik i pracodawca) w znaczeniu konstytucyjnym ma znacznie szerszy wymiar niż praca rozumiana w przepisach KP. Należy spojrzeć na nią nie tylko przez pryzmat prawa, ale także w aspektach filozoficznym, socjologicznym i ekonomicznym. Mowa tu o ochronie każdej pracy, zapewnieniu bezpieczeństwa (nie tylko w wymiarze BHP, ale również finansowego) każdej osobie wykonującej pracę, a nade wszystko wprowadzenia mechanizmów, które pozwolą na świadczenie usług wzajemnych z poszanowaniem godności ludzkiej.

Również analiza norm prawa międzynarodowego, przyjętego w ramach struktur ONZ oraz Rady Europy wskazuje na silną ochronę praw i wolności każdego człowieka pracującego. Zostało to odzwierciedlone w podstawowych dokumentach, w których podkreśla się prawo do poszanowania pracy, uznając ją za główny element życia we wszystkich społecznościach oraz zabezpieczenia socjalno – bytowego osób pracujących. Ważną rolę w ustawodawstwie międzynarodowym odgrywają dokumenty przyjęte przez MOP ze szczególnym wskazaniem na konwencje, które dotyczą podstawowych zasad i praw w pracy, a także normy przyjęte w EKS, odnoszące się do każdej osoby pracującej bez względu na podstawę prawną zatrudnienia.

Prawo UE, w związku z wprowadzoną przez TFUE zasadą przepływu osób, dąży do zagwarantowania praw i wolności wszystkich osób pracujących na terenie objętych jego jurysdykcją. Celem tego prawa jest przede wszystkim prawo do swobodnie wybranej pracy, bezpieczeństwa socjalno – ekonomicznego oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

## **ROZDZIAŁ IV. Poszanowanie godności osób zatrudnionych niepracowniczo w świetle standardów ustawodawstwa krajowego**

### **Wprowadzenie**

Dokonana w poprzednim rozdziale analiza przepisów Konstytucji RP, ratyfikowanych umów międzynarodowych oraz przepisów prawa UE była oparta o trzy powiązane zasady: niezbywalnej godności człowieka, prawa do ochrony zdrowia i życia oraz obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, obejmujących swym zakresem wszelkie aspekty życia i zdrowia obejmującego sferę fizyczną i psychiczną jako dobrostan jednostki ludzkiej. Wykazała, że ochrona przed przemocą w pracy obejmuje wszystkie osoby zatrudnione bez względu na rodzaj stosunku prawnego, będącego podstawą tego zatrudnienia.

W tym rozdziale zostanie przeprowadzona analiza norm prawa krajowego. Jej celem będzie odpowiedź na pytanie czy aktualnie obowiązujące przepisy prawa polskiego, są wystarczająco skuteczne do przyznania ochrony przed przemocą osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, w warunkach zbliżonych do stosunku pracy. Należy zauważyć, że wśród przedstawicieli doktryny występuje wątpliwość czy krajowe regulacje prawne są wystarczające by minimalizować ryzyko związane z przemocą w miejscu pracy<sup>662</sup>? Rozpatrując to zagadnienie należy zwrócić szczególną uwagę na zobowiązania zatrudniającego wynikające z zasad podstawowych prawa pracy: poszanowanie godności i innych dóbr osobistych, równe traktowanie, zakaz dyskryminacji oraz obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W poprzednim rozdziale została dokonana analiza pojęcia „godność” jako niezbywalna wartość przypisana do każdego człowieka. W tej części pracy, aby przybliżyć charakter i znaczenie tego dobra osobistego w procesie zatrudnienia, należy zastanowić się czy kategoria godności pracownika, wskazana w 11<sup>1</sup> KP<sup>663</sup> jest tożsama z godnością określoną w Konstytucji.

Ze względu na występujące różnice w podejściu ustawodawcy (uzależnione od formy przemocy) do ochrony przed przemocą, przysługującej osobom zatrudnionym niepracowniczo, analiza zagadnienia zostanie podzielona na dwie części: antymobbingowej oraz ochrony przed innymi formami przemocy.

---

<sup>662</sup> Kędzia, B., Kowalewski, S., 2002, Przemoc – nowy „czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy, *Bezpieczeństwo Pracy*, Nr 1, s. 6

<sup>663</sup> Zasada poszanowania godności pracownika została wprowadzona do KP nowelą z 2 lutego 1996 r.; Ustawa z dnia 2 lutego 1996 o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw, Dz. U. 1996, nr 24, poz. 110.



## 1. Godność człowieka jako pracownika

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest, wynikająca z art. 11<sup>1</sup> KP zasada poszanowania godności pracownika, w której ustawodawca wskazuje na ciążyący na pracodawcy obowiązek ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika. Można wysnuć z tego zobowiązanie pracodawcy do dbałości o zdrowie psychiczne, fizyczne oraz dobre samopoczucie pracowników (dobrostan)<sup>664</sup>. Dobre osobiste osoby zatrudnionej nie są odrębną kategorią prawną, ale mieszczą się w definicji doktrynalnej dóbr osobistych prawa cywilnego<sup>665</sup>.

Ustanawiając ochronę innych dóbr osobistych pracownika, ustawodawca odsyła zatem do katalogu dóbr osobistych, określonych w art. 23 Kodeksu Cywilnego (dalej KC), do którego w szczególności zaliczamy: zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską. Zwrot „w szczególności” oznacza, że jest to katalog otwarty, pod którym mogą znaleźć się inne dobre osobiste<sup>666</sup>. Co ciekawe (szczególnie w kontekście rozważań niniejszej pracy), w ostatnim czasie zarówno w doktrynie<sup>667</sup>, jak i judykaturze<sup>668</sup>, zaczęto w katalogu dóbr osobistych na gruncie prawa zatrudnienia takie dobra jak bezpieczeństwo i higieniczność warunków pracy<sup>669</sup>.

Ochrona pracownika przed naruszeniem godności i innych dóbr osobistych jest określona kumulatywnie przez art. 11<sup>1</sup>KP oraz 23 i 24 KC<sup>670</sup>. Ustawodawca nie wskazał w KP sankcji za naruszenie dóbr osobistych, określonych w art. 11<sup>1</sup> KP. Nie oznacza to jednak, że pracownicy nie mogą dochodzić swoich roszczeń. Podstawą będą tu 23 i 24 KC<sup>671</sup>, co

---

<sup>664</sup> Kędzia, B., Kowalewski, S., 2002, Przemoc – nowy „czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy, *Bezpieczeństwo Pracy*, Nr 1, s. 6

<sup>665</sup> Wyrok SN z 24.6.2015 r., II PK 207/14, Legalis

<sup>666</sup> SN uznał w wyroku z 7.2.2007 r. uznał tytuł zawodowy magistra za dobro osobiste, I PK 211/06, OSNP 2008, Nr 11–12, poz. 158, s. 461

<sup>667</sup> Jankowiak, J., 2012, Problem objęcia indywidualnego bhp ochroną prawną określoną dla dóbr osobistych (w świetle orzecznictwa sądowego), *PiZS*, Nr 3, s. 24 i nast. Ta koncepcja zakłada możliwość zbudowania swoistej piramidy pracowniczych dóbr osobistych, opartej na pierwotnym prawie do ochrony zdrowia pracownika, z którego wynika wtórne prawo do BHP

<sup>668</sup> Wyrok SN z 09.07.2009 r., II PK 311/08, MoPR 2010, Nr 3., s.143-147; SN nie rozstrzygnął jednoznacznie czy obecnie możemy już mówić o wyodrębnieniu szczególnego (wtórnego do zdrowia i życia) dobra osobistego pracownika w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednakże z treści wyroku można wywnioskować, że uznaje ten kierunek za słuszny

<sup>669</sup> Jankowiak, J., 2009, „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste, *PiP*, Nr 5, s. 95 i nast.

<sup>670</sup> Zob. Szewczyk, H., 2007, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa, s. 145-151; Boruta, I. 2001, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, [w] *Konferencja naukowa: Godność pracownika – kategorią prawa pracy*, Warszawa, s. 39 i nast.

<sup>671</sup> Art. 300 KP. W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

potwierdził SA w Katowicach w wyroku z dnia 5 sierpnia 2018 r., stanowiąc, że „w razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym dobrego imienia) pracownika, pracownik może dochodzić swoich pretensji na podstawie art. 24 KC w związku z art. 300<sup>672</sup>. Znaku równości pomiędzy art. 11<sup>1</sup> KP a art. 23 i 24 KC nie stawia natomiast J. Wrątny. Autor uważa, że obowiązek poszanowania godności to obowiązek dobrego, taktownego, przyzwoitego odnoszenia się pracodawcy oraz osób, które go reprezentują w stosunku do pracowników i *de facto* odnosi się do właściwego kształtowania stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy między pracownikami i pracodawcą<sup>673</sup>. H. Szewczyk uważa, że art. 11<sup>1</sup> KP tworzy po stronie pracodawcy (poza obowiązkiem nienaruszania dóbr osobistych) pozytywny obowiązek określonego działania – stworzenia warunków, w których dobra osobiste pracowników nie będą naruszane<sup>674</sup>. O ile wydaje się nie być wątpliwości co do zakresu podmiotowego osób, których dobra osobiste powinny być chronione na podstawie art. 23 i 24 KC, jako że przepisy te dotyczą każdej osoby fizycznej bez względu na to czy jest zatrudniona (niezależnie od podstawy prawnej tego zatrudnienia), to wątpliwości mogłaby budzić kwestia przyznania ochrony wynikającej z art. 11<sup>1</sup> KP osobom zatrudnionym na podstawie innej niż umowa o pracę. Rozwiewa te wątpliwości H. Szewczyk, której zdaniem pojęcie „interes osoby zatrudnionej” w kontekście ochrony jej dóbr osobistych, dotyczy także osób świadczących pracę w tzw. niepracowniczym zatrudnieniu, co pozostaje w zgodzie z prawem europejskim<sup>675</sup>.

Godność jest jedynym dobrem osobistym wymienionym w art. 11<sup>1</sup> KP. Tak, jak wcześniej zostało wskazane, ochrona godności człowieka, a zatem i pracownika wynika wprost z art. 30 Konstytucji. Na potrzebę analizy godności człowieka jako pracownika, warto przytoczyć za D. Dörre-Kolasą, że stanowi ona „wewnętrzny aspekt czci, rozumiany jako poczucie własnej wartości jako człowieka i oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi. Cześć, dobre imię i dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny życia osobistego, zawodowego i społecznego”<sup>676</sup>. Naruszenie czci może więc nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak też przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej

---

<sup>672</sup> Wyrok SA w Katowicach z 05.07.2018 r., III APa 22/18, niepublikowany

<sup>673</sup> Wrątny, J., 2003, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa, s. 23

<sup>674</sup> Szewczyk, H., 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa, s. 183 i nast.

<sup>675</sup> Szewczyk, H., 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa, s. 22

<sup>676</sup> Dörre-Kolasa, D. 2020, Komentarz do art. 11<sup>1</sup> KP [w] Sobczyk, A. (red), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63mq0526.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvguzdqmjooqbqalruhezdcmtga4a&refSource=guide1> (dostęp 02.06.2022)

działalności<sup>677</sup>. Rodzi się pytanie czy należy stawiać znak równości pomiędzy pojęciem godności pracowniczej a godności konstytucyjnej, stanowiącej źródło wszystkich praw i wolności człowieka?<sup>678</sup>. Pojęcie „pracowniczej godności” wprowadził J. Jończyk, uznając ją za kategorię powiązaną z pojęciem dóbr osobistych chronionych w art. 23 i 24 KC, ale jednak szerszą, wykazującą związek z art. 449 Kodeksu Zobowiązań<sup>679</sup>, który posiłkował się tym określeniem, mającym charakter prawa zobowiązaniowego względnego, w przeciwieństwie do bezwzględnego w tej mierze charakteru postanowień KC. Stanowi swoisty rodzaj dobra osobistego<sup>680</sup>. Dalej Jończyk tłumaczy: „(...) poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika w bliskim pracownikowi środowisku oraz na uznaniu wkładu, zdolności, umiejętności i pracy przez bliższych i dalszych przełożonych, a więc to, co tworzy pracowniczą godność (...)”<sup>681</sup>. Definicję J. Jończyka potwierdził SA w Gdańsku, w wyroku z dnia 7 grudnia 2016 r., w którym stwierdził, że pracowniczą 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<sup>682</sup>.

Określenie znaczenia godności w rozumieniu art. 11<sup>1</sup> KP jest istotne w procesie stosowania prawa przez sądy i inne podmioty. Posługiwanie się kategorią niedookreśloną w procesie kwalifikacji czynu jako naruszającego godność pracowniczą, wyklucza jego zastosowanie, jeżeli nie będzie ono doprecyzowane. Sąd przy rozpatrywaniu sprawy powinien możliwie najbardziej precyzyjnie określić znaczenie zwrotu „godność pracownicza”, adekwatnie do rozpatrywanej sprawy. Zgodnie ze stanowiskiem H. Szewczyk „nie każde działanie niezgodne z obowiązującymi zasadami wynikającymi z przepisów prawa czy utrwalonych reguł postępowania narusza bowiem godność osoby zatrudnionej i uzasadnia ochronę jej dóbr osobistych”<sup>683</sup>. Godność, podobnie jak inne prawa osobowe nie należy do kategorii prawnej, którą można zdefiniować raz na zawsze, powinna być ona rozpatrywana przez sąd każdorazowo, w oparciu o obiektywne kryteria<sup>684</sup>. Tylko wówczas będzie możliwe

---

<sup>677</sup> Wyrok SN z 9.9.2002 r., IV CKN 1402/00, Legalis

<sup>678</sup> Odmiennie T. Liszcz: „pojęcie godności pracownika w kontekście art. 11<sup>1</sup> k.p. jest tożsame z pojęciem godności osobistej pracownika, tyle że odniesionym do człowieka pełniącego społeczną rolę pracownika” [w] Liszcz, T., 2011 Prawo pracy, Warszawa, s. 81

<sup>679</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. - Kodeks zobowiązań Dz.U. 1933 Nr 82, poz. 598 (wszedł w życie 01.07.1934 r.); obowiązywał do 21.12.1974 r.; Art. 449 KZ Pracodawca powinien przyzwoicie obchodzić się z pracownikiem i szanować jego godność osobistą

<sup>680</sup> Jończyk, J., 1965, Spory ze stosunku pracy, Warszawa, s. 133 i nast.

<sup>681</sup> Jończyk, J., 1965, Spory ze stosunku pracy, Warszawa, s. 135

<sup>682</sup> Wyrok SA w Gdańsku z 7.12.2016 r. III APa 27/16, Legalis, podobnie Wyrok SA w Katowicach z 5.7.2018 r., III APa 22/18, niepublikowany

<sup>683</sup> Szewczyk, H., 2007, Ochrona dóbr prawnych w zatrudnieniu, Warszawa, s. 275

<sup>684</sup> Sut, P., 1997, Problem twórczej wykładni przepisów o ochronie dóbr osobistych, Państw i Prawo, Z.9, s. 36

określenie czy w danym przypadku będziemy mieć do czynienia np. z mobbingiem czy molestowaniem. Możemy mieć także do czynienia z różnymi rozmiarami naruszenia godności, w zależności od cech psychiki człowieka i całokształtu jego osobowości<sup>685</sup>. Uzasadnione będzie (w kontekście przedmiotu niniejszej pracy) posłużenie się definicją określoną przez J. Piszczka, która mówi, że użycie pojęcia „godność” powinno się postrzegać jako przejaw nieinstrumentalnego traktowania pracownika przez pracodawcę, „upodmiotowienia” pracownika w procesie pracy, co umożliwi wytworzenie się w pracowniku poczucia własnej wartości, zwiększając tym samym jego osobiste zaangażowanie w wykonywanie pracy<sup>686</sup>. Według autora godność pracownicza jest pojęciem zbiorczym, do którego należy zaliczyć w szczególności takie wartości, jak: wolność pracy, wolność od złośliwego niepokojenia, a przede wszystkim godność jako dobro podstawowe. Jest to prawo podmiotowe, które chroni interes ściśle osobisty podmiotu tego prawa, polegający na nienaruszaniu sfery życia uczuciowego związanego z poczuciem własnej wartości jako uczestnika procesu pracy<sup>687</sup>, a prawo do ochrony „godności pracowniczej” jako dobra osobistego jest uprawnieniem wypływającym z ogólnego prawa osobowości oraz chroni ono interes ściśle osobisty pracownika jako podmiotu tego prawa, polegającego na nienaruszaniu sfery wartości jego świata uczuć, jego stanu psychicznego związanego z poczuciem własnej wartości jako uczestnika procesu pracy<sup>688</sup>.

Konkludując, pojęcie „godność pracownika” zostało zdefiniowane na wypadek sporów sądowych. Pozwala to również wskazać przymioty etyczne w kształtowaniu zasad poszanowania każdego pracownika w środowisku pracy. W żaden sposób nie możemy natomiast powiedzieć, że „godność” i „godność pracownicza” są niezależnymi kategoriami prawnymi<sup>689</sup>.

## **2. Zastosowanie ustawodawstwa krajowego do ochrony przed dyskryminacją osób zatrudnionych niepracowniczo**

Zmiany zachodzące na rynku pracy, o których była już mowa wcześniej prowadzą nie tylko do jego uelastycznienia, ale również do stale postępującej dywersyfikacji form zatrudnienia, odwzorowującej potrzeby społeczeństwa. Odmienność od tzw. zatrudnienia pracowniczego nie zwalnia pracodawców od zapewnienia gwarancji bezpieczeństwa pracownikom pozakodeksowych, tym bardziej, że formy te stają się coraz bardziej powszechne

---

<sup>685</sup> Wyrok SN z 25.04.1989 r., I CR 143/89, OSPIKA 1990, z. 3, poz. 709, z głosem A. Szpunara

<sup>686</sup> Piszczek, J.A., 1981, Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń, s. 53-54

<sup>687</sup> Ibidem, s. 59-64

<sup>688</sup> Ibidem, s. 47

<sup>689</sup> Uchwała SN (7) z 24.11.1967 r., III PŻP 41/66, OSNCP 1967, poz. 191

i chętnie wybierane przez kandydatów do pracy, powodując, że dysproporcja pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym i niepracowniczym stale się zmniejsza<sup>690</sup>. Owo „bezpieczeństwo” nie oznacza jedynie zabezpieczenia socjalnego, ale również dbałość o zdrowie i życie, wyrażonej w szeroko rozumianych bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy, pod którą z kolei kryje się również zakaz dyskryminacji. Nie oznacza to zrównania obu kategorii zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień, jednakże te, które biorą źródło w godności ludzkiej, nie powinny być w żaden sposób zróżnicowane. Godnościowa koncepcja prawa antydyskryminacyjnego, opiera się bowiem na filozoficznym założeniu, że przyrodzona godność człowieka jest źródłem i uzasadnieniem dla wszelkich praw podmiotowych osoby ludzkiej, w tym prawa do równego/niedyskryminacyjnego traktowania<sup>691</sup>. To właśnie ta koncepcja stanowi podstawę tezy, że każda osoba bez względu na podstawę zatrudnienia, jest objęta ochroną przed przemocą w miejscu pracy. Jest ona bowiem koncepcją uniwersalistyczną, zakładającą, że „każdy człowiek tylko z racji bycia osobą ludzką ma prawo do równego szacunku i równej troski ze strony władzy publicznej i innych osób”<sup>692</sup>. I tak, jak zostało już to wcześniej podkreślone, nie ma godności pracowniczej i niepracowniczej.

Antydyskryminacyjne dyrektywy unijne dotyczą wszystkich form aktywności zawodowej: zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego, cywilnoprawnego, administracyjnoprawnego, a także samozatrudnionych<sup>693</sup>. Z tego powodu (jak również z powodu znikomej literatury dotyczącej zagadnienia dyskryminacji osób zatrudnionych niepracowniczo) należy odnieść większość uwag dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym do osób zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy.

Do polskiego ustawodawstwa przepisy antydyskryminacyjne zostały włączone w związku z akcesją Polski do UE i stało się to głównie na podstawie dyrektyw 2000/78/WE oraz 2002/73/WE, o czym była mowa we wcześniejszej części rozprawy. Warto przypomnieć, że w przeważającej mierze unijne regulacje antydyskryminacyjne zostały skutecznie zaimplementowane do KP<sup>694</sup>. Natomiast ważnym aktem prawnym, na który należy zwrócić szczególną uwagę w kontekście zakresu podmiotowego osób chronionych przed dyskryminacją

---

<sup>690</sup> Orłowski, G., 2009, Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – coraz bardziej (nie)typowa forma zatrudnienia, *MoPR*, Nr 3, s. 116

<sup>691</sup> Więcej na ten temat: Barak, A., 2015, *Human Dignity. The Constitutional Right*, Cambridge, s.24 I nast.

<sup>692</sup> Wróbel, A., 2020, [w] Maliszewska-Nienartowicz, J. (red.) *System Prawa Unii Europejskiej*, Tom 6 *Prawo antydyskryminacyjne*, s. 44

<sup>693</sup> Wujczyk, M., 2020, [w] Baran, K., (red. nauk.), *System Prawa Pracy*, Tom X, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa, s. 479

<sup>694</sup> Ocena implementacji nie jest jednoznaczna, więcej na ten temat: Śmiszek, K., 2015, *Mechanizm dochodzenia roszczeń w sprawach o dyskryminację* [w] *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, pod red. A. szczyrby – Zawady, A. Zawidzkiej – Łojek, Warszawa, s. 300

jest ustawa z 03.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>695</sup>, która wprowadziła zakaz dyskryminacji w stosunkach innych niż zatrudnienie pracownicze<sup>696</sup>. Ustawa, oprócz gwarancji materialnoprawnych i procesowych, mających na celu ochronę przed dyskryminacją, wprowadziła również gwarancje instytucjonalne, powierzając funkcje ochronne Rzecznikowi Praw Obywatelskich, a także Pełnomocnikowi Rządu ds. Równego Traktowania.

Pojawia się pytanie czy wprowadzenie takiej ustawy było konieczne do wypełnienia luki podmiotowej dotyczącej osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy w kontekście innego pytania – czy ta luka w ogóle istniała? K. Gonera<sup>697</sup> twierdzi, że przed 1 stycznia 2011 r. (dzień wejścia w życie ustawy wdrożeniowej), art. 18<sup>3d</sup>§1KP mógł być stosowany (na zasadzie analogii) w sprawach nieuregulowanych przez prawo pracy do stosunków zatrudnienia poza stosunkiem pracy<sup>698</sup>. Na innym stanowisku stała Komisja Europejska, która wdrożyła przeciwko Polsce dwa postępowania o zaniedbanie implementacji tzw. dyrektyw antydyskryminacyjnych uznając, że implementacja w zakresie zatrudnienia pracowniczego, regulowanego w KP jest niewystarczająca<sup>699</sup>. Było to bezpośrednim powodem do przyspieszenia prac nad ostatecznym przyjęciem ustawy, gdzie polski ustawodawca zastosował tzw. technikę minimalnej implementacji i uchwalił jedynie te (z nielicznymi wyjątkami) kwestie, co do których występowało zobowiązanie wynikające wprost z dyrektyw<sup>700</sup>.

---

<sup>695</sup> Dz.U. Nr 254 poz. 1700 z późn. zm.

<sup>696</sup> Ustawa zaimplementowała do polskiego porządku prawnego następujące dyrektywy: Dyrektywę Rady 86/613/EWG z 11.12.1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa, Dz. Urz. WE L 359, s. 56; Dyrektywę Rady 2004/113/WE z 13.12.2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług; Dz. Urz. UE L373, s. 37, Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 7.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE L204, s. 23; Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z 16.04.2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanym pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, Dz. Urz. UE L 128, s. 8; Dyrektywę Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; Dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 roku w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu,

<sup>697</sup> Sędzia SN w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Praw Publicznych

<sup>698</sup> Gonera, K. 2011, Rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, Seminarium: „Dowodzenie w postępowaniach o dyskryminację – wyzwania”, Warszawa, 21 września 2011 r., s. 9

[http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/ciezar\\_dowodu\\_w\\_sprawach\\_o\\_dyskryminacje\\_21\\_wrzesnia\\_2011.pdf](http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/ciezar_dowodu_w_sprawach_o_dyskryminacje_21_wrzesnia_2011.pdf) (dostęp: 23.08.2022 r.)

<sup>699</sup> Postępowanie Komisji UE przeciwko Polsce w sprawie niewdrożenia dyrektywy Rady 2004/113/WE (sprawa C-326/109) oraz postępowanie Komisji UE w sprawie niepełnego wdrożenia dyrektywy Rady 2000/43/WE (sprawa nr C-341/10), wskutek którego została uchwalona i weszła w życie ustawa wdrożeniowej

<sup>700</sup> Bojarski, Ł., 2017, Trudne równego traktowania początki. Recenzja książki „Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz”, redakcja naukowa: Zofia Jabłońska,

Niemniej jednak po wprowadzeniu tej regulacji wszelkie wątpliwości na gruncie prawa polskiego zostały rozwiązane<sup>701</sup>. Ustawa jest stosowana bowiem do osób fizycznych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Regulacja zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd<sup>702</sup>, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie m.in. w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej<sup>703</sup>. W praktyce dotyczy to osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego uregulowanych w KC, samozatrudnienia oraz chałupników. Istotą przepisów antidyskryminacyjnych jest przyznanie ochrony prawnej osobom fizycznym, które są traktowane w sposób zróżnicowany ze względu na cechy osobiste (płeć, itd.). Takie przymioty jako powiązane z elementami tożsamości człowieka, mogą przysługiwać wyłącznie osobie fizycznej. Ustawa wdrożeniowa przyznaje ochronę również w ograniczonym zakresie przed nierównym traktowaniem osobom prawnym i jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi. Należy jednak podkreślić, że wymienione podmioty nie posiadają cech osobistych, które mogą stanowić podstawę do dyskryminacji, dlatego też ich ochrona będzie każdorazowo powiązana z osobami fizycznymi, które taką jednostkę tworzą, są jej członkami czy też posiadają legitymację do decydowania o ich losie. Zgodnie z definicją, „cecha chroniona” jest właściwością człowieka, która nie powinna być uznawana za istotną dla

---

Karolina Kędziora (red. nauk.), Maciej Kułak, Krzysztof Śmiszek (red. nauk.), Warszawa 2017, ss278, Krajowa Rada Sądownictwa, Nr 2, s. 127

<sup>701</sup> Orłowski, G., 2011, Dopełnienie regulacji równościowych rynku pracy, MoPR, Nr 2, s. 59

<sup>702</sup> W przedmiotowej regulacji, w przeciwieństwie do KP zabrakło w katalogu „przekonań politycznych”, które w czasach wyraźnej polaryzacji i narastających antagonizmów pomiędzy zwolennikami poszczególnych opcji politycznych, mogą mieć duże znaczenie. Należy przyjąć, że pojęcie to mieści się w określeniu „światopogląd”, który został wymieniony w ustawie równościowej

<sup>703</sup> Art. 8 ustawy równościowej: zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:

- 1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym dokształcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- 2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
- 4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

odmiennego traktowania lub czerpania określonych korzyści<sup>704</sup>. Przykładem takiej sytuacji może być odmowa podpisania przez instytucję państwową umowy o współpracy z przedsiębiorstwem, którego członkowie zarządu są np. odmiennej orientacji seksualnej. Stosowanie zasady równości oraz zakazu dyskryminacji w odniesieniu do osób prawnych oraz jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej wykracza poza zakres niniejszego opracowania, którego uwaga koncentruje się na osobach zatrudnionych niepracowniczo i stąd nie będzie szerzej omawiana. Jednakże w tym miejscu warto zwrócić uwagę na zakres przedmiotowy ochrony przyznany tym podmiotom w art. 10 ustawy wdrożeniowej, gdzie w katalogu znajdują się obszary, które co do zasady są nierozdzielnie związane z osobami fizycznymi, a możliwość ich zastosowania do osób prawnych oraz jednostek nieposiadających osobowości prawnej, budzi poważne wątpliwości (np. zabezpieczenie społeczne, opieka zdrowotna, oświata i szkolnictwo wyższe, kształcenie zawodowe, działalność w związkach zawodowych, dostęp i warunki korzystania z instrumentów rynku pracy)<sup>705</sup>.

Pomimo, że ustawa w art. 8 ust 1 pkt stanowi, że jej przepisy dotyczą również pracowników tzw. kodeksowych, to należy stwierdzić, że w praktyce nie będzie ona stosowana do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Art. 2 ust 2 stanowi, że ustawa może znaleźć zastosowanie tylko, jeśli w KP nie uregulowano jakiejś kwestii w sposób wyczerpujący. KP zawiera bardzo szczegółowe i rozbudowane przepisy antydyskryminacyjne, w których gwarantowany poziom ochrony jest szerszy i bardziej szczegółowo określony niż w przypadku przepisów ustawy. Dodatkowo należy stwierdzić, że przepisy KP są dla pracowników korzystniejsze niż przepisy ustawy wdrożeniowej<sup>706</sup>.

Z niewielkim odstępstwami od KP (o czym była mowa wcześniej), przepisy ustawy wdrożeniowej w zakresie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, itp., są tożsame bądź bardzo zbliżone do regulacji kodeksowych. Można wysunąć z tego wniosek, że ustawodawca celowo w sposób bezpośredni przyznaje taką samą ochronę prawną np. zleceniobiorcom, co pracownikom, a sądy w potencjalnych sprawach z powództwa osób zatrudnionych niepracowniczo, przyjmą argumentację zaczerpniętą ze

---

<sup>704</sup> Podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej i Rady Europy, 2011, Luksemburg, s. 98

<sup>705</sup> Szerzej: Kułak, M., 2017, komentarz do art. 10 ustawy [w] Kędziora Karolina (red.), Śmiszek Krzysztof (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz; [https://sip-1lex-1pl-11xq13lkj0027.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722466/519906?keyword=maciej%20ku%C5%82ak&tocHit=1&cm=SR\\_EST](https://sip-1lex-1pl-11xq13lkj0027.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722466/519906?keyword=maciej%20ku%C5%82ak&tocHit=1&cm=SR_EST) (dostęp: 08.08.2022 r.)

<sup>706</sup> Ibidem



spraw dotyczących pracowników. Takie podejście jest w pełni uzasadnione. Dla zjawiska dyskryminacji w procesie rekrutacji ma znaczenie czy nie zostanie się zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, czy na podstawie umowy zlecenia albo czy ofiara molestowania seksualnego jest pracownicą czy zleceniobiorcą, świadczącym usługi w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego. To nie charakter łączącego obie strony stosunku prawnego, a cechy osobiste ofiary (takie jak np. płeć, rasa, orientacja seksualna, itp.), decydują o tym o tym czy przejawy dyskryminacji w danej relacji wystąpią.

Ustawa wdrożeniowa daje m.in. możliwość porównywania wysokości wynagrodzeń pomiędzy osobami świadczącymi takie same bądź porównywalne usługi na rzecz jednego zleceniodawcy (usługodawcy). K. Walczak stawia inne ważne pytanie dotyczące tego, czy osoby zatrudnione na innej podstawie mogą porównywać się do pracowników tzw. kodeksowych w zakresie np. warunków wynagrodzenia? Czy dopuszczalne jest różnicowanie świadczeń w zależności od podstawy prawnej zatrudnienia? Według K. Walczaka ingerencja państwa może dotyczyć tej grupy podmiotów, które wykonują pracę w sposób faktycznie zbliżony do zatrudnienia pracowniczego<sup>707</sup>. Podobne stanowisko dotyczące kwestii spornej czy zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu ze względu na płeć dotyczy jedynie tzw. pracowników etatowych czy też osób samozatrudnionych, zajął Trybunał Sprawiedliwości, który w 2004 roku orzekł na podstawie art. 157 ust 1 TFUE, że przez pracownika należy rozumieć osobę, która przez pewien okres wykonuje usługi na rzecz i pod kierunkiem innej osoby, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie<sup>708</sup>. To orzeczenie poszerzyło zakres rozumienia pojęcia „pracownik” nie jako określenie formalnego charakteru stosunku prawnego między jego stronami, ale przede wszystkim ze względu na jego treść, która determinuje pracowniczy charakter relacji<sup>709</sup>.

Ustawa wdrożeniowa daje podstawę do kwestionowania takiego różnicowania bez konieczności wcześniejszego sądowego ustalenia czy stosunek cywilnoprawny jest w praktyce stosunkiem pracy. Należy natomiast stwierdzić, że kluczem do porównań nie są podstawy zatrudnienia, a przymioty wymienione w ustawie dotyczące wszystkich wymienionych w ustawie form dyskryminacji.

---

<sup>707</sup> Walczak, K., 2012, Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia, MoPR, Nr 3, s. 123 oraz wskazana tam: Walczak, K., 2010, Funkcja promocyjna prawa pracy – co może oznaczać w zglobalizowanej gospodarce i co można zrobić, aby była skuteczniej realizowana. Studia prawnicze. Rozprawy i Materiały Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, (red.) B. Wagner i E. Hofmańska, Kraków, s. 63

<sup>708</sup> Wyrok TSUE z dnia 13.01.2004 r. w sprawie C-256/01 Allonby, pkt 67, Legalis

<sup>709</sup> Barnard, C., 2012, EU Employment Law, Oxford, s. 299

W ustawie wdrożeniowej zabrakło natomiast wskazania obowiązków zatrudniającego w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy, a także określenia konsekwencji prawnych z tytułu ich niewykonywania<sup>710</sup>. Mogą być co najmniej dwa powody takiego podejścia. Po pierwsze, ustawodawca zastosował technikę minimalnej implementacji unijnych dyrektyw antidyskryminacyjnych, w których nie ma dyspozycji dotyczących stosownych obowiązków. Po drugie, prawo polskie nie zawiera regulacji, dotyczącej osób wykonujących pracę na podstawie zatrudnienia niepracowniczego, co nie pozwala wprowadzić relewantnych obowiązków przełożonych (osób sprawujących kierownictwo). Największym problemem byłoby dla ustawodawcy określenie grupy, której miałby taki obowiązek (skorelowany z odpowiednim uprawnieniem) dotyczyć. Tak, jak zostało wskazane w rozdziale dotyczącym zatrudnienia niepracowniczego, nie każda osoba wykonująca usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej (w tym B2B), świadczy je w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego i trudno byłoby przede wszystkim określić zakres odpowiedzialności pracodawcy (zleceniodawcy) za zachowanie podległych mu osób wobec zleceniobiorcy. KP, nakładając na pracodawcę obowiązek zapobiegania np. dyskryminacji w miejscu pracy, w sposób dorozumiany określa szeroki katalog podmiotów, w stosunku do których powinien on działać. Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której dobra atmosfera pracy, wolna od uprzedzeń, nienawiści, homofobii, itp. jest kształtowana jedynie wobec określonego kręgu osób, znajdujących się w tym samym miejscu pracy. Samo już różnicowanie podważałoby skuteczność zastosowanych procedur, mających na celu zagwarantowanie równych praw. Innym jeszcze powodem może być fakt, że przepisy KP rozciągają odpowiedzialność pracodawcy również na osoby inne, niż pracownicy. Dotyczy to w szczególności obowiązków związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków prac.

Pomimo niewprowadzenia do ustawy wdrożeniowej obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, to należy założyć, że prowadzone przez zatrudniającego działania prewencyjne w miejscu pracy, będą miały wpływ co najmniej na wysokość odszkodowania, a w niektórych sytuacjach również mogą stanowić podstawę do zwolnienia z odpowiedzialności podmiotu, który dołożył wszelkich starań w celu zapewnienia ochrony dóbr osobistych ze względu na zasady współżycia społecznego, aby do dyskryminacji nie doszło.

Art. 13 ustawy wdrożeniowej przewiduje sankcje w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w postaci odszkodowania, o którym będzie mowa w dalszej części rozprawy. Natomiast w tym miejscu należy wskazać art. 17 ustawy wdrożeniowej, który

---

<sup>710</sup> Por. art. 94 pkt 2b i art. 94<sup>3</sup> § 1 KP

zawiera zakaz działań odwetowych, zapewnia ochronę osobom, które są ofiarami nierównego traktowania, a które zdecydowały się skorzystać z praw przysługujących im na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej. Z tego tytułu takie osoby nie mogą być niekorzystnie traktowane, ani też nie mogą ponosić jakichkolwiek innych konsekwencji (np. zwolnienie, pomijanie w awansie, nierówne traktowanie). Taki obowiązek wynika z art. 9 dyrektywy 2000/43/WE oraz art. 11 dyrektywy 1000/78/WE (ochrony pracowników przed wszelkimi zwolnieniami lub nieprzychylnym traktowaniem przez pracodawcę).

Ustawodawca zdecydował się na rozszerzenie ochrony również na inne niż ofiara osoby – np. świadków w postępowaniu przed sądem, osoby współpracujące z ofiarą, pomagające jej bądź w inny sposób kojarzone z ofiarą. Zgodnie z K. Kędziorą, nierówne traktowanie takich osób można potraktować jako dyskryminację przez asocjację (powiązane z ofiarą dyskryminacji noszącą cechy chronione na gruncie KP)<sup>711</sup>. Szerszy katalog osób chronionych jest prawdopodobnie wolą zrównania pozycji osób zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy właśnie z pracownikami. Tożsamy przepis znajduje się bowiem w KP (art. 18<sup>3e</sup>§2 KP).

Ustawa wdrożeniowa rozwiązała wszelkie wątpliwości związane z koniecznością ochrony zleceniobiorców, usługobiorców, itp. w związku z naruszeniem zasady równego traktowania. Do tej pory nie doczekaliśmy się obszernego orzecznictwa odnoszącego się do roszczeń wysuniętych na podstawie art. 13 ustawy wdrożeniowej, ale z uwagi na zbieżność rozwiązań kodeksowych i ustawowych, do przepisów ustawy wdrożeniowej można stosować przez analogię uwagi dotyczące pracowników kodeksowych w kontekście ich ochrony przed dyskryminacją.

### **3. Zastosowanie ustawodawstwa krajowego do ochrony przed mobbingiem osób zatrudnionych niepracowniczo**

W prawie krajowym brakuje bezpośrednich regulacji definiujących zjawisko mobbingu w stosunku do osób zatrudnionych niepracowniczo. Stosując literalną wykładnię definicji mobbingu należałoby uznać, że wszystkie obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania temu zjawisku, dotyczą wyłącznie osób posiadających status pracownika. Zatem osoby zatrudnione na podstawie innej niż stosunek pracy (umowa, mianowanie, powołanie, wybór),

---

<sup>711</sup> Kędziora, K., 2017, komentarz do art. 2 ustawy [w] Kędziora Karolina (red.), Śmiszek Krzysztof (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz <https://sip-1lex-1pl-11xql3l61003f.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722473/519913?keyword=K%C4%99dziora,%20k.%20%C5%9Amiszek,%20k.&tocHit=1&cm=STOP> (dostęp: 24.08.2022 r.)

byłyby wykluczone z tego kręgu. Jednakże zgodnie z dyspozycją art. 304 § 1 KP<sup>712</sup>, pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy, w tym organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz reagować na potrzeby i dostosowywać środki do ich potrzeb. Zapobieganie mobbingowi jest przejawem dbałości o zdrowie fizyczne i psychiczne osób pracujących w zakładzie pracy, bez względu na podstawę prawną tego zatrudnienia. Dlatego też wielu pracodawców decyduje się uwzględnić zarówno osoby zatrudnione na podstawie KP, jak i zatrudnionych niepracowniczo w przyjętych wewnątrzzakładowych zasadach (politykach, procedurach, itp.) antymobbingowych. Jednakże dochodzenie roszczeń w takim przypadku następuje na zasadach ogólnych. Odmienne zdanie w tej sprawie przedstawia H. Szewczyk, która twierdzi, że art. 94<sup>3</sup>§4 i 5 KP można stosować subsydiarnie do osób pozostających w pozaumownych stosunkach pracy, ponieważ brak uprawnienia do rozwiązania stosunku prawnego z powodu nieprzestrzegania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, naruszałaby zasadę równego traktowania<sup>713</sup>.

Ochrona prawna przysługuje osobom zatrudnionym niepracowniczo na podstawie przepisów KC, dotyczącego ochrony dóbr osobistych i przysługujących z tego tytułu roszczeń, co w pewnych aspektach w zbliżony sposób kreuje pozycję osób, które są dotknięte przemocą w miejscu pracy, ale nie odnosi się bezpośrednio do zjawiska mobbingu, uregulowanego w KP. Jeszcze raz należy podkreślić, że polski ustawodawca wprowadził przepisy antymobbingowe, pomimo, że nie wymagały tego zobowiązania Polski wynikające z implementacji prawa UE. Właśnie brak odpowiednich regulacji na poziomie unijnym powoduje, że ustawodawca krajowy nie czuje obowiązku objęcia podobnymi regulacjami również osób zatrudnionych np. na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie miał takiego obowiązku również w stosunku do pracowników, ale jednak (i słusznie) wprowadził stosowne regulacje. Jest to luka, która może zostać potraktowana jako naruszenie zasady równości wobec prawa, wskazanej w art. 32 Konstytucji RP osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy oraz niewłaściwe wykonanie dyspozycji z art. 81, który sposób realizacji obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy odsyła do ustawy. Skoro bowiem ustawodawca zdecydował

---

<sup>712</sup> Art. 304 § 1 KP Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 KP, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą

<sup>713</sup> Szewczyk, H, 2006, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, *Kwartalnik Prawa Publicznego*, Nr 6/2, s. 261 i przywołany tam Iwulski, J., Sanetra, W., 2004, *Kodeks pracy. Komentarz. Suplement*, Warszawa, s. 38-39

się na wprowadzenie regulacji antymobbingowych do KP, to uznał, że jest to potrzebne do zapewnienia takiej ochrony pracownikom. Wydaje się jednak, iż brak tożsamyh rozwiązań dotyczących zatrudnionych niepracowniczo jest niedopatrzaniem, a nie celowym mechanizmem, różnicującym sytuację porównywanych grup.

Skutki mobbingu wykraczają daleko poza granice KP i mogą mieć istotne, negatywne konsekwencje nie tylko zdrowotne, ale również zawrzyć na przyszłości zawodowej ofiary zjawiska. Mobbing, w przeciwieństwie do molestowania czy też molestowania seksualnego, które mogą wystąpić jako jednorazowe zachowanie sprawcy, jest zjawiskiem długotrwałym, przybierającym na sile i pozostawiającym często trwały ślad w psychice człowieka. Życie, zdrowie a także bezpieczne i higieniczne warunki pracy są prawami każdego człowieka, a nie pracownika tzw. kodeksowego. O konieczności równego traktowania wszystkich form świadczenia pracy, świadczy chociażby postępowanie wszczęte przez KE w stosunku do Polski o niekompletną implementację tzw. dyrektyw antydyskryminacyjnych, co w konsekwencji doprowadziło do wprowadzenia w życie ustawy wdrożeniowej, która w niewielkim stopniu różni się w zakresie pojęciowym od regulacji antydyskryminacyjnych, zawartych w KP. Przez analogię, można przedstawić stanowisko, że również regulacje antymobbingowe, powinny zostać rozciągnięte swoim zakresem na osoby zatrudnione niepracowniczo, skoro zostały sformułowane wobec osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Punktem odniesienia nie będzie, jednakże dyrektywa UE, a Konstytucja RP, która w art. 32 określa zasadę równości wobec prawa. Stąd wnioskiem *de lege ferenda* jest objęcie prawnym parasolem ochronnym również osób zatrudnionych na podstawie chociażby umów cywilnoprawnych.

Obecne regulacje przewidują, że zjawisko mobbingu może dotyczyć wyłącznie pracowników tzw. kodeksowych. Oznacza to, że z perspektywy ustawowej nie występuje ono w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zatrudnionemu niepracowniczo nie przysługuje na podstawie KP np. z roszczenie o odszkodowanie z tytułu mobbingu, nawet jeśli wszystkie elementy definicji zawartej w KP zostały spełnione. W takim przypadku do dyspozycji ofiary pozostają roszczenia cywilnoprawne z tytułu naruszenia dóbr osobistych, które należy wyraźne wskazać i uprawdopodobnić w postępowaniu przed sądem (będzie o tym mowa w dalszej części pracy). Inną kwestią jest również brak wyraźnych obowiązków pracodawcy dotyczących zapobiegania mobbingowi w stosunku do osób zatrudnionych niepracowniczo, co również stanowi lukę zarówno w zagadnieniu ochrony tych osób przed mobbingiem, jak i dyskryminacją (ustawa wdrożeniowa pomija obowiązek usługodawcy czy zleceniodawcy).

Z uwagi na rosnącą skalę osób zatrudnionych niepracowniczo oraz coraz większą (choć wciąż niewystarczającą) świadomość osób pracujących na temat przemocy w miejscu pracy, należałoby podjąć debatę zarówno dotyczącą zakresu podmiotowego ochrony, ale także zdefiniowania kręgu osób, które świadczą usługi w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego i wprowadzenia adekwatnych obowiązków po stronie zatrudniających. Należy też podkreślić, że np. zjawisko mobbingu dotyczy (czy też może dotyczyć) zawodów wolnych, gdzie wykonywanie zadań odbywa się pod dużą presją czasu a poziom stresu jest znacząco wyższy niż w innych zawodach. Mowa tu chociażby o redakcjach, wydających czasopisma, czy też dzienniki, gdzie wiele osób wykonuje swoje obowiązki w warunkach B2B, umów zlecenia, umów o dzieło, a także o staż. Nie ma wątpliwości, że występuje tam element podporządkowania np. redaktorom naczelnym, którzy ostatecznie akceptują treść i formę materiału. W takim przypadku uprawnienia kontrolne chociażby Państwowej Inspekcji Pracy mieszczą się jedynie w zakresie obowiązującego prawa. Stąd nie można mówić o zaniechaniu obowiązku skutecznego wprowadzenia np. procedur antymobbingowych, jeżeli taki obowiązek nie wynika z obowiązujących przepisów. W ocenie autorki niniejszej rozprawy objęcie ochroną przed przemocą w miejscu pracy jest tematem, który powinien zostać podjęty nie tylko na szczeblu prawa krajowego, ale także prawa UE.

#### **4. Układy zbiorowe pracy<sup>714</sup> jako podstawa prawna ochrony przed przemocą w miejscu pracy osób zatrudnionych niepracowniczo**

Prawo związków zawodowych i pracodawców oraz ich organizacji do zawierania zbiorowych układów pracy i innych porozumień zostało określone w art. 59 ust 2 Konstytucji, zaś zbiorowe układy pracy jako źródło prawa wymienione są w art. 9 KP.

Należy podkreślić, że związki zawodowe, uczestnicząc w dialogu społecznym, mogą występować nie tylko na rzecz pracowników, w rozumieniu przepisów KP, ale także na rzecz innych osób wykonujących pracę zarobkową (zatrudnionych niepracowniczo), wobec których nie ustanowiono chociażby regulacji chroniących przed mobbingiem<sup>715</sup>.

---

<sup>714</sup> Układ zbiorowy pracy jest aktem normatywnym o charakterze wewnętrznym. Zawierany jest pomiędzy pracodawcą lub organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi. Prawo do zawierania układów zbiorowych zostało określone w 59 ust 2 Konstytucji RP. Przez doktrynę są uznawane za konstytucyjne źródła prawa pracy o szczególnym charakterze. Por. m.in.: Florek, L., 1997, Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, PiZS, nr 11, s. 11; Senetra, w., 1998, Konstytucyjne prawo do rokowań, PiZS, nr 12, s. 5 i nast.; Stelina, J., Związkowa zdolność układowa, 2001, Poznań, s. 36-38; Jedliński, A., Kaczyński, L., 1999, Statut jako źródło prawa pracy, PiP, z. 4, s. 35

<sup>715</sup> Dzienisniuk, D., 2021, W sprawie uprawnień związków zawodowych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, Roczniki Administracji i Prawa Annuals of The Administration and Law 2021, XXI, z. specjalny, s. 458-459

Partnerzy społeczni (organizacje pracodawców oraz związki zawodowe) powinni wspólnie kształtować normy, określające postępowanie przy zagrożeniu zdrowia i godności pracujących. Obowiązki podmiotu zatrudniającego mogą wynikać nie tylko z przepisów ustawowych, ale także mogą zostać określone w postanowieniach układów zbiorowych pracy, innych porozumień zbiorowych, a także regulaminów czy statutów. W takich dokumentach pracodawcy mogą przyjąć zobowiązanie np. do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy w stosunku do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, a także do określonych zachowań wobec osób, które naruszają zasady określonego postępowania. Jeżeli postanowienia takich porozumień lub regulaminów będą precyzyjnie określać zakres obowiązków pracodawcy, to w razie ich niewykonania, pracownikom będą przysługiwać odpowiednie roszczenia<sup>716</sup>.

Szczególne uwagę należy zwrócić na układy zbiorowe pracy. W obecnych czasach powinny znaleźć się tam postanowienia sprzyjające stwarzaniu warunków pracy wolnych od zagrożeń lub naruszeń, zdrowia, godności i innych dóbr osobistych. Układy zbiorowe mogą kształtować korzystniejszą pozycję osób pracujących niż prawo powszechnie obowiązujące, a także precyzyjniej i bardziej szczegółowo określać wzajemne prawa i obowiązki stron, co w przypadku dóbr osobistych i kształtowania środowiska pracy wolnego od przemocy, ma kluczowe znaczenie. Dlatego też mobbing i dyskryminacja w szczególności osób zatrudnionych niepracowniczo (wobec których przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie zawierają zadowalających postanowień, bądź – jak w przypadku mobbingu – nie ma ich wcale), powinny stać się przedmiotem dialogu społecznego<sup>717</sup>. Normy zawarte w układach zbiorowych zasadniczo nie różnią się w sposobie oddziaływania na sytuację osób pracujących od regulacji przyjętych w prawie powszechnie obowiązujących, co oznacza, że można na ich podstawie określić zarówno obowiązki pracodawcy, jak i roszczenia materialne i niematerialne, przysługujące osobie poszkodowanej.

Istotną przeszkodą w szerokim wykorzystywaniu układów zbiorowych pracy jako źródła ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo przez przemocą, jest brak w wielu przedsiębiorstwach zakładowych organizacji związkowych. Zgodnie z art. 241<sup>23</sup> KP, zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a

---

<sup>716</sup> Świątkowski, A., 2002, Komentarz do kodeksu pracy, Kraków, s. 58-59

<sup>717</sup> Szewczyk, H., 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa, s. 555

do utworzenia związku wymagana jest deklaracja 10 osób uprawnionych do założenia związku zawodowego<sup>718</sup>.

## Konkluzje

Godność pracownicza nie jest kategorią odrębną od godności określonej w Konstytucji RP. Próby zdefiniowania pojęcia „godności pracownika” odnoszą się wyłącznie do konieczności stworzenia katalogu cech, składających się na to prawo w celu ułatwienia rozpoznawania elementów, które mogą być naruszone. Stanowią one katalog cech zawodowych, wskazujących na to, że dana osoba posiada konkretne, (tzw. twarde kompetencje) do wykonywania zadań, które wskutek przemocy mogą zostać podważone. Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo sądowe mierzy się z koniecznością doprecyzowania znaczenia godności w środowisku pracy, co czyni na potrzeby rozpatrywania przypadków indywidualnych. Dzieje się tak dlatego, że godność w znaczeniu konstytucyjnym jest zjawiskiem na tyle abstrakcyjnym (jako źródło wszelkich praw i wolności człowieka), że w zasadzie staje się wartością niemożliwą do zdiagnozowania na etapie sądowym.

Konieczność eliminacji patologicznych zachowań oraz odpowiedzialność za zagwarantowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dotyczy każdej osoby, świadczącej pracę bądź usługi na rzecz podmiotu zatrudniającego, bez względu na łączący strony stosunek prawny. Ochrona zdrowia i życia człowieka, bezpośrednio skorelowana z koniecznością zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wynika bezpośrednio z Konstytucji RP. Art. 66 ust 1 zawiera publicznoprawny obowiązek zapewnienia każdej osobie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jego adresatem jest państwo, choć wykonawcą tego obowiązku jest pracodawca w najszerszym rozumieniu.

Art. 81 Konstytucji, odsyłając realizację obowiązku wynikającego z art. 66 ust 1 do ustawy, nie pozbawia możliwości dochodzenia roszczeń (włącznie ze skargą konstytucyjną) wprost z Konstytucji.

Włączenie mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego do regulacji krajowych, świadczy o tym, że szeroko rozumiane prawo pracy zmierza w dobrym kierunku –

---

<sup>719</sup> Maleje liczba związków zawodowych w polskich przedsiębiorstwach zawodowych. W 2018 r. było ich 12,5 tys. wobec 12,9 tys. w roku 2014. Do związków zawodowych należało ok 1,5 mln osób, o 16,6 tys. (1,1%) mniej niż w 2014 r. Główny Urząd Statystyczny przeprowadza badania co 4 roku (raport za rok 2022 będzie dostępny we wrześniu 2023 r.)

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spoecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne,16,1.html> (dostęp: 30.04.2023 r.)



uznania godności ludzkiej pracy i zapewnienia sprawiedliwości<sup>719</sup>. Ale też nie sposób pominąć różnic pomiędzy regulacjami molestowania i molestowania seksualnego, a mobbingu. Pomimo tożsamesgo źródła ochrony przez tymi zachowaniami, jakim jest godność, ale również ochrona zdrowia i życia człowieka oraz zapewnienia każdej osobie pracującej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Największym niedopatrzeniem w polskiej legislacji jest pominięcie ochrony przed mobbingiem w tzw. ustawie wdrożeniowej, która w sposób bezpośredni gwarantuje ochronę wszystkim osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy. Oczywiście, stanowi ona konieczną implementację dyrektyw unijnych. Jednakże nie możemy zapominać o tym, że polski ustawodawca, wprowadzając do KP przepisy antymobbingowe, wykroczył poza ramy obowiązkowej implementacji przepisów antidyskryminacyjnych, tym samym ustanawiając polskie ustawodawstwo w katalogu państw członkowskich UE, które zdecydowały się na szerszy zakres ochrony antyprzemocowej. Z tej perspektywy, wprowadzenie przepisów dotyczących mobbingu do ustawy wdrożeniowej, można byłoby traktować jako logiczną konsekwencję regulacji kodeksowych w przedmiotowej sprawie. *De lege ferenda* należałoby rozszerzyć zakres przedmiotowy ustawy wdrożeniowej również o ochronę antymobbingową.

Należy zwrócić szczególną uwagę na zbiorowe układy pracy, które w polskim porządku prawnym są źródłem prawa. Ze względu na możliwość reprezentowania przez związki zawodowe nie tylko pracowników w rozumieniu KP, ale także osób zatrudnionych niepracowniczo, mogą one być ważnym sposobem walki z przemocą w miejscu pracy, wprowadzając mechanizmy ochronne obejmujące zakresem działania wszystkie osoby pracujące.

---

<sup>719</sup> Romer, M.T., Najda, M., 2010, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa, s. 256

## **ROZDZIAŁ V. Przeciwdziałanie przemocy w zatrudnieniu niepracowniczym – obowiązki zatrudniającego, organów kontroli i ochrony prawa oraz innych podmiotów**

### **Wprowadzenie**

Źródło mobbingu tkwi w niewłaściwym zarządzaniu w organizacji, wadliwych relacjach pomiędzy przełożonym a pracownikiem, a także pomiędzy samymi pracownikami<sup>720</sup>. Pojawia się tam, gdzie występuje patologia na wszystkich bądź tylko niektórych szczeblach zarządzania. Jest on zjawiskiem niebezpiecznym zarówno dla pracownika (człowieka), którego skutki często są trudne do odwrócenia (w skrajnych przypadkach prowadzą do targnięcia się na życie), jak i dla organizacji, w której spada motywacja, zaangażowanie i efektywność. Nie ma wątpliwości, że jest to zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy<sup>721</sup>. Obowiązek jego zapobiegania spoczywa na pracodawcy, ale powinien być on w procedurach firmy ukształtowany w taki sposób, aby umożliwić wszystkim osobom uczestniczącym w procesie pracy szybkie reagowanie na nieprawidłowości występujące w organizacji. Do tego potrzebne są nie tylko bezpieczne kanały informacyjne, ale przede wszystkim wiedza i umiejętność rozpoznawania zjawiska już od samego początku. Ustawodawca nakłada obowiązek poszanowania zasad współżycia społecznego oraz kształtowania środowiska pracy w sposób bezpieczny i higieniczny również na pracowników, ale za całość relacji w miejscu pracy odpowiada pracodawca. Takie terminy jak „zasady współżycia społecznego” czy „zapobieganie mobbingowi w miejscu pracy” należą do klauzul generalnych bądź zwrotów niedookreślonych. Stosowanie ich w ustawach jest jednym z przejawów promieniowania (oddziaływania) norm konstytucyjnych, określających prawa i wolności jednostki na prawo prywatne<sup>722</sup>. Takie zwroty wymagają od podmiotów podejmujących poszczególne decyzje prawne „pozasystemowej relatywizacji poznawczej lub aksjologicznej, tzn. odwoływania się do faktów lub wartości nieinkorporowanych do systemu prawnego”<sup>723</sup>, w szczególności do

---

<sup>720</sup> Marciniak, J., 2008, Praca bez mobbingu, materiały informacyjne projektu Gender Index realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Fundacja Feminoteka, Warszawa

<sup>721</sup> Nałęcz, M., 2013, w: Muszalski, W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, komentarz do art. 94<sup>3</sup> KP, Warszawa

<sup>722</sup> O promieniowaniu prawa zob. m.in. Borsiak, M., 2016, „Promieniowanie” prawa, *Studia Prawno ekonomiczne*, t. XCVIII, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, s. 11-30; Safjan M., 2014, O różnych metodach oddziaływania horyzontalnego praw podstawowych na prawo prywatne, *PiP*, Nr 2, s. 2-33; Florczak – Wątor, M., 2014, Horyzontalny Wymiar Praw Konstytucyjnych, Kraków, s. 371 i nast.

<sup>723</sup> Leszczyński, L., 1990, Konstrukcje otwarte tekstu prawnego wobec zmian społecznych [w] H. Rot (red.), *Prawo i prawoznawstwo wobec zmian społecznych*, Wrocław, s. 76

norm moralnych i obyczajowych<sup>724</sup>. Cechuje je szeroko rozumiana niedookreśloność w zakresie treści, której nie należy jednak utożsamiać z nieostrością<sup>725</sup>. Ustawodawca pozostawił organom stosującym prawo znaczny margines swobody decyzyjnej<sup>726</sup>, co odróżnia je od konstrukcji innych przepisów ustaw, które powinny w sposób dokładny i zrozumiały przedstawiać intencję prawodawcy (zgodnie z zasadą techniki prawodawczej<sup>727</sup>). Jednocześnie pozwalają one organom stosującym prawo na swobodę decyzyjną, uniknąć kazuistyki, a jednocześnie sprawiają, że tekst prawny na ponadczasowy wymiar<sup>728</sup>.

We wcześniejszych rozdziałach była już mowa o całym wachlarzu zobowiązań pracodawcy, a także o tym skąd wynika konieczność dbania nie tylko o tzw. pracowników kodeksowych (etatowych), ale także wszystkie pozostałe osoby wykonujące pracę na rzecz podmiotu zatrudniającego, jak również na osoby trzecie pozostające na terenie zakładu pracy. Ten rozdział będzie stanowił podsumowanie ustawowych obowiązków pracodawcy, uzupełniony praktycznymi aspektami przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy.

## **1. Obowiązki pracodawcy w teorii i w praktyce. Orzecznictwo**

Przepisy KP w wielu miejscach wskazują na obowiązki pracodawcy, związane z koniecznością poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> KP) a także konieczności zagwarantowania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 KP). Oba obowiązki należą do podstawowych zasad prawa pracy, o czym kilkakrotnie była mowa we wcześniejszych rozdziałach. W doktrynie obowiązek wynikający z art. 11<sup>1</sup> KP jest zaliczany do obowiązków pracodawcy o charakterze niemajątkowym<sup>729</sup> i oznacza troskę o zdrowie i życie pracowników, a w szczególności ochronę przed niebezpieczeństwem, na jakie są oni narażeni w środowisku pracy. Zarówno art. 15, jak i 94

---

<sup>724</sup> Wyrok TK z dnia 17.10.2000 r., SK 5/99; Wyrok TK z dnia 23.10.2006 r., SK 42/04; Wyrok TK z dnia 08.07.2008 r., P 48/06

<sup>725</sup> Według M. Zielińskiego, niedookreśloność dotyczy znaczenia zwrotów a nieostrość – ich zakresu. Zwroty te są one ze sobą ściśle powiązane, dlatego w doktrynie nieostrość traktuje się niekiedy jako rodzaj niedookreśloności (konkretnie niedookreśloność zakresową) wyróżnioną obok niedookreśloności pojęciowej. Zob. Zieliński, M. 180, Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki, Warszawa, s. 180.

<sup>726</sup> Wójcik, K., 1990, Klauzule generalne a zmiany społecznej [w] H. Rot (red.), Prawo i prawoznawstwo wobec zmian społecznych, Wrocław, s. 108

<sup>727</sup> § 6 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20.06.2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, Dz.U.2016.0.283: Przepisy ustawy redaguje się tak, aby dokładnie i w sposób zrozumiały dla adresatów zawartych w nich norm wyrażały intencje prawodawcy

<sup>728</sup> Zob. m.in. Kaczor, J., 1999, Z problematyki klauzul generalnych w Konstytucji RP [w] Bator, A. (red.), Z zagadnień teorii i filozofii i prawa. Konstytucja, Wrocław, s. 162

<sup>729</sup> Kuczyński, T., 2005 [w] Kubot, Z., Kuczyński, T., Masternak, Z., Szurgacz, H. Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa, s. 174; Florek, L., Zieliński, T., 2005, Prawo pracy, Warszawa, s. 150, Wagner, B., 2006, Stosunek pracy i jego treść [w] Matey-Tyrowicz, M., Zieliński, T. (red.) Prawo pracy w obliczu przemian, Warszawa, s. 174

pkt 4 i 10 KP stanowią przepisy ogólne, nakładające na podmiot zatrudniający obowiązek zapewnienia osobom zatrudnionym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz wpływania za kształtowanie zasad współżycia społecznego.

### **1.1.Zasady współżycia społecznego**

Zgodnie z art. 94 pkt 10 KP, pracodawca ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Ustawodawca posługuje się terminem „zakład pracy”, uznanym za miejsce realizacji celów pracodawcy, na terenie którego mogą przebywać nie tylko pracownicy w rozumieniu KP, ale także inni zatrudnieni oraz osoby trzecie. Na zasady współżycia społecznego powołuje się również ustawodawca w art. 5 KC. Zgodnie z wyrokiem SA w Szczecinie z 18.06.2020 r. klauzula zasad współżycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można więc odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: „zasady słuszości”, „zasady uczciwego obrotu”, „zasady uczciwości czy lojalności”<sup>730</sup>. Oznacza to, że zarówno obowiązek kształtowanie zasad współżycia społecznego, jak i postępowanie w zgodzie z nimi dotyczy wszystkich osób zatrudnionych. W związku z tym, zdaniem autorki, należy traktować wszystkie poniżej przywołane orzeczenia jako odnoszące się do „pracodawcy” i „pracownika” w rozumieniu konstytucyjnym.

Należy zwrócić szczególną uwagę na te przepisy w kontekście zapobiegania zjawisku przemocy w środowisku pracy poprzez kształtowanie dobrej atmosfery, wolnej od patologicznych zachowań. Obowiązek określony w art. 94 pkt 10 KP jest powiązany z obowiązkiem poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, co oznacza konieczność podjęcia takich działań, które położą kres niepożądanym zjawiskom, zakłócającym proces pracy<sup>731</sup>. Zatrudniający powinien promować relacje oparte na pomocy koleżeńskiej, życzliwości i wzajemnego szacunku oraz stworzyć możliwość zgłaszania osobom zatrudnionym zaobserwowanych bądź doświadczonych negatywnych zachowań. Zasady współżycia społecznego kształtowane w społeczności pracowniczej mają duży wpływ na

---

<sup>730</sup> Wyrok SA w Szczecinie z dnia 18.06.2020 r., III APa 4/20, Legalis

<sup>731</sup> Wyrok SN z dnia 29.6.2005 r., IPK 290/04, OSNP 2006, Nr 9–10, poz. 149

prawidłowe, bezkonfliktowe relacje zarówno pomiędzy kierownictwem i pracownikami, jak i samymi pracownikami<sup>732</sup> (należy pamiętać, że również po stronie pracowniczej leży obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, wynikający z art. 100§2 pkt 6 KP). Treścią obowiązku wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego, który został nałożony na zatrudniającego jest tworzenie wzorców zachowań oraz podejmowanie konkretnych przeciwdziałań zjawiskom niepożądanym. Tworzy on prawidłową atmosferę pracy, właściwie wypełniając nałożone na niego obowiązki, do których należą m.in. nienaruszanie godności i innych dóbr osobistych pracownika, równe traktowanie pracowników oraz niedopuszczanie do dyskryminacji. Należy podkreślić, że zasady współżycia społecznego muszą być obiektywne, co oznacza, że pracodawca nie może polecić przestrzegania zasad istniejących w jego subiektywnym odczuciu<sup>733</sup>.

Przejawem dbałości o przestrzeganie i propagowanie zasad współżycia społecznego przez podmiot zatrudniający jest tworzenie pisemnych procedur i kodeksów zasad etycznych, które są przekazywane osobom zatrudnionym do zapoznania się i przede wszystkim przestrzegania. Zasady współżycia społecznego są to „społecznie akceptowane i przestrzegane pozaprawne (moralne, zwyczajowe) wzorce reguł postępowania określające właściwe zachowanie ludzi w ich wzajemnych stosunkach”<sup>734</sup>, stąd muszą istnieć obiektywnie. Pracodawca nie może polecić przestrzegania innych zasad, istniejących w jego subiektywnej ocenie<sup>735</sup>. Powinien on nie tylko promować zasady współżycia, bezpieczeństwa i wzajemnej dbałości o dobrostan zatrudnionych osób, wymagać respektowania panujących kanonów przez pracowników, ale również reagować na wszystkie przypadki zakłócania porządku i spokoju w miejscu pracy (w tym przy użyciu przemocy fizycznej). Jest zobowiązany do niezwłocznej eliminacji patologicznych zachowań z przestrzeni, za którą odpowiada.

W kwestii przestrzegania zasad współżycia społecznego, wielokrotnie wypowiadał się SN, często w kontekście przypadków przemocy w miejscu pracy, wskazując m.in. na możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy z pracownikiem, który zakłóca prawidłowy proces pracy<sup>736</sup>. W wyroku z 05.06.1987 r. SN stwierdził, że naruszenie przez pracownika zasad współżycia społecznego może zatem polegać na wulgarnym odnoszeniu się do

---

<sup>732</sup> Wyrok SN z dnia 23.10.2019 r., II PK 69/18, Legalis

<sup>733</sup> Wyrok SN z dnia 05.03.2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, Nr 7–8, poz. 100

<sup>734</sup> Nałęcz, M, 2021, Komentarz do art. 94 KP [w] Muszalski, Walczak, K., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 13, [https://sip-1legalis-1pl-1k88b63op007d.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxgu4denroobqxalrvguytonrv43a&refSource=guide#link\\_id=mjxw62zogi3damzxgu4denroobqxalrvguytonrv43a\\_mrsvglrvguydmnrvgm2a](https://sip-1legalis-1pl-1k88b63op007d.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxgu4denroobqxalrvguytonrv43a&refSource=guide#link_id=mjxw62zogi3damzxgu4denroobqxalrvguytonrv43a_mrsvglrvguydmnrvgm2a) (dostęp: 07.06.2022)

<sup>735</sup> Uzasadnienie do wyroku SN z dnia 05.03.2007 r., I PK 228/05, OSNP 2008, Nr 7-8, poz. 100

<sup>736</sup> Wyrok SN z dnia 09.06.2005 r., I PK 290/04, OSNP 2006, Nr 9–10, poz. 149; wyrok SN dnia z 13.02.1997 r., I PKN 73/96, OSNAPiUS 1997, Nr 23, poz. 461

współpracowników lub osób trzecich, używaniu wobec nich siły fizycznej, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy<sup>737</sup>. Natomiast w wyroku z 06.12.2018 r. SN uznał za naruszające zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy zachowanie pracownika mające charakter wyzywający, niegrzeczny oraz obraźliwy w stosunku do jego adresatów, pomimo że w jego przebiegu nie zostały użyte słowa niecenzuralne<sup>738</sup>. Warto przytoczyć także orzeczenie SN, w które stanowi, że postępowanie pracownika stwarzające napięcia, konflikty i zagrożenie spokoju stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego<sup>739</sup>. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 27.05.1999 r., pracodawca nie powinien tolerować umieszczania w miejscu wykonywania pracy zdjęć aktów kobiecych obok motywów religijnych, gdyż może to stanowić o dyskryminacyjnym naruszaniu uczuć religijnych pracowników<sup>740</sup>, ani dopuszczać do wzajemnego odnoszenia się do siebie pracowników z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych i obscenicznych<sup>741</sup>.

Należy pamiętać, że pracodawca, naruszając zasady współżycia społecznego, dopuszcza się czynu zabronionego (art. 415 KC w zw. z art. 300 KP), który skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą<sup>742</sup>.

Zasady współżycia społecznego są klauzulą generalną, odsyłającą do ocen i norm moralności i słuszności, dotyczących uzewnętrzniionych zachowań wobec innych osób, przy czym chodzi o oceny i normy moralne już zaakceptowane, a nie tylko postulowane<sup>743</sup>. Nie chodzi tu jedynie o normy występujące na gruncie prawa cywilnego czy prawa pracy, ale w całym prawodawstwie. Klauzule generalne są przepisami prawa, w których nie są dokładnie sprecyzowane wszystkie elementy składające się na hipotezę, dyspozycję i sankcję normy prawnej, a ocena stanu faktycznego należy do organu orzekającego<sup>744</sup>. A. Patulski nazywa je „pomostem” między konkretnymi normami prawnymi z układem norm pozaprawnych<sup>745</sup>. Ustawodawca rzadko posługuje się samodzielnie pojęciem „zasady współżycia społecznego”, chyba że poszukuje rozwiązania w KC<sup>746</sup>. Z reguły mają one charakter pomocniczy. W

---

<sup>737</sup> Wyrok SN z dnia 05.06.1987 r., I PRN 27/87, Sł. Prac. 1988, Nr 2, s. 26

<sup>738</sup> Wyrok SN z dnia 06.12.2018 r., II PK 233/17, Legalis

<sup>739</sup> Wyrok SN z dnia 21.02.1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, Nr 20, poz. 400

<sup>740</sup> Wyrok SN z dnia 27.05.1999 r., I PKN 90/99, OSNAPiUS 2000, Nr 16, poz. 612

<sup>741</sup> Postanowienie SN z dnia 30.08.2018 r., I PK 184/17, Legalis

<sup>742</sup> Wyrok SN z dnia 11.6.2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 279

<sup>743</sup> Ziemiński, Z., 1977, Teoria prawa, Warszawa – Poznań, s. 75

<sup>744</sup> Patulski, A., 2017, Zwyczaj w prawie pracy [w] Baran, K.W. System prawa pracy, t. 1, Warszawa, s. 1280-1281; do klauzul generalnych, oprócz zasad współżycia społecznego zalicza się także: względy słuszności, dobrą wiarę (w znaczeniu obiektywnym), dobre obyczaje, porządek publiczny, zwyczaje uczciwego obrotu i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa.

<sup>745</sup> op.cit. s. 1281

<sup>746</sup> Wypych – Żywicka, A., 2017, Prawa podmiotowe w prawie pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy, t. 1, s. 1381

kontekście kreowania dobrej atmosfery w pracy, zasady współzycia społecznego mają charakter podstawowy. Zatrudniający, realizując nałożony na niego obowiązek, wprowadza takie zasady postępowania i traktowania innych osób w miejscu pracy, które wypełniają normy moralne (a czasem także obyczajowe) w sposób mający bezpośredni wpływ na zachowanie własne oraz osób, które znajdują się pod jego kierownictwem.

## **1.2. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy**

Konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika z art. 15 i art. 207§2 KP. Zakres i znaczenie terminu „bezpieczne i higieniczne warunki pracy” również w kontekście jego nierozzerwalnego związku ze zdrowiem i życiem każdego człowieka, został poddany analizie w rozdziale III, w części dotyczącej praw i wolności konstytucyjnych. Tam również zostały omówione zagrożenia mające wpływ na dobrostan człowieka w pracy oraz publicznoprawny obowiązek pracodawcy, dotyczący ich eliminacji. W tym miejscu warto przypomnieć, że termin „warunki pracy” jest traktowany szeroko i obejmuje wszystkie – fizyczne i psychospołeczne elementy środowiska pracy<sup>747</sup>.

Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dotyczy wszystkich pracodawców (zatrudniających), niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej i, co ważne, każdego miejsca, w którym pracownicy świadczą pracę. Zatem nie dotyczy on jedynie terenu zakładu pracy (ma to znaczenie w kontekście wcześniejszych uwag, dotyczących zmiany definicji miejsca pracy i w ogóle rozszerzenia katalogu miejsc, w których praca może być świadczona). Jednakże z punktu widzenia niniejszej pracy bardziej istotny jest zakres podmiotowy osób, w stosunku do których obowiązek ten powinien być respektowany. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 5 maja 1968 r. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 KP, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą<sup>748</sup>. Konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie

---

<sup>747</sup> Sobczyk, A. Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 1. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa, s. 181 i nast.; Lewandowicz-Machnikowska, M., 2007, Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy[w] Wyka, T., Mielczarek, M.A., (red. nauk.), Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa, s. 103

<sup>748</sup> Wyrok SN z dnia 05.06.1968 r., I PR 183/68, LEX nr 13972; Wyrok SN z dnia 25.09.1974, II CR 493/74, LEX nr 7590; Wyrok SN z dnia 7.01.2011 r., I UK 226/10, Legalis oraz z dnia 27.01.2011 r., I UK 149/10, Legalis, a także Perdeus, 2016 [w] Kodeks pracy. Komentarz, (red) Baran, K.W., Warszawa, s. 113

pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, została potwierdzona również w art. 11 pkt 5 Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, który powierza Państwowej Inspekcji Pracy nadzór i kontrolę w tym zakresie<sup>749</sup>.

Z obowiązku zagwarantowania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie zwalnia pracodawcy ani zła sytuacja ekonomiczna<sup>750</sup>, ani brak stosownej wiedzy o zagrożeniach występujących w danym środowisku pracy<sup>751</sup>, a odpowiedzialność za uchybienie w tym zakresie ponosi nawet jeśli wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy zleca specjalistom spoza zakładu pracy<sup>752</sup>. Na odpowiedzialność pracodawcy pozostaną bez wpływu również obowiązki pracowników w dziedzinie BHP<sup>753</sup>. Pracodawca ma obowiązek zapoznawania się z dostępnymi materiałami, mówiącymi o potencjalnych zagrożeniach, musi brać pod uwagę rozwój nauki i techniki, a swoje obowiązki zapewnienia odpowiednich warunków powinien traktować dynamicznie<sup>754</sup>, pamiętając, że odpowiada nie tylko za działania, ale również zaniechania w tym zakresie<sup>755</sup>.

Ewolucja pojęcia „bezpiecznych i higienicznych warunków pracy” doprowadziła do wzrostu znaczenia zagrożeń psychospołecznych, definiowanych jako „każda sytuacja (bodziec), która oddziałuje na pracownika (pracującego) na drodze mechanizmów psychologicznych powodując szkodę w dobrym funkcjonowaniu i zaburzenia zdrowia”<sup>756</sup>. Wśród zagrożeń psychospołecznych wymienia się m.in. niewłaściwe funkcjonowanie organizacji (np. zła komunikacja) oraz relacje międzyludzkie (np. konflikty interpersonalne, molestowanie, mobbing)<sup>757</sup>. Zatrudniający, chcąc wypełnić obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, musi uwzględnić oprócz czynników

---

<sup>749</sup> Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2007, Nr 89, poz. 589 z późn. zm.; art. 11 pkt 5: w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;

<sup>750</sup> Wyrok NSA w Białymstoku z dnia 20.09.2001 r., SA/Ba 75/01, Prawo Pracy 2002, Nr 3, s. 35

<sup>751</sup> Wyrok NSA w Warszawie z dnia 19.1.2011 r., II OSK 58/10, Legalis

<sup>752</sup> Wyrok SN z dnia 14.09.2000 r. II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 191; wyrok SA w Lublinie z dnia 08.04.2020 r., III APa 4/20, Legalis).

<sup>753</sup> Wyrok SN z dnia 29.06.2000 r., I PKN 718/00, OSNAPiUS 2002, Nr 1, poz. 12; wyrok SN z dnia 03.08.2007 r., I UK 367/06, MoPR 2008, Nr 2, s. 102

<sup>754</sup> Wyrok SN z dnia 13.04.2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001, Nr 21, poz. 636

<sup>755</sup> Wyrok SN z dnia 13.05.2004 r., II UK 371/03, MoPr 2005, Nr 4, s. 23

<sup>756</sup> Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, 2009, Ocena zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia, s. 8, [http://www.skpt.pl/ko/images/biblioteka/publikacje/ocena\\_zagrozen\\_psychospolecznych.pdf](http://www.skpt.pl/ko/images/biblioteka/publikacje/ocena_zagrozen_psychospolecznych.pdf) (dostęp 12.06.2022 r.)

<sup>757</sup> Lewandowicz-Machnikowska, M., 2007, Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy[w] Wyka, T., Mielczarek, M.A., (red. naukowa), Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa, s. 99 i cytowana tam literatura



materialnych (fizycznych) również te o podłożu psychicznym, osobowym, technologicznym, itp., ponieważ dopiero wszystkie razem tworzą ogólny stan, za który odpowiada pracodawca. Nie możemy pominąć, wynikającego z art. 207<sup>1</sup> KP obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniu dla życia i zdrowia występującym na danym stanowisku i w związku z określonym rodzajem pracy. Wydawałoby się oczywistym, że w związku z kwalifikacją czynników psychospołecznych jako mających wpływ na higienę i bezpieczeństwo pracy, również one powinny podlegać obowiązkowi informacyjnym. Jak słusznie zauważa M. Lewandowicz – Machnikowska problemem jest wydane na podstawie art. 237<sup>15</sup> KP rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>758</sup>, które zbyt wąsko definiuje pojęcie „środowiska pracy”, ograniczając je jedynie do aspektu materialnego, określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi. Powoduje to, że zagrożenia psychospołeczne w rozumieniu tego rozporządzenia, pozostają poza ramami bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy zgodzić się z M. Lewandowicz – Machnikowską, że rozporządzenie powinno zostać zmienione nie tylko ze względu na konieczność aktualizacji zapisów, ale również dlatego, że w kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy Polska nie w pełni wdrożyła dyrektywę ramową 89/391<sup>759</sup>. Nie ma wątpliwości, że *de lege ferenda* rozporządzenie powinno zostać zmienione w taki sposób, aby traktowało znacznie szerzej zagadnienie środowiska pracy, uwzględniając aspekty związane z psychologiczną sferą przemocy w miejscu pracy, jednocześnie nakładając na pracodawcę obowiązek zapobiegania patologicznym sytuacjom, informowania pracowników o ryzyku psychospołecznym związanym z pracą w określonym środowisku pracy. Do tej pory czynniki niematerialne nie są oficjalnie traktowane jako „czynnik ryzyka zawodowego”, na co już wiele lat temu zwracali uwagę B. Kędzia i S. Kowalewski, wskazując przede wszystkim na przemoc w miejscu w pracy<sup>760</sup>.

Jeszcze innym obowiązkiem zatrudniającego, zaliczanym nie tylko do działań kontrolnych, ale również prewencyjnych, jest wynikający z art. 226 KP obowiązek oceny i dokumentacji ryzyka zawodowego, rozumianego jako prawdopodobieństwo wystąpienia, związanych z wykonywaną pracą, niepożądanych zdarzeń, powodujących szkodę, a w szczególności niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych

---

<sup>758</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. z 2003 r., Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.

<sup>759</sup> Lewandowicz-Machnikowska, M., 2007, Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy[w] Wyka, T., Mielczarek, M.A., (red. naukowa), Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa, s. 104-105

<sup>760</sup> Kędzia, B., Kowalewski, 2002, S. Przemoc – nowy „czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy, Bezpieczeństwo pracy, Nr 1, s. 6-10

istniejących w środowisku pracy lub sposobu jej wykonywania<sup>761</sup>. Przy ocenie ryzyka, związanego z pracą na określonym stanowisku, należy wziąć pod uwagę zagrożenia psychospołeczne, takie jak np. stres<sup>762</sup>. Dalszą konsekwencją jest poinformowanie o tym pracownika jeszcze przed nawiązaniem stosunku zatrudnienia. Wydaje się, że sama informacja na etapie rekrutacyjnym o tym, że praca jest wymagająca i stresująca, nie wystarczy. W obecnych czasach stres jest bowiem elementem życia ludzkiego. Natomiast już podanie informacji bardziej precyzyjnych, np. dotyczących rodzaju klientów, liczby generowanych przez nich błędów, funkcjonalności systemów, wskazanie określonych terminów (np. w miesiącu, kwartale czy roku), które zwykle implikują napięcie nerwowe, wydaje się być informacją wystarczającą. Podobnie rozmowa przełożonego z podwładnym na temat zagrożenia w danej sytuacji, z uwzględnieniem jego charakteru, indywidualnych cech oraz odporności na stres, może zapobiec wystąpieniu spodziewanego efektu. Zagrożenia społeczne są bardziej czułe na określone cechy ludzkie i to, co będzie powodowało ponadprzeciętny stres u jednej osoby, dla innej pozostanie bez znaczenia. Kluczem do zapobiegania jest również dobór odpowiednich szkoleń z zakresu BHP (kolejny obowiązek leżący po stronie pracodawcy), których celem jest nie tylko informowanie o skutkach zagrożeń psychospołecznych, ale przede wszystkim wskazywanie skutecznych sposobów zapobiegawczych. Natomiast skuteczność doboru takich szkoleń, będzie zależała w najwyższym stopniu od określenia profilu zawodowego, zajmowanego stanowiska, ale również od indywidualnych cech pracownika<sup>763</sup>. Aby je lepiej rozpoznać warto realizować również tzw. szkolenia miękkie, które po pierwsze pozwalają poznać zespół w sytuacji nie tylko zawodowej, ale także zidentyfikować określone cechy każdej osoby z zespołu.

Z pewnością czynnikiem ograniczającym stres w pracy, jest taki dobór zadań (ilościowy i jakościowy), a także dobór zespołu, które pozwolą na wykonanie pracy w trakcie określonego czasu. Bardzo ważnym aspektem jest również sposób komunikacji, sprawdzenie wzajemnego zrozumienia celu oraz wzajemny szacunek osób współodpowiedzialnych.

---

<sup>761</sup> §2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r., Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.)

<sup>762</sup> Wyka, T., 2016 [w] Baran, K.W., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa, s.1244

<sup>763</sup> O źródłach stresu w pracy, objawach i metodach eliminacji: Państwowa Inspekcja Pracy w ramach programu prewencyjno-informacyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom w miejscu pracy” oraz w wydanym poradniku: Kucharska, A., Śmierciak, Ł., 2015, Zagrożenia psychospołeczne. Poradnik dla pracodawców i specjalistów służby bhp, 2015, Warszawa, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/127412/psychospoleczny-stres-internet.pdf> (dostęp 15.06.2022). Kolejna edycja programu rozpoczęła się w styczniu 2022 r. <https://www.pip.gov.pl/pl/prewencja-i-promocja/programy-prewencyjne-panstwowej-inspekcji-pracy/118391,przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy.html> (dostęp: 15.06.2022 r.)

### 1.3. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi

Wielokrotnie w rozprawie podkreślono, że przepisy stanowiące o mobbingu *expressis verbis* dotyczą jedynie stosunku pracy w znaczeniu KP. Ze względu na charakter faktyczny i prawny tej formy przemocy, godzący bezpośrednio w godność człowieka i stosując wykładnię celową, należy uznać, że wszystkie obowiązki pracodawcy mające na celu eliminację mobbingu ze środowiska pracy, powinny dotyczyć wszystkich zatrudnionych przez niego osób, bez względu na formę prawną zatrudnienia. Będzie to również jednym z wniosków *de lege ferenda*. Istota obowiązku przeciwdziałania mobbingowi zostanie jednak przedstawiona w tym rozdziale.

Jednym z obowiązków pracodawcy, wymienionym w dziale IV KP („Obowiązki pracodawcy i pracownika”) jest przeciwdziałanie mobbingowi. *De facto* oznacza to - po pierwsze - zakaz stosowania mobbingu przez pracodawcę i osoby działające w jego imieniu, po drugie - nakaz stosowania prewencji antymobbingowej i po trzecie – nakaz usuwania skutków mobbingu. Wydaje się, że największym wyzwaniem dla pracodawcy są działania prewencyjne. Pracodawca powinien kształtować stosunki w środowisku pracy w taki sposób, aby wyeliminować patologie między współpracownikami. Dodatkowo, SN w wyroku z dnia 21.4.2015 r. podkreślił, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne<sup>764</sup>. Trzeba podkreślić, że pracodawca, który toleruje mobbing, nie wie o nim (bądź nie chce wiedzieć), nie realizuje obowiązku przeciwdziałania patologii w miejscu pracy i zgodnie z wyrokiem SA w Katowicach z dnia 08.11.2018 r., pośrednio nęka pracownika<sup>765</sup>. Pracodawca nie może zasłaniać się brakiem wiedzy o mobbingu, jeśli nie podejmuje reakcji na zgłoszenia i zezwala na negatywne zachowania pracowników. Obowiązek zapobiegania mobbingowi wynika nie tylko z art. 94<sup>3</sup>§1 KP, ale również z art. 11<sup>1</sup> KP, art. 15 KP, art. 94 pkt 10 KP a wreszcie z art. 207§1 KP, obciążającym pracodawcę odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>766</sup>.

## 2. Działania prewencyjne

Zarówno zakaz stosowania mobbingu, jak i usuwanie jego skutków nie budzą większych kontrowersji. Natomiast warto zatrzymać się dłużej nad tzw. działaniami

---

<sup>764</sup> Wyrok SN z dnia 21.04.2015 r., II PK 149/14, Legalis

<sup>765</sup> Wyrok SA w Katowicach z dnia 08.11.2018 r., III APa 47/18, LEX nr 2612789

<sup>766</sup> Wyrok SA w Katowicach z dnia 15.12.2006 r., III APa 170/05, OSA w Katowicach 2007, Nr 3, poz. 4

prewencyjnymi, które w szczególności co do możliwych form, nie są jednoznaczne<sup>767</sup>. W każdej strukturze jest możliwe wystąpienie zjawiska mobbingu, ale nie w każdej jest możliwe podjęcie realnych działań prewencyjnych, mogących go wyeliminować. Mówimy tu o małych organizacjach, w których występuje płaska struktura zarządzania, a zatrudniający będący jednocześnie przełożonym, ma pełną kontrolę na relacjami interpersonalnymi, jednocześnie mogąc być jedynym źródłem mobbingu (np. kilkuosobowa ekipa remontowa, w której zatrudniający stale przebywa w zespole pracowników, a w skrajnym przypadku może to być pracodawca i jeden pracownik). W takich sytuacjach konieczność podejmowania działań prewencyjnych, zostanie zastąpiona *de facto* zakazem mobbingu, co wynika z obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, zawartym w art. 11<sup>1</sup> KP. Nie ma wątpliwości, że w takich jednostkach, jak i wszystkich pozostałych, możliwe do zastosowania są zwykle mechanizmy ludzkie, polegające chociażby na wsparciu nowego pracownika, umożliwiające mu adaptacje w środowisku pracy wolnym od uprzedzeń czy dyskryminacji. Na drugim krańcu będą z kolei zakłady o rozbudowanej strukturze organizacyjnej, w której ze względu na brak technicznych możliwości kontrolnych i nadzorczych nad kadrą niższego rzędu, występuje delegowanie kompetencji zarządczych do kadry średniego szczebla. Tu również działania prewencyjne w rozumieniu eliminowania mobbingu w ogóle, wydają się być niemożliwe do zastosowania w praktyce i powinny zostać zastąpione działaniami ograniczającymi ryzyko wystąpienia mobbingu. Do takich działań zaliczamy przede wszystkim szkolenia, mające na celu podniesienie świadomości na temat samego zjawiska mobbingu, wskazywanie zachowań, mogących nosić przesłanki patologii lub będące z reguły pierwszym etapem przemocy w środowisku pracy. Szkolenia powinny zawierać w sobie elementy wskazujące na konieczność i sposób reagowania w określonych sytuacjach, a przede zwracać uwagę na wzajemną ochronę i wsparcie wewnątrz zespołowe. Oprócz szkoleń zatrudniający mogą opracować i wdrożyć procedury wskazujące nie tylko na działania, które należy podjąć w razie zaobserwowania patologii w środowisku pracy, ale przede wszystkim stanowiące o pełnej dyskrekcji. Procedury takie powinny być proste, krótkie i łatwe do wdrożenia; w przeciwnym razie będą stanowić jedynie dokument opracowany na potrzebę zaspokojenia obowiązków ustawowych (choć należy zaznaczyć, że ustawodawca nie wskazuje sposobów walki z mobbingiem, ani też działań, jakie należy podjąć w celu zapobieżenia temu zjawisku). Na temat procedur zgłaszania nieprawidłowości będzie więcej uwag w dalszej części rozdziału.

---

<sup>767</sup> Sobczyk, A., Dörre-Nowak, D., 2006, Przeciwdziałanie mobbingowi MoPR, Nr 10, s. 521

Jak było wcześniej podkreślane zjawisko przemocy w środowisku pracy jest efektem wadliwego zarządzania, a przede wszystkim nieprawidłowości w sferze komunikacyjnej pomiędzy podmiotem zatrudniającym i zatrudnionymi i/lub zatrudnionymi w relacjach pionowych i poziomych. Stąd niewłaściwe przedstawienie wszystkich działań prewencyjnych może przynieść skutek odwrotny do zamierzonego. Zarządzający przedsiębiorstwem powinien zaangażować się nie tyle intensywnie, co prawidłowo w proces komunikacji, który powinien doprowadzić do właściwego zrozumienia podejmowanych działań, takich jak szkolenia, ankiety, ale również codzienne (zwykle) rozmowy wskazujące na ich cel.

### **2.1.Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne**

Ustawodawca, nie stanowiąc o tym w jaki sposób zatrudniający powinien przeciwdziałać mobbingowi, daje mu swobodę w doborze metod i środków. Zgodnie z wyrokiem SN, ważne, żeby działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi były realne a oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, dało się potwierdzić ich potencjalną skuteczność<sup>768</sup>. KP nie wprowadza absolutnej i nieograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za nieskuteczne przeciwdziałanie mobbingowi, nawet jeżeli do niego doszło. Jeśli bowiem udowodni on przed sądem, że zabezpieczył zaologę w mechanizmy potrzebne do zapobiegania patologii (wykaże się dostateczną liczbą działań z zakresu prewencji antymobbingowej), to sąd nie będzie mógł przypisać mu winy a do odpowiedzialności będzie mógł zostać pociągnięty jedynie sprawca mobbingu<sup>769</sup>.

Do najbardziej charakterystycznych działań prewencyjnych w kontekście zapobiegania przemocy w pracy należą procedury antymobbingowe. Pracodawcy sięgają po nie najczęściej, uznając je za najbardziej skuteczny sposób walki z mobbingiem. Niestety w praktyce jest to traktowane jako próba zabezpieczenia majątkowych i niemajątkowych interesów pracodawcy, które mogą być zagrożone w przypadku zarzutu braku przeciwdziałania mobbingowi<sup>770</sup>. Przygotowanie takiej procedury nie stanowi żadnego problemu - można zlecić jej napisanie zewnętrznemu ekspertowi lub skorzystać z poradników czy wręcz z gotowych szablonów szeroko dostępnych w Internecie. Pozostaje otwartym pytanie czy procedura antymobbingowa będzie wystarczającym dowodem w postępowaniu sądowym, ale przede wszystkim skutecznym mechanizmem, który pozwoli na eliminację, bądź ograniczenie a także

---

<sup>768</sup> Wyrok SN z dnia 03.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP Nr 19-20/2012, poz. 238, s. 814

<sup>769</sup> Wyrok SN z dnia 03.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP Nr 19-20/2012, poz. 238, s. 814

<sup>770</sup> Gajda, M., 2018, Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy, MoPR, Nr 2, s. 28

niwelowanie skutków mobbingu? Skuteczność będzie zależała od dostosowania procedury (czy też polityki) do realiów danego zatrudniającego, poprzedzonego właściwym rozpoznaniem relacji panujących w firmie, zagrożeń i możliwości wewnętrzzakładowych. Równie ważnym elementem jest prawidłowe i skuteczne wdrożenia.

Kodeksy moralne, etyczne, procedury antymobbingowe są źródłem wiedzy o pożądanym i akcentowanym zachowaniu w danym miejscu. Nie są one traktowane jako źródła prawa<sup>771</sup>, ale mają zasadniczy wpływ na wykształcenie pewnych norm postępowania, które przekształcają się w praktykę, a z czasem (ugruntowane) w zwyczaj<sup>772</sup>. W doktrynie docenia się znaczenie zwyczaju jako najlepszej wykładni prawa. K.W. Baran twierdzi, że zwyczaj to długotrwała praktyka zawodowa pewnego standardu zachowania, przez co rzutuje na funkcjonowanie normatywnych mechanizmów wewnątrzrządowych. Najlepszym dowodem na to jest przenikanie zwyczaju do postanowień regulaminowych czy postanowień układowych<sup>773</sup>. Wpływa to na źródła prawa pracy, determinując ich rozwój, ponieważ o ich pojawieniu się decyduje w potrzeba społeczna lub gospodarcza. Zwykle określone konstrukcje pojawiają się jako fakt społeczny, a dopiero później przenikają do regulaminów i układów zbiorowych pracy<sup>774</sup>. Ważną cechą źródeł prawa pracy jest pluralizm, który doktryna identyfikuje jako element rozwoju prawa pracy<sup>775</sup>. Normy prawa pracy pochodzą nie tylko od ustawodawcy, ale również od przedstawicieli dialogu społecznego (związków zawodowych i pracodawców), a także od samych pracodawców, którzy na mocy jednostronnych aktów prawnych, wprowadzają określone postanowienia<sup>776</sup>. Procedury antymobbingowe, wprowadzone w zakładzie pracy są odpowiedzią na potrzebę zagwarantowania bezpiecznych warunków pracy dla pracowników (w znaczeniu szerokim) oraz atmosfery w pracy wolnej od mobbingu. W tym znaczeniu mogą stać się dobrymi praktykami, które z czasem przekształcą się w zwyczaj<sup>777</sup>.

---

<sup>771</sup> Źródła prawa pracy zostały wymienione w art. 9§1 KP: rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

<sup>772</sup> Tomaszewska, M., 2017, *Swoiste źródła prawa pracy* [w] Baran, K. W., *System prawa pracy*, T I Część ogólna, Warszawa, s. 958

<sup>773</sup> Baran, K.W., 2010 [w] Baran, K.W. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa, s. 82

<sup>774</sup> Włodarczyk, M., 2017, *Swoiste źródła prawa pracy* [w] Baran, K. W., *System prawa pracy*, T I Część ogólna, Warszawa, s. 847

<sup>775</sup> *Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć*, 2008, Stelina, J. (red.), Warszawa, s. 428

<sup>776</sup> Zieliński, T., 1988, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, ZNUJ. *Prace Prawnicze*, z. 120, s. 120

<sup>777</sup> Ustawodawca wielokrotnie odwołuje się w przepisach prawa pracy do zasad współżycia społecznego lub bezpośrednio akceptuje ustalone zwyczaje w określonych stosunkach

### 2.1.1. Zakres podmiotowy procedury antymobbingowej

Zgodnie z literalną wykładnią art. 94<sup>3</sup>§2 KP, mobbing jest zjawiskiem, którego ofiarami mogą być wyłącznie pracownicy w rozumieniu art. 2 KP – osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, a zatem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi powinien dotyczyć wyłącznie tej grupy podmiotów. Co więcej, potwierdził to SN w orzeczeniu z 2011 r., w którym stanowi, że przeciwdziałanie mobbingowi jest „jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmienną w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowaną nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych”<sup>778</sup>. Takie stanowisko (choć bez wątplenia zgodne z obowiązującymi przepisami KP) budzi wątpliwości z punktu widzenia wcześniejszych uwag dotyczących po pierwsze konieczności objęcia ochroną prawną każdej pracy o charakterze zarobkowym bez względu na rodzaj stosunku prawnego zawartego z podmiotem zatrudniającym, po drugie uznania mobbingu jako jednej z postaci naruszenia dóbr osobistych człowieka i wreszcie po trzecie – konieczności zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim osobom zatrudnionym (art. 304§1 KP). Pominięcie osób zatrudnionych niepracowniczo w ochronie antymobbingowej jest także nieuzasadnione w kontekście wprowadzenia do polskiego porządku prawnego regulacji ustanawiających odpowiedzialność za molestowanie i molestowanie seksualne wobec osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej<sup>779</sup>. Skoro bowiem ustawodawca przewidział odpowiedzialność nawet za jednorazowe niepożądane zachowania, jakimi są molestowanie czy molestowanie seksualne<sup>780</sup>, to tym bardziej powinno to dotyczyć odpowiedzialności za mobbing, uznawany za kwalifikowaną formę molestowania, polegającą na uporczywym i długotrwałym znęcaniu się psychicznym nad osobą wykonującą pracę<sup>781</sup>. Ta perspektywa pokazuje, że pominięcie mobbingu jako mechanizmu zagrażającemu dobrostanowi człowieka jako pracownika, jest niewłaściwe. Jest to zapewne konsekwencja braku jednolitej regulacji na poziomie Unii Europejskiej, traktującej kompleksowo zagadnienie przemocy w miejscu pracy i konieczności uruchomienia wszelkich form ochrony przed nią. Zaś w polskim ustawodawstwie jest to z kolei przejawem braku konsekwencji. Skoro bowiem ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie do KP pojęcia mobbingu, którego istota wyraźnie nawiązuje

---

<sup>778</sup> Wyrok SN z dnia 03.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP Nr 19-20/2012, poz. 238, s. 814

<sup>779</sup> Ustawa z dnia 03.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U.2010, Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.

<sup>780</sup> H. Leymann uznał molestowanie seksualne za jeden z elementów czy też przejawów mobbingu

<sup>781</sup> Gajda, M., 2018, Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy, MoPR, Nr 2, s. 30

do definicji molestowania, powinien również rozszerzyć zakres przysługującej ochrony. Co więcej, ustawa wdrożeniowa przyznaje ochronę antydyskryminacyjną osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy; jest to zatem ochrona przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym, ale nie przed mobbingiem. Wydaje się, że omawiane kategorie (łącznie z molestowaniem seksualnym) powinny być uregulowane w sposób analogiczny co do zagwarantowania ochrony a także dochodzenia roszczeń wynikających z dopuszczenia się przemocy. *De lege ferenda* konieczne jest poszerzenie regulacji (ustawa wdrożeniowa wydaje się być odpowiednim miejscem) o zjawisko mobbingu w taki sposób, aby zostały wyeliminowane wszelkie wątpliwości co do zakresu podmiotowego niniejszej ochrony. Wprowadzenie jednoznacznego zakazu działań noszących znamiona mobbingu powinno być bezdyskusyjną gwarancją możliwości świadczenia pracy w środowisku wolnym od czynników stresogennych przez wszystkie osoby pracujące.

Z punktu widzenia aksjologii, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych niepracowniczo, wynika również z wyżej wymienionych obowiązków pracodawcy, takich jak np. obowiązek promowania zasad współżycia społecznego, czy zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nie zmienia to faktu, że podmiot zatrudniający może objąć procedurą antymobbingową wszystkie osoby świadczące pracę na jego rzecz bez względu na charakter stosunku prawnego<sup>782</sup>. Wówczas zasady wynikające z wewnętrznych ustaleń będą obowiązywały każdą osobę, która jest nimi objęta, przy czym należy wyraźnie podkreślić, że będzie to dotyczyło zarówno z uprawnień, jak i obowiązków współuczestnictwa w procesie przeciwdziałania zjawiskom patologicznym. Wątpliwy jest natomiast zakres roszczeń, z którymi może wystąpić osoba zatrudniona niepracowniczo w przypadku dopuszczenia się wobec niej mobbingu, o czym będzie mowa w rozdziale poświęconym właśnie roszczeniom.

### **2.1.2. Zakres przedmiotowy procedury antymobbingowej**

Podstawowym wymogiem procedury antymobbingowej jest jej skuteczność, zaś celem prewencji oraz edukacja. Aby zapewnić jej najwyższą efektywność, należy zebrać spisane w niej reguły w jasny, uporządkowany i uzupełniający się sposób. Powinna ona stanowić osobny

---

<sup>782</sup> Zarządzenie Nr 16 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z dnia 23 lutego 2015 r. w sprawie Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe, B.I.LP.2015.3.46; pracownik - osoba świadcząca na rzecz jednostek organizacyjnych Lasów Państwowych, o których mowa w art. 32 ust. 2 ustawy o lasach, pracę niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy oraz osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej



dokument, któremu decyzją zarządu (właściciela czy też podmiotu zatrudniającego) zostanie nadana odpowiednia ranga, na tyle wysoka, że wyeliminuje ona jakiegokolwiek wątpliwości co do konieczności stosowania.

W niektórych organizacjach, procedury antymobbingowe stanowią część regulaminu pracy, co można traktować jako wypełnienie obowiązku określonego w art. 104§1 KP stanowiącego, że regulamin pracy ma określać prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy (...). Regulamin pracy ma charakter normatywny i stanowi źródło prawa pracy, określone w art. 9 KP. Należy pamiętać, że z formalnoprawnego punktu widzenia źródłem prawa pracy są tylko te regulaminy, które są przewidziane przez samego ustawodawcę, a dodatkowo dotyczą spraw, które ustawodawca przeznaczył do unormowania w konkretnym typie regulaminu<sup>783</sup>. W przypadku regulaminu pracy będą to prawa i obowiązki związane z porządkiem w zakładzie pracy (art. 104<sup>1</sup>KP i nast.). Należy jednak pamiętać, że regulamin pracy jest źródłem prawa wyłącznie w odniesieniu do praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Oznacza to, że jeżeli procedura antymobbingowa odnosi się w swoim zakresie podmiotowym również do osób wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, to w tej części nie będzie ona stanowiła źródła prawa pracy. Umieszczenie prewencyjnych obowiązków antymobbingowych w regulaminie pracy z jednej strony nadaje im wysokie znaczenie, a z drugiej powoduje, że będą one miały charakter zbyt ogólny (w większości przypadków regulamin pracy stanowi powtórzenie przepisów kodeksowych) dla prawidłowego rozpoznania zagadnienia. Występuje również poważne ryzyko zagubienia przedmiotowej materii w gąszczu zapisów regulaminowych. Ponadto, obowiązek zapoznania pracownika z regulaminem pracy jest realizowany poprzez przekazanie dokumentu do zapoznania się i pisemne potwierdzenie przez pracownika. Procedura antymobbingowa wymaga dużo większego zaangażowania przy wdrożeniu, o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego rozdziału a ponadto musi ona zawierać określone elementy - zarówno informacyjne, jak i proceduralne<sup>784</sup>.

### **2.1.3. Elementy procedury antymobbingowej**

Procedura antymobbingowa powinna zawierać kilka elementów, wśród których należy wymienić: część informacyjną, wymogi formalne skargi, tryb składania i rozpatrywania skargi (wraz ze składem i procesem wyboru komisji rozpatrującej).

---

<sup>783</sup> Tomaszewska, M., 2017, *Swoiste źródła prawa pracy* [w] Baran, K. W., *System prawa pracy*, T I Część ogólna, Warszawa, s. 948

<sup>784</sup> Gajda, M., 2018, *Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, MoPR, Nr 2, s. 30-31

W części informacyjnej należy zamieścić ustawową definicję mobbingu, uzupełnioną o kontekst potoczny wraz z przykładami, dobranymi w taki sposób, aby były one adekwatne do realiów firmowych z uwzględnieniem rozmiaru, profilu działalności, sposobu kontaktów, specyfikę branży, a także prawdopodobieństwa wystąpienia. Ważnym elementem jest także wskazanie konsekwencji wystąpienia zjawiska mobbingu dla jego ofiary, a także świadków. Nie możemy zapominać, że zjawiska nacechowane przemocą mają negatywne skutki dla całego zespołu. Najważniejszymi elementami procedury antymobbingowej są:

- jednoznaczna deklaracja zatrudniającego do wszczęcia postępowania wyjaśniającego w przypadku wpływu zawiadomienia o nieprawidłowościach oraz podjęcia konsekwencji dyscyplinarnych wobec osoby, której udowodniono stosowanie mobbingu<sup>785</sup>,
- gwarancja braku negatywnych konsekwencji w stosunku do ofiary mobbingu oraz zatrudnionych u danego pracodawcy osób, udzielających jej wsparcia<sup>786</sup>,
- zapewnienie ofierze mobbingu wymaganego wsparcia, włącznie z przeniesieniem na czas postępowania wyjaśniającego na inne stanowisko pracy, do innego działu, departamentu czy oddziału, a w razie potrzeby także po zakończeniu w celu znacznego ograniczenia kontaktu z podejrzanym sprawcą mobbingu<sup>787</sup>.

W informacyjnej części polityki antymobbingowej, często znajduje się także klauzula poufności, która w skrajnym przypadku zezwala na dostęp do akt sprawy jedynie osobom, które z ramienia pracodawcy prowadzą postępowanie wyjaśniające. Nie można natomiast zamknąć tego dostępu dla osoby podejrzanej o stosowanie mobbingu, jako że ma ona prawo do ustosunkowania się do przedstawionych zarzutów i zebranego materiału dowodowego i przedstawienia swojego stanowiska osobie (komisji) prowadzącej postępowanie wyjaśniające<sup>788</sup>. W takiej sytuacji należy przedstawić sposób zapewnienia bezpieczeństwa i komfortu ofierze przemocy.

Druga część procedury powinna określać zarówno wymogi formalne, jakie powinna spełniać skarga, jak i tryb jej wniesienia, zasady powoływania do składu komisji badającej skargę, tryb postępowania i terminy do rozpatrzenia sprawy. Najbardziej właściwym a zarazem precyzyjnym sposobem na określenie formy skargi jest dołączenie do procedury antymobbingowej formularza skargi, co ułatwi pracownikowi przygotowanie właściwego zgłoszenia. Ważne, aby w tej części dokumentu znalazło się wskazanie tzw. kanałów

---

<sup>785</sup> Marciniak, J., 2020, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce, Warszawa, s. 182

<sup>786</sup> Szewczyk, H., 2010, Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*), cz.2, PiZS, Nr 2, s.12

<sup>787</sup> Szewczyk, H., 2012, Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia wybrane, Warszawa, s. 319

<sup>788</sup> Chakowski, M., 2011, Mobbing aspekty prawno – organizacyjne, Bydgoszcz, s. 132

informacyjnych. Najbezpieczniejszym sposobem (z punktu widzenia komfortu pracowników) jest utworzenie dedykowanego adresu e-mail, na który w sposób zanonimizowany można zgłosić zauważone nieprawidłowości (praktyka pokazuje, że osoby będące ofiarami czy też świadkami przemocy w pracy nie mają odwagi osobiście o tym poinformować odpowiednią osobę). Co prawda, niektórzy autorzy<sup>789</sup> twierdzą, że pracodawca powinien rozpatrywać jedynie podpisane zgłoszenia, uważając, że anonimowa forma może dawać pretekst do zbyt częstego, nieuzasadnionego donosu, implikującego po stronie pracodawcy konieczność zaangażowania osobistego bądź za pośrednictwem wyznaczonych osób do weryfikacji zgłoszeń. Inni przedstawiciele doktryny uważają natomiast, że brak możliwości identyfikacji skarżącego nie powinien stanowić podstawy do odmówienia wszczęcia postępowania wyjaśniającego nawet, jeśli jedynym dowodem jest sama skarga, opisująca niewłaściwe zachowanie<sup>790</sup>. Jednakże należy pamiętać, że takie zachowania (nieuzasadnione donosy) będą również wskazywały na nieprawidłowości w zarządzaniu i komunikacji wewnątrz zespołu. Poza tym obawa osoby informującej o zauważonych lub odczuwanych zachowaniach przemocowych, przed działaniami odwetowymi ze strony sprawcy, jest w przeważającej liczbie przypadków, czynnikiem wykluczającym możliwość identyfikacji tego zjawiska. Wydaje się, że mając na uwadze cel podejmowanych działań, jakim jest wyeliminowanie lub ograniczenie mobbingu w środowisku pracy, należy podjąć ryzyko rozpatrzenia dużej liczby nieuzasadnionych zgłoszeń, aby zidentyfikować te, które są rzeczywistym zagrożeniem. Zatrudniający, często bagatelizując zjawisko przemocy w pracy, zapominają o aspekcie korzyści finansowych. Wyeliminowanie (ograniczenie) zjawiska ma bezpośredni wpływ na atmosferę w miejscu pracy, która nierozzerwalnie wiąże się z efektywnością pracy zespołu, rotacją zatrudnienia i koniecznością ponoszenia ewentualnych nakładów finansowych na rekrutację, szkolenia oraz czasu innych członków zespołu zainwestowanego w samodzielność nowego zatrudnionego. W tym aspekcie poświęcenie czasu na rozpatrzenie nieuzasadnionych zgłoszeń wydaje się być dużo mniej kosztowne niż walka ze skutkami działań, które rzeczywiście nastąpiły. W organizacjach o bardziej zaawansowanej strukturze, niekiedy jest wyznaczona osoba, odpowiedzialna za poprawność stosunków międzyludzkich. Taka osoba pełni jednocześnie funkcję „męża zaufania”, do którego ofiary (czujący się ofiarami) lub świadkowie mobbingu bądź innego patologicznego (nieetycznego) zachowania, mogą zgłaszać takie informacje w dowolnej formie (ustnej, pisemnej, anonimowej, itp.). Ważne, aby „mąż

---

<sup>789</sup> Chakowski, M., 2005, *Mobbing, aspekty prawne*, Bydgoszcz-Warszawa, s. 76.

<sup>790</sup> Gajda, M., 2018, *Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, *MoPR*, Nr 2, s. 31

stanu” został powołany w drodze wyboru przez załogę, co będzie oznaczało, że jest ona godna zaufania<sup>791</sup>.

Kolejnym elementem polityki antymobbingowej jest szczegółowy opis procedury rozpatrzenia skargi. Obowiązkiem jest powołanie komisji, która będzie zajmowała się zgłoszeniem pod kątem badania jego zasadności. Skład komisji powinien bezwzględnie gwarantować bezstronność, co oznacza, że wchodzące w jej skład osoby nie miały żadnego związku ze sprawą, a także nie pozostawać w jakiegokolwiek relacji osobistej z ofiarą ani z osobą podejrzaną o mobbing. Z tego powodu procedura powinna zawierać stosowne zapisy dotyczące sposobu powołania. Jest to sporym wyzwaniem w mniejszych organizacjach, gdzie praktycznie nie ma osób niepozostających w jakiegokolwiek relacji. Wówczas warto zastanowić się nad powołaniem do tej roli osoby spoza organizacji. Zaś w dużych organizacjach pracodawca powinien zapewnić udział przedstawiciela związków zawodowych, a jeżeli takowych nie ma w zakładzie pracy, to przedstawicielowi pracowników<sup>792</sup>. Wśród przedstawicieli doktryny dominuje pogląd, żeby w skład komisji nie wchodziły osoby zajmujące kierownicze stanowiska<sup>793</sup>. Głównym powodem jest obawa ofiary mobbingu, że w postępowaniu w jej sprawie mógłby brać udział jej bezpośredni przełożony. Z tego samego powodu wyklucza się powołanie stałej komisji wyjaśniającej, a zaleca każdorazowe powoływanie takiego składu, który będzie czynił zadość wszelkim wymogom bezstronności. Jednakże wykluczenie osób zajmujących kierownicze stanowiska w organizacji, bardzo status (rangę) samej komisji. Nie ulega wątpliwości, że uczestnictwo osób zajmujących wysokie stanowiska w firmie, stanowi swojego rodzaju walidację czynności wyjaśniających również ze względu na wysokie kompetencje i często specjalistyczną wiedzę z określonych dziedzin, a także zarządzania zespołami. Należy pamiętać, że w organizacjach o wysokiej kulturze, kadra zarządzająca (również średniego szczebla) uczestniczy w sprofilowanych szkoleniach mających na celu rozpoznawanie zachowań noszących znamiona mobbingu oraz potrafiących skutecznie je zwalczać. Wylimitowanie takich osób ze składu komisji obniża jej walor merytoryczny. Z oczywistych powodów w pracach komisji nie może brać udziału ani mobber, ani też jego ofiara. W procedurze należy również zagwarantować prawo obu stron postępowania do złożenia

---

<sup>791</sup> Prasałek, Ł., 2021, Komentarz do art. 94<sup>3</sup> KP [w] Walczak, K., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 32 <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63gv01e2.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxhazdqmboobqxalrvguytonrvhe2a&refSource=guide1> (dostęp 19.06.2022 r.)

<sup>792</sup> Rogulska – Kikoła, A., Piwowarska – Reszka, M., 2014, Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy. Zagadnienia praktyczne, Warszawa, s. 79

<sup>793</sup> Kędziora, K., Śmiszek, K., 2008, Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, Warszawa, s. 150

wniosku o wyłączenie członka komisji, co do którego zachodzą uzasadnione wątpliwości co do jego bezstronności.

Ostatnim ważnym elementem procedury jest tryb rozpatrywania skargi wraz z opracowaniem całej dokumentacji z postępowania (wraz z protokołem z postępowania wyjaśniającego) i oznaczeniem terminu, w którym takie postępowanie powinno się zakończyć. Ze względu na rodzaj postępowania, a przede wszystkim charakter przeprowadzanych czynności, które mogą obniżać komfort nie tylko ofiary, ale także innych osób uczestniczących w postępowaniu i oczywiście skutki mobbingu, postępowanie nie powinno trwać dłużej niż 14 dni. Wyjątkiem będą tu sytuacje, w których ze względu na szczególne okoliczności sprawy, nieobecność mobbera lub osoby mobbowanej, zamknięcie sprawy w takim terminie nie jest możliwe. Postępowanie powinno zakończyć się protokołem zamknięcia, w którym komisja, na podstawie zebranego i przedstawionego stanu faktycznego, jednoznacznie stwierdza, czy doszło do mobbingu w miejscu pracy, a także przedstawia pracodawcy rekomendacje co do dalszego postępowania w sprawie. Komisja nie ma wiążących uprawnień w zakresie konsekwencji wyciąganych w stosunku do sprawcy. Komisja, w razie stwierdzenia mobbingu, posługuje się jedynie katalogiem kar wskazanych w procedurze i wskazuje tę, którą uzna za adekwatną. Natomiast ostateczna decyzja należy do zatrudniającego.

Procedura powinna być zredagowana w taki sposób, aby przepisy mogły zostać zrealizowane, a nie pozostały martwym dokumentem. Oznacza to, że powinna być ona uzasadniona, uzgodniona i umiejętnie wdrożona<sup>794</sup>. Warto, żeby była utworzona przy współudziale pracowników, reprezentujących różne działy. Wówczas będzie zawierała informacje odzwierciedlające rzeczywistość w danej firmie. Oczywiście w bardzo małych organizacjach, takie wymogi będą niemożliwe do spełnienia i tak jak zostało to już wcześniej wskazane, polityka antymobbingowa powinna zostać zastąpiona jednoznacznym zakazem mobbingu.

Taka regulacja powinna być rozpowszechniona wśród wszystkich członków zespołu a jej przyjęcie – potwierdzone datą i własnoręcznym podpisem. Oznacza to, że pracownik zapoznał się z procedurą i zgadza się na jej obowiązywanie w zakładzie pracy. Zarówno treść procedury, jak i sposób zapoznania z nią pracowników jest dla zespołu jednoznacznym sygnałem braku przyzwolenia na zachowania noszące znamiona mobbingu a także innych dysfunkcji. Stąd za nieodzowny element procedury należy przyjąć wskazanie kar nałożonych na pracowników, którzy pomimo przyjętych reguł, będą je łamać. W społeczności pracowniczej

---

<sup>794</sup> Marciniak, J., 2020, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce, Warszawa, s. 205

musi być jasno przedstawiona informacja, że to mobber a nie mobbowany jest tą osobą, która powinna ponieść konsekwencje swoich czynów. Ciekawy (choć kontrowersyjny) pogląd w sprawie przyjął WSA w Gliwicach, że skargi pracowników i ich załączniki, składane przez nich do akt postępowania antymobbingowego oraz uzasadnienie rozstrzygnięcia komisji antymobbingowej stanowią informację publiczną<sup>795</sup>. Podanie takiej informacji do wiadomości publicznej miałyby walor odstrasżający, z drugiej strony występowałyby poważne ryzyko podjęcia działań odwetowych, co wypaczałoby ideę budowania atmosfery w pracy wolnej od przemocy.

Właściwa implementacja procedury będzie również miała wartość dowodową dla pracodawcy w przypadku ewentualnego postępowania przed sądem, jako że będzie wskazywało na to, że pracownik wiedział o istnieniu zasad przeciwdziałania mobbingowi i zobowiązał się do określonych czynności<sup>796</sup>.

Należy pamiętać, że takie procedury są wzajemnym zobowiązaniem stron stosunku zatrudnienia i najważniejsze jest właściwe zrozumienie jego zapisów.

## **2.2.Organizacja pracy**

Wprowadzenie samej procedury antymobbingowej nie wystarczy, aby móc powiedzieć, że zatrudniający zrobił wszystko, by zapobiec patologii w środowisku pracy, za które odpowiada. Przede wszystkim powinien zadbać o dobrą organizację pracy i właściwą komunikację międzyludzką, co powinno przejawiać się także w doborze współpracowników do realizacji poszczególnych zadań. Wiele konfliktów w pracy ma swoje podłoże w odmienności charakterów, różnych temperamentach, doświadczeniu życiowym czy zawodowym. Czasami do całkowitego zamknięcia konfliktu, wystarczy przeniesienie jednego z nich do innego miejsca. Zdarzają się sytuacje na tyle poważne, że pomimo dołożenia najwyższych starań, jedynym sposobem na ich rozwiązanie, jest zwolnienie sprawcy (czy też potencjalnego sprawcy) mobbingu<sup>797</sup>. Jest to rozwiązanie ostateczne i zanim nastąpi należy przedsięwziąć środki mniej restrykcyjne. Organizacja samego procesu pracy ma walory zarówno merytoryczne, jak techniczne. Pamiętając, że mobbing (ale również molestowanie) jest reakcją na dysfunkcje psychospołeczne, warto zadbać o to, by zatrudnieni nie dzielili przestrzeni ze zbyt wieloma osobami (pracownicy negatywnie oceniają pracę w open space

---

<sup>795</sup> Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 09.05.2017 r., IV SAB/GI 30/17, Legalis

<sup>796</sup> Chakowski, M. Ciszek, P., 2005, Mobbing po polsku, Personel i Zarządzanie, Nr 2, s. 47

<sup>797</sup> Rogoyski, A., 2004, Jak walczyć z mobbingiem? – wyzwanie dla pracodawców, MoPR, Nr 12, s. 336 i nast.

office<sup>798</sup>) a w najbliższym otoczeniu usadzać należy osoby o zbliżonych profilach. Można pozostawić samym zatrudnionym wpływ na to z kim sąsiadują. Z drugiej strony należy pamiętać, że negatywny wpływ na dobrostan zatrudnionych mają takie elementy jak: monotonia, przeciążenie biurokracją, brak właściwie skonstruowanego systemu ocen pracowniczych, nieprzejrzyste ścieżki awansu i doskonalenia zawodowego, niski poziom kompetencji menadżerskich, przesadna dyscyplina i zbyt częste kontrole, uznaniowość przełożonych, brak wsparcia ze strony współpracowników<sup>799</sup> a także zbyt wiele równoległych stanowisk pracy, funkcjonujących niezależnie od siebie.

### 2.3.Szkolenia i doradztwo

Największym problemem jest brak dostatecznej wiedzy zarówno o zjawisku i przejawach przemocy (mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne), jak i sposobach zapobiegania i reagowania. SN w wyroku z 3.8.2011 r. uznał, że pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkółac pracowników – informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu (...)<sup>800</sup>.

Ważne jest dopasowanie szkoleń do poziomu w strukturze zarządczej, ale także profilu osób uczestniczących. Należy pamiętać, że obowiązek systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wynika z art. 94 pkt 4 KP. W obszarze zagrożeń spowodowanych czynnikami psychospołecznymi, powodującymi np. mobbing czy molestowanie, szkolenia mają na celu identyfikację i poszerzenie świadomości na temat niebezpieczeństw, jakie mogą występować w odniesieniu do ofiar (np. utrata pracy, wyniszczenie psychiczne, społeczne i fizyczne, alienacja), sprawców (zwolnienie z pracy, kary porządkowe) a także zatrudniających (obniżenie prestiżu, produktywności zespołu, wzrost kosztów związanych z rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników)<sup>801</sup>. W związku z szerokim spektrum oddziaływania zjawiska, ważne, aby szkolenia miały charakter powszechny i objęły obie strony stosunków zatrudnienia (włącznie z przełożonymi). Podczas takich szkoleń należy wskazywać na praktyczne sposoby walki ze zjawiskiem przemocy, omówić studium

---

<sup>798</sup> Najczęstszymi powodami niezadowolenia pracowników są: hałas, bałagan, brak prywatności, ciągła kontrola, ujednolicanie metod pracy, utrata indywidualizmu, większa podatność na konflikty, konieczność opuszczania miejsca pracy w celu przedyskutowania kwestii, o których nie powinna wiedzieć większość pracowników, gorsza jakość powietrza, rozprzestrzenianie się chorób; źródło: Infor.pl, Open space i hod desk – wady i zalety (dostęp 19.06.2022 r.)

<sup>799</sup> Dörre-Kolasa, D., 2020, Komentarz do art. 94<sup>3</sup>KP [w] Sobczyk, A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5 <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63p30142.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvguzdqmjoobqxaalruhezdczzgi4q> (dostęp: 23.04.2023 r.)

<sup>800</sup> Wyrok SN z dnia 03.08.2011, I PK 35/11, Legalis

<sup>801</sup> Rogoyski, A., 2004, Jak walczyć z mobbingiem? – wyzwanie dla pracodawców, MoPR, Nr 12, str. 336 i nast.

przypadków i zaangażować pracowników do uczestnictwa w części warsztatowej. Szczegółowe scenariusze szkoleń zawsze powinny być dopasowane do specyfiki danego zakładu.

#### **2.4.Przeciwdziałanie dyskryminacji**

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest kolejnym obowiązkiem o charakterze publicznoprawnym, wynikającym z art. 32 oraz art. 33 Konstytucji. Polega on na uczynieniu środowiska pracy wolnym od dyskryminacji a w szczególności od nierównego traktowania ze względu na kryteria wymienione w art. 94 ust 2b KP. Obowiązek ten ma być realizowany (podobnie jak w przypadku mobbingu) nie tylko poprzez powstrzymanie się od wymienionych zachowań godzących w kanon równego traktowania, ale również (a może przede wszystkim) na podejmowaniu działań pozytywnych (prewencyjnych), mających na celu przeciwdziałanie jakimkolwiek formom dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej oraz na szybkim i skutecznym reagowaniu na uzasadnione sygnały łamania prawa do bycia niedyskryminowanym. Oznacza to, że zatrudniający odpowiada za działania własne oraz swoich podwładnych, jeżeli im nie przeciwdziałał.

Metody walki z dyskryminacją będą w większości pokrywały się z metodami uznanymi za skuteczne w przypadku przeciwdziałania mobbingowi. Tu jednak (ze względu na duży związek z procesem zatrudnienia i kształtowaniem stosunków zatrudnienia.), duże znaczenie będzie miała skuteczna polityka kadrowo – płacowa, która przede wszystkim powinna uwzględniać zasadę równości w dostępie do awansu, szkoleń, podwyżek wynagrodzeń, itp. Ważne jest kształtowanie odpowiedniej wiedzy wśród kadry zarządzającej w celu eliminacji nieznajomości przepisów antydyskryminacyjnych oraz braku umiejętności identyfikacji działań, które noszą znamiona dyskryminacji<sup>802</sup>. Należy pamiętać, że przejawem dyskryminacji może być molestowanie i molestowanie seksualne, a zatem przeciwdziałanie dyskryminacji powinno także obejmować wszelkie działania mające na celu wyeliminowanie tych patologii, które w swoim charakterze różnią się od „standardowych” zachowań dyskryminacyjnych. W swojej formie mają z reguły element przymusu, ograniczający wolność jednostki ale również noszą znamiona przemocy psychicznej (a czasami również fizycznej). W swojej konstrukcji molestowanie i molestowanie seksualne powinno być traktowane tak samo jak mobbing, a co za tym idzie pracodawca powinien stosować podobne mechanizmy eliminujące i

---

<sup>802</sup> Dörre-Kolasa, D., 2020, Komentarz do art. 94<sup>3</sup>KP [w] Sobczyk, A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5 <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63p30142.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvguzdqmjooobqxalruhezdcmzzgi4q> (dostęp: 23.04.2023 r.)



zapobiegające. W wielu zakładach pracy, które zdecydowały się na prowadzenie szerokiej kampanii na rzecz eliminacji przemocy w środowisku pracy, procedury, kampanie informacyjne, badania czy szkolenia dotyczą wszystkich wymienionych form przemocy.

### **3. Odpowiedzialność pracodawcy za niedopełnienie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi**

Mobbing jest zjawiskiem, w którym oprócz ofiary i sprawcy uczestniczą również inne osoby – współpracownicy, przełożeni, podwładni a czasami także osoby trzecie (np. małżonek lub dorosłe dziecko właściciela zakładu czy ściśle współpracujący z pracodawcą kluczowy kontrahent)<sup>803</sup>. Bez względu na to, kto jest źródłem konfliktu, prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca (§ 3 i 4 art. 94<sup>3</sup>) i nie ma tu znaczenia czy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, czy też tolerował takie postępowanie pracowników względem siebie. Pracodawca odpowiada zarówno za czynne znęcanie się psychiczne nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu terroru psychicznego w pracy<sup>804</sup>. Zatem na pracodawcy ciąży odpowiedzialność, wynikająca nie tylko stricte z przepisów KP, dotyczących mobbingu, ale również z KC z tytułu naruszenia dóbr osobistych, a w niektórych przypadkach także z KK. Nie wszystkie świadczenia, do których zobowiązana jest jednostka zatrudniająca, przysługują w takim samym zakresie pracownikom w rozumieniu KP oraz zatrudnionym niepracowniczo na podstawie umów cywilnoprawnych. Zdaniem autorki stanowi to zaprzeczenie konstytucyjnej zasady równości wobec prawa i stosowne postulaty zmian w przepisach prawnych, zostaną przedstawione w ostatniej części rozprawy, zawierającej wnioski *de lege ferenda*.

#### **3.1. Odpowiedzialność administracyjno-prawna wobec pracowników**

Celem regulacji antymobbingowych jest ochrona jednostki przed wykluczeniem społecznym, a w konsekwencji brakiem lub ograniczeniem możliwości zarobkowania osoby, która wskutek mobbingu nie będzie mogła wykonywać działalności zawodowej na rzecz danego pracodawcy (a w przypadku poważnego rozstroju zdrowia, który wyłączy taką osobę z życia zawodowego na dłuższy czas, również na rzecz innych podmiotów). Zgodnie z

---

<sup>803</sup> Zgodnie z wyrokiem SA w Szczecinie z dnia 30.12.2013 r., działania i zachowania wypełniające znamiona mobbingu odnoszą się zarówno do pracodawcy, jak i innych osób; III APa 9/13, Legalis

<sup>804</sup> Nałęcz, P., 2021, Komentarz do art. 283 KP [w] Muszalski, Walczak, K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd.13, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63gv008f.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxgu4denroobqalrvguytoobqgyzq&refSource=guide1> (dostęp 17.06.2022 r.)

wcześniejszymi uwagami, dotyczącymi zakresu podmiotowego ochrony antymobbingowej, która *expressis verbis* przysługuje tylko osobom świadczącym pracę na podstawie stosunku pracy, świadczenia pracodawcy, o których mowa poniżej, nie przysługują osobom zatrudnionym niepracowniczo na podstawie umowy cywilnoprawnej. Z uwagi na postulat *de lege ferenda* rozszerzenia zakresu tych świadczeń również na osoby świadczące usługi w trybie KC, zostaną one po krótko omówione w tej części pracy.

Do podstawowych świadczeń pracodawcy z tego tytułu zalicza się:

- zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną rozstrojem zdrowia, wywołaną u pracownika przez mobbing (art. 94<sup>3</sup>§3). W orzecznictwie sądowym przyjęto, że zadośćuczynienie powinno mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny. Jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej za krzywdę, lecz musi przedstawiać wartość ekonomicznie odczuwalną dla ofiary mobbingu. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 29 marca 2007 r., podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94<sup>3</sup> § 1–3 KP a nie bezpośrednio przepisy KC, ale nie ma przeszkód (a wręcz jest wskazane), aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem, sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów KC<sup>805</sup>. Zgodnie z orzecznictwem SN, kwota zadośćuczynienia za mobbing powinna być ustalona tak, aby w przyszłości pracodawca wystrzegł się tolerowania niedopuszczalnych zachowań w zakładzie pracy, a samo świadczenie ma być adekwatne do okoliczności sprawy i utrzymane w rozsądnych granicach i ukierunkowane na utrzymanie dotychczasowej stopy życiowej ofiary, a nie wzbogacenie się<sup>806</sup>. Zadośćuczynienie przyznawane na podstawie art. 94<sup>3</sup>§3 KP, jest uwarunkowane rozstrojem zdrowia, potwierdzonym w kategoriach medycznych<sup>807</sup>. W praktyce oznacza to, iż pracownik występujący przeciw pracodawcy z roszczeniem o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę musi poprzeć je stosownymi

---

<sup>805</sup> Wyrok SN z dnia 29.3.2007 r., II PK 228/2006, MoPR 2007, Nr 7, poz. 364

<sup>806</sup> Wyrok SN z dnia 08.08.2017 r., I PK 206/16, LEX 2333062; wyrok z dnia SN z 3.2.2000 r., I CKN 969/98, Lex, nr 50824,

<sup>807</sup> Wyrok SN z dnia 07.05.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5, wyrok SA w Krakowie z dnia 29.11.2000 r., I Aca 882/00, TPP 2002, nr 4, poz. 107

zaświadczeniami lekarskimi, które następnie w toku postępowania sądowego mogą być zweryfikowane przez biegłych lekarzy powołanych przez sąd<sup>808</sup>;

- odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę z tytułu, którego może dochodzić pracownik, który doznał mobbingu lub który rozwiązał umowę o pracę wskutek mobbingu (art. 94<sup>3</sup>§4). Odszkodowanie to ma charakter sankcji za niewywiązanie się z obowiązku publicznoprawnego bez względu na to, czy wskutek mobbingu wystąpiła szkoda majątkowa. W takim przypadku pracownik będzie musiał wykazać, że mobbing wystąpił, jak również, że rozwiązanie umowy nastąpiło wskutek uporczywego i długotrwałego nękania czy zastraszania go w miejscu pracy. Warto zaznaczyć, że przed nowelizacją KP w 2019 r.<sup>809</sup> możliwość dochodzenia odszkodowania była uzależniona od rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Oznaczało to jednocześnie brak możliwości dochodzenia odszkodowania w sytuacji rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron, co jest sytuacją dosyć częstą (osoby mobbowane zaczynają popełniać błędy w wykonywanych przez siebie zadaniach, jednocześnie nie mając zdolności skutecznego odpierania zarzutów, wskutek czego pojawia się propozycja rozwiązania umowy za porozumieniem stron, na którą się zgadzają). Wracając do aktualnego brzmienia art. 94<sup>3</sup>§4 KP, należy zaznaczyć, że zgodnie ze stanowiskiem doktryny, w przypadku, w którym pracownik – ofiara mobbingu dochodzi odszkodowania równego wysokości minimalnego wynagrodzenia, to nie ma on obowiązku wykazania wysokości szkody, a nawet samo wystąpienie szkody nie jest przesłanką konieczną do zasądzenia takiego odszkodowania (konstrukcja zbliżona do zadośćuczynienia). Natomiast w sytuacji, w której dochodzi on odszkodowania w wysokości wyższej, to po pierwsze musi wykazać wysokość szkody, a po drugie – związek przyczynowy pomiędzy szkodą a rozwiązaniem umowy o pracy (na zasadach prawa i postępowania cywilnego)<sup>810</sup>;

---

<sup>808</sup> Marciniak, J., Praktyka sądowa dotycząca zjawiska mobbingu. Poradnik praktyczny, LEX, [https://sip-1lex-1pl-11xql3l7p0019.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/publication/469911290/marciniak-jaroslaw-praktyka-sadowa-dotyczaca-zjawiska-mobbingu?keyword=Marciniak%20Jaros%C5%82aw,%20Odpowiedzialno%C5%9B%C4%87%20karna%20pracodawcy.&unitId=passage\\_3](https://sip-1lex-1pl-11xql3l7p0019.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/publication/469911290/marciniak-jaroslaw-praktyka-sadowa-dotyczaca-zjawiska-mobbingu?keyword=Marciniak%20Jaros%C5%82aw,%20Odpowiedzialno%C5%9B%C4%87%20karna%20pracodawcy.&unitId=passage_3) (dostęp 19.06.2022 r.)

<sup>809</sup> Ustawa z 16.5.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2019 r., poz. 1043

<sup>810</sup> Tomaszewska, M., 2018, Teza 10 do art. 94<sup>3</sup>§4 KP [w] Baran, K.W. (red) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV; Dzienisiuk, D., Skoczyński, J., 2017, teza 5 do art. 94<sup>3</sup>§4 KP [w] Florek, L. (red), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII; Iwulski, J., 2013, teza 6 do art. 94<sup>3</sup>§4 KP [w] Iwulski, J. (red) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III; Maniewska, E. 2019, teza 6.1. do art. 94<sup>3</sup>§4 KP [w] Jaśkowski, K., Maniewska, E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Lex/el; Skoczyński, J., 2008, teza 5 do art. 94<sup>3</sup>§4 KP [w] Salwa, Z. (red), Kodeks pracy. Komentarz, Walczak, K. 2019, teza III do art. 94<sup>3</sup>§4 KP [w] Walczak, K. (red), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 29, Legalis

— odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku polegającego na przeciwdziałaniu mobbingowi. Roszczenie może przysługiwać równolegle, niezależnie od roszczeń przewidzianych wprost z art. 94<sup>3</sup> KP, przy spełnieniu przesłanek i w wysokości określonej w art. 55§1<sup>1</sup> KP<sup>811</sup>. Jest to swojego rodzaju rekompensata z tytułu pozbawienia pracownika wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, pomimo tego, że sam zdecydował się na rozwiązanie umowy w tym trybie. Odszkodowanie to będzie przysługiwało tylko wówczas, gdy pracodawca rzeczywiście dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wynikającego z art. 94<sup>3</sup> KP (przeciwdziałanie mobbingowi). W tym przypadku konieczna jest przesłanka winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa po stronie pracodawcy. Z sytuacją taką będziemy mieć do czynienia zarówno wówczas, gdy sprawcą mobbingu jest sam pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, jak również, gdy pracodawca nie podjął żadnych czynności z zakresu prewencji antymobbingowej<sup>812</sup>.

Usytuowanie obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w rozdziale I działu IV KP (podstawowe obowiązki pracodawcy) oznacza, że jest on obowiązkiem normatywnym i ma charakter bezwzględny. Pracodawca nie może się zwolnić z niego przez świadczenie zastępcze i, co więcej nawet zrzeczenie się przez pracownika prawa do ochrony przed mobbingiem nie będzie miało znaczenia prawnego, w szczególności nie będzie ono zwalniało pracodawcy z konieczności zapewnienia pracownikom skutecznej ochrony ich życia i zdrowia<sup>813</sup>. Może on być uznany za podstawowy obowiązek pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> KP<sup>814</sup>, chociaż nie służy bezpośredniej realizacji podstawowych celów stosunku pracy<sup>815</sup>. Jeżeli pracodawca nie przeciwdziała mobbingowi, a występują w kierowanym przez niego zakładzie pracy warunki i atmosfera, w których mobbing jest stosowany, to ponosi z tego

---

<sup>811</sup> Dörre-Kolasa, D., 2020, Komentarz do art. 94<sup>3</sup>KP [w] Sobczyk, A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5 <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63p30142.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvguzdqmqjooqbqalruhezdczmzgi4q> (dostęp: 23.04.2023 r.)

<sup>812</sup> Ibidem.

<sup>813</sup> Szewczyk, H., 2018, Odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu w stosunkach pracy. Glosa do wyroku SN z dnia 21.04.2015 r., II PK 149/14, Glosa 2018/3/119-126

<sup>814</sup> Sanetra, W., 1997, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia [w] Rączka, K., (red), Prawo pracy po zmianach, Warszawa, s. 192–193

<sup>815</sup> Pisarczyk, Ł., 2003, Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, PiZS, Nr 4, s. 32

tytułu odpowiedzialność<sup>816</sup>. Ma to miejsce wtedy, gdy zachowania mobbingowe są podejmowane przez:

1. samego pracodawcę bądź reprezentującą go osobę lub
2. każdego innego zatrudnionego u niego pracownika, mimo że sam pracodawca nie dopuścił się niedozwolonych zachowań, a nawet o stosowaniu ich przez swoich pracowników nie wiedział<sup>817</sup>.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność z art. 94<sup>3</sup>§3 KP na zasadzie winy<sup>818</sup>; może się od niej uwolnić, jeżeli wykaże, że podjął niezbędne środki w celu zapobieżenia mobbingowi bądź jego przerwania. Pracodawca uwolni się od winy wówczas, gdy skutecznie wprowadził wewnętrzne regulacje, mające na celu zakazanie nieetycznych zachowań wobec pracowników, szkółac kadrę menadżerską, prowadząc szeroko zakrojoną akcję promującą pozytywne wzorce a także uczulając na wszelkie typy zachowań, które negatywnie wpływają na atmosferę i pracy i mogą przyczynić się do rozwinięcia zjawiska mobbingu. Jeżeli mimo tego pracownik, któremu zostało powierzone przez pracodawcę wykonywanie określonych czynności z zakresu prawa pracy, dopuści się mobbingu, to odpowiedzialność ponosi wyłącznie ten pracownik. Wyjątkowo może być zastosowana odpowiedzialność na zasadzie ryzyka, przewidziana w art. 430 KC. Będzie to miało miejsce wtedy, gdy pracodawca powierzy wykonywanie określonych czynności osobie, co której zachodzą uzasadnione obawy, że dopuści się ona mobbingu, bądź nie przeciwdziała jemu w skuteczny sposób. Np. jeżeli pracodawca powierzy kierowanie zespołem, połączone z dużą swobodą decyzyjną osobie, która wcześniej dopuściła się nękania i zastraszania pracowników, a która z innych powodów (np. efektywności sprzedażowej czy bilansu finansowego) nie została przez pracodawcę zwolniona, a jedynie przeniesiona do innej lokalizacji a nawet tylko przesunięta do kierowania innym zespołem w ramach tego samego oddziału. W takiej sytuacji odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie mobbingowi, będzie opierała się na zasadzie ryzyka za zawinione stosowanie mobbingu przez bezpośredniego jego sprawcę ze wszystkimi konsekwencjami, przewidzianymi w art. 94<sup>3</sup> KP<sup>819</sup>.

---

<sup>816</sup> Romer, M.T., 2005, Mobbing i jego konsekwencje, Prawo Pracy, Nr 12, s. 3 i n.

<sup>817</sup> Sobczyk, A., Dörre-Nowak, D., 2006, Przeciwdziałanie mobbingowi, MoPR, Nr 10, s. 523; Marek, A., 2009, Mobbing: fakty i wyobrażenia, cz. 2, Służba Pracownicza, Nr 8, s. 16; Wyrok SN z dnia 8.07.2009 r.; Szewczyk, H., 2010, Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda), cz. 2, PiZS, Nr 2, s. 6–14; I PK 37/09, LEX nr 523542.

<sup>818</sup> Sobczyk, A., 2015, Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, MoPr, Nr 4, s.176 i nast.; wyrok SN z dnia 03.08.2011 r., I PK 55/11, OSNP 2012, nr 9-10, poz. 238; Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 19.02.2013 r., III CZP 63/12, OSNC 2013, nr 7-8, poz. 81; odmiennie Jędrejek, G., 2017, Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem, Warszawa, s. 114 i n.

<sup>819</sup> Dörre-Kolasa, D., 2020, Komentarz do art. 94<sup>3</sup>KP [w] Sobczyk, A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5

Cywilistyczną koncepcję winy, na której co do zasady opiera się odpowiedzialność pracodawcy za mobbing, będący następstwem niewywiązania się z obowiązku przeciwdziałania temu zjawisku opiera się ona na dwóch elementach: obiektywnej bezprawności zachowania i subiektywnej świadomości zawinienia. Pierwszy element oznacza obiektywne złamanie określonych reguł postępowania, sprzecznych z obowiązującym porządkiem prawnym, na które składają się nakazy i zakazy wynikające z norm prawnych oraz zasad współżycia społecznego. Należy podkreślić, że w reżimie deliktowym bezprawność występuje wówczas, kiedy sprawca naruszył obowiązek powszechnie obowiązujący, co w przypadku pracodawcy, przeciwko któremu występuje pracownik z roszczeniem o zadośćuczynienie z tytułu krzywdy wywołanej rozstrojem zdrowia spowodowanego mobbingiem, będzie oznaczało po prostu brak przeciwdziałania. Natomiast świadomość zawinienia sprowadza się do faktu, że sprawca wie, że jego zachowanie jest bezprawne (jego działanie może być zarówno umyślne, jak i wynikające z niedbalstwa, lekkomyślności czy braku należytej staranności, wymaganej w określonych okolicznościach)<sup>820</sup>.

SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 maja 2009 r., podkreślił, że w procesie mobbingu zazwyczaj biorą udział inne osoby niż pracodawca czy osoba wchodząca w skład organu zarządzającego; najczęściej będzie to przełożony mobbowanego pracownika bądź jego współpracownicy, a teoretycznie mogą to być także osoby spoza zakładu pracy (np. małżonek właściciela, jego dorosłe dziecko czy też ścisły współpracownik (kontrahent) właściciela). Natomiast prawne konsekwencje mobbingu, o których mowa w art. 94<sup>3</sup>§3 i 4 KP dotyczą wyłącznie pracodawcy. Będzie on odpowiadał zarówno wówczas, gdy sam znęcał się nad pracownikami (sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań w stosunku do pracownika), jak i wtedy, gdy nie wywiązał się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób<sup>821</sup>.

Do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 KP „nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że za mobbing powinny być uznawane również wszelkie bezprawne zachowania mobbera dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które

---

<https://sip-1legalis-1pl-1k88b63p30142.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvguzdqmjoobqxaaruhezdcmmzzgi4q> (dostęp: 23.04.2023 r.)

<sup>820</sup> Ibidem

<sup>821</sup> Wyrok SN z dnia 07.05.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, Nr 1-2, poz. 5

wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, cechujące się również zwykłym niedbalstwem, czyli takie, którym można przypisać winę nieumyślną”<sup>822</sup>.

### 3.2.Odpowiedzialność cywilnoprawna

Osoby świadczące pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia niepracowniczego, a także pracownicy tzw. kodeksowy – w sytuacji, w której np. nie wystąpiły wszystkie przesłanki mobbingu, określone w KP, zatrudniony, który jest ofiarą zachowań, rozciągniętych w czasie i odznaczających się znacznym ciężarem gatunkowym, może dochodzić roszczeń przewidzianych przepisami prawa cywilnego z tytułu naruszenia dóbr osobistych <sup>823</sup>. Te roszczenia mogą być kierowane w różnych stanach faktycznych: przeciwko bezpośredniemu sprawcy, bądź pracodawcy (w zależności od tego kto jest sprawcą) i mogą przyjąć formę: zaniechania stosowania/usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych (art. 24§1 zd. 1 i 2 KC), zadośćuczynienia za krzywdę (art. 24§1 zd. 3, art. 445 KC) i odszkodowania (art. 24§2 KC, art. 415 KC, art. 471 KC, art. 444 KC) – przewidziane przepisami prawa cywilnego, w sytuacji kiedy mobbing doprowadził do rozstroju zdrowia<sup>824</sup>.

### 3.3.Odpowiedzialność karna

Jeżeli przejawami mobbingu będą również: przemoc fizyczna, bezprawne groźby, zniewaga, które jednocześnie będą naruszać takie dobra osobiste, jak zdrowie, wolność, godność, to w takich sprawach będą miały również zastosowanie przepisy KK. Według J. Marciniaka, korzystanie z KK w sprawach o mobbing może pojawiać się w ostateczności, w sytuacjach, w których zawiodły inne środki prawne<sup>825</sup>. Nie możemy jednak mówić o ostateczności w sytuacjach, w których czyny mobbera wchodzą do katalogu przestępstw przeciwko życiu i zdrowiu (uszczerbek na zdrowiu – art. 156 i 157 KK, pobicie – art. 158 KK, uporczywe nękanie – art. 190 KK, zmuszanie do określonego działania za pomocą przemocy lub groźby bezprawnej – art. 191 KK, znęcanie się – art. 207 KK). W takich sytuacjach powinno zostać wszczęte postępowanie karne. Podobnie w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków

---

<sup>822</sup> Szewczyk, H., 2018, Odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu w stosunkach pracy. Glosa do wyroku SN z dnia 21.04.2015 r., II PK 149/14, Glosa 2018/3/119-126

<sup>823</sup> Bury, B., Nawrocki, M., 2020, Regulacja antydyskryminacyjna i antymobbingowa po nowelizacji Kodeksu pracy, MoPR, Nr 1, s.16

<sup>824</sup> Zasady dochodzenia roszczeń przez ofiary mobbingu zostaną szerzej omówione w następnym rozdziale pracy.

<sup>825</sup> Marciniak, J., Praktyka sądowa dotycząca zjawiska mobbingu. Poradnik praktyczny, LEX, [https://sip-1lex-1pl-11xql3l7p0019.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/publication/469911290/marciniak-jaroslaw-praktyka-sadowa-dotyczaca-zjawiska-mobbingu?keyword=Marciniak%20Jaros%20aw,%20Odpowiedzialno%20%9B%20%87%20karna%20pracodawcy.&unitId=passage\\_3](https://sip-1lex-1pl-11xql3l7p0019.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/publication/469911290/marciniak-jaroslaw-praktyka-sadowa-dotyczaca-zjawiska-mobbingu?keyword=Marciniak%20Jaros%20aw,%20Odpowiedzialno%20%9B%20%87%20karna%20pracodawcy.&unitId=passage_3) (dostęp 19.06.2022 r.)

(złośliwie lub uporczywie), wynikających z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, który jest zagrożony karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 (art. 218§1a KK). Należy zaznaczyć, że w polskim KK nie ma zdefiniowanego przestępstwa mobbingu, ale określenia, które są zawarte w legalnej definicji z art. 94<sup>3</sup> KP można odnieść do znamion przestępstwa z art. 218§1a KK. Nie ma również zgody co do tego, czy każde zachowanie naruszające unormowanie zawarte w przepisie art. 94<sup>3</sup> KP będzie stanowić o realizacji ustawowych znamion występku z art. 218§1a KK? Dyspozycja tego artykułu stanowi, że takie działanie powinno nosić znamiona złośliwości i/lub uporczywości. W przypadku mobbingu drugi element jest spełniony, co powoduje, że niektórzy autorzy uważają, że każdy przypadek mobbingu może zostać uznany za przestępstwo z artykułu 218§1a KK. Natomiast według J. Marciniaka, działanie złośliwe następuje wtedy, gdy wynika z chęci wyrządzenia przykrości i w efekcie sprawca jest zadowolony zarówno ze swego działania, jak i jego skutków<sup>826</sup>. Wydaje się jednak, że każdorazowo powinno być wymagane dokonanie kompleksowej analizy podmiotowej i przedmiotowej takiego zachowania, aby można było je uznać za mobbing. W określonych przypadkach taka ocena może doprowadzić do wniosku, że zachowanie osoby wykonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nosi cechy mobbingu, wypełniając jednocześnie dyspozycję art. 218 § 1a KK<sup>827</sup>. Ale, co ważne, do realizacji znamion tego przestępstwa nie jest konieczne, by naruszenie praw pracowniczych prowadziło do powstania szkody. Natomiast będzie to miało znaczenie przy ocenie stopnia społecznej szkodliwości czynu<sup>828</sup>. W doktrynie nie ma zgody co do tego, czy przedmiotem ochrony na gruncie art. 218 KK są prawa pracownicze sensu largo, a zatem obejmujące również zatrudnienie niepracownicze (na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnej). Za takim podejściem przemawia tytuł samego rozdziału XXVIII KK „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”, w którym został umieszczony art. 218 KK, a także sam fakt, że obowiązki z tytułu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych są realizowane również w stosunku do osób, zatrudnionych na podstawie innej niż umowa o pracę<sup>829</sup>. O statusie pokrzywdzonego z tytułu popełnienia czynów określonych w rozdziale XXVIII KK będzie mowa w następnym rozdziale. Natomiast odpowiedzialności

---

<sup>826</sup> Marciniak, J., 2020, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce, Warszawa, s. 125

<sup>827</sup> Semena, J., 2015, problematyka mobbingu na tle przestępstwa z art. 218§1a k.k., PiZS, Nr 7, s. 24-29

<sup>828</sup> Kosińska, J., 2008, Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218§1 KK – uporczywość a umyślność, MoPR, Nr 6, s. 284 i nast.

<sup>829</sup> Więcej na ten temat: Kosińska, J., 2008, Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218§1 KK – uporczywość a umyślność, MoPR, Nr 6, s. 284 i nast.



karnej z art. 218§1 KK będzie podlegać pracodawca lub osoba, która w imieniu pracodawcy wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych.

Wszystkie wcześniej wymienione działania prewencyjne mają na celu nie tylko zapobiegnięcie mobbingowi w środowisku pracy, ale także w przypadku postępowania sądowego, zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności. Zgodnie z przytoczonym już orzeczeniem SN<sup>830</sup>, jeżeli pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Obowiązek pracodawcy w tym zakresie jest obowiązkiem starannego działania. Można sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której pomimo wielu działań prewencyjnych podjętych przez pracodawcę i wprowadzenia realnych działań zaradczych, doszło do mobbowania. Taka sytuacja wystąpi, kiedy pomimo dostępu do wszelkich instrumentów, ofiara mobbingu nie uruchomi procedury antymobbingowej, bądź mobber jest świadomy łamania obowiązujących reguł lub narusza obowiązki pracownicze, bądź następuje zbieg obu. Wówczas do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca. Natomiast następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94<sup>3</sup> KP<sup>831</sup>.

#### **4. Odpowiedzialność z tytułu dyskryminacji**

Art. 18<sup>3a</sup> KP, wprowadzając zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, nie przewidział w swojej treści odpowiedzialności za naruszenie tej zasady (w przeciwieństwie do przepisów antymobbingowych). Również ustawa wdrożeniowa, określając zasadę zakazu dyskryminacji wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, nie wprowadziła zasad dotyczących odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego z tytułu jej złamania. Zatem odpowiedzialność zatrudniającego będzie odbywała się na zasadach ogólnych, określonych w KC. Naruszenie zakazu dyskryminacji oznacza naruszenie dóbr osobistych i z tego powodu zawsze jest deliktem<sup>832</sup>, stąd zastosowanie znajdą tu reguły z art. 23 i 24 KC. Podobnie, jak w mobbingu pracodawca ponosi odpowiedzialność nie tylko za działania własne, ale również za

---

<sup>830</sup> Wyrok SN z dnia 03.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 238

<sup>831</sup> Wyrok SN z dnia 21.04.2015 r., II PK 149/14, Legalis

<sup>832</sup> Sobczyk, A., 2015, Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, MoPR, Nr 4, s. 178-179

działania dyskryminacyjne osób, które w jego imieniu wykonują czynności kierownicze (art. 430 KC).

Należy pamiętać, że molestowanie seksualne może być również „drastycznym” powodem odpowiedzialności karnej z art. 218§1a KK, o ile pojawi się tu element „złośliwości” i/lub „uporczywości”. Odpowiedzialność ta powstaje zarówno wtedy, kiedy to zatrudniający dopuszcza się molestowania seksualnego, jak i wtedy, gdy toleruje lub dopuszcza molestowanie w swoim zakładzie pracy. Jeżeli tego aktu dopuszcza się zatrudniający, to może on zostać pociągnięty do odpowiedzialności karnej z tytułu popełnienia któregoś z przestępstw seksualnych, wymienionych w rozdziale XXV KK („Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności”), z art. 199 KK<sup>833</sup>, określanym jako molestowanie seksualne w miejscu pracy, gdzie elementem wspólnym jest wykorzystywanie władzy przez pracodawcę<sup>834</sup>. A jeżeli molestowanie nie było aktem jednorazowym, lecz powtarzającym się w krótkich odstępach czasu, to istnieje możliwość zasądzenia kary w wymiarze zastrzonym<sup>835</sup>. Przestępstwem będzie również (w granicach odpowiedzialności z art. 199§1 KK) usiłowanie, oznaczone w art. 14§1 KK. W sprawach karnych, podobnie jak w cywilnych, sąd orzeka na podstawie przesłanek obiektywnych (np. opiniach biegłych), a nie indywidualnych odczuciach.

Podobnie, niewypełnienie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, określonego w art. 94 pkt 2b KP, nie jest wprost zagrożone żadną sankcją, nie można bowiem wprost zastosować art. 18<sup>3d</sup> KP, który dotyczy odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania. Jest jednak wskazówką do ustalenia zakresu odpowiedzialności zatrudniającego na zasadach art. 471 KC w zw. z art. 300 KP za niewykonanie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji<sup>836</sup>. Do odpowiedzialności z tytułu niezrealizowania obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, będą miały zastosowanie te same reguły, co przy odpowiedzialności z tytułu braku dostatecznych realnych działań, mających na celu wyeliminowanie mobbingu.

---

<sup>833</sup> Art. 199§1 KK: Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3

<sup>834</sup> Marciniak, J., 2020, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce, Warszawa, s. 126

<sup>835</sup> Art. 91§1 KK Jeżeli sprawca popełnia w krótkich odstępach czasu, z wykorzystaniem takiej samej sposobności, dwa lub więcej przestępstw, zanim zapadł pierwszy wyrok, chociażby nieprawomocny, co do któregośkolwiek z tych przestępstw, sąd orzeka jedną karę określoną w przepisie stanowiącym podstawę jej wymiaru dla każdego z tych przestępstw, w wysokości do górnej granicy ustawowego zagrożenia zwiększonego o połowę.

<sup>836</sup> Wyrok SN z dnia 07.11.2018 r., II PK 229/17, Legalis

## 5. Whistleblowing – ochrona osób zatrudnionych niepracowniczo przed mobbingiem i dyskryminacją

Whistleblowing jako narzędzie do raportowania naruszeń prawa, kojarzy się ze zgłaszaniem wszelkich patologii, w tym dotyczących środowiska pracy, również takich jak dyskryminacja, mobbing, molestowanie, brak równego traktowania. Projektowana ustawa o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa, mająca implementować do prawa polskiego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23.10.2019 r. nie przewiduje jednak zgłaszania naruszeń praw pracowniczych. Zatrudniający będzie mógł w wewnętrznej procedurze ustanowić zgłaszanie innych naruszeń, ale nie zostanie to narzucone ustawowo. Dlatego też whistleblowing nie będzie rozważany jako narzędzie, za pomocą którego zatrudnieni mogą zgłaszać zachowania, będące przejawem przemocy w miejscu pracy. Zostanie pokrótce przedstawiony z uwagi na zagrożenie działań odwetowych dla osoby dokonującej zgłoszenia, szkodliwych dla interesu publicznego w określonych sferach (np. zamówienia publiczne, usługi, produkty i rynki finansowe, przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowanie terroryzmu, bezpieczeństwo transportu, ochrona środowisk, zdrowie i dobrostan zwierząt, zdrowie publiczne, ochrona konsumentów, ochrona prywatności i dane osobowe itd.). Takimi działaniami odwetowymi mogą być m.in. dyskryminacja czy mobbing, będące przedmiotem rozważań niniejszej rozprawy.

Whistleblower (sygnalista) to osoba, która wyjawia informacje poufne dotyczące działalności pracodawcy w celu ujawnienia zaistniałych nieprawidłowości w jego działaniu<sup>837</sup>. Nie każda osoba ujawniająca nieprawidłowości w przedsiębiorstwie ma status whistleblowera. Będzie nim tylko pracownik lub były pracownik, a nie np. przedstawiciel instytucji kontrolującej, dziennikarz, osoba trzecia (np. składająca skargę, czy uczestnicząca w lokalnych protestach)<sup>838</sup>, przy czym wg Transparency International<sup>839</sup> mowa tu nie tylko o pracowniku etatowym, ale także każdej osobie dysponującej wewnętrzną wiedzą na temat funkcjonowania instytucji, którą może być konsultant, współpracownik związany stosunkiem cywilnoprawnym, stażysta, wolontariusz<sup>840</sup>. W preambule dyrektywy 2019/1937 (tiret 38) jest bowiem wyraźne

---

<sup>837</sup>Lewicka-Strzałecka, A., 2012, Whistleblowing w Polsce – działanie w dobrej wierze czy donosicielstwo [w:] Mapa korupcji. Stan przestępczości korupcyjnej w Polsce w 2011 r., Warszawa, s. 22-23

<sup>838</sup>Ibidem, s. 23

<sup>839</sup> Założona w 1993 r. międzynarodowa, niezależna i pozarządowa organizacja badająca, ujawniająca i zwalczająca praktyki korupcyjne, przede wszystkim w życiu publicznym. Międzynarodowy sekretariat TI znajduje się w Berlinie

<sup>840</sup> M. Worth, 2013, Whistleblowing in Europe. Legal Protections for Whistleblowers in the EU, Transparency International, [https://images.transparencycdn.org/images/2013\\_WhistleblowingInEurope\\_EN.pdf](https://images.transparencycdn.org/images/2013_WhistleblowingInEurope_EN.pdf) (dostęp: 13.11.2022 r.), podobnie: Wojciechowska – Nowak, A., 2012, Założenia do ustawy o ochronie osób

wskazanie, że ochrona powinna obejmować w pierwszej kolejności osoby o statusie "pracowników" w rozumieniu art. 45 ust. 1 TFUE zgodnie z wykładnią Trybunału, czyli osoby, które przez określony czas wykonują na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem określone świadczenia w zamian za wynagrodzenie.

Sygnalistą w zakładzie pracy może być każda osoba, która z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy lub obowiązków służbowych posiada wiedzę bądź może uzyskać informację o nieprawidłowościach istotnych z punktu widzenia interesu publicznego, a dotyczących podmiotu, w którym jest zatrudniona. Aby można było uznać zatrudnionego, zgłaszającego nieprawidłowości w stosunku pracy, musi on<sup>841</sup>: mieć szlachetne pobudki, dokonać odkrycia istotnego dla danej społeczności, wszcząć alarm, czuć niebezpieczeństwo z powodu ujawnienia nieprawidłowości<sup>842</sup>. Whistleblowerem nie jest natomiast osoba, która zgodnie z prawem ma obowiązek ujawnienia informacji o nieprawidłowościach pod rygorem sankcji, ponieważ jego motywacją jest jedynie chęć uniknięcia odpowiedzialności, a nie działanie w interesie organizacji, bądź osób trzecich (charakter altruistyczny i etyczny, a nie prawny<sup>843</sup>).

W Polsce niewielu zatrudniających posiada skutecznie wdrożone procedury Whistleblowingu. W przedsiębiorstwach wciąż występuje wysoki poziom tolerancji na występowanie patologii i bierność w postawie ich obserwatorów. Potencjalni whistleblowerzy obawiają się konsekwencji sygnalizowania nieprawidłowości, które zauważyli w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa (nagana, konsekwencje finansowe, a nawet rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 KP).

Whistleblowerzy pozostają w Polsce poza powszechną i kompleksową ochroną prawną, co obniża skłonność do zgłaszania zauważonych nieprawidłowości, godzących w dobro zakładu pracy. Obecne przepisy mające na celu ochronę whistleblowerów przed zwolnieniem

---

sygnalizujących nieprawidłowości w środowisku zawodowym. Jak polski ustawodawca może czerpać z doświadczeń państw obcych?, Fundacja im. Stefana Batorego, s. 14

<https://www.batory.org.pl/upload/files/Programy%20operacyjne/Przeciw%20Korupcji/zalozenia-do-ustawy-o-ochronie-sygnalistow.pdf> (dotęp: 14.11.2022 r.); Szewczyk, H., 2020, Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia, Warszawa, s. 43

<sup>841</sup>Hans, P., 2013, Systemy wewnętrznego sygnalizowania nieprawidłowości u polskich pracodawców – korzyści i wyzwania oraz szanse i bariery, s. 1–2; zob. także: Wujczyk, M., 2013, Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy, „Przegląd Sądowy”, Nr 6, s. 116; Holger-Michael, A., Dieter, M., (red.) 2008, Sport bez korupcji. Podręcznik dobrych praktyk, Warszawa, s. 36

<sup>842</sup>Potwierdza to także orzecznictwo ETPC: wyrok z 12 lutego 2008 r. w sprawie Guja vs Mołdawii, skarga nr 14277/04; z 21 lipca 2011 r. w sprawie Heinisch vs Niemcom, skarga nr 28274/08; Kamiński (2010): 240–243

<sup>843</sup> Maciejewski, M., 2013, Whistleblowing. Instytucja i jej rola w kształtowaniu odpowiedzialności w administracji [w] Duniewska, Z., Stahl, M., (red.) Odpowiedzialność administracji i w administracji, Warszawa

z pracy, a przede wszystkim działaniami odwetowymi, są niewystarczające. Brakuje również dyspozycji dla samych zgłaszających w jakiej formie i w jaki sposób powinni oni przedstawiać zarówno zatrudniającemu (bądź wskazanym przez niego osobom), jak i organom zewnętrznym informacje o zauważonych nieprawidłowościach, aby nie narazić się na przekroczenie granicy dozwolonej krytyki pracodawcy, a w konsekwencji stać się ofiarą działań represyjnych. I choć coraz więcej przedsiębiorstw decyduje się na wprowadzenie kodeksów etyki oraz procedur informowania o nieprawidłowościach, to wciąż są one wykorzystywane w minimalnym stopniu. Jest to spowodowane mentalnością naszego społeczeństwa, brakiem zaufania do pracodawcy, ale przede wszystkim brakiem kompleksowej regulacji, obejmującej wszelkie możliwe w stosunkach pracy akcje odwetowe podejmowane przez pracodawców wobec pracowników oraz osoby i podmioty zatrudniające w stosunku do zatrudnionych<sup>844</sup>.

Już w 2014 r. prawo pracy zostało wskazane jako normatywna baza prawna ochrony sygnalistów. Rada Europy w rekomendacji CM/Rec (2014)7 Komitetu Ministrów Rady Europy z 30 kwietnia 2014 r. w sprawie ochrony whistleblowerów (sygnalistów)<sup>845</sup>, zwróciła uwagę, że większość państw członkowskich UE dostrzega potrzebę i korzyści wynikające ze swobody ujawniania informacji pozyskanych przez osoby zatrudnione o nieprawidłowościach w zakładach pracy (czyny niebezpieczne lub szkodliwe dla interesu publicznego), jednocześnie rekomendując stworzenie w prawie krajowym systemu ochrony prawnej (gwarancje normatywne, instytucjonalne i judykacyjne) osób ujawniających te informacje.

Dyrektywa 2019/1937 zobowiązała państwa członkowskie do wprowadzenia w życie (w terminie do 17 grudnia 2021 r.) przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do jej wykonania, a także wskazała szeroki krąg podmiotów mogących uzyskać status sygnalisty. Zgodnie z art. 4 dyrektywy, sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń, uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą (w sektorze prywatnym lub publicznym). Może nim być: pracownik, urzędnik służby cywilnej, osoba prowadząca działalność na własny rachunek, akcjonariusz lub wspólnik oraz osoba będąca członkiem organu administrującego, zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa, w tym członkowie niewykonawczy, a także w wolontariusz i stażysta (bez względu na to, czy otrzymują oni wynagrodzenie), osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców

---

<sup>844</sup> Świątkowski, A.M., 2015, Sygnalizacja (whistleblowing) a prawo pracy, „Przegląd Sądowy”, nr 5, s. 20

<sup>845</sup> Recommendation CM/Rec (2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers (Zalecenie CM/Rec (2014)7 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich w sprawie ochrony sygnalistów), [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c5ea5](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c5ea5) (dostęp: 20.11.2022 r.)

(również po zakończeniu stosunku pracy lub w trakcie rekrutacji). Zatem ochrona przysługuje whistleblowerowi bez względu na podstawę prawną zatrudnienia. Takie rozwiązanie zostało również zaproponowane w projekcie polskiej ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa<sup>846</sup>. Pod ochroną znajdują się nie tylko whistleblowerzy, ale także osoby, które pomagały w dokonaniu zgłoszenia, a są powiązane ze zgłaszającym. W związku z tym mogą doświadczyć działań odwetowych (współpracownicy lub krewni osób dokonujących zgłoszenia). Ochroną są także objęte podmioty prawne, które stanowią własność osoby dokonującej zgłoszenia, dla których taka osoba pracuje lub które są w inny sposób z nią powiązane.

Zgodnie z wymogami dyrektywy, ochrona przysługuje przed wszelkimi możliwymi negatywnymi skutkami ze strony zatrudniającego, ze szczególnym uwzględnieniem zwolnienia z pracy, a także: pominięciem przy awansie, degradacją, odmową zgody na szkolenie, wystawieniem negatywnej oceny, nieprzedłużeniem umowy, ostracyzmem i groźbami. Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa przyjmuje (za art. 19 Dyrektywy), że działaniami niedopuszczalnymi wobec sygnalisty są także przymus, zastraszanie lub wykluczenie, a także mobbing, dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie czy wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych wobec sygnalisty<sup>847</sup>. Zakaz obejmuje nie tylko działania odwetowe, ale także próbę oraz groźbę ich zastosowania. Ochrona przed działaniami odwetowymi przysługuje whistleblowerowi tylko wówczas, gdy miał on uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, informacja jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa. Błędna ocena wiarygodności informacji spowoduje nie tylko utratę prawa do ochrony przeciwko działaniom odwetowym, ale narazi go również na odpowiedzialność karną (grozi mu kara grzywny, ograniczenia wolności a nawet pozbawienia wolności do lat 3).

Celem Dyrektywy oraz ustawy (projektu) jest ochrona whistleblowerów przed represjami, będącymi skutkiem dokonanego zgłoszenia oraz przyznanie im roszczeń w przypadku stwierdzenia zastosowanych retorsji. Stąd konieczność umiejscowienia m.in. dyskryminacji czy mobbingu w katalogu niedopuszczalnych zachowań nie powinna być kwestionowana. Po wejściu w życie przepisów dotyczących ochrony whistleblowerów, *de lege ferenda* powinno się wprowadzić do ustawy wdrożeniowej dodatkowy przepis stanowiący, że

---

<sup>846</sup> Zgodnie z art. 4. 1. Projektu, ustawę stosuje się m.in. do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do: 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, (projekt ustawy: stan na dzień 07.01.2023 r.)

<sup>847</sup> Por. art. 11 i art. 12. projektu ustawy (stan na dzień 07.01.2023 r.)

zasady dotyczące zakazu nierównego traktowania określone w ustawie stosuje się odpowiednio do osób wskazanych w art. 4 ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa<sup>848</sup>(art. 3 zawiera zamknięty katalog powodów dyskryminacji osób zatrudnionych niepracowniczo, wskazują na cechy osobiste, które nie mogą być powodem nierównego traktowania).

Uzasadnione wydaje się być również uzupełnienie przepisów KP o podobne przepisy tak, aby wyeliminować wszelkie wątpliwości związane z możliwością powołania się na zgłoszenie nieprawidłowości jako podstawy dyskryminacji ze strony pracodawcy. Konieczność rozszerzenia zakresu podmiotowego osób chronionych przed mobbingiem była już wskazywana wcześniej, a uwzględnienie tego zjawiska jako działania odwetowego w ustawie o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa jest ku temu dodatkowym argumentem.

## **6. Odpowiedzialność podmiotów publicznoprawnych za działania prewencyjne**

### **6.1. Państwowa Inspekcja Pracy i jej prewencyjno – kontrolna rola w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu**

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia Państwowej Inspekcji Pracy podlegają nie tylko pracodawcy w rozumieniu KP, ale także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy (art. 13 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>849</sup>. Oznacza to, że również zatrudnieni niepracowniczą są również adresatami działań PIP. Głównymi zadaniami inspekcji są nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, a w szczególności zasad bezpieczeństwa i higieny pracy również w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy.

Swoje zadania w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy, PIP realizuje poprzez programy edukacyjne i szkoleniowe, wspierające pracodawców, a także – w przypadku zgłoszenia skargi na działania dyskryminacyjne, bądź noszące znamiona mobbingu – przeprowadzanie badań wyjaśniających. Należy podkreślić, że zgodnie z obowiązującym prawem, inspektor pracy nie ma kompetencji do stwierdzenia wystąpienia niepożądanych

---

<sup>848</sup> Zgodnie z projektem ustawy – stan na 07.01.2023 r.  
<https://legislacja.gov.pl/docs//2/12352401/12822867/12822868/dokument594993.pdf> (dostęp: 07.01.2023 r.)

<sup>849</sup> Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r., Dz.U. 2007 Nr 89, poz. 589

zjawisk w zakładzie pracy (taką możliwość ma jedynie sąd). Ma on jedynie możliwość weryfikacji obowiązujących procedur (regulaminów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych), a w razie stwierdzenia ich braku – wystąpienia o ich wprowadzenie. Inspektor sprawdza także czy zatrudniony mógł realnie zgłosić niepożądane zjawiska. W przypadku zgłoszenia bezpośrednio od osoby poszkodowanej, PIP podejmuje swoje działania dwutorowo. Po pierwsze przekazuje osobie poszkodowanej niezbędną wiedzę dotyczącą jej uprawnień, a z drugiej strony przeprowadza czynności kontrolne u zatrudniającego sprawdzając czy zostały wdrożone właściwe procedury wyjaśniające. W sprawach dotyczących mobbingu lub dyskryminacji w zatrudnieniu, inspektor bada tylko okoliczności obiektywne, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy i możliwe do zweryfikowania poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe; nie ma natomiast możliwości sprawdzenia informacji od poszkodowanych osób lub od ewentualnych świadków. Liczba skarg, które wpływają do PIP stale rośnie. W 2021 r. było ich blisko 2,8 tys.<sup>850</sup>, a w pierwszej połowie 2022 r. ponad 1 tys. dotyczących samego mobbingu<sup>851</sup>. Państwowa Inspekcja Pracy reaguje nie tylko na sygnały pochodzące bezpośrednio od poszkodowanych, ale także od osób trzecich a także na doniesienia medialne.

Należy zauważyć, że PIP, w związku z ograniczonymi uprawnieniami w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy, pełni także rolę prewencyjno – informacyjną, prowadząc kampanie i wdrażając programy profilaktyczne<sup>852</sup> oraz promując dobre praktyki, stanowiące zalecenia dla pracodawców, którzy chcą wdrożyć skuteczną i nowoczesną profilaktykę antymobbingową. Inspekcja pracy udostępnia nieodpłatnie publikacje, które są poświęcone czynnikom psychospołecznym; są one dystrybuowane na stoiskach informacyjnych podczas szkoleń i spotkań, a także podczas kontroli dotyczącej zgłoszonych nadużyć, związanych z szeroko rozumianym stresem i przemocą w pracy (w 2021 r. przekazano blisko 3,7 tys. poradników, ulotek i innych materiałów edukacyjnych<sup>853</sup>).

---

<sup>850</sup> <https://www.pip.gov.pl/pl/rzecznicz-prasowy/komunikaty-biezace/139628,mobbingowi-dziekujemy-dzialania-prewencyjne-oraz-kontrolne-pip.html> (dostęp: 13.01.2023 r.)

<sup>851</sup> <https://www.prawo.pl/kadry/skargi-ws-mobbingu-do-inspekcji-pracy-dane-za-2022-r,517326.html> (dostęp: 14.01.2023 r.)

<sup>852</sup> Np. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” – program profilaktyczny, realizowany w 2021 r., którego celem było przeciwdziałania niepożądanym konsekwencjom stresu, zagrożeniom psychospołecznym oraz ograniczenie ich występowania w miejscu pracy. Działania skupiały się na szkoleniach, podczas których dostarczano i rozpowszechniano wiedzę na temat zwalczania mobbingu, dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego czy agresji. Więcej o programie: <https://www.pip.gov.pl/pl/prewencja-i-promocja/programy-prewencyjne-panstwowej-inspekcji-pracy/118391,przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy.html> (dostęp: 13.01.2023 r.)

<sup>853</sup> <https://www.pip.gov.pl/pl/rzecznicz-prasowy/komunikaty-biezace/139628,mobbingowi-dziekujemy-dzialania-prewencyjne-oraz-kontrolne-pip.html> (dostęp: 13.01.2023 r.)



## 6.2. Rola Rzecznika Praw Obywatelskich w walce z przemocą w pracy

Rzecznik Praw Obywatelskich, powołany na podstawie art. 208 Konstytucji oraz Ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich<sup>854</sup>, stoi na straży praw i wolności człowieka i obywatela określonych w Konstytucji oraz innych aktach normatywnych<sup>855</sup>, w tym na straży zasady równego traktowania. Ostatni obowiązek został mu powierzony ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tzw. ustawa wdrożeniowa)<sup>856</sup>. Bezpośrednio dotyczy to osób zatrudnionych niepracowniczo, których ustawa dotyczy.

Przed wejściem w życie ustawy wdrożeniowej RPO również rozpatrywał skargi dotyczące nierównego traktowania, jednakże ta ustawa w znaczący sposób poszerzyła zakres działania RPO, który nie tylko reaguje na wpływające skargi, ale również prowadzi badania dotyczące dyskryminacji, monitoruje i wspiera równe traktowanie, opracowuje i wydaje sprawozdania i zalecenia na podstawie informacji i materiałów zgromadzonych nie tylko z urzędu, ale również pozyskanych od innych organów i instytucji<sup>857</sup>.

Zarówno w zakresie braku poszanowania zasady równego traktowania, jak i pozostałych kwestiach związanych z przemocą w miejscu pracy (mobbing), ze skargą do Rzecznika Praw Obywatelskich może wystąpić każdy. Takie prawo jest zagwarantowane nie tylko na podstawie ustawy wdrożeniowej (art. 9), ale również (albo przede wszystkim) na podstawie art. 80 Konstytucji, który stanowi, że z wnioskiem o pomoc w ochronie swoich wolności i praw naruszonych przez organy władzy publicznej, może wystąpić każdy<sup>858</sup>. Należy również zaznaczyć, że RPO może podejmować z urzędu wszelkie czynności.

---

<sup>854</sup> Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r., Dz. U. 1987 Nr 21 poz. 123 z późn. zm.

<sup>855</sup> Por. Trociuk, S., 2020, Ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich. Komentarz, wyd. II <https://sip-1lex-1pl-11xql31f9000f.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587231870/635519/trociuk-stanislaw-ustawa-o-rzeczniku-praw-obywatelskich-komentarz-wyd-ii?cm=URELATIONS> (dostęp: 14.01.2023 r.)

<sup>856</sup> Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 1219 z późn zm. W celu wdrożenia dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180, s. 22), dyrektywy Rady 2004/113/WE z 13.12.2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz.Urz. UE L 373, s. 37, ze zm.), dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 204, s. 23).

<sup>857</sup> Zob. np. Raport: Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia, 2017,

[https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Przeciwdzia%C5%82anie\\_mobbingowi\\_i\\_dyskryminacji\\_w\\_s%C5%82\\_uzbach\\_mundurowych.pdf](https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Przeciwdzia%C5%82anie_mobbingowi_i_dyskryminacji_w_s%C5%82_uzbach_mundurowych.pdf) (dostęp: 21.01.2023 r.)

<sup>858</sup> „Z wnioskami do Rzecznika mogą się zwracać obywatele polscy, cudzoziemcy i bezpaństwowcy znajdujący się pod władzą Państwa Polskiego, ich organizacje (posiadające osobowość prawną i niemające takiej osobowości) oraz organy samorządu. Przy czym chodzi tutaj o organy samorządów zawodowego, spółdzielczego, gospodarczego, terytorialnego itp. Należy jednak uznać, że organizacje i organy samorządu mogą zwracać się do Rzecznika tylko w tych sprawach, w których nie sprawują równocześnie władztwa publicznego.” Por. Por.

Rzecznik bada, czy wskutek działania lub zaniechania organów nie nastąpiło naruszenie prawa (Konstytucja RP, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe, rozporządzenia, akty prawa miejscowego), a także zasad współżycia i sprawiedliwości społecznej. Należy przy tym podkreślić, że sprawdzając czy doszło do naruszenia prawa, rozumianego proobywatelsko, RPO stosuje wykładnię systemową i funkcjonalną, a nie językowo-gramatyczną<sup>859</sup>. Stąd korygującą rolę (w odniesieniu do zasady legalizmu) w działalności Rzecznika odgrywają zasady współżycia i sprawiedliwości społecznej, które są stosowane w celu usuwania niesprawiedliwości i nadużyć prawa w działaniach lub zaniechaniach organów, organizacji i instytucji, które są zobowiązane do przestrzegania praw i wolności. Związek pomiędzy zasadą równości z zasadami sprawiedliwości społecznej jest podkreślany także przez TK<sup>860</sup>.

Jedną z ważnych ról RPO jest funkcja edukacyjna, którą sprawuje on nie tylko wobec kontrolowanych jednostek, ale także (a może przede wszystkim) wobec organów państwowych. W tym ostatnim przypadku powinna ona „koncentrować się na wyjaśnianiu różnicy między pozornym (biurokratycznym) legalizmem i legalizmem wynikającym z zasad demokratycznego państwa prawa, honorującego prawa jednostki (prawa człowieka) i czyniącym zasadnicze prawa tej jednostki ograniczeniem dla prawa pozytywnego”<sup>861</sup>.

RPO działa na rzecz wszystkich obywateli. Ustawa wdrożeniowa, która bezpośrednio dotyczy osób zatrudnionych niepracowniczo, nadała mu specjalne uprawnienia dotyczące tej grupy zatrudnionych w odniesieniu do zakazu dyskryminacji oraz poszanowania zasady równego traktowania.

### **6.3. Pełnomocnik ds. równego traktowania i koordynacja działań rządu**

Ostatnią instytucją powołaną do życia przez ustawę wdrożeniową jest Pełnomocnik ds. równego traktowania, który ma podejmować przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd,

---

Trociuk, S., 2020, Ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich. Komentarz, wyd. II <https://sip-1lex-1pl-11xq13luy0050.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587231878/635535/trociuk-stanislaw-ustawa-o-rzeczniku-praw-obywatelskich-komentarz-wyd-ii?cm=URELATIONS> (dostęp: 15.01.2023 r.)

<sup>859</sup> Więcej na temat charakteru działań RPO: Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich, tom IV, Księga XX-lecia Rzecznika Praw Obywatelskich w Polsce, 2008, red. Zubik, M., <https://bip.brpo.gov.pl/pliki/12108384210.pdf> (dostęp: 21.01.2023 r.)

<sup>860</sup> Zob. Wyrok TK z 12.05.1998 r., U 17/97, OTK 1998/3, poz. 34: zróżnicowanie musi pozostawać w związku z zasadą sprawiedliwości społecznej. Zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych może więc zostać uznane za dopuszczalne, jeżeli pozostaje w zgodzie z zasadą sprawiedliwości społecznej. Zostaje ono natomiast uznane za dyskryminację, jeżeli nie znajduje uzasadnienia w tej zasadzie.

<sup>861</sup> Łętowska, E., 2003, o godności, jej funkcji w obrocie prawnym i promocyjnej roli Rzecznika Praw Obywatelskich [w] Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga Jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa, s. 242-243

wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną. Pełnomocnik realizuje w tym zakresie politykę rządu, a jego zadania, określone w art. 21 ustawy wdrożeniowej można podzielić, ze względu na ich charakter, na<sup>862</sup>. Mając na uwadze zakres podmiotowy ustawy wdrożeniowej, który obejmuje osoby zatrudnione niepracowniczo, należy stwierdzić, że Pełnomocnik powinien w swoich działaniach kierować się dobrem tej grupy zatrudnionych. W tym celu, w ramach nałożonych na siebie obowiązków, powinien przede wszystkim inicjować, opracowywać i opiniować akty prawne oraz prowadzić działania, dążące do pełnej ochrony zatrudnionych niepracowniczo w zakresie równego traktowania. Ważną funkcją Pełnomocnika jest także promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania, współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie programów na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami.

## **7. Odpowiedzialność partnerów społecznych za działania prewencyjne**

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup>§1KP, podmiotem odpowiedzialnym za walkę z mobbingiem w zakładzie pracy jest pracodawca. Nie oznacza to, jednakże, że pracodawca powinien być sam w staraniach o zapewnienie środowiska pracy wolnego od przemocy. Problem ten został dostrzeżony przez europejskich partnerów społecznych<sup>863</sup>, którzy w dniu 26 kwietnia 2007 r. podpisali autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy<sup>864</sup>. Porozumienie (o którym była mowa we wcześniejszej części pracy) stanowi jednoznaczne potępienie przedstawicieli pracodawców oraz związków zawodowych patologii w miejscu pracy oraz zobowiązanie do wdrożenia do porządków krajowych zasad mających na celu przeciwdziałanie potencjalnym zagrożeniom.

---

<sup>862</sup> Podział zadań za Śmiszek, K. 2016, komentarz do art. 21 [w] Śmiszek, K., Kędziora, K. (red), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz. <https://sip-1lex-1pl-11xql3luy00dc.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722477/519917?keyword=%C5%9A%20Amiszek&tocHit=1&cm=SREST> (dostęp: 21.01.2023 r.)

<sup>863</sup> ETUC (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych), UEAPME (Europejska Unia Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw), CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw z Udziałem Publicznym i Przedsiębiorstw o Ogólnym Interesie Gospodarczym) i BUSINESSEUROPE (The Confederation of European Business)

<sup>864</sup> COM/2007/0686

### **7.1.Rola związków zawodowych w zapobieganiu przemocy wobec osób zatrudnionych niepracowniczo**

Związki zawodowe pełnią szczególną rolę w procesie przeciwdziałania przemocy w środowisku pracy. Mogą one występować nie tylko na rzecz pracowników, w rozumieniu przepisów KP, ale także na rzecz innych osób zatrudnionych niepracowniczo (wykonujących pracę zarobkową, wobec których nie ustanowiono chociażby regulacji chroniących przed mobbingiem<sup>865</sup>).

Do podstawowych zadań związków zawodowych, wymienionych w art. 1 ustawy o związkach zawodowych<sup>866</sup>, czyli obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy, należy w szczególności ochrona ich godności i innych dóbr osobistych<sup>867</sup>. Art. 4 ustawy rozwija zwrot „prawa i interesy” osób pracujących stanowiąc, że mogą być to interesy zarówno materialne, jak i niematerialne (moralne). Za I. Borutą należy przyjąć, iż interesy moralne to inne niż godność wartości niewymierne, niemające ceny, a więc inne dobra osobiste<sup>868</sup>. W obecnych czasach „intereselem moralnym” każdego zatrudnionego jest unikanie nękania, a środowisko wolne od takich zjawisk jest intereselem zbiorowym. Coraz częściej podkreśla się rolę związków zawodowych w tworzeniu warunków pracy. Uprawnienie to wynika wprost z ustawy o związkach zawodowych i powinno być realizowane w dwojnasób. Po pierwsze związki zawodowe powinny brać udział np. w tworzeniu procedur i zgodnie ze swoim prawem, występować także w imieniu innych osób niż te zatrudnione w trybie stosunku pracy. A po drugie, pełnić także funkcję edukacyjną; przekazywać wiedzę i wpływać na atmosferę w zakładzie pracy poprzez promocję zachowań wolnych od przemocy. Przewagą związków zawodowych nad przedstawicielami pracodawcy jest ich bezpośredni kontakt z załogą.

Związki zawodowe posiadają również kompetencje dotyczące bezpośredniej kontroli przestrzegania przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników (takie uprawnienia wynikają z art. 23 ust 1 i art. 26 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych). W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub bezpieczeństwa osób zatrudnionych, związek zawodowy może (na podstawie art. 29 ustawy o związkach

---

<sup>865</sup> Dzienisiuk, D., 2021, W sprawie uprawnień związków zawodowych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, Roczniki Administracji i Prawa Annuals of The Administration and Law 2021, XXI, z. specjalny, s. 458-459

<sup>866</sup> Ustawa z 23.05.1991 r., Dz.U. z 2019 r., poz. 263

<sup>867</sup> Szewczyk, H., 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa, s. 548

<sup>868</sup> Boruta, I., 1992 [w] Boruta, I., Góral, Z., Hajn, Z., Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców i zbiorowych sporach pracy, Łódź, s. 19

zawodowych) wystąpić do zatrudniającego z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy.

Warto zwrócić uwagę, że jednym z uprawnień reprezentatywnych organizacji pracodawców oraz organizacji związkowych jest ich wpływ na kształtowanie prawa poprzez uczestnictwo w procesie konsultacji. Oznacza to, że związki zawodowe, reprezentując zatrudnionych niepracowniczo, mogą wpływać na zatrudniających, aby wszystkie regulacje wewnętrzne dotyczące ochrony przed przemocą dotyczyły także tej grupy.

## **7.2. Zadania organizacji pracodawców**

Organizacje pracodawców<sup>869</sup> zrzeszają pracodawców zatrudniających osoby wykonujące pracę zarobkową w rozumieniu art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, a zatem nie tylko pracowników tzw. kodeksowych, ale również osoby świadczące pracę na innej podstawie prawnej.

Najważniejszym zadaniem organizacji pracodawców jest zapewnienie ich członkom, otoczenia prawnego korzystnego dla rozwoju przedsiębiorczości. Ale pełnią one także inne, dodatkowe zadania, do których należy zaliczyć działania podejmowane w interesie ludzi pracy. Wśród nich znajdują się działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>870</sup> również w kontekście kształtowania godnych warunków w zakładzie pracy i zagwarantowanie osobom pracującym dobrostanu fizycznego, moralnego i umysłowego<sup>871</sup>. Rolą organizacji pracodawców jest także kształtowanie świadomości wśród zrzeszonych firm, że dbałość o dobro zatrudnionych osób przekłada się również bezpośrednio na interes samego pracodawcy. Przyzwolenie (czy też niezauważanie) na patologiczne relacje w zakładzie pracy prowadzi w konsekwencji do długotrwałych absencji (koszty rozstroju zdrowia, uszczerbku na zdrowiu, odszkodowania), konieczności prowadzenia rekrutacji, szkoleń nowych pracowników, co przekłada się z kolei na wynik finansowy przedsiębiorstwa. Jeszcze innym problemem jest wizerunek firmy jako zatrudniającego niedbającego o dobrobyt zatrudnionych, co szczególnie przy niskim bezrobociu i/lub zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych pracowników, może dyskredytować takiego pracodawcę w oczach potencjalnych kandydatów. Działania organizacji pracodawców o charakterze informacyjno – promocyjnym powinny zmierzać do zaszczepienia

---

<sup>869</sup> Na podstawie Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 235 z późn. zm.

<sup>870</sup> Hajn, Z., 1999, Status prawny organizacji pracodawców, Warszawa, s. 178 i nast.

<sup>871</sup> Szewczyk, H., 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa, s. 553

wśród swoich członków (zatrudniających) idei równego traktowania wszystkich osób zatrudnionych, także w kontekście ochrony antyprzemocowej.

## **Konkluzje**

Zapobieganie przemocy w miejscu pracy stanowi obowiązek zatrudniającego. Art. 207 KP nakłada na pracodawcę bezpośrednią odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę w zakładzie pracy, która dotyczy także osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 304 KP). Szeroka analiza pojęcia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dokonana w oparciu o konstytucyjne prawo do życia i zdrowia każdego człowieka, oraz wynikająca z zasady poszanowania godności, pozwala wyprowadzić wniosek, że odpowiedzialność zatrudniającego w tym zakresie to także konieczność zapewnienia wszystkim osobom zatrudnionym warunków pracy wolnych od przemocy. Oznacza to zarówno niestosowanie przemocy wobec pracowników, podjęcie działań prewencyjnych oraz usuwanie skutków ewentualnych naruszeń.

Prawo nie wskazuje wprost w jaki sposób zatrudniający ma zapobiegać przemocy w miejscu pracy. Jednak brak precyzyjnych ram prawnych dotyczących działań prewencyjnych nie jest przeszkodą w realizacji tych zobowiązań. Trudno byłoby zaproponować rozwiązania uniwersalne, pasujące do każdej struktury organizacyjnej. Problemem jest nie tylko rozmiar zakładu pracy, ale także specyfika działalności, przygotowanie i wykształcenie pracowników oraz złożoność struktury zarządczej. Skuteczność zastosowanych środków zapobiegawczych jest bezpośrednio uzależniona od tego, czy zostały one właściwie dobrane do relacji międzyludzkich i struktury organizacyjnej jednostki. Duża swoboda w ich doborze nie powinna natomiast eliminować współpracy zatrudniającego z zatrudnionymi i ich przedstawicielami bądź związkami zawodowymi, jeżeli występują u danego pracodawcy. Pracodawca może także rozszerzyć zakres ochrony antymobbingowych na tzw. pracowników pozakodeksowych samodzielnie bądź np. na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi, które mają legitymację do ich reprezentacji. Należy pamiętać, że każda osoba, która jest objęta regulacjami zapewniającymi bezpieczne i higieniczne warunki pracy, ma także zagwarantowaną ochronę dóbr osobistych oraz konstytucyjną równość wobec prawa. Brak przepisów wprowadzających bezpośrednio regulacje antymobbingowe wobec osób zatrudnionych niepracowniczo, nie stanowi przeszkody prawnej w objęciu ochroną tej grupy osób.

O powadze opisanych obowiązków pracodawcy świadczy także szeroka odpowiedzialność za ich niewykonanie, wynikająca z KP, PC oraz KK.

Należy podkreślić rolę, którą w walce z przemocą w miejscu pracy mogą odgrywać związki zawodowe, posiadające legitymację do reprezentowania w określonym zakresie osób zatrudnionych w innym charakterze niż pracownicy tzw. kodeksowi. Organizacje związkowe, które u swych podstaw miały walkę o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, powinny włączyć się w dialog z pracodawcą (bądź jego przedstawicielami) w celu rozszerzenia parasola antyprzemocowego również na inne grupy pracujące. Brak szczegółowych regulacji prawnych stwarza bowiem przestrzeń do wypełnienia postanowieniami, nie wynikającymi bezpośrednio z ustawy, a wypracowanymi w drodze dialogu pomiędzy zainteresowanymi stronami. Nie do przecenienia mogą okazać się tu układy zbiorowe, które wiążąco rozwiążą kwestię braku regulacji antymobbingowych w odniesieniu do zatrudnionych niepracowniczo.

Zatrudniający jest osobą bezpośrednio odpowiedzialną za stworzenie warunków pracy wolnych od przemocy. Jednak ustawodawca wyposażył również inne podmioty w kompetencje, pozwalające na realne współuczestnictwo w eliminacji patologicznych praktyk, prowadzenie skutecznych kampanii edukacyjnych, których celem jest podniesienie świadomości wśród uczestników rynku pracy na temat potencjalnych zagrożeń i sposobów na ich zwalczanie (PIP, RPO, Pełnomocnik ds. równego traktowania).

Konkludując, należy podkreślić kwestię objęcia ochroną przed działaniami odwetowymi, w tym przed dyskryminacją i mobbingiem, wszystkich osób, które będą miały status sygnalisty w ustawie (projekcie) implementującej dyrektywę 2019/1937. Ustawa nie zostawia wątpliwości, że ochrona dotyczy także osób zatrudnionych niepracowniczo. Jest to pierwszy akt prawa krajowego, który stanowi o ochronie przed mobbingiem tej grupy osób. Brak spójności ustawy z innymi przepisami powinien niejako wymusić zmiany np. KP, wprowadzając rozwiązanie analogiczne do art. 304 KP, gdzie rozszerza się obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z art. 207 § 2 KP wobec osób wykonujących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy. W tym przypadku ustawodawca powinien wprowadzić rozszerzenie podmiotowe stosowania art. 94<sup>4</sup> KP. Innym rozwiązaniem mogłaby być odpowiednia zmiana tzw. ustawy wdrożeniowej, gdzie obok ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji (w tym przemocy w postaci molestowania i molestowania seksualnego), można wprowadzić także przepisy dotyczące osób zatrudnionych niepracowniczo.

## **Rozdział VI. Środki ochrony prawnej przysługujące ofiarom przemocy w miejscu pracy**

### **Wprowadzenie**

W rozdziale VI zostaną kompleksowo przedstawione roszczenia przysługujące ofiarom przemocy w pracy wraz z zasadami ich dochodzenia. Są one zróżnicowane w zależności od rodzaju naruszenia, a w przypadku mobbingu także od rodzaju stosunku prawnego łączącego zatrudnionych. Tak, jak już wielokrotnie podkreślono w niniejszej rozprawie, ustawowe regulacje prawa krajowego, dotyczące mobbingu, *expressis verbis* odnoszą się do osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy. O ile obowiązki zatrudniającego w ramach przeciwdziałania mobbingowi w stosunku do osób zatrudnionych niepracowniczo, można wywieść z innych przepisów np. KP, o tyle bezpośrednio roszczenia wynikające z tego tytułu przysługują wyłącznie tzw. pracownikom kodeksowym. Odmiennie wygląda zakres roszczeń, przysługujących osobom zatrudnionym niepracowniczo, które doznały molestowania, molestowania seksualnego i innych form dyskryminacji. Tu katalog roszczeń pokrywa się z uprawnieniami pracowników kodeksowych.

W rozdziale zostaną także przedstawione uprawnienia wynikające bezpośrednio z KC, odnoszące się do naruszenia dóbr osobistych wskutek mobbingu i innych form przemocy w pracy, a także możliwość dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia dóbr osobistych w internecie wskutek cyberprzemocy. Ostatnie z wymienionych nie dotyczy wyłącznie przemocy w środowisku pracy. Może dotknąć każdego niezależnie od tego, czy ma to podłoże zawodowe czy prywatne. Jednakże w związku z przedstawieniem we wcześniejszej części rozprawy zjawiska cyberprzemocy, autorka zdecydowała się na krótkie przedstawienie także tego zagadnienia.

Zostanie również zwrócona uwaga na środki ochrony prawnej wynikające z KK w sytuacjach, w których przemoc wypełnia także znamiona czynów niedozwolonych, na podstawie przepisów karnych. Ostatnim z analizowanych w rozdziale VI zagadnień będzie status pokrzywdzonego na podstawie rozdziału XXVIII KK, zawierającego typy przestępstw, określających odpowiedzialność karną za naruszenia praw pracownika, wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego.



## 1. Roszczenia przysługujące z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

### 1.1. Ochrona z Kodeksu pracy oraz ustawy wdrożeniowej

Roszczenia przysługujące osobie poszkodowanej wskutek nierównego traktowania wynikają z art. 18<sup>3d</sup> KP oraz z art. 13 ustawy wdrożeniowej. Ich brzmienie jest tożsame, co oznacza, że ochrona przysługująca osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy oraz zatrudnionym niepracowniczo jest taka sama.

Polski ustawodawca przyznaje każdemu, wobec którego została naruszona zasada równego traktowania, prawo do odszkodowania, jednocześnie nie wspominając o zadośćuczynieniu. Nie ma wątpliwości, że roszczenie o odszkodowanie, o którym mowa w tym miejscu obejmuje szerszy zakres, niż ten, który został określony w art. 361 KC, obejmujący jedynie szkody materialne (stratę i utracone korzyści). W przypadku dyskryminacji (a w szczególności w przypadku molestowania oraz molestowania seksualnego) krzywdy niematerialne mają znaczenie znacznie większe, jako że naruszają godność osoby molestowanej (dyskryminowanej)<sup>872</sup>. Zatem w sprawach o dyskryminację konieczna jest przede wszystkim rekompensata krzywdy osobie, która doznała nierównego traktowania. Potwierdza to wyrok SA w Białegostoku z dnia 15 stycznia 2016 r., w którym sąd stwierdził, że poczucie czci obejmuje aspekt zewnętrzny (dobre imię, dobra opinia, dobra sława) oraz wewnętrzny (godność osobista, wyobrażenie o własnej wartości). Oznacza to (zgodnie z wcześniejszymi uwagami), że godność jest dobrem osobistym, któremu przysługuje szczególna ochrona na podstawie art. 448 KC, a co za tym idzie, sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia<sup>873</sup>. Sąd może przyznać poszkodowanemu również rekompensatę kosztów z tytułu uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia, a także kosztów niezbędnych do przygotowania do innego zawodu, bądź w postaci renty, gdy poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub

---

<sup>872</sup> Wyrok SN z dnia 11.04.2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007, Nr 7-8, poz. 93: "dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym i stanowi naruszenie nie tylko przepisów dotyczących nierównego traktowania, ale również jednej z podstawowych wolności człowieka uregulowanej w art. 30 Konstytucji RP (...) każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności, a godność to szczególna wartość człowieka, jako osoby pozostającej w relacjach interpersonalnych".

<sup>873</sup> Wyrok SA w Białymstoku z dnia 15.01.2016 r., I ACa 801/15, LEX nr 1971101

zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość (art. 444-445 KP)<sup>874</sup>. Istotna różnica pomiędzy reżimem ustawy wdrożeniowej a KP dotyczy minimalnej wysokości odszkodowania. W przypadku KP ustawodawca wyznaczył na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś ustawa wdrożeniowa nie wskazuje żadnego progu wyjściowego. O znaczeniu minimalnej kwoty odszkodowania będzie szerzej mowa w późniejszej części rozdziału, dotyczącej roszczeń przysługujących z tytułu mobbingu.

Ważnym orzeczeniem, potwierdzającym szczególny charakter odszkodowania, należnego osobie poszkodowanej wskutek dyskryminacji, jest wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r., w którym stwierdzono, że "art. 18<sup>3d</sup> KP należy interpretować zgodnie z europejskim prawem pracy regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników (dyskryminację). (...) Wynika stąd, że odszkodowania przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> KP powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Odszkodowanie powinno spełnić trzy funkcje: wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, zachować odpowiednią proporcję między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników oraz działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku zatrudnienia. Odszkodowanie za dyskryminację - tak w rozumieniu dyrektyw, jak i przepisu art. 18<sup>3d</sup> - może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy). Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem *sensu stricto*)"<sup>875</sup>. Co prawda, to orzeczenie dotyczyło przepisów KP, ale SN dokonywał interpretacji zgodnie z celami dyrektyw antidyskryminacyjnych, które zostały zaimplementowane do polskiego porządku prawnego ustawą wdrożeniową. Stąd wyrok powinien mieć zastosowanie również do sądów cywilnych, rozpatrujących roszczenia o odszkodowanie na podstawie art. 13 ustawy. Takie rozumienie funkcji odszkodowania, określonego w ustawie wdrożeniowej jest spójne z unijnymi dyrektywami antidyskryminacyjnymi. Zgodnie z opinią M. Górskiego, nie można uzależniać odszkodowania za stwierdzoną dyskryminację od zaistnienia przesłanki szkody, którą powód musiałby udowodnić, ponieważ byłoby to niedopuszczalne w świetle art. 17 zdanie drugie

---

<sup>874</sup> Kędziora, K., 2017, komentarz do art. 13 ustawy [w] Kędziora, K. (red.), Śmiszek, K. (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz

<https://sip-1lex-1pl-11xql3lkj00d1.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722469/519909?keyword=Karolina%20K%C4%99dziora&tocHit=1&cm=STOP> (dostęp 09.08.2022)

<sup>875</sup> Wyrok SN z dnia 07.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010, Nr 13-14, poz. 160

dyrektywy 2000/78/WE, który stanowi, że "sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe"<sup>876</sup>. Jednakże należy zaznaczyć, że praktyka sądów powszechnych (w tym SN) nie jest jednolita. Część orzeczeń odmiennie traktuje odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, uznając, że powinno ono stanowić rekompensatę z tytułu wystąpienia szkody majątkowej<sup>877</sup>, opierając wysokość odszkodowania na analizie porównawczej (jak w przypadku dyskryminacji w wynagrodzeniu)<sup>878</sup>, a część koncentrując się na prewencyjnej funkcji odszkodowania i abstrahując od uszczerbku materialnego<sup>879</sup>. W takim rozumieniu, odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> KP obejmuje zarówno wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika i stanowić ma ono zarówno odszkodowanie, jak i sankcję za naruszenie zasady równego traktowania<sup>880</sup>. Ponieważ nie ma jednolitego stanowiska sądów krajowych w kontekście charakteru odszkodowania z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji, należy odwołać się do standardów unijnych, wypracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, który stanowi, że „zasady stosowania sankcji ustanowione w celu transpozycji art. 17 dyrektywy 2000/78 do porządku prawnego państwa członkowskiego powinny w szczególności zapewnić, wraz ze środkami podjętymi w celu wdrożenia art. 9 te same dyrektywy, faktyczną i skuteczną ochronę prawną praw wynikających z tej dyrektywy”<sup>881</sup>. Sankcje zaś powinny być odpowiednio surowe w stosunku do wagi naruszeń, które są przez nie karane, zwłaszcza przy zapewnieniu rzeczywiście odstrasżającego skutku<sup>882</sup> i proporcjonalne<sup>883</sup>, jako że kara w czysto symbolicznym wymiarze nie może zostać uznana za dającą się pogodzić z prawidłowym i skutecznym wdrożeniem dyrektywy 2000/78”<sup>884</sup>.

---

<sup>876</sup> Górski, M., Roszczenia niematerialne w postępowaniach o dyskryminację; opracowanie zostało przygotowane na zlecenie Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) w ramach projektu „Prawo antydyskryminacyjne w codziennej działalności związków zawodowych” realizowanego ze środków Fundacji im. R. Luksemburg, Przedstawicielstwo w Polsce, s. 3 i przywołane tam wyroki [http://ptpa.org.pl/site/assets/files/publikacje/opinie/Opinia\\_Roza\\_roszczenianiematerialne\\_w\\_postepowaniach\\_o\\_dyskryminacje.pdf](http://ptpa.org.pl/site/assets/files/publikacje/opinie/Opinia_Roza_roszczenianiematerialne_w_postepowaniach_o_dyskryminacje.pdf) (dostęp 09.08.2022)

<sup>877</sup> zob. m.in. wyrok SN z dnia 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, Nr 7-8 poz. 98; wyrok SN z dnia 07.01.2009 r. II PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160;

<sup>878</sup> zob. np. wyrok SA w Warszawie z dnia 11.12.2012 r., III APa 69/11, LEX nr 1267450; Wyrok SO w Szczecinie z dnia 21.03.2014 r., VI Pa 83/13, LEX nr 1891772

<sup>879</sup> Zob. np. wyrok SR w Legnicy z dnia 24.09.2013 r., IV P 67/13, niepubl.

<sup>880</sup> Zob. wyrok SO w Legnicy z dnia 16.01.2014 r., V Pa 164/13, LEX nr 1886846

<sup>881</sup> Wyrok TSUE z dnia 25.04.2013 r. w spr. C-81/12 Asociația ACCEPT przeciwko Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pkt 66 wyrok TSUE z dnia 22.04.1997 r. w sprawie C-180/95 Drachmpaehl, Rec. s. I-2195, pkt 24, 39, 40

<sup>882</sup> Wyrok TSUE z dnia 08.06.1994 r. w sprawie C-383/92 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Rec. s. I-2479, pkt 42

<sup>883</sup> Wyrok TSUE z dnia 06.11.2003 r. w sprawie C-101/01 Lindqvist, Rec. s. I-12971, pkt 87, 88; Wyrok TSUE z dnia 05.07.2007 r. w sprawie C-430/05 Nttonik i Pikoulas, Zb.Orz. s. I-5835, pkt 53

<sup>884</sup> Wyrok TSUE z dnia 25.04.2013 r. w sprawie C-81/12 Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pkt 63-64, EU:C:2013:275

W jeszcze innym wyroku, Trybunał Sprawiedliwości wskazał, że odszkodowanie musi być odpowiednie do poniesionej szkody, co oznacza, że ma wynosić więcej niż czysto nominalne odszkodowanie (jak np. na pokrycie kosztów w związku z ubieganiem się o pracę)<sup>885</sup>.

Należy pamiętać, że ustawa wdrożeniowa w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania, przewiduje stosowanie przepisów KC (a do postępowania procedurę cywilnoprawną). To oznacza, że jakiegokolwiek naruszenie zakazu dyskryminacji jest wystarczające, aby uznać odpowiedzialność osoby winnej tego naruszenia i nie można uwzględniać przesłanek wyłączenia odpowiedzialności przewidzianych prawem krajowym<sup>886</sup>. A to oznacza z kolei, że zgodnie z poglądem M. Górskiego, samo naruszenie zakazu dyskryminacji musi skutkować zasądzeniem odszkodowania a jego wysokość nie może być uzależniona od przesłanek limitujących odpowiedzialność na zasadach prawa krajowego<sup>887</sup>. Taką niedopuszczalną przesłanką w świetle art. 17 dyrektywy 2000/78 jest przesłanka szkody, która powód musiałby udowodnić. Zgodnie z tym stanowiskiem, niedopuszczalne jest oddalenie powództwa o odszkodowanie części dotyczącej szkody niemajątkowej, jeśli powód nie wykazał jej rodzaju i wysokości. Prawidłowa interpretacja art. 18<sup>3d</sup> KP nie może wskazywać na obowiązek powoda wykazania jakiegokolwiek szkody niemajątkowej i przyznania jej z tego tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, bowiem na wysokość odszkodowania ma wpływ charakter działań dyskryminacyjnych a poniesione szkody są tu jedynie dodatkową (a nie podstawową) determinantą wysokości odszkodowania<sup>888</sup>.

Podsumowując uwagi dotyczące roszczeń z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji, należy podkreślić raz jeszcze, że dyrektywy 2000/43 i 2000/78 nie narzucają konkretnych sankcji, ale powinny być one skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Jeżeli państwo członkowskie decyduje się na wskazanie odszkodowania jako sankcji, to musi ono być

---

<sup>885</sup> zob. Wyrok ETS z dnia 10.04.1984 r., C-79/83 w sprawie Dorit Harz v Deutsche Tradax GmbH, Lex nr 131125; Wyrok ETS z dnia 10.04.1984 r., C-14/83, w sprawie Sabine von Colson and Elisabeth Kaufmann v Land Nordrhein-Westfalen, Lex nr 131121; Wyrok ETS z dnia 20.03.1984r., 75/82, w sprawie Razzouk and A. Beydoun v Commission of the European Communities, Lex nr 131039

<sup>886</sup> Wyrok TSUE z dnia 08.11.1990 r. w sprawie C-177/88, pkt 25-26, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker przeciwko Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus

<sup>887</sup> Górski, M., Roszczenia niematerialne w postępowaniach o dyskryminację; opracowanie zostało przygotowane na zlecenie Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) w ramach projektu „Prawo antydyskryminacyjne w codziennej działalności związków zawodowych” realizowanego ze środków Fundacji im. R. Luksemburg, Przedstawicielstwo w Polsce, s. 6  
[http://ptpa.org.pl/site/assets/files/publikacje/opinie/Opinia\\_Roza\\_roszczenianiematerialne\\_w\\_postepowaniach\\_o\\_dyskryminacje.pdf](http://ptpa.org.pl/site/assets/files/publikacje/opinie/Opinia_Roza_roszczenianiematerialne_w_postepowaniach_o_dyskryminacje.pdf) (dostęp 12.08.2022)

<sup>888</sup> zob. również Wyrok TSUE z dnia 17.12.2015 r. w sprawie C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA, EU:C:2015:831; kolejny wyrok Trybunału, wskazujący konieczność rekompensowania skutków dyskryminacji zarówno w postaci szkody materialnej, jak i niematerialnej

odpowiednie do poniesionej szkody. W przypadku polskiego prawa cywilnego, odszkodowanie z art. 361 KC, kładzie akcent na wyrównanie szkody majątkowej. Różni się to od zadośćuczynienia, mającego na celu wyrównanie doznanych krzywd niematerialnych, które w przypadku złamania zasady równego traktowania ma kluczowe znaczenia.

W przypadku zastosowania przepisów KC o ochronie dóbr osobistych mamy do czynienia z domniemaniem bezprawnego naruszenia tych dóbr, podczas gdy art. 14 ust. 2 ustawy wdrożeniowej stanowi, że kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. Zatem w przypadku zastosowania KC ofiara dyskryminacji musi udowodnić zaistnienie czynu dyskryminacyjnego, a w przypadku ustawy wdrożeniowej – jedynie uprawdopodobnić bez konieczności wykazania dowodów. Oznacza to, że w procesie cywilnym dotyczącym ochrony dóbr osobistych o przyznanie zadośćuczynienia za doznałą krzywdę, ofiara dyskryminacji musi udowodnić zaistnienie czynu dyskryminacyjnego, co z kolei oznaczałoby niepełną implementację antydyskryminacyjnych dyrektyw unijnych. Stąd ważne jest, aby sądy powszechne, orzekające w sprawach o przyznanie odszkodowania, przysługującego na podstawie ustawy wdrożeniowej lub KP, zastosowały wykładnię celową dyrektyw, która wskazuje na znacznie szerszy zakres odszkodowania niż ten, który został określony w art. 361 KC. I tak, SO w Warszawie, w wyroku z dnia 18 listopada 2015 r. uznał, że odszkodowanie z art. 13 ustawy wdrożeniowej „nie podlega rozróżnieniu na naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy) (...) gdyby ustawodawca w istocie zechciał rozróżnić w ustawie wdrożeniowej odpowiedzialność za szkodę majątkową i za krzywdę zostałyby to rozróżnione już w samej treści przepisu”<sup>889</sup>. Przy orzekaniu rekompensaty za krzywdę będą miały zastosowanie zasady naprawienia krzywdy, wypracowane przez orzecznictwo sądów cywilnych. I tak, zgodnie z wyrokiem SA w Krakowie z dnia 18.06.2015 r. nie jest możliwe ściśle określenie charakteru krzywdy, co sprawia, że ustalenie jej rozmiaru i wysokości zadośćuczynienia zależy od oceny sądu. "Ocena ta powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy decydujących o rozmiarze cierpienia i skali zmian w życiu poszkodowanego, nie wykluczając takich czynników, jak np. jego wiek oraz postawa sprawcy. Przy ustalaniu rozmiaru cierpień powinny być uwzględniane zobiektywizowane kryteria oceny, odniesione jednak do indywidualnych okoliczności danego wypadku. Oceniając

---

<sup>889</sup> Wyrok SO w Warszawie z dnia 18.11.2015 r., V Ca 3611/14, LEX nr 2147965; SO nie podzielił stanowiska Sądu I instancji (Wyrok SR dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 09.07.2014 r., VI C 402/13, niepubl.), który wskazywał jedynie na odszkodowanie za szkodę majątkową w zakresie odpowiedzialności za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła, powołując się na art. 361§1 i art. 363§1 KC. Należy podkreślić, że wyrok I instancji powodowi zostało przyznane odszkodowanie z tytułu zerwania umowy zlecenia, co nastąpiło w odpowiedzi na udział powoda w Marszu Równości.

rozmiar doznanej krzywdy trzeba zatem wziąć pod rozwagę całokształt okoliczności, w tym: rozmiar cierpień fizycznych i psychicznych, ich nasilenie i czas trwania, nieodwracalność następstw wypadku, rodzaj wykonywanej pracy, szanse na przyszłość itp.<sup>890</sup>. Z kolei SR dla Warszawy – Śródmieścia w wyroku z dnia 9 lipca 2014 r.<sup>891</sup> powołał się na art. 322 KPC<sup>892</sup>, uznając, że powód znajdował się w utrudnionej sytuacji dowodowej w zakresie wykazania wysokości szkody, a wykorzystał dostępne i znane mu środki dowodowe. Celowość zastosowania zasady przeniesienia ciężaru dowodu na stronę pozwaną przedstawił SN w wyroku z dnia 6 marca 2003 r., w którym stwierdził, że pracownik może być obciążony tylko wstępną fazą ciężaru dowodu dyskryminacji, jako że to pracodawca zna rzeczywistą przyczynę i jest w stanie obronić się przed domniemaniem faktycznym dyskryminacji, jeśli wykaże racjonalne i usprawiedliwione przesłanki nierówności (zróźnicowania). Pozostawienie ciężaru dowodu na stronie powodowej spowodowałoby, że zasada równego traktowania byłaby jedynie fikcyjna, jako że pracownik z reguły nie dysponuje dowodami (dokumentami, zeznaniami świadków) potwierdzającymi swoje zarzuty, a do dyspozycji ma jedynie własną relację z wydarzeń oraz subiektywne odczucia. Orzeczenie SN w tej sprawie jest wciąż aktualne, z jednym zastrzeżeniem, że pojęcie „udowodnienia” przez pracownika zostało zamienione pojęciem „uprawdopodobnienia”<sup>893</sup>.

Należy zaznaczyć, że bardziej korzystne jest rozwiązanie przyjęte w art. 14 ust 2 i 3 ustawy wdrożeniowej, ponieważ nie stanowi ono jedynie domniemania prawnego ani wyłącznie zmiany ciężaru dowodu<sup>894</sup>. Po pierwsze, zarzucający naruszenie zasady równego traktowania, nie musi tego naruszenia udowodnić, a jedynie uprawdopodobnić. A po drugie, następuje odwrócenie ciężaru dowodu. Zgodnie z art. 243 KPC zachowanie szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym nie jest konieczne, ilekroć ustawa przewiduje

---

<sup>890</sup> Wyrok SA w Krakowie z dnia 18.06.2015 r., I Aca 473/15, LEX nr 1797146

<sup>891</sup> Wyrok SR dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 09.07.2014 r., VI C 402/13, niepubl.

<sup>892</sup> Art. 322 KPC: Jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

<sup>893</sup> Wyrok SN z dnia 06.03.2003 r., I PK 171/02, OSNP 2004, Nr 15, poz. 258

<sup>894</sup> Zgodnie z art. 6 KC, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ta zasada ulega zmianie w sprawach o dyskryminację w wyniku zasady przyjętej w art. 18<sup>3b</sup> § 1 KP oraz art. 14 ust 2 i 3 ustawy wdrożeniowej, gdzie ciężar dowodu został przerzucony na pracodawcę. Na pracowniku spoczywa jedynie ciężar uprawdopodobnienia nierównego traktowania (przy czym nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją). Przerzucenie ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacyjnych jest uzasadnione szczególną sytuacją ofiary (a przede wszystkim ofiary molestowania czy molestowania seksualnego), gdzie możliwości dowodowe są bardzo ograniczone, a czasami w ogóle niemożliwe.

uprawdopodobnienie zamiast dowodu. Oznacza to, że uprawdopodobnienie jest środkiem mniej sformalizowanym niż udowodnienie<sup>895</sup>.

Zasada przeniesionego ciężaru dowodu, o której mowa w art. 14 ust 2 i 3 ustawy wdrożeniowej oznacza, że do uprawdopodobnienia dyskryminacji wystarczy wskazać przesłankę prawnie chronioną, z powodu której osoba czuje się gorzej potraktowana.

Co do zasady, najważniejszą różnicą pomiędzy udowodnieniem a uprawdopodobnieniem jest stopień pewności co do wystąpienia badanego faktu. Dowód to wymaganie pewności, że zaistniał dowodzony fakt<sup>896</sup>. W przypadku mechanizmu, zastosowanego przez ustawodawcę w art. 14 ust 2 ustawy wdrożeniowej, na powódzie spoczywa ciężar uprawdopodobnienia faktów relewantnych – naruszenia zasady równego traktowania. Oznacza to, że wystarczy uprawdopodobnić, że ten fakt miał miejsce (sąd nie musi mieć przekonania graniczącego z pewnością). W doktrynie przeważa stanowisko, że prawdopodobieństwo powinno być znaczące i przeważające, a więc znajdować potwierdzenie w zgromadzonym materiale faktycznym i okolicznościach<sup>897</sup>. Takie restrykcyjne podejście wiąże się z celem wprowadzenia instytucji uprawdopodobnienia w ustawie wdrożeniowej. Zostało ono bowiem powiązane ze zmianą ciężaru dowodu. Jeżeli pozwany nie udowodni, że nie dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania, to uprawdopodobnienie będzie stanowiło podstawę rozstrzygnięcia sporu. Samo uprawdopodobnienie nie ma charakteru definitywnego, nie obejmuje pozostałych przesłanek roszczenia odszkodowawczego a druga strona może kwestionować prawidłowość uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, m.in. wskazując, że „prawdopodobieństwo naruszenia jest niższe jej nienaruszenia”<sup>898</sup>.

Konsekwencją uprawdopodobnienia faktu naruszenia zasady równego traktowania jest przeniesienie ciężaru dowodu na drugą stronę – zgodnie z art. 14 ust 3 ustawy wdrożeniowej, strona pozwana musi udowodnić, że nie dopuściła się naruszenia tej zasady. Tu należy wyraźnie podkreślić, że dla uwzględnienia powództwa wystarczające jest uprawdopodobnienie

---

<sup>895</sup> Resich, Z., 1975, [w] Resich, Z., Siedlecki, W., (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, T I, Warszawa, s. 423

<sup>896</sup> Rylski, P., 2016, Stopień dowodu w postępowaniu cywilnym – zagadnienia podstawowe, „Przegląd Prawa Cywilnego” Nr 3, s. 498

<sup>897</sup> Markiewicz, K., 2010, [w] Błaszczak, Ł., Markiewicz, K., Rudkowska-Ząbczyk, E. (red), Dowody w postępowaniu cywilnym, Warszawa, s. 119; Iżykowski, M., 1980, Charakterystyka prawna uprawdopodobnienia w postępowaniu cywilnym, „Nowe Prawo”, Nr 3, s. 73 i nast.; Knoppek, K., 2016, [w] Ereciński, T., Wiśniewski, T. (red), System Prawa Procesowego Cywilnego, t. II, cz. II. Postępowanie procesowe przed sądem pierwszej instancji, dział I, rozdział 1, s. 59

<sup>898</sup> Domański, M., 2021, Materialnoprawne i procesowe aspekty dochodzenia odszkodowania na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Prawo w działaniu: sprawy cywilne, 2021/46, s. 13

naruszenia zasady równego traktowania przy braku udowodnienia przez drugą stronę, że do naruszenia nie doszło.

Zatem w postępowaniu dowodowym pozwany może podjąć obronę, podczas której wykaże, że nie stosował wobec powoda dyskryminacji, albo nie traktował go inaczej niż innych pracowników, albo że nierówne traktowanie pracownika jest uzasadnione okolicznościami, które nie stanowią niedozwolonego kryterium różnicującego o charakterze dyskryminacyjnym (np. mniejsze doświadczenie, niższe kwalifikacje, słabsza efektywność, itp.)<sup>899</sup>. Zarzut dyskryminacji okaże się bezpodstawny, jeśli pozwany (zatrudniający) dowiedzie, że różnicując pracowników (zatrudnionych), kierował się obiektywnymi, racjonalnymi i rzeczowymi powodami. To stanowisko znajduje również uzasadnienie w wyrokach Trybunału Sprawiedliwości. Na uwagę zasługuje wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r., gdzie Trybunał orzekł, że „pozwany pracodawca w celu obalenia domniemania dyskryminacji może podnosić, że nie doszło do dyskryminacji, ponieważ odmienne traktowanie podyktowane było innymi, niedyskryminacyjnymi czynnikami. Te niedyskryminacyjne czynniki mogą uzasadniać odmienne traktowanie, jeżeli powiązane są z realnym celem oraz są właściwe i niezbędne do jego realizacji. Muszą być proporcjonalne, nie mogą wykraczać poza zakres niezbędny do realizacji celu oraz nie mogą być w żaden sposób związane z dyskryminacją ze względu na jedną lub kilka cech prawnie chronionych na mocy obowiązującego prawa”<sup>900</sup>. Uprawdopodobnienie dotyczy zarówno okoliczności faktycznych, stanowiących podstawę roszczenia (ich istnienie powinno być prawdopodobne w świetle twierdzeń powoda, jak i prawnych (roszczenie ma być prawdopodobne w świetle obowiązującego prawa)<sup>901</sup>. To oznacza, że oba aspekty muszą zostać uprawdopodobnione, aby można było stwierdzić, że doszło do dyskryminacji. Z uprawdopodobnieniem mamy zatem do czynienia, jeśli na pierwszy rzut oka wydaje się, że dyskryminacja faktycznie wystąpiła, czyli że pomiędzy nierównym

---

<sup>899</sup> Gonera, K., 2011, Rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, materiał z Seminarium: „Dowodzenie w postępowaniach o dyskryminację – wyzwania” Warszawa, s. 8 i nast.

[http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/ciezar\\_dowodu\\_w\\_sprawach\\_o\\_dyskryminacje\\_21\\_wrzesnia\\_2011.pdf](http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/ciezar_dowodu_w_sprawach_o_dyskryminacje_21_wrzesnia_2011.pdf) (dostęp: 15.08.2022 r.)

<sup>900</sup> Wyrok TSUE z dnia 26.06.2001 r. w sprawie C-381/99, *Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse*, EU:C:2001:358; zob. także wyrok TSUE z dnia 21.07.2011 r. w sprawie C-104/10, *Patrick Kelly v. National University of Ireland*, EU:C:2011:506

<sup>901</sup> Postanowienie SA w Katowicach z dnia 20.09.2012 r., I ACz 850/12, LEX nr 1217686, Postanowienie SA w Poznaniu z dnia 17.07.2013 r., I Acz 1182/13, LEX nr 1342337, stanowisko sądów zostało potwierdzone w pierwszym prawomocnym wyroku, wydanym na podstawie ustawy wdrożeniowej: wyrok SR dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 09.07.2014 r., VI C 402/1, niepubl.



traktowaniem a szkodą materialną i/lub niematerialną występuje związek przyczynowo – skutkowy<sup>902</sup>.

Zasada przeniesionego ciężaru dowodu (uprawdopodobnienie przez zatrudnionego, że zatrudniający dopuścił się wobec niego złamania zasady równego traktowania i przeniesiony ciężar dowodu na niego, który musi udowodnić, że kierował się przy tym obiektywnymi przesłankami) znajduje pełne potwierdzenie w orzecznictwie SN<sup>903</sup>. Pierwszym prawomocnym wyrokiem, który zapadł pod reżimem ustawy wdrożeniowej, a który odnosi się bezpośrednio do przeniesienia ciężaru dowodu jest przytoczony wcześniej wyrok SR dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie z dnia 9 lipca 2014 r., utrzymany w mocy przez wyrok SO z dnia 18 listopada 2015 r., w którym sąd orzekł, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej w obszarze zatrudnienia niepracowniczego ze względu na orientację seksualną<sup>904</sup>. SR szczegółowo uzasadnił, jak należy rozumieć zasadę odwróconego ciężaru dowodu: "podłoże dla jej zawarcia (zasady odwróconego ciężaru dowodu) w pozytywnych przepisach prawa stanowiła bezsprzecznie utrudniona sytuacja dowodowa powoda, który musiałby przeprowadzić dowód na okoliczność wystąpienia takich, a nie innych, zapatrywań swego przeciwnika procesowego. Pracodawca w pewnych, ściśle określonych sytuacjach, a sprowadzających się do sfer wrażliwych i podmiotów znajdujących się na słabszej pozycji, podjął decyzję co do ułatwienia im konstruowania roszczeń, jako też względem obowiązku dowodzenia podstaw faktycznych tych roszczeń".

Chociaż samo uprawdopodobnienie wypełnia obowiązek ustawowy powoda, to jednak zaleca się w postępowaniu przed sądem przedstawienie dostępnych dowodów, co wzmocni pozycję ofiary, a także może mieć przełożenie np. na wysokość odszkodowania. Nie bez znaczenia jest fakt, że sądy mają trudność nie tylko z odwróceniem ciężaru dowodu, ale także z samym „uprawdopodobnieniem”, które w znacznej mierze opiera się na subiektywnych odczuciach powoda, co może dla składów orzekających nie stanowić wystarczającej podstawy do uznania okoliczności dyskryminacyjnych za uprawdopodobnione. Zgodnie z przepisami KPC dowodami mogą być: dokument urzędowy i prywatny, zeznania świadków, opinia

---

<sup>902</sup> Kędziora, K, 2017, komentarz do art. 14 ustawy [w] Kędziora K. (red.), Śmiszek K. (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz <https://sip-lex-1pl-1lxql3lop016f.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722470/519910?keyword=k%C4%99dziora%20k.%20%C5%9Bmiszek&toHit=1&cm=STOP> (dostęp 16.08.2022)

<sup>903</sup> Zob. np. Postanowienie SN z dnia 24.05.2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; wyrok SN z dnia 09.06.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, Nr 11-12, poz. 160; wyrok SN z dnia 03.09.2010 r., I PK 72/10, OSNP 2012, Nr 1-2, poz. 4

<sup>904</sup> Wyrok SR dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 09.07.2014 r., VI C 402/1, niepubl., utrzymany w mocy przez wyrok SO w Warszawie z dnia 18.11.2015 r., V Ca 3611/14, LEX nr 2147965

biegłych, oględziny, przesłuchanie stron, grupowe badanie krwi, film, telewizja, fotokopia, fotografia, plany, rysunki oraz płyty lub taśmy dźwiękowe i inne przyrządy utrwalające albo przenoszące obrazy lub dźwięki, a także inne niewskazane bezpośrednio w KPC, które na podstawie art. 309 KPC, przeprowadzone w sposób zgodny z ich charakterem i określony przez sąd (dopuszczalne jest skorzystanie z każdego źródła informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jeśli tylko nie jest to sprzeczne z przepisami prawa<sup>905</sup>). Innymi dowodami mogą być np. statystyki zawierające dane o ryzyku bądź występowaniu dyskryminacji w danych okolicznościach czy testy dyskryminacyjne, polegające na symulacji zachowania, tożsamego (bądź podobnego) z tym, o którym mowa w pozwie wobec pozwanego, aby wykazać, czy jest on zdolny do zachowania dyskryminacyjnego<sup>906</sup>, a w niektórych przypadkach również nagranie pozyskane bez zgody rozmówcy (kiedy nie są dostępne inne środki dowodowe, a nagranie pozwoli na pełniejszy ogląd sytuacji<sup>907</sup>). W przypadku ostatniego z wymienionych środków, nawet jeżeli sąd w konkretnej sprawie odmówiłby mocy dowodu, to może on znacząco podwyższyć prawdopodobieństwo wystąpienia przesłanki dyskryminacyjnej.

Jednakowoż należy zaznaczyć, że odwrócony ciężar dowodowy w sprawach o dyskryminację, zastosowany przez sądy pracy, ma znaczenie jedynie przy ustaleniu czy dyskryminacja (bezprawne zachowanie) miała miejsce. Nie będzie miał natomiast znaczenia przy określaniu wysokości odszkodowania, co oznacza, że strona powodowa powinna wykazać poniesiony uszczerbek majątkowy lub niemajątkowy (nie ma wątpliwości, że ciężar dowodu leży po stronie powoda)<sup>908</sup>.

Roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania przedawniają się w terminie 3 lat od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu, jednakże nie później niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady (art. 15 ustawy wdrożeniowej). Zasada ta, choć budząca wątpliwości związane z długością terminu przedawnienia<sup>909</sup>, nie wydaje się być szczególnie kłopotliwa dla oceny czy termin został

---

<sup>905</sup> Zob. np. Wyrok SN z dnia 05.11.2008 r., I CSK 138/08, LEX nr 548795

<sup>906</sup> Więcej na ten temat: Wysińska-Di Carlo, K., Śmiszek, K., 2015, Testy dyskryminacyjne. Praktyczny podręcznik dla organizacji pozarządowych, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa; Wencel, K., 2010, Owoc zatrutego drzewa? Situation testing jako dowód w sprawach o dyskryminację [w] Klaus, W. (red.) Sąsiedzi czy intruzi. O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce, red. W. Klaus, Warszawa s. 317-334

<sup>907</sup> Wyrok SN z dnia 25.04.2003 r., IV CKN 94/01, LEX nr 80244

<sup>908</sup> Zob. np. Wyrok SN z dnia 07.01.2009 r. II PK 43/08, niepubl.

<sup>909</sup> 5-letni termin przedawnienia był kwestionowany m.in. przez Rzecznik Praw Obywatelskich, prof. I. Lipowicz, która podnosiła zarzut niezgodności art. 15 ustawy wdrożeniowej z art. 2 Konstytucji, stanowiącym zasadę sprawiedliwości społecznej

[https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do\\_Pelnomocnika\\_Rzadu\\_ds.\\_Rownego\\_Traktowania\\_ponaglenie\\_0.pdf](https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do_Pelnomocnika_Rzadu_ds._Rownego_Traktowania_ponaglenie_0.pdf) (dostęp: 22.08.2022 r.)

zachowany. Sytuacja komplikuje się w przypadku tzw. dyskryminacji ciągłej, szczególnie wtedy, gdy proces naruszenia prawa przebiega w taki sposób, że w pierwszym (a nawet drugim etapie) trudno jest zidentyfikować działania, które mogą zostać zakwalifikowane jako dyskryminujące. I tak np. przy molestowaniu pierwszymi objawami mogą być: pomijanie osoby dyskryminowanej w dyskusji, blokowanie dostępu do informacji potrzebnych do prawidłowego wykonania zadania, pogardliwe zwroty, co w konsekwencji może doprowadzić do rozwiązania współpracy. W takim przypadku na dyskryminację składa się seria zdarzeń, które rozpatrywane oddzielnie mogą nie być postrzegane w sposób jednoznacznie negatywny, ale w procesie uprawdopodobnienia zachowania naruszającego zasadę równego traktowania, będą istotnym, bo inicjującym elementem całego procesu dyskryminacji. Pozostaje zadać pytanie co w sytuacji, kiedy początek procesu bądź znaczna jego część nie mieści się we wskazanych terminach? Zdaniem Z. Jabłońskiej, terminem wymagalności roszczenia w przypadku dyskryminacji ciągłej jest chwila, w której poszkodowany dowiedział się o ostatnim ze zdarzeń dyskryminujących, stanowiących łącznie proces nierównego traktowania ze względu na cechę lub cechy chronione prawem. Jest to bowiem ostateczny akt dyskryminacji, stanowiący sumaryczną konsekwencję poprzednich działań zleceńodawcy bądź usługodawcy. Od tego dnia należy liczyć 3-letni termin przedawnienia, nie dłuższy jednak niż 5 lat od chwili jego wystąpienia<sup>910</sup>.

Nawet przedawnienie roszczenia o odszkodowanie, przysługujące na podstawie ustawy wdrożeniowej, nie pozbawia ofiarę nierównego traktowania prawa do dochodzenia swoich praw. Przysługują im bowiem roszczenia wynikające z naruszenia dóbr osobistych na podstawie art. 24 KC, o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego rozdziału. Ale już teraz należy wspomnieć, że tego typu roszczenia nie ulegają przedawnieniu (art. 117 KC).

## **1.2.Ochrona dóbr osobistych na podstawie Kodeksu cywilnego**

Roszczenie odszkodowawcze, przysługujące na podstawie art. 18<sup>3d</sup> KP oraz 13 ust 1 ustawy wdrożeniowej, nie wyklucza dochodzenia swoich praw przez ofiarę dyskryminacji na podstawie innych ustaw. Mogą być one dochodzone łącznie (w ramach jednego postępowania,

---

<sup>910</sup> Jabłońska, Z., 2017, komentarz do art. 15 ustawy [w] Kędziora, K. (red.), Śmiszek, K. (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz <https://sip-1lex-1pl-11xq13lh708f6.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722471/519911?keyword=K%C4%99dziora%20K.,%20%C5%9Amiszek,%20K.&tocHit=1&cm=STOP> (dostęp: 22.08.2022 r.)

jak np. z tytułu naruszenia dóbr osobistych<sup>911</sup>) z roszczeniami, o których mowa wyżej, bądź mogą być przedmiotem postępowania odrębnego.

Najczęściej dyskryminacja (ze szczególnym uwzględnieniem molestowania i molestowania seksualnego) wiąże się z naruszeniem godności człowieka, ale nie można stosować zasady automatyzmu. W przypadku dyskryminacji pośredniej, zawierającej element zbiorowości, w której często nie znajdziemy jednoczesnego naruszenia dóbr osobistych. SN w wyroku z dnia 26 października 2001 r. stwierdził, że może dojść do naruszenia dóbr osobistych określonej grupy podmiotów posiadających taką samą cechę, jeśli będzie możliwe zidentyfikowanie danej osoby należącej do określonego kręgu<sup>912</sup>. Niemniej, katalog dóbr osobistych, które mogą zostać naruszone wskutek złamania zasady równego traktowania jest szeroki.

Prawo do równego traktowania nie jest osobnym dobrem osobistym, ale prawem, którego naruszenie może spowodować naruszenie innych dóbr osobistych<sup>913</sup>. Np. wskutek molestowania seksualnego następuje naruszenie nietykalności cielesnej, czyli prawa do decydowania o swojej sferze cielesności i prywatności oraz prawo do odmowy niechcianego kontaktu, polegającego na niepożądanym dotyku o charakterze seksualnym<sup>914</sup> i integralności seksualnej ofiary, czyli swobody decydowania o swoim życiu seksualnym<sup>915</sup>. Obie wartości mieszczą się w kategorii wolności jako dobra osobistego. Innym przykładem jest naruszenie swobody sumienia poprzez uniemożliwienie bądź utrudnienie np. zleceniobiorcy kultywowania religii a w szczególności poprzez gorsze traktowanie ze względu na religię<sup>916</sup>.

Zgodnie z brzmieniem art. 24 KC, osoba, której dobro osobiste jest zagrożone bezprawnym działaniem innej osoby, może żądać zaniechania działania naruszającego dobra osobiste. W przypadku roszczeń wynikających z dyskryminacji nie będzie miało to zastosowania ze względu na to, że już nawet pojedyncze działanie (przejaw nierównego traktowania) rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą. Natomiast w przypadku naruszenia dobra osobistego, ofiara dyskryminacji może domagać się np. (katalog otwarty):

---

<sup>911</sup> Wyrok SN z dnia 11.04.2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007, Nr 7-8, poz. 93

<sup>912</sup> Wyrok SN z dnia 26.10.2002 r., V CKN 195/01, LEX nr 53107

<sup>913</sup> Wyrok SA w Szczecinie z dnia 24.02.2011 r., I ACa 13/11, LEX nr 1213812

<sup>914</sup> Kułak, M., 2017, komentarz do art. 16 ustawy [w] Kędziora, K. (red.), Śmiszek, K. (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz <https://sip-lex-lpl-11xql3lop0442.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722472/519912?keyword=K%C4%99dziora%20K.,%20%C5%9Amiszek,%20K.&tocHit=1&cm=STOP> (dostęp: 17.08.2022 r.)

<sup>915</sup> Zgodnie z wyrokiem SA w Krakowie z dnia 13.11.2012 r., I ACa 1019/12, LEX nr 1264344, nietykalność cielesna i integralność seksualna to jedne z najcenniejszych dóbr osobistych

<sup>916</sup> Wyrok SN z dnia 12.06.2002 r., III CKN 618/00, OSNC 2003, nr 6, poz. 84

1. usunięcia skutków naruszenia, w tym opublikowania oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (zazwyczaj będzie to publikacja przeprosin);
2. zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny;
3. naprawienia szkody majątkowej na zasadach ogólnych;
4. ustalenia przysługiwania lub naruszenia określonego dobra osobistego.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 24 października 2011 r., „rozpoznając sprawę o ochronę dóbr osobistych sąd powinien w pierwszej kolejności ustalić, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi ustalić, czy działanie pozwanego było bezprawne. Jeżeli do naruszenia dobra doszło, ale brak jest bezprawności, dobro osobiste pozostaje naruszone, jednakże poszkodowany nie korzysta z ochrony. Bezprawność zostaje wyłączona w razie działania w ramach porządku prawnego, wykonywania prawa podmiotowego, obrony interesu zasługującego na ochronę, czy też w razie zezwolenia uprawnionego, a nadto, przy istnieniu wskazanego kontratypu, bezprawność wyłącza prawdziwość postawionego zarzutu, o ile dotyczyła faktów”<sup>917</sup>.

Ciężar dowodu spoczywa na tym, kto dopuszcza się tego naruszenia. W doktrynie i nauce rozróżnia się dwie kategorie przesłanek wyłączających bezprawność: automatycznie uchylające odpowiedzialność za naruszenie dobra osobistego i takie, których wystąpienie implikuje konieczność ważenia dóbr obu zainteresowanych podmiotów (sprawcy i ofiary naruszenia) w celu ustalenia bezprawności. Do pierwszej kategorii zalicza się: 1) zgodę uprawnionego (tego, czyje dobro osobiste zostało zagrożone/naruszone)<sup>918</sup>, 2) działanie na własne ryzyko, a także 3) upoważnienie ustawowe, na podstawie którego naruszający dobra osobiste innej osoby działa<sup>919</sup>, a także 4) wykonanie swojego prawa podmiotowego, jeśli jest ono skuteczne wobec osoby, której dobro zostało naruszone, a działanie jest zgodne z treścią przysługujących praw i nie stanowi nadużycia (art. 5 KC). Poważniejszy problem występuje w

---

<sup>917</sup> Wyrok SN z dnia 24.10.2011 r., IV CSK 587/10, LEX nr 1129156

<sup>918</sup> Skuteczność zgody jest obwarowana wieloma elementami:

1. Jest udzielona w granicach, w których osoba może swoim dobrem dysponować (np. życie nie podlega swobodzie decydowania),
2. Zgoda nie jest sprzeczna z prawem bądź zasadami współżycia społecznego (wyłączeniem będzie tu np. zgoda na ciężkie okaleczenie człowieka jako naruszenie fundamentalnych norm moralnych),
3. Została udzielona przed lub najpóźniej w chwili dokonywania naruszenia i nie została cofnięta aż do tej chwili,
4. Dotyczy określonego dobra osobistego i określonego sposobu naruszenia,
5. Udzielający zgody był świadomy jej skutków,
6. Działanie naruszające dobra osobiste mieści się w granicach zgody.

<sup>919</sup> np. dozwolona samopomoc czy obrona konieczna - art. 343 § 1 i 2 i art. 423 KC), władza rodzicielska w granicach wyznaczonych przez art. 95 i n. KRO

przypadku konieczności udowodnienia istnienia przesłanki względnej, jak np. faktu, że podejmując swoje działania korzystała z przysługującej jej wolności (swoboda wypowiedzi, twórczości, wolność pozyskiwania i informacji, itp.), a w przypadku dyskryminacji w zatrudnieniu – na przesłanki obiektywne, wskazujące na brak dostatecznego doświadczenia, wykształcenia czy kwalifikacji, które wykażą, że doszło do dyskryminacji przy zatrudnieniu czy awansie. W takich przypadkach decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia o bezprawności naruszenia dobra osobistego będzie miało porównanie wagi obu dóbr, które pozostają w kolizji (naruszone dobro osobiste ofiary oraz prawa wolności drugiej strony, które było realizowane z naruszeniem dobra osobistego). Takie porównanie każdorazowo musi być dokonane z uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku<sup>920</sup>.

Ważny pogląd dotyczący bezprawności działania przy naruszeniu dóbr osobistych, wyraził SN w wyroku z dnia 16 września 2021 r.<sup>921</sup>, oddalający skargę kasacyjną w sprawie o mobbing i dyskryminację. SN stwierdził, że upublicznienie przez pracodawcę informacji dyskredytujących umiejętności zawodowe pracownika może stanowić naruszenie jego godności, rozumianej jako poczucie własnej wartości, opartej na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika, a także na uznaniu przez przełożonych jego zdolności, umiejętności i wkładu pracy. Jednakże w sytuacji, kiedy to „pracownik przenosi konflikt z pracodawcą na płaszczyznę wychodzącą poza zakład pracy, publiczne wypowiedzi osób reprezentujących pracodawcę, wpisujące się w ten dyskurs, oceniane miarą obiektywną jako dopuszczalne, nie stanowią samoistnie o naruszeniu dóbr osobistych pracownika, w tym jego godności, czci, jak również spełniania przez niego kwalifikacji do wykonywania zawodu”. Zatrudniający powinien wypowiadać się o pracowniku tylko w ramach procedur nakreślonych przez prawo pracy. Jednak nie jest bezprawne przeciwne zachowanie, jeśli sam pracownik dąży do rozważania konfliktu z pracodawcą poza zakładem pracy. SN uznał, że wypowiedzi dyrektora szpitala dla telewizji nie były bezprawne i nie naruszały dóbr osobistych powódki, a stygmatyzacja na rynku pracy i zrujnowanie kariery (na jakie powoływała się powódka) miało swoje źródło w jej bezpośrednim zachowaniu. „Konstrukcja prawna zmierzająca do ochrony dóbr osobistych koresponduje bowiem z powszechnie akceptowanymi w społeczeństwie wzorcami postępowania i regułami wyznaczonymi przez prawo. Parytet zachodzący między

---

<sup>920</sup> Więcej uwag na temat bezprawności i wyłączenia bezprawności: Sadowski, J., 2022, Komentarz do art. 24 [w] Borysiak, w. (red. tomu), Osajda, K. (red. serii) Kodeks cywilny. Komentarz, Tom I, wyd. 30, Warszawa, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63h706f7.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbqgqzdonzoobqalrvgu4tcnbzgi4q#srodtyt4.1> (dostęp: 20.08.2022 r.)

<sup>921</sup> Wyrok SN z dnia 16.09.2021, II PSKP, OSNP 2022, Nr 6, poz. 54

tymi wartościami sprawia, że osoba, która nie postępuje zgodnie z tymi wzorcami (w społeczeństwie nie ma akceptacji dla załatwiania problemów pracowniczych za pomocą prób samobójczych), a jednocześnie wychodzi poza ramy procedur prawnych wyznaczonych do rozstrzygnięcia danej sytuacji konfliktowej (upublicznia spór związany z rozwiązaniem stosunku pracy), pozbawia się możliwości twierdzenia, że doszło do naruszenia jej godności i innych dóbr osobistych w sytuacji, gdy wypowiedź publiczna pracodawcy jest akceptowana społecznie w odbiorze „ludzi rozsądnie i uczciwie myślących”<sup>922</sup>.

Aby móc dochodzić roszczeń z art. 24 KC, to ofiara dyskryminacji każdorazowo musi skonkretyzować dobro osobiste, które zostało naruszone, a w postępowaniu sąd stwierdza czy określona wartość mieści się w katalogu dóbr osobistych chronionych prawem. Dopiero to stanowi punkt odniesienia do dalszych ustaleń dotyczących bezprawności oraz faktycznego naruszenia tego dobra. SN w wyroku z dnia 27 maja 2021 r. stwierdził, że „kariera zawodowa” nie może być uznana za dobro osobiste w rozumieniu art. 23 KC, które jest wartością niematerialną łączącą się ściśle z osobą<sup>923</sup>. Wydaje się, że przywołany wyrok może w przyszłości mieć duże znaczenie w przypadkach postępowań dotyczących naruszenia dóbr osobistych jako konsekwencji zachowań dyskryminacyjnych czy mobbingowych. Takie sytuacje w wielu przypadkach skutkują wyhamowaniem bądź czasowym przestojem kariery zawodowej. Przyznanie przez SN „karierze zawodowej” statusu dobra osobistego, mogłoby spowodować spektakularny wzrost liczby spraw, w której byłaby ona przedmiotem sporu.

### **1.2.1. Roszczenia majątkowe - odszkodowanie i zadośćuczynienie lub zasądzenie określonej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny**

Odszkodowanie i zadośćuczynienie lub zasądzenie określonej sumy na wskazany cel społeczny<sup>924</sup>, o których mowa w art. 24 KC są roszczeniami majątkowymi i są dochodzone odpowiednio na podstawie art. 415 oraz 445 i 448 KC. Pełnią one przede wszystkim funkcję kompensacyjną<sup>925</sup>.

W świetle uwag dotyczących charakteru odszkodowania, przysługującego ofierze dyskryminacji na podstawie przepisów KP i ustawy wdrożeniowej, wydaje się, że

---

<sup>922</sup> Więcej na ten temat: Przedwojska, E., 2022, Publiczne kwestionowanie przez pracodawcę kwalifikacji zawodowych pracownika a naruszenie dóbr osobistych, MoPR, Nr 1, s. 45 i nast.

<sup>923</sup> Wyrok SN z dnia 27.05.2021 r., II PSKP 31/21, MoPR 2021, Nr 4, s. 39

<sup>924</sup> Zgodnie z uchwałą SN z dnia 19.06.2007 r., III CZP 54/07, OSNC-ZD 2008, nr 2, poz. 36, zadośćuczynienie i wpłata na określony cel społeczny mogą być dochodzone kumulatywnie.

<sup>925</sup> Wyrok TK z dnia 7.2.2005 r., SK 49/03, OTK-A 2005, Nr 2, poz. 13

odszkodowanie (tzw. dyskryminacyjne) i zadośćuczynienie (cywilnoprawne) nie będą mogły być dochodzone niezależnie. Zgodnie z intencją ustawodawcy unijnego, potwierdzonej częściowo w linii orzeczniczej polskich sądów oraz części doktryny, odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania z art. 18<sup>3d</sup> KP i art. 13 ustawy wdrożeniowej, zawiera elementy łączne odszkodowania, zadośćuczynienia oraz sankcji odstraszałającej. Oznacza to, że ma ono rekompensować kompleksowo szkodę majątkową i krzywdę, której doznała ofiara dyskryminacji bez konieczności sięgania do innych instrumentów prawnych. Jednakże w przypadku niewyczerpania przez nierówne traktowanie całości naruszeń w konkretnej sprawie, będą miały zastosowanie roszczenia majątkowe związane z ochroną dóbr osobistych.

Inaczej jest w przypadku roszczenia o zasądzenie określonej sumy na wybrany cel społeczny. Takiego instrumentu nie przewiduje bezpośrednio ustawa wdrożeniowa, stąd art. 24 KC w tym zakresie może być w pełni zastosowany. Przekazywanie środków finansowych na organizacje zajmujące się przeciwdziałaniu dyskryminacji, kształtuje realne możliwości krzewienia wiedzy na temat zasady równego traktowania. Takie działania wymagają znacznych nakładów finansowych, a organizacje zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji nie prowadzą z reguły działalności samofinansującej się, korzystając ze wsparcia prywatnych darczyńców bądź środków publicznych, przeznaczonych do realizacji takich zadań. Nie ma wątpliwości, że szeroka i masowa edukacja w tym zakresie jest kluczem do równouprawnienia i tolerancji wszelkich odmienności i wpływa pozytywnie na przestrzeganie zasad współżycia społecznego, do których należy także zasada równego traktowania.

Zgodnie z art. 24§1 KC, osoba, której dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, może żądać zadośćuczynienia na zasadach określonych w kodeksie (art. 448 KC). O ile art. 24§1 daje podstawę do zasądzenia zadośćuczynienia już w przypadku zagrożenia dobra osobistego, o tyle art. 448 mówi wprost o jego naruszeniu jako przesłanki koniecznej do orzeczenia. Zadośćuczynienie nie jest warunkowane szkodą majątkową, a przesłanką roszczenia o zadośćuczynienie jest bezprawność zachowania sprawcy, a także jego zawinienie umyślne lub nieumyślne, polegające na rażącym niedbalstwie<sup>926</sup>. Należy pamiętać, że poza przesłanką bezprawnością i zawinienia, aby można dokonać kompensaty krzywdy w oparciu o art. 448 KC, konieczne jest wykazanie zaistnienia szkody niemajątkowej oraz związku przyczynowego między bezprawnym działaniem strony pozwanej, a szkodą spowodowaną naruszeniem dobra osobistego. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 12 grudnia 2002 r., art. 448 KC

---

<sup>926</sup> Wyrok SN z dnia 11.02.2021 r., II PSKP 8/21, Legalis



może znaleźć zastosowanie w przypadku każdego stopnia winy, niezależnie od stopnia jego natężenia<sup>927</sup>, a rola pozwanego powinna polegać na zapobieżeniu trwania naruszenia dobra osobistego ofiary i możliwego do osiągnięcia złagodzenia skutków negatywnych doznań, wynikających z tego naruszenia. Sąd oceniając możliwości zasądzenia sumy pieniężnej, musi wziąć pod uwagę kompensacyjny charakter zadośćuczynienia<sup>928</sup>, a granice roszczeń należy określić według obiektywnych ram, wyznaczonych gwarancją porządku prawnego, a nie subiektywnych odczuć powoda co do naruszenia jego dobra osobistego wskutek działań pozwanego. Konieczne jest zbadanie charakteru działania i zamiaru pozwanego w sensie obiektywnym<sup>929</sup>, przy czym kryterium oceny czy w danym przypadku doszło do naruszenia dobra osobistego, stanowią przeciętne opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących<sup>930</sup>. Nie oznacza to jednak, że subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony jej dobra osobistego pozostają bez znaczenia. Ale w przypadku postępowania, którego podstawą jest art. 448 w zw. z art. 24§1 KC, nie będą one miały charakteru rozstrzygającego<sup>931</sup>. Pozbawienie człowieka określonych uprawnień nie zawsze będzie uzasadniało zastosowanie środków prawych, jako że nie zawsze będzie oznaczało jednocześnie pozbawienia dobra osobistego. Dla oceny czy w danym przypadku doszło do naruszenia dobra osobistego, istotne znaczenie mają rodzaj i charakter uprawnień, których człowiek został pozbawiony, sposób działania sprawcy, a także stosunek, jaki mają inni ludzie do faktu pozbawienia danej osoby tychże uprawnień<sup>932</sup>.

Powyższe uwagi dotyczące roszczenia o zadośćuczynienie na podst. art. 448 w zw. z art. 24§1 KC, wskazują, że jest to instrument znacznie bardziej skomplikowany dla osoby będącej ofiarą dyskryminacji, niż rozwiązanie zaproponowane w art. 13 ustawy wdrożeniowej (i analogicznie w art. 18<sup>3d</sup> KP), gdzie po stronie powodowej leży obowiązek uprawdopodobnienia, że sytuacja nosząca znamiona dyskryminacyjne, miała miejsce. W postępowaniu na gruncie KC nie mówimy o uprawdopodobnieniu, a o udowodnieniu określonych zachowań, które w dużej mierze nie mogą opierać się na subiektywnych odczuciach. Jednocześnie oznacza to, że ciężar dowodu spoczywa na tym, kto z twierdzenia tego ma skorzystać. Powód musi wykazać, które dobro osobiste zostało naruszone, udowodnić

---

<sup>927</sup> Wyrok SN z dnia 12.12.2002 r., V CKN 1581/00, OSNC 2004, Nr 4, poz. 53

<sup>928</sup> Por. m.in. Wyrok SN z dnia 16.04.2022 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, nr 4, poz. 56; wyrok SN z dnia 11.10.2002 r., I CKN 1032/00, LEX nr 55514; wyrok SN z dnia 28.09.2005 r., I CK 256/05, LEX nr 156019

<sup>929</sup> Por. m.in. Wyrok SN z dnia 12.11.1974 r., I CR 610/74, Legalis, Wyrok SN z dnia 11.03.1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, Nr 6-7, poz. 93

<sup>930</sup> Por. m.in. Wyrok SN z dnia 26.10.2001 r., V CKN 195/01, LEX nr 53107; Wyrok SN z dnia 23.05.2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003, Nr 9, poz. 121; Wyrok SN z dnia 29.09.2010 r., V CSK 19/10, OSNC-ZD 2011, Nr 2, poz. 37; Wyrok SN z dnia 22.01.2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014, Nr 11, poz. 115

<sup>931</sup> Por. m.in. Wyrok SN z dnia 28.03.2003 r., V CK 308/02, OSNC 2004, Nr 5, poz. 82; Wyrok SN z dnia 22.01.2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014, Nr 11, poz. 115

<sup>932</sup> Wyrok SN z dnia 25.04.1989 r., I CR 143/89, LEX nr 5282

związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy zachowaniem sprawcy a powstałą krzywdą, a także wykazać rozmiar krzywdy i przedstawić argumenty, uzasadniające korelację pomiędzy rozmiarem krzywdy a wartością roszczenia. Pozwany musi natomiast wykazać, że działanie naruszające dobro osobiste nie było bezprawne. Będą tu miały zastosowanie podobne mechanizmy, z którymi mamy do czynienia w przypadku zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi przez pracodawcę, nałożone na niego w KP. A zatem, jeżeli pozwany sam nie dopuścił się np. dyskryminacji, a także przyjął i skutecznie wprowadził w zakładzie pracy wszelkie procedury dotyczące przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom, a także jeżeli doprowadził do przerwania procesu naruszania dobra osobistego niezwłocznie po tym jak powziął o nim wiedzę, to jego odpowiedzialność będzie ograniczona, a w wielu przypadkach również wyłączona.

Roszczenia majątkowe, przysługujące na podstawie art. 24§1 KC, w dużej części pokrywają się z roszczeniem odszkodowawczym, o którym mowa w art. 13 ustawy wdrożeniowej. Nie można pominąć różnicy, która jest znacząca ze względu na to, że w przypadku ustawy wdrożeniowej podstawą jest naruszenie zasady równego traktowania. W przypadku KC będzie to naruszenie (zagrożenie) dobra osobistego wskutek działania dyskryminacyjnego, co wydaje się mieć węższy zakres. Jednocześnie, udowodnienie roszczeń z tytułu naruszenia dobra osobistego jest procesem bardziej skomplikowanym niż w drugim z porównywanych roszczeń. Stąd może się wydawać, że osoby wobec których został złamany nakaz stosowania zasady równego traktowania będą częściej korzystały z uprawnień wynikających z ustawy wdrożeniowej, choć nic nie stoi na przeszkodzie, aby ze względu na tę samą właściwość sądu oraz tożsamą procedurę cywilną, jednym pozwem objąć oba żądania.

### **1.2.2. Roszczenia niemajątkowe**

Art. 24§1 zd. 2 KC przewiduje, że ten, czyje dobro osobiste zostało naruszone może żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności, ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Mogą to być wszelkie czynności, „które według powszechnie przyjętych poglądów lub pojęć danego środowiska stanowią ekwiwalent wyrządzonej krzywdy w tym znaczeniu, że niejako niwelują jej skutki”<sup>933</sup>. W praktyce oznacza to usunięcie stanu naruszenia oraz zminimalizowanie powstałych skutków dokonanego naruszenia i zapobiegnięcie dalszym naruszeniom, ponieważ naruszenie dobra osobistego ma z reguły charakter nieodwracalny, a co za tym idzie nie ma możliwości powrotu do stanu istniejącego przed naruszeniem (np.

---

<sup>933</sup> Uchwała SN z dnia 30.12.1971 r., III CZP 87/71, OSNC, Nr 6, poz. 104

molestowanie seksualne naruszające nietykalność cielesną ofiary). Także zniwelowanie skutków naruszenia ma ograniczony charakter zarówno w rzeczywistości zewnętrznej (świadomość i wiedza osób trzecich), jak i w świadomości samego pokrzywdzonego (negatywne odczucia związane z naruszeniem i poczucie krzywdy)<sup>934</sup>. W ramach żądania usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, wyróżnia się dwa typy roszczeń: o usunięcie stanu naruszenia dóbr osobistych, którego celem jest przywrócenie pokrzywdzonemu możliwości korzystania ze sfery objętej prawem podmiotowym osobistym, która została dotknięta naruszeniem oraz roszczenie o usunięcie skutków naruszenia dóbr osobistych, które ma charakter kompensacyjny.

Ustawodawca wymienia tylko jeden środek, który może służyć usunięciu skutków naruszenia dóbr, jakim jest oświadczenie, do którego jest zobowiązany sprawca naruszenia. Posługując się zwrotem „w szczególności”, pozostawia katalog otwarty, co oznacza, że w każdym indywidualnym przypadku można poszukiwać działań najbardziej adekwatnych<sup>935</sup>, celowych<sup>936</sup> i użytecznych<sup>937</sup>. Oświadczenie może polegać np. na odwołaniu stawianych zarzutów, sprostowaniu informacji nieprawdziwych bądź nieścisłych, wyjaśnieniu kwestii spornych w treści artykułu, stwierdzeniu i przyznaniu pewnych faktów pominiętych w publikacji, wyrażeniu żalu i przeproszeniu za naruszenie dóbr osobistych pokrzywdzonego<sup>938</sup>. Celem takiego oświadczenia jest danie osobie poszkodowanej satysfakcji prawnej i moralnej, a nie powodować nadmiernej sztywności, prowadzić do upokorzenia sprawcy naruszenia<sup>939</sup>. W przypadku naruszenia dobra osobistego wskutek nierównego traktowania takie przeprosiny mogą zostać opublikowane np. na stronie internetowej usługodawcy, czy też na jego profilach społecznościowych. Należy pamiętać, że zastosowanie danego środka musi być proporcjonalne do wagi naruszenia dobra osobistego i najbardziej adekwatne do sposobu i rozmiaru jego

---

<sup>934</sup> Sadowski, J., 2022, Komentarz do art. 24 [w] Borysiak, w. (red. tomu), Osajda, K. (red. serii) Kodeks cywilny. Komentarz, Tom I, wyd. 30, Warszawa

<https://sip-legalis-1pl-1k88b63h706f7.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbqgqzdonzoobqxalrvgu4tcnbzgi4q#srodtyt4.1> (dostęp: 21.08.2022 r.)

<sup>935</sup> Wyrok SN z dnia 04.02.1969 r., I CR 500/67, OSNC 1968, Nr 1, poz. 5; wyrok SN z dnia 11.02.2010 r., I CSK 286/09, LEX nr 630167

<sup>936</sup> Wyrok SN z dnia 24.08.2011 r., IV CSK 587/10, LEX nr 1129156

<sup>937</sup> Wyrok SN z dnia 23.11.2012 r., I ACa 1079/12, LEX nr 1267297

<sup>938</sup> Sadowski, J., 2022, Komentarz do art. 24 [w] Borysiak, w. (red. tomu), Osajda, K. (red. serii) Kodeks cywilny. Komentarz, Tom I, wyd. 30, Warszawa,

<https://sip-legalis-1pl-1k88b63h706f7.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbqgqzdonzoobqxalrvgu4tcnbzgi4q#srodtyt4.1> (dostęp: 21.08.2022 r.)

<sup>939</sup> Wyrok SA w Warszawie z dnia 17.04.2013 r., VI ACa 1281/12, LEX nr 1322814; Wyrok SN z dnia 11.03.2016 r., I CSK 90/15, OSNC-ZD 2017, Nr B, poz. 35; uchwała SN z dnia 30.12.1971 r., III CZP 87/71, OSNC 1972, Nr 6, poz. 104; wyrok SN z dnia 28.01.2010 r., I CSK 217/09, OSNC 2010, Nr 6, poz. 94; Wyrok SN z dnia 17.05.2013 r., I CSK 540/12, OSNC-ZD 2013, Nr 4, poz. 85; Wyrok SN z dnia 27.09.2018 r., I CSK 581/17, LEX nr 2555777

naruszenia. Ważne jest, aby treść oświadczenia dotarła do osób, które mają wiedzę na temat zachowania/wypowiedzi pozwanego, które naruszyły dobra osobiste powoda<sup>940</sup>. Aby można było mówić o realizacji przesłanki rzeczywistego usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych powoda, oświadczenie o jego przeproszeniu musi mieć potencjalnie taki sam zasięg oddziaływania, jak wypowiedź czy zasięg informacji o naruszeniu tego dobra<sup>941</sup>. Stąd, jeżeli naruszenie miało ograniczony (czy też mały) zasięg społeczny, to publikacja przeprosin w ogólnokrajowej prasie, będzie nadmierna<sup>942</sup>. SN w wyroku z dnia 19 października 2007 r. orzekł, że niewspółmierne jest nałożenie na pozwanego pracodawcę obowiązku opublikowania w lokalnym dzienniku przeproszenia za naruszenie dóbr osobistych powódki, które miało miejsce na terenie zakładu pracy w obecności innych pracowników. „Publikacja oświadczenia w prasie powinna mieć miejsce wówczas, gdy do naruszenia dóbr osobistych doszło w publikacji prasowej. W przypadku naruszeń o «ograniczonym terytorialnie» zakresie akceptowalną formą złożenia stosownego oświadczenia jest jego umieszczenie na koszt pozwanego w miejscu, gdzie doszło do naruszenia dóbr osobistych lub miejscu, gdzie «świadkowie» takiego naruszenia mogą z łatwością się dowiedzieć o bezprawności zachowania się naruszcyciela”<sup>943</sup>. Natomiast w wyroku z dnia 18 stycznia 2015 r., SN orzekł, że czasem wystarczającą czynnością będzie napisanie listu z przeprosinami, który w dostateczny sposób będzie umożliwiał identyfikację osoby składającej odpowiednie oświadczenie<sup>944</sup>.

Oświadczenie osoby, która naruszyła dobro osobiste osoby poszkodowanej przez dyskryminujące działanie, jest tylko jednym ze środków mających na celu usunięcie skutków tegoż naruszenia. Ciekawą propozycję odnośnie innych czynności przedstawił M. Kułak. Autor podniósł pod rozwagę potencjalne roszczenie o wprowadzenie polityki antydyskryminacyjnej, jeśli podmiotem odpowiedzialnym za dyskryminację jest prowadzący działalność gospodarczą (a także leczniczą lub edukacyjną) i zatrudniający osoby świadczące pracę na różnych podstawach (nie tylko na podstawie stosunku pracy, ale również umów cywilnoprawnych czy

---

<sup>940</sup> Wyrok SA w Łodzi z dnia 27.02.2014 r., I ACa 1140/13, LEX, nr 1444766

<sup>941</sup> Ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych w art. 1050 dodano § 4, który przewiduje, że jeżeli w sprawach o naruszenie dóbr osobistych dłużnik nie składa oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, pomimo wyznaczenia terminu do jego złożenia i zagrożenia mu grzywną, sąd wymierzy dłużnikowi grzywnę do piętnastu tysięcy złotych i nakaże zamieszczenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym na koszt dłużnika ogłoszenia odpowiadającego treści wymaganego oświadczenia i we właściwej dla niego formie, co skutkuje wygaśnięciem roszczenia stwierdzonego tytułem wykonawczym

<sup>942</sup> Wyrok SA w Gdańsku z dnia 25.01.2013 r., V ACa 1029/12, LEX nr 1306123, Wyrok SN z dnia 20.11.2013 r., I CSK 66/13, LEX nr 1522074

<sup>943</sup> Wyrok SN z dnia 19.10.2007 r., II PK 76/07, OSNP 2008, Nr 21-22, poz. 316

<sup>944</sup> Wyrok SN z dnia 18.01.2015 r., II CSK 292/14, OSNC, Nr 1, poz. 15

w warunkach B2B)<sup>945</sup>. O ile KP przewiduje dla pracodawcy obowiązek prowadzenia wszelkich działań, mających na celu zapewnienie równouprawnienia w zakładzie pracy, o tyle ustawa wdrożeniowa zupełnie pomija tę kwestię. Wprowadzenie takiej polityki miałyby w przyszłości ochronić osobę, która występuje z takim roszczeniem, przed działaniami dyskryminacyjnymi, o ile zdecydowałyby się na kontynuowanie współpracy z podmiotem odpowiedzialnym za przestrzeganie zasady równego traktowania. Wprowadzenie takiej procedury miałyby szerszy zakres podmiotowy, albowiem obejmowałyby nie tylko osobę, która takiego działania żąda, ale również inne osoby.

Art. 24 KC nie przewiduje żądania ustalenia istnienia określonego dobra osobistego przysługującego powodowi bądź ustalenia, że dane dobro osobiste zostało bezprawnie naruszone lub zagrożone określonym działaniem osoby trzeciej. Podstawę stanowi art. 189 KPC<sup>946</sup>, który zgodnie z doktryną i orzecznictwem<sup>947</sup> może być zastosowany w przypadku naruszenia dóbr osobistych, bowiem w razie bezprawnego naruszenia dobra osobistego uprawniony może domagać się na drodze sądowej tylko ustalenia tego naruszenia, jeżeli zostały wypełnione przesłanki z art. 23 KC. Natomiast w doktrynie przyjęto stanowisko, że powództwo o ustalenie jest dogodnym środkiem ochrony dóbr osobistych w sytuacjach, w których samo ustalenie naruszenia prawa osobistego może dać powodowi wystarczającą satysfakcję i tym samym może być sposobem usunięcia skutków naruszenia albo gwarancji, że dalsze naruszenia tego prawa nie nastąpią w przyszłości<sup>948</sup>. Jednakże przydatność tego środka jest ograniczona do przypadków drobniejszych naruszeń, kiedy samo ustalenie bezprawności sprawcy będzie dawało pokrzywdzonemu wystarczającą satysfakcję<sup>949</sup>.

Art. 189 KPC wymaga od powoda interesu prawnego, który w przypadku dóbr osobistych może przejawiać się w obiektywnej niepewności stanu prawnego lub prawa, gdy określona sytuacja stwarza wątpliwość co do istnienia lub realnej możliwości istnienia prawa

---

<sup>945</sup> Kułak, M., 2017, komentarz do art. 16 ustawy [w] Kędziora, K. (red.), Śmiszek, K. (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz <https://sip-lex-1pl-11xql3lop0442.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722472/519912?keyword=K%C4%99dziora%20K.,%20%C5%9Amiszek%20K.&tocHit=1&cm=STOP> (dostęp: 21.08.2022 r.)

<sup>946</sup> Art. 189 KPC: Powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

<sup>947</sup> Wyrok SN z dnia 30.08.1974 r., I CR 384/74, OSPIKA 1977, Nr 10, poz. 161; Uchwała SN z dnia 22.09.1995 r., III CZP 118/95, OSNC 1996, Nr 1, poz. 7; Wyrok SN z dnia 22.03.1991 r., III CRN 28/89, LEX nr 3189211  
Wyrok SN z dnia 13.11.2014 r., V CSK 29/14, LEX nr 1598716

<sup>948</sup> Grzybowski, S., 1957, Ochrona dóbr osobistych: wg przepisów ogólnych prawa cywilnego, Warszawa, s. 132; Cisek, A., 1989, Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym, Wrocław, s. 132

<sup>949</sup> Piątowski, J.S., 1983, Ewolucja ochrony dóbr osobistych [w] Łętowska, E. (red.), Tendencje rozwoju prawa cywilnego: Zbiór studiów, Wrocław, s. 135

lub stosunku prawnego, przy czym niepewność ta ma charakter obiektywny, a nie opiera się na subiektywnym przeświadczeniu powoda. Drugą przesłanką interesu prawnego jest to, że samo rozstrzygnięcie ustalające doprowadzi do definitywnego zakończenia istniejącego sporu lub zapobiegnie jego powstaniu w przyszłości<sup>950</sup>. W tym miejscu należy podkreślić, że w przypadku ustalenia naruszenia dobra osobistego nie chodzi o ustalenie, czy wobec powoda dopuszczono się zachowania, naruszającego zasadę równego traktowania, a o ustalenie czy dane dobro osobiste zostało naruszone. SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r., dotyczącym mobbingu stwierdził, że osoba poszkodowana nie ma interesu prawnego w ustaleniu, że dopuszczono się względem niej mobbingu (art. 189 oraz art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 KP), jeśli może wystąpić z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych (art. 24 KC i art. 11<sup>1</sup> KP)<sup>951</sup>. Ten wyrok dotyczy mobbingu w zatrudnieniu pracowniczym, jednakże ze względu na zakwalifikowanie obu zjawisk do szerokokorozumianej przemocy w miejscu pracy oraz bezpośredniego odniesienia do osobistej sfery ofiary, można przez analogię zastosować go również do dyskryminacji (także w sferze stosunków zatrudnienia wykraczającego poza stosunki stricte pracownicze).

Podsumowując uwagi dotyczące roszczenia o ustalenie naruszenia dóbr osobistych w wyniku zachowań dyskryminacyjnych, należy stwierdzić, że będą one przydatne, jeśli samo uznanie, że zostały naruszone dobra osobiste będzie wystarczająco satysfakcjonujące dla ofiary, a także jeśli w przypadku dalszych naruszeń o podobnym charakterze, osoba chciałaby wystąpić z roszczeniami majątkowymi<sup>952</sup>.

## **2. Ochrona prawna przysługująca z tytułu mobbingu**

### **2.1. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu**

Art. 94<sup>3</sup> KP wskazuje dwa roszczenia przysługujące osobie, która jest ofiarą mobbingu przeciwko pracodawcy. Są to zadośćuczynienie za doznana krzywdę, jeśli mobbing doprowadził do rozstroju zdrowia oraz odszkodowanie z tytułu mobbingu lub rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ustawodawca wprost określa, że uprawnionymi do wystąpienia z tymi roszczeniami są

---

<sup>950</sup> Wyrok SA w Lublinie z dnia 04.03.2015 r., I ACa 762/14, LEX nr 1711475

<sup>951</sup> Wyrok SN z dnia 07.04.2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011, Nr 19-20, poz. 246

<sup>952</sup> Kułak, M., 2017, komentarz do art. 16 ustawy [w] Kędziora, K. (red.), Śmiszek, K. (red.), Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz <https://sip-1lex-1pl-1lxq13lop0442.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587722472/519912?keyword=K%C4%99dziora%20K.,%20%C5%9Amsizek,%20K.&toHit=1&cm=STOP> (dostęp: 22.08.2022 r.)

pracownicy (art. 2 KP), natomiast bierna legitymacja przysługuje pracodawcy (art. 3 KP). Oznacza to, że na art. 94<sup>3</sup> KP nie mogą powołać się osoby zatrudnione niepracowniczo, np. na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zleceniobiorcy). Te osoby, ale również pracownicy posiadający czynną legitymację do wystąpienia z roszczeniami z art. 94<sup>3</sup>KP, mają prawo dochodzić ochrony swoich dóbr osobistych, naruszonych wskutek mobbingu przed sądem cywilnym.

Ochrona określona w KP ma charakter autonomiczny wobec KC. Pracownik z tymi roszczeniami może wystąpić jedynie przeciwko pracodawcy, ale również należy podkreślić, iż są to jedyne dopuszczalne środki ochrony prawnej w stosunku do pracodawcy, chyba że występuje on także w roli sprawcy mobbingu. Wówczas będzie on również ponosił odpowiedzialność z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Jeżeli jednak pracodawca nie jest jednocześnie sprawcą naruszenia, to osoba poszkodowana będzie mogła dochodzić swoich roszczeń zarówno w stosunku do pracodawcy, jak i od sprawcy przemocy psychicznej. Tu należy zaznaczyć, że pierwsza sprawa będzie toczyła się przed sądem pracy, a druga przed sądem cywilnym<sup>953</sup>.

Art. 94<sup>3</sup>§3 i §4 KP przewidują możliwość dochodzenia zarówno odszkodowania, jak i zadośćuczynienia, w zależności od tego czy ofiara doznała wskutek mobbingu rozstroju zdrowia czy też nie oraz czy rozwiązała umowę o pracę z powodu mobbingu. Należy pamiętać, że zgodnie w wykładnią celową antydyskryminacyjnych dyrektyw unijnych, odszkodowanie w przypadku naruszenia zasady równego traktowania, ma charakter szerszy niż jedynie pokrycie strat majątkowych powoda, ale pełni również rolę zadośćuczynienia, co uzasadnia brak wskazania roszczenia o zadośćuczynienie w katalogu dotyczącym właśnie dyskryminacji.

Jeżeli się przyjrzymy bliżej konstrukcji zadośćuczynienia z art. 94<sup>3</sup>§3 KP, to możemy pokusić się o stwierdzenie, że jego charakter jest bardzo zbliżony (wręcz tożsamy) do zakresu odszkodowań, o których mowa w art. 18<sup>3d</sup> KP oraz art. 13 ustawy wdrożeniowej. Wszystkie trzy wspomniane instrumenty prawne pełnią funkcję zarówno zadośćuczynienia, jak i odszkodowania (tu możemy mówić o niekonsekwencji w nazewnictwie). O odszkodowaniach z tytułu naruszenia zasady równego traktowania była mowa we wcześniejszej części rozdziału. Natomiast zadośćuczynienie za mobbing, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup>§3 KP może pełnić, w przeciwieństwie do zadośćuczynienia cywilnoprawnego, nie tylko funkcję pokrywającą faktyczne szkody poniesione przez mobbowanego pracownika, ale pełnić także funkcję

---

<sup>953</sup> Jędrejek, G., 2017, Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem, Warszawa, s.114-115

prewencyjno – wychowawczą oraz represyjną<sup>954</sup> w stosunku do pracodawcy, który stosuje lub toleruje mobbing w zarządzanej przez siebie organizacji<sup>955</sup>. Funkcja kompensacyjna ma w przypadku zadośćuczynienia kluczowe znaczenie<sup>956</sup>, ponieważ zmierza ono do złagodzenia cierpień fizycznych i psychicznych przez „zwiększenie możliwości poszkodowanego nabywania dóbr i usług według własnego wyboru”<sup>957</sup>.

Regulacja roszczenia, wynikającego z art. 94<sup>3</sup>§3 KP, wskazuje jedynie na zadośćuczynienie przysługujące mobbowanemu. Ustawodawca nie wskazuje w szczególności sposób odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe, poniesione przez mobbowanego wskutek rozstroju zdrowia (takie jak koszty leczenia, utrata zdolności do zarobkowania, zmniejszenie się widoków na przyszłość). SN w wyroku z 2 października 2009 r., stwierdził, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94<sup>3</sup>§ 3 KP i odszkodowania za szkodę majątkową związaną z rozstrojem zdrowia na podstawie przepisów prawa cywilnego<sup>958</sup>.

Poważne wątpliwości zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie stanowi kwestia czy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za mobbing podlega pod reżim deliktowy czy też kontraktowy? Z jednej strony uważa się, że mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są oceniane przez sądy prawa pracy na podstawie art. 94<sup>3</sup> KP, z uwzględnieniem orzecznictwa sądów cywilnych z zakresu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (art. 445§1 i 448 KC) oraz odszkodowania za szkodę wywołaną rozstrojem (art. 444§1 KC)<sup>959</sup>. W uzasadnieniu wyroku z dnia 28 listopada 2013 r., SN wprost posłużył się sformułowaniem „delikt mobbingowy”<sup>960</sup>. Druga część doktryny uważa, że podstawę prawną odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za szkody majątkowe pracownika, poniesione wskutek własnych działań mobbingowych pracodawcy, stanowi co do zasady art.

---

<sup>954</sup> Odmienne nt. represyjnej funkcji wypowiedział się SN w uchwale z 9 września 2008 r., III CZP 31/08, stanowiąc, że brak jest przekonujących argumentów, które mogłyby przemawiać za represyjnym charakterem roszczenia o zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny, porównując ten przepis do art. 225 KC

<sup>955</sup> Wyrok SN z dnia 08.08.2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062

<sup>956</sup> Szpunar, A., 2003, Uwagi o funkcjach odpowiedzialności odszkodowawczej, Państwo i Prawo, nr 1, s. 17 i nast.

<sup>957</sup> Wild, M., 2011, Przesłanki zadośćuczynienia za krzywdę związaną z uszkodzeniem ciała lub uszczerbkiem na zdrowiu w praktyce sądowej, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa, s. 4  
[https://iws.gov.pl/wp-content/uploads/2018/08/AR\\_Wild-M-Przes%C5%82anki-zado%C5%9B%C4%87uczynienia-2011.pdf](https://iws.gov.pl/wp-content/uploads/2018/08/AR_Wild-M-Przes%C5%82anki-zado%C5%9B%C4%87uczynienia-2011.pdf) (dostęp: 26.08.2022 r.)

<sup>958</sup> Wyrok SN z dnia 02.10.2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011, Nr 9-10, poz. 125

<sup>959</sup> Wyrok SN z dnia 29.03.2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126 oraz OSP 2010 nr 6, poz. 68 z głosem M. Skąpskiego; uzasadnienie do Wyroku SN z dnia 18.11.2014 r., II PK 98/14, niepubl, Jędrejek, G., 2010, Sąd w sprawach mobbingowych, Przegląd Sądowy, nr 5, s. 33; Maniewska, E., 2010, Z orzecznictwa Sądu Najwyższego, PiZS, nr 12, s. 37

<sup>960</sup> Wyrok SN z dnia 28.11.2013 r., IV CSK 155/13, LEX nr 1415128



471 KC, a w wyjątkowych sytuacjach art. 415 KC (odpowiedzialność kontraktowa)<sup>961</sup>. Stanowisko to jest oparte na twierdzeniu, że powstaje ona z tytułu niewykonania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94<sup>3</sup>§1 KP) oraz obowiązku dbałości o dobra osobiste pracownika oraz taką atmosferę w zakładzie pracy. Warto przytoczyć orzeczenie SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., w którym wyraźnie wskazuje się, że „przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Stanowi on jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale też na ochronę dóbr osobistych”<sup>962</sup>. Takie stanowisko jest zgodne ze stwierdzeniem A. Sobczyka, że „Kodeks pracy nie przewiduje sankcji za stosowanie mobbingu, ale sankcje za nie przeciwdziałanie mobbingowi”<sup>963</sup>. Zatem odpowiedzialność odszkodowawcza będzie miała miejsce wówczas, jeżeli pracodawca nie zrealizuje swojego zobowiązania w postaci przeciwdziałania mobbingowi. Inaczej w przypadku odpowiedzialności deliktowej, kiedy zobowiązanie odszkodowawcze powstaje z chwilą wyrządzenia deliktu. Bez względu na to, czy odszkodowanie za szkodę majątkową, powstałą wskutek mobbingu będzie miało charakter deliktowy, czy też kontraktowy, to odpowiedzialność pracodawcy za nią powinna uwzględniać cel, jakim jest całkowite wyeliminowanie zjawiska ze środowiska pracy. Na potrzeby dalszych rozważań, dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej za szkody wyrządzone przez mobbing, autorka przyjmuje podejście wynikające z reżimu deliktowego.

### 2.1.1. Zadośćuczynienie

Podstawowym roszczeniem przysługującym w razie mobbingu jest zadośćuczynienie, określone w art. 94<sup>3</sup>§3 KP. Tu pracodawca ponosi odpowiedzialność deliktową. Mobbing jest zjawiskiem, wskutek którego może zostać naruszonych wiele dóbr osobistych, takich jak np.: godność, cześć, dobre imię, itd. W przypadku roszczenia z art. 94<sup>3</sup>§3 KP, pracodawca ponosi odpowiedzialność tylko z tytułu naruszenia jednego dobra osobistego, jakim jest zdrowie osoby pokrzywdzonej. W wyroku z dnia 7 maja 2009 r., SN stwierdził, że „Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup>§3 KP) wymaga

---

<sup>961</sup> por. Gersdorf, M., 2014, [w] Gersdorf, M., Raczkowski, M., Rączka, K. Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa, tezy do art. 94<sup>3</sup> KP

<https://sip-lex-1pl-11xql3l61013e.waw-proxlib.swps.edu.pl/#/commentary/587662109/459984?keyword=Gersdorf%20Komentarz%20do%20art%2094%20KP&tocHit=1&cm=SREST> (dostęp: 26.08.2022 r.)

<sup>962</sup> Wyrok SN z dnia 03.08.2011 r., I PK 55/11, OSNP 2012, Nr 9-10, poz. 238

<sup>963</sup> Sobczyk, A., 2015, Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, MoPR, Nr 4, s. 175

udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia”<sup>964</sup>. Do zasądzenia odszkodowania nie są wystarczające negatywne stany emocjonalne pracownika, jak np. uczucie smutku czy rozgoryczenia, itp.<sup>965</sup>. W takich sprawach pozycja powoda jest trudniejsza niż w przypadku roszczeń związanych z dyskryminacją, gdzie dowód został zastąpiony uprawdopodobnieniem i następuje odwrócenie ciężaru dowodu. Tutaj ciężar dowodu co do kumulatywnego wystąpienia ustawowych cech mobbingu spoczywa na pracowniku<sup>966</sup>. Powód musi udowodnić kilka okoliczności:

1. fakt, że był poddawany mobbingowi (zachowania, na które się powołuje powinny wyczerpywać wszystkie przesłanki definicji mobbingu, określonej w art. 94<sup>3</sup>§2 KP), co było efektem braku przeciwdziałania pracodawcy,
2. wykazać, że doznał rozstroju zdrowia,
3. udowodnić związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy mobbingiem a tymże właśnie rozstrojem<sup>967</sup>.

W zakresie ograniczonej możliwości przedstawienia dowodów w postępowaniu, wypowiedział się SN w wyroku z dnia 23 stycznia 2018 r., w którym stwierdzono, że mobbowany pracownik został wyizolowany z zespołu pracowniczego, przez co nie może liczyć na korzystne dla siebie zeznania współpracowników. W takiej sytuacji obiektywnym dowodem może być dokumentacja lekarska, dotycząca leczenia psychiatrycznego pracownika (ocena przyczyn i skutków opisanych w dokumentacji będzie należała do biegłych sądowych)<sup>968</sup>.

Rozstrój zdrowia powinien być tak rozumiany, jak w znaczeniu art. 444 i 445 KC, co oznacza, że „polega on na wywołaniu dysfunkcji organizmu człowieka przed doprowadzeniem do zakłócenia funkcjonowania jego poszczególnych układów i systemów” oraz jest pojęciem szerszym niż uszkodzenie ciała (zerwanie tkanek lub organów człowieka), jako że może być wywołane wstrząsem psychicznym<sup>969</sup>.

Zadośćuczynienie nie może mieć charakteru symbolicznego, a o jego wysokości powinno zdecydować kilka czynników, m.in:

1. rozmiar doznanej krzywdy wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych,

---

<sup>964</sup> Wyrok SN z dnia 07.05.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, Nr 1-2, poz. 5

<sup>965</sup> Ibidem

<sup>966</sup> Wyrok SN z dnia 20.10.2016 r., I PK, 243/15 z aprobowaną glosą Szablowskiej – Juckiewicz, M., GSP-Prz.Orz. 2017, Nr 2, s. 129-138

<sup>967</sup> Wyrok SN z dnia 05.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21-22, poz. 312, Wyrok SN z dnia 05.12.2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1-2, poz. 12, Wyrok SN z dnia 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21-22, poz. 321, Postanowienie SN z dnia 24.02.2012 r., II PK 276/11, Legalis (dostęp: 27.08.2022 r.)

<sup>968</sup> Wyrok SN z dnia 23.01.2018 r., III PK 13/17, LEX nr 2449668

<sup>969</sup> Wyrok SN z dnia 22.03.2012 r., I PK 202/11, niepubl.

2. czas trwania cierpień, ich intensywność a także skutek na przyszłość,
3. nieodwracalność następstw doznanej krzywdy,
4. zawiniony przez pracodawcę (przełożonego mobbera) brak zachowania mającego na celu przeciwdziałanie mobbingowi, co miało wpływ bądź przyczyniło się do rozstroju zdrowia pokrzywdzonego – powinno być uznane jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy,
5. indywidualna sytuacja stron.

Natomiast na wysokość zadośćuczynienia nie ma wpływu np. wypłacona pracownikowi odprawa z tytułu programu dobrowolnych odejść (została wypłacona pracownikowi z innego tytułu), ani też sytuacja majątkowa pracodawcy (zobowiązanego do zapłaty), ponieważ wysokość powinna być relatywizowana do rozmiaru krzywdy uprawnionego. Również wysokość przyznanych kwot zadośćuczynienia w innych sprawach powinna pełnić funkcję wyłącznie pomocniczą, a nie dominującą. Co więcej, pracownik może domagać się zadośćuczynienia z tytułu całej doznanej krzywdy, której doznał wskutek mobbingu, a nie tylko rozstroju zdrowia (jednakże rozstrój zdrowia jest oceniany w kontekście skutku mobbingu a nie po prostu związanego z pracą<sup>970</sup>). Czasami może to oznaczać, poza naprawieniem poczucia krzywdy w aspektach niematerialnych, nie tylko rekompensatę kosztów leczenia, ale też np. pokrycia kosztów przekwalifikowania do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty wskutek utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu<sup>971</sup>. Jak przyjęto, mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają na podstawie art. 94<sup>3</sup> KP, ale z uwzględnieniem dorobku sądów cywilnych z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445§1 i art. 448 KC), a także kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia pracownika (art. 444§1 KC)<sup>972</sup>.

### 2.1.2. Odszkodowanie

Z roszczeniem o odszkodowanie z art. 94<sup>3</sup>§4 KP może wystąpić pracownik, który doznał mobbingu lub rozwiązał umowę o pracę z powodu mobbingu (bez względu na to czy jego konsekwencją jest rozstrój zdrowia, czy nie)<sup>973</sup>. Ustawodawca zdecydował się podać wysokość odszkodowania, kształtując ją na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę,

---

<sup>970</sup> Wyrok SN z dnia 10.10.2012 r., II PK 69/12, OSNP 2013, Nr 17-18, poz. 204

<sup>971</sup> Wyrok SN z dnia 21.06.2013 r., II BP 4/12, LEX nr 1511151

<sup>972</sup> Wyrok SN z dnia 29.03.2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, Nr 9-10, poz. 126

<sup>973</sup> Brzmienie przepisu art. 94<sup>3</sup>§4 KP zostało nadane ustawą z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Przed wejściem w życie ustawy (06.09.2019 r.) roszczenie o odszkodowanie przysługiwało tylko w przypadku rozwiązania umowy wskutek mobbingu

ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Obecne brzmienie omawianego przepisu daje zatem możliwość wystąpienia z roszczeniem niezależnie od tego czy nastąpiło rozwiązanie umowy z powodu mobbingu. Ta zmiana poprawia sytuację osób, które np. zostały zwolnione przez pracodawcę, bądź rozwiązały umowę w trybie porozumienia stron. Nie są to sytuacje wyjątkowe, ponieważ w wielu przypadkach mobbowany pracownik znacząco obniża efektywność swojej pracy, popełnia błędy, co może stanowić podstawę do rozwiązania umowy przez pracodawcę. W przypadku uzasadnionego przypuszczenia, że mobbowany pracownik może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym (czy też o zadośćuczynienie), pracodawca może dążyć do rozwiązania umowy z tym pracownikiem nawet wówczas, gdy nie traci on zdolności do właściwego wykonywania zleconych zadań. W obecnym brzmieniu przepisu wystarczającą przesłanką jest samo wystąpienie mobbingu, bez konieczności rozwiązania umowy.

Przedstawiciele doktryny są zgodni co do tego, że powód – pracownik dochodzący odszkodowania równego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę nie musi wykazywać wysokości szkody, a nawet stwierdzono, że odszkodowanie będzie przysługiwało również wtedy, gdy pracownik nie poniósł żadnej szkody majątkowej, co zbliża konstrukcję odszkodowania z art. 94<sup>3</sup>§4 KP do zadośćuczynienia. Natomiast jeżeli pracownik będzie dochodził odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalna kwota, to będzie musiał udowodnić dokładną wysokość szkody oraz wykazać związek przyczynowo – skutkowy między doznaniem mobbingu (rozwiązaniem umowy wskutek mobbingu) a powstaniem szkody<sup>974</sup>. Pierwszą przesłanką jest wystąpienie zjawiska mobbingu, którą powód będzie musiał udowodnić na zasadach omówionych powyżej, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę udowodnieniu będzie również podlegał fakt, że rozwiązanie nastąpiło wskutek uporczywego i długotrwałego nękania czy też zastraszania w miejscu pracy.

Odszkodowanie z art. 94<sup>3</sup>§ 4 KP ma charakter sankcji za niewywiązanie się z obowiązku publicznoprawnego bez względu na to czy nastąpiła szkoda majątkowa. W tym przypadku pracownik dochodzi bowiem od pracodawcy odpowiedzialności z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków kontraktowych w postaci braku przeciwdziałania mobbingowi ze strony pracodawcy. Wg stanowiska G. Jędrejka, jest to przepis szczególny w stosunku do art.

---

<sup>974</sup> Tomaszewska, M., 2018, Teza 10 do art. 94<sup>3</sup>§ 4 KP, [w] Baran, K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa; Dzienisiuk, D., Skoczyński, J., 2017, Teza 5 do art. 94<sup>3</sup>§ 4 KP, [w] Florek, L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Warszawa; Iwulski, J., 2013, Teza 6 do art. 94<sup>3</sup>§ 4 KP, [w] Iwulski, J., (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa; Maniewska, E., 2019, Teza 6.1 do art. 94<sup>3</sup>§ 4 KP, [w] Jaśkowski, K., Maniewska, E. (red.), Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el; Skoczyński, J., 2008, Teza 5 do art. 94<sup>3</sup>§ 4 KP, [w] Salwa, Z. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa; Walczak, K., 2019, Teza III.8 do art. 94<sup>3</sup>§ 4 KP, [w] Walczak, K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 29, Legalis (dostęp: 28.08.2022 r.)

55§1<sup>1</sup>KP)<sup>975</sup>, ale w doktrynie również występuje stanowisko, że są to niezależne od siebie odszkodowania, jako że przysługują z różnych tytułów<sup>976</sup>.

Odszkodowanie z art. 55§1<sup>1</sup>KP przysługuje pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jeżeli pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa była zawarta na czas określony – za czas, do którego umowa miała trwać, jednak nie dłużej niż za okres wypowiedzenia). Taka sytuacja może nastąpić wówczas, gdy pracownik rozwiąże umowę w omawianym trybie jako przyczynę podając mobbing, ale prawo do odszkodowania pracownik nabędzie tylko wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. SN w wyroku z dnia 10 listopada 2010 r., że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55§1<sup>1</sup> KP, oznacza naruszenie tego obowiązku (przez pracodawcę lub osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze<sup>977</sup>. Z taką sytuacją będziemy mieli do czynienia wówczas, gdy sprawcą mobbingu jest sam pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, a także wtedy, gdy pracodawca nie podjął żadnych czynności z zakresu prewencji antymobbingowej.

## **2.2. Roszczenia przysługujące z tytułu niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązku ochrony życia i zdrowia ludzkiego**

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych zarówno pracowniczo jak i niepracowniczo, wynika również z obowiązku promowania zasad współżycia społecznego oraz zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracodawca jest zobowiązany nie tylko do przestrzegania przepisów prawa, ale przy realizacji swojego obowiązku powinien kierować się doświadczeniem życiowym i dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy a brak działań

---

<sup>975</sup> Jędrejek, G., 2017, Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem, Warszawa, s.111, s. 125

<sup>976</sup> Dörre-Nowak, D., 2014, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, Nr 11, s. 13 i nast.; Pacian, J., 2012, Mobbing – roszczenia przysługujące poszkodowanemu, Przegląd Prawa i Administracji, T. XCIV, s. 84; Dörre-Kolasa, D., 2020, Komentarz do art. 94<sup>3</sup>KP [w] Sobczyk, A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5

<sup>977</sup> Wyrok SN z dnia 10.11.2010 r., I PK 83/10, z glosą R. Sadlika, MoPR 2011, Nr 12, s. 667 i nast.

zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest samo w sobie naruszeniem porządku prawnego, uzasadniającym jego kwalifikację jako deliktu<sup>978</sup>.

Obowiązek dbałości o życie i zdrowie człowieka oraz zapewnienie mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, stanowią obowiązek publicznoprawny. W przypadku procesu pracy jest on realizowany przez pracodawców, bez względu na to czy wykonawcą tej pracy jest osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy, umowy zlecenia, dzieła, czy w warunkach B2B. Mówi o tym wprost art. 304§1 KP, odwołujący się do art. 207§2 KP. Jest to charakterystyczny przykład zjawiska nazywanego ekspansją prawa pracy, gdyż dochodzi do stosowania wybranych unormowań tej gałęzi prawa do osób, które nie są pracownikami<sup>979</sup>. Zgodnie z wyrokiem NSA z dnia 4 kwietnia 2017 r., obowiązek ochrony życia lub zdrowia ludzkiego zagrożonych w procesie pracy nie może być uzależniony lub zróżnicowany według podstawy prawnej zatrudnienia. W świetle art. 304 § 1 KP w zw. z art. 207 § 2 KP powinność pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, dotyczy zarówno pracowników, jak i osób świadczących pracę w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia cywilnoprawnego (wynikających z umowy o dzieło, umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług)<sup>980</sup>. Odpowiedzialność zatrudniającego za przestrzeganie zasad BHP w zakładzie pracy jest jednym z jego podstawowych obowiązków. Odpowiedzialność z tytułu naruszenia może nastąpić także wtedy, gdy pracodawcy nie można zarzucić naruszenia konkretnego przepisu prawa. SA w Gdańsku z wyroku z dnia 27 lutego 2020 r. stwierdził, że chociaż pracodawca nie zawsze może w pełni zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy i ustrzec ich od wszelkich skutków zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy, to powinien jednak z należytą starannością podejmować niezbędne działania zmniejszające do minimum ryzyko utraty życia lub uszczerbku na zdrowiu pracowników<sup>981</sup>.

Zgodnie z obowiązkami określonymi w art. 15 KP i art. 94 pkt 4 KP, pracodawca ponosi odpowiedzialność za bezpieczne i higieniczne warunki pracy, do których zalicza się także dbałość o psychiczny komfort osób zatrudnionych. Nieprzestrzeganie przepisów lub zasad

---

<sup>978</sup> Wyrok SA w Poznaniu z dnia 01.08.2013 r., III APa 11/13, OSA 2014, Nr 4, poz. 15

<sup>979</sup> Stelina, J., 2020, Komentarz do art 304 KP [w] Sobczyk, A. (red.), wyd. 5

<https://sip-1legalis-1pl-1k88b6361043d.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvguzdqmqjooobqxalruhezdcnjugu4a&refSource=guide1>

(dostęp: 30.08.2022 r.)

<sup>980</sup> Wyrok NSA z dnia 04.04.2017 r., I OSK 1558/15, Legalis; podobnie: Wyrok SA w Białymstoku z dnia 10.04.2015 r., I ACa 1002/14, LEX nr 1668558, Wyrok SO w Poznaniu z dnia 28.12.2021 r., XIV C 613/16

<sup>981</sup> Wyrok SA w Gdańsku z dnia 27.02.2020 r., III APa 25/19, LEX nr 3388571, podobnie wyrok SA w Warszawie z dnia 05.05.2016 r., III APa 41/15, Legalis 2123455; Wyrok SO w Łodzi z dnia 16.04.2020 r., VIII Pa 157/19, LEX nr 3011940

bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc niezapewnienie bezpiecznej pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika<sup>982</sup>, zagrożonym karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 283§1 KP). Należy pamiętać, że jedyną osobą odpowiedzialną za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, jest pracodawca. Natomiast sprawcą może być zarówno pracodawca, jak i osoba kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi w rozumieniu art. 283§1 KP (np. szef działu, brygadzysta), która w świetle art. 212 KP, jest obowiązana m.in. do organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, organizowania, przygotowywania i prowadzenia prac, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy czy też dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego<sup>983</sup>. Do objęcia funkcji kierowniczej nie jest wymagana żadna szczególna forma (np. umowa o pracę ani też inna forma nawiązania stosunku prawnego, na podstawie którego osoba sprawująca funkcje kierownicze jest zatrudniona), ani też obowiązki kierownicze nie muszą być włączone do zakresu obowiązków pracowniczych. Sam fakt pełnienia wobec pracowników funkcji kierowniczych czyni te osoby jako kierujące pracownikami, podmiotami obowiązków wymienionych w art. 212 KP<sup>984</sup>. Zgodnie z wyrokiem SN z 19.02.2013 r., pracownik, któremu powierzono kierowanie pracą innych, z samej istoty sprawowanej funkcji jest zobowiązany do stałego czuwania nad tym, aby praca podległych mu pracowników przebiegała zgodnie z przepisami lub zasadami BHP<sup>985</sup>. Natomiast, ze względu na brak podstawy prawnej, podmiotem wykroczenia nie może być pracownik służby bhp czy też specjalista wykonujący obowiązki służby bhp spoza zakładu pracy; jego zadania sprowadzają się do doradztwa wobec pracodawcy oraz kontroli stanu przestrzegania przepisów BHP, a nie do przestrzegania przepisów z zakresu BHP<sup>986</sup>.

Wskazane osoby odpowiadają za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad BHP, przez które rozumie się uregulowania KP, w szczególności działu dziesiątego, przepisy BHP wydane

---

<sup>982</sup> Nałęcz, P., 2021, Komentarz do art. 283 KP [w] Muszalski, Walczak, K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd.13, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63gv008f.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxgu4denroobqalrvgytoobqgyzq&refSource=guide1> (dostęp 17.06.2022 r.)

<sup>983</sup> Rycak, A., 2021, Komentarz do art. 283 KP [w] Walczak, K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 32, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63gv008f.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxhazdqmbobqalrvgytoobqgyzq&refSource=guide1> (dostęp 17.06.2022)

<sup>984</sup> Nałęcz, P., 2021, Komentarz do art. 283 KP [w] Muszalski, Walczak, K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd.13, <https://sip-1legalis-1pl-1k88b63gv008f.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxgu4denroobqalrvgytoobqgyzq&refSource=guide1> (dostęp 17.06.2022 r.)

<sup>985</sup> Wyrok SN z 19.2.2013 r., IV KK 216/12, Legalis

<sup>986</sup> Radecki, W., 2001, Przepięstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika, Warszawa, s. 138, 210

na podstawie KP, a także regulacje ustaw odrębnych, które są adresowane do pracodawców jako podmiotów zobowiązanych do ich przestrzegania<sup>987</sup>. Naruszenie obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może nastąpić umyślnie lub nieumyślnie. Nie zwalnia ich brak dostatecznej wiedzy dotyczącej wpływu czynników psychospołecznych na dobrostan pracowników czy też sposobów zapobiegania mobbingowi w środowisku pracy. Zgodnie bowiem z art. 207§3 KP pracodawca lub osoba kierująca pracownikami (lub innymi osobami fizycznymi) zobowiązani są znać przepisy i zasady BHP.

Wykroczenie określone w art. 283 KP ma charakter formalny, co oznacza, że nie musi wystąpić jakakolwiek realna szkoda; do jego zaistnienia wystarczające jest ustalenie, że zostały naruszone przepisy i zasady BHP. Podobnie nie jest konieczne wykazanie, że nieprzestrzeganie przepisów lub zasad BHP naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Wykroczenie określone w art. 283 KP zostało „oderwane” od zatrudnienia pracowniczego, a odpowiedzialność odszkodowawcza ciąży również w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy, określony w art. 2 KP.

### **2.3. Roszczenia przysługujące osobom poszkodowanym przez mobbing na podstawie Kodeksu cywilnego**

Definicja mobbingu, określona w art. 94<sup>3</sup>§2 KP odbiega od potocznego rozumienia tego pojęcia i dotyczy jedynie tzw. pracowników kodeksowych. Jednakże jest to zjawisko, które w równym stopniu dotyka osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, jak i podlegające reżimowi KC. Mobbing jest ciągiem zdarzeń, naruszających dobra osobiste osoby poddanej przemocy psychicznej<sup>988</sup>, której z tego tytułu przysługuje ochrona prawna. Należy pamiętać, że w takich przypadkach zmienia się właściwość sądu i nawet sprawy, w których zarówno ofiara, jak i bezpośredni sprawca mobbingu są pracownikami w rozumieniu art. 2 KP, a roszczenie jest związane ze ciągiem zdarzeń, opisanych w art. 94<sup>3</sup>§ 2, to do rozstrzygnięcia takiej sprawy właściwy będzie sąd cywilny<sup>989</sup>.

Zjawisko mobbingu, które z założenia jest procesem długotrwałym i dokuczliwym, ma wpływ na samopoczucie ofiary. Jako delikt prawa pracy (a w opinii niektórych przedstawicieli

---

<sup>987</sup> Korus, P., 2020 Komentarz do art. 283 KP i wskazana tam literatura, [w] Sobczyk, A., Kodeks pracy. Komentarz, wydanie 5, Warszawa, <https://sip-legalis-1pl-1k88b63gv008f.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvguzdqmjoobqalruhezdcnjthe4q&refSource=guide1> (dostęp 17.06.2022)

<sup>988</sup> Jędrejek, G., 2010, Sąd w sprawach mobbingowych, PS 2010/5/33-42

<sup>989</sup> Ibidem



doktryny, ze względu na swoją ciągłość jest określany jako kwalifikowany delikt prawa pracy) powoduje naruszenie szerokiego katalogu dóbr osobistych z art. 23 KC. Najczęściej spotykane to: zdrowie (psychiczne i/lub fizyczne), wolność, cześć i nietykalność cielesna<sup>990</sup>, ale również wizerunek, tajemnica korespondencji, prywatność (intymność) itd.

Mobbing często wiąże się z naruszeniem czci (dobre imię, dobra sława człowieka), co następuje poprzez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, zarzucenie niewłaściwego zachowania w życiu zawodowym<sup>991</sup>. Należy pamiętać, że o ile zatrudniającemu (a także przełożonemu) przysługuje prawo do negatywnej (uzasadnionej) oceny pracy zatrudniającego, o tyle nie mogą tego zrobić współpracownicy. Natomiast żadna z wymienionych osób nie może komentować, a tym bardziej oceniać życia osobistego i rodzinnego drugiej osoby. Takie opinie, wyrażane publicznie bądź do pojedynczych osób będą stanowiły nie tylko naruszenie czci, ale również prywatności, a nawet intymności. Bowiem prywatność (i intymność jako jej kwalifikowana forma) to sfera, której nikomu oprócz osoby zainteresowanej nie wolno ujawniać<sup>992</sup>, ponieważ może to „wywołać uczucie wstydu, zażenowania i udręki”<sup>993</sup>.

Ochrona prawna wynikająca z art. 24 KC przysługuje wszystkim osobom, których dobra osobiste zostały naruszone wskutek mobbingu. Z roszczeniami będzie mógł wystąpić:

1. pracownik przeciwko pracodawcy, który jest jednocześnie sprawcą mobbingu, niezależnie od roszczeń art. 94<sup>3</sup>§ 3 i 4 KP,
2. pracownik przeciwko innemu pracownikowi, który jest bezpośrednim sprawcą mobbingu, pomimo, że dochodził swoich roszczeń z art. 94<sup>3</sup>§ 3 i 4 KP w stosunku do pracodawcy,
3. każda osoba, zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy, której dobra osobiste ucierpiały wskutek uporczywego i długotrwałego nękania czy też zastraszania w miejscu pracy przeciwko osobie, która jest bezpośrednim sprawcą.

Zakres roszczeń przysługujących osobie poszkodowanej wskutek mobbingu, które można wywieść bezpośrednio z prawa cywilnego, jest szeroki. Należą do nich powództwa:

---

<sup>990</sup> Dörre-Nowak, D., 2005, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, Warszawa, s. 111 i nast.

<sup>991</sup> Wyrok SN z dnia 29.10.1971 r., II CR 455/7, OSNC 1972, Nr 4, poz. 77; Wyrok SN z dnia 13.06.1980 r., IV CR 182/80, OSNC 1981, Nr 2-3, poz. 30; Wyrok SN z dnia 18.10.1987 r., II CR 269/97, OSNC 1989, Nr 4, poz. 66

<sup>992</sup> Kopff, A., 1981, Ochrona sfery życia prywatnego jednostki w świetle doktryny i orzecznictwa, ZN UJ, Prace prawnicze, z. 100, s. 39

<sup>993</sup> Kopff, A., 1972, Koncepcja praw do intymności i do prywatności życia osobistego, SC, t. XX, s. 32 i nast.

1. o ustalenie, że ma (lub miał) miejsce mobbing jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy (art. 189 KPC),
2. o zaniechanie naruszania dóbr osobistych w związku z mobbingiem (art. 24§1 zdanie pierwsze KC),
3. o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24§1 zdanie drugie KC),
4. o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub o zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24§1 zdanie trzecie KC i art. 448 KC),
5. o naprawienie szkody majątkowej wyrządzonej naruszeniem dóbr osobistych (art. 24§2 KC oraz art. 415 i nast. KC),
6. o naprawienie szkody wyrządzonej rozstrojem zdrowia spowodowanym mobbingiem, np. kosztów leczenia (art. 444 KC).

Cywilnoprawne roszczenia związane z naruszeniem dóbr osobistych, zostały szczegółowo omówione w części dotyczącej dyskryminacji.

Analiza norm regulujących zakres uprawnień przysługujących ofiarom przemocy w pracy wskazuje, że podczas gdy pracownikom i osobom zatrudnionym niepracowniczo przysługują takie same roszczenia z tytułu molestowania, molestowania seksualnego oraz innych przejawów dyskryminacji, o tyle różnią się one w przypadku mobbingu. Należy podkreślić, że ustawodawca nie objął zatrudnionych niepracowniczo ochroną antymobbingową taką, jaka przysługuje pracownikom na podstawie KP. Przysługują im natomiast uprawnienia z tytułu naruszenia zasad BHP oraz zasad współżycia społecznego, które mają na celu ochronę zdrowia osób zatrudnionych bez względu na podstawę prawną oraz kształtowanie warunków zatrudnienia wolnych od zachowań przemocowych. Nie ulega wątpliwości, że osoby zatrudnione niepracowniczo są objęte ochroną przysługującą na podstawie KC z tytułu naruszenia dóbr osobistych wskutek stosowania mobbingu.

### 3. Status pokrzywdzonego z tytułu przemocy w miejscu pracy

Rozdział XXVIII KK<sup>994</sup>, zawiera typy przestępstw, określających odpowiedzialność karną za naruszenia praw pracownika, wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Zalicza się do nich w szczególności:

1. złośliwe lub uporczywe naruszanie prawa pracownika, wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego
2. odmowę ponownego przyjęcia do pracy, jeżeli o przywróceniu orzekł właściwy organ oraz zaniechanie wykonania obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy przez podmiot zobowiązany do tego orzeczeniem sądu; naruszenie przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych;
3. naruszenie obowiązków wynikających z bhp oraz niedopełnienie obowiązków, związanych z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Art. 218 § 1 odnosi się do zjawiska mobbingu, przy czym należy stwierdzić, że nie każde zachowanie naruszające art. 94<sup>3</sup>§2 KP, będzie przesłanką do wszczęcia postępowania karnego. Przepis karny penalizuje tylko takie naruszenie praw pracownika, w których sprawca (osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczenia społecznego – tj. pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu<sup>995</sup>) działa z winy umyślnej i w zamiarze bezpośrednim (złośliwość bądź uporczywość). Ze złośliwym naruszaniem praw pracowniczych mamy do czynienia wówczas, gdy określone zachowanie, sprzeczne jest z interesami pracownika, nie ma racjonalnego wytłumaczenia, dokonywane jest z rażącym naruszeniem zasady równości i wynika z negatywnych emocji i uprzedzeń, przy czym owa negatywna motywacja sprawcy odnosić musi się do samej osoby pokrzywdzonego (charakteru złośliwego nie będzie miało dyskryminowanie pracownika, wypływające z faktu faworyzowania innej osoby)<sup>996</sup>. Natomiast o uporczywości działania sprawcy będziemy mówić wtedy, gdy określone działanie lub zaniechanie trwa przez dłuższy czas lub powtarza się w pewnym okresie i nacechowane jest przy tym złą wolą<sup>997</sup>. Pojęcie to zawiera zarówno wielokrotność uchylenia

---

<sup>994</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.

<sup>995</sup> Radecki, W., 2001, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*. Komentarz, Warszawa s. 37–37; Lasiński, M., 1998, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w nowym kodeksie karnym*, PiZS, nr 4, s. 32–33

<sup>996</sup> Wróbel, W., 2017 [w] Zoll, A., *Kodeks karny. Część szczególna*. Tom II, Komentarz do art. 218, s. 688

<sup>997</sup> Radecki, W., 2001, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*. Komentarz, Warszawa, s. 45–46

się od wykonania powinności, jak i świadomość niweczenia tym możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo<sup>998</sup>.

Czyn zabroniony, określony w art. 218 § 1 KK ma charakter formalny i abstrakcyjny - jego dokonanie następuje z chwilą naruszenia praw pracownika, niezależnie od następstw takiego zachowania, a dla jego bytu nie jest wymagane wykazanie istnienia niebezpieczeństwa szkody grożącej pracownikowi.

Drugim ważnym z punktu widzenia niniejszej rozprawy przepisem jest art. 220 KK, określający umyślny – z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym (§1) i nieumyślny (§2) czyn zabroniony, polegający na niedopełnieniu obowiązku wynikającego z odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy i narażeniu przez to pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Ponadto, w § 3 tego artykułu przewidziano ustawową klauzulę niekaralności. Źródłem praw i obowiązków z zakresu BHP są art. 66 ust 1 Konstytucji, art. 15 KP, dział dziesiąty KP (art. 207-237<sup>15</sup> KP), ustawy szczególne, liczne rozporządzenia wydawane m.in. na podstawie delegacji zawartych w art. 237<sup>15</sup> KP, układy zbiorowe pracy, zasady BHP, ale także liczne akty prawa międzynarodowego, w tym MOP oraz wspólnotowego. Te czyny mogą polegać zarówno na działaniu (np. pracodawca przekazuje pracownikom do stosowania nieoznakowane substancje), jak i zaniechaniu (brak dostatecznych środków zabezpieczających). Skutkiem czynów z §1 i 2 art. 220 KK jest narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu<sup>999</sup>. Występuje ono wówczas, gdy zachodzi wysoki stopień prawdopodobieństwa nastąpienia jednego z tych. Sprawcą (osobą odpowiedzialną za przestrzeganie BHP w zakładzie pracy) może być przede wszystkim pracodawca, ale także osoba kierująca pracownikami, która zgodnie z art. 212 KP jest zobowiązana do organizacji i zapewnienia pracy w zgodzie z przepisami BHP (np. kierownicy wszystkich szczebli, a nie tylko zarządzający zakładem pracy<sup>1000</sup>). Osobami odpowiedzialnymi (podmiotami czynów zabronionych) mogą być również pracownicy, nie przestrzegający zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i przez to narażający innych pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu a także osoby uprawnione do władczego wpływania na warunki BHP (osoby wykonujące zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz o osoby pełniące funkcję organów Państwowej Inspekcji Pracy). Należy zaznaczyć,

---

<sup>998</sup> Postanowienie SA w Krakowie z dnia 13.12.2000 r., sygn. II AKz 289/00.

<sup>999</sup> Wyrok SN z dnia 25.2.2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, Nr 1, poz. 403

<sup>1000</sup> Wyrok SN z 19.2.2013 r., IV KK 216/12, Biul. PK 2013, Nr 3, s. 34–40, z glosą P. Daniluka, Pal. 2015, Nr 3–4, s. 129 i nast.

że odpowiedzialność tych podmiotów, nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w całym zakładzie.

Odpowiedzialność karna za naruszenie praw pracownika została uregulowana w rozdziale XXVIII KK „Przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową”, co mogłoby wskazywać, że status pokrzywdzonego mogą mieć zarówno pracownicy w rozumieniu KP, jak i zatrudnieni na innej podstawie. Jednakże poszczególne przepisy tego rozdziału (art. 218 § 1a i art. 220 § 1) odnoszą się do „pracownika”, co stanowi niekonsekwencję w nazewnictwie i powoduje szereg wątpliwości. Zdecydowana część doktryny uważa, że w braku prawnokarnej definicji pracownika, należy przyjąć definicję z art. 2 KP, ponieważ brak jest jakichkolwiek przesłanek świadczących o chęci nadania temu zwrotowi innego znaczenia<sup>1001</sup>. Natomiast W. Wróbel twierdzi, że ochrona odnosi się do stosunku pracy rozumianego *sensu largo*, a więc odnosi się to także do osób, które będąc faktycznie pracownikami, formalnie wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnej<sup>1002</sup>. Należy to odnieść do sytuacji, w której umowa cywilnoprawna została zawarta dla pozorów, a strony faktycznie łączy stosunek pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 2 lutego 2010 r., „sąd karny, przypisując oskarżonemu przestępstwo z art. 220 KK, wypowiada się także wyraźnie co do charakteru stosunku łączącego sprawcę z pokrzywdzonym i powinien wykazać, że był to stosunek pracy w rozumieniu KP”<sup>1003</sup>. Taka interpretacja pozostawia osoby zatrudnione niepracowniczo poza reżimem art. 218 § 1a i art. 220 § 1.

Takie rozumienie przepisów XXVIII rozdziału KK wydaje się jednak zbyt wąskie. Mając na uwadze konstytucyjną zasadę ochrony pracy, podniesioną do rangi zasad ustrojowych, związaną z niezbywalną godnością każdego człowieka, zasadę równości wobec prawa, publicznoprawny obowiązek zapewnienia wszystkim osobom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także koniecznością ochrony słabszej przed silniejszą, należy uznać, że pracownik powinien być także w świetle przepisów prawa karnego, rozumiany znacznie szerzej niż to wynika z art. 2 KP. Również prawo międzynarodowe oraz prawo UE w sposób jednoznaczny określają pracownika jako stronę umowy pracy lub jakiegokolwiek innej umowy, na podstawie której wykonuje on pracę w celach zarobkowych. To zagadnienie było

---

<sup>1001</sup> Por. np.: Tomporek, A., 2002, Przedmiot ochrony prawnokarnej i podmioty przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, PiZS, nr 8, s. 14; Kowalski, S., 2014, Ochrona praw pracownika w kodeksie karnym. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne, Toruń, s. 165–170; por. uchw. SN z 20.9.2018 r. (I KZP 5/18, OSNKW 2018, Nr 11, poz. 74, z glosami P. Daniluka, Pal. 2019, Nr 1–2, s. 135 i nast. oraz M. Szablowskiej-Juckiewicz i R. Badowiec, SPKUL 2020, Nr 1, s. 387 i n., a także A. Górskiego i K. Michalaka, PiP 2021, Nr 6, s. 149 i nast.).

<sup>1002</sup> Wróbel, W., 2017 [w] Zoll, A., Kodeks karny. Część szczególna. Tom II, Komentarz do art. 218.

<sup>1003</sup> II PK 157/09, OSNP Nr 13–14/2011, poz. 179

szeroko omawiane we wcześniejszej części pracy. Należy także wziąć pod uwagę istotną definicję pracownika, określoną w prawie ubezpieczeń. Zgodnie z art. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>1004</sup>, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, a także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Należy także pamiętać, że jednym z praw pracownika, które mogą zostać naruszone, jest prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Prawo to zostało w szczególności sposób określone w art. 66 ust 1 Konstytucji oraz art. 15 KP, jako jedna z zasad prawa pracy (zagadnienie było szeroko omawiane we wcześniejszej części rozprawy). Odwołują się do niego także konkretne przepisy KP. Zgodnie z postanowieniami KP, prawo to przysługuje także osobom zatrudnionym niepracowniczo (art. 304 w zw. z 207 KP), co oznacza, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia również tej grupie osób bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, oznaczających także atmosferę wolną od przemocy<sup>1005</sup>. W uwagach dotyczących konstytucyjnych praw i obowiązków podkreślono, że ten obowiązek pracodawcy ma charakter publicznoprawny, wykonywany w imieniu państwa. Jednocześnie warto przypomnieć, że Komitet Spraw Społecznych Rady Europy, badający sprawozdania krajów członkowskich Rady Europy z wykonania postanowień Karty Praw Społecznych, kilkakrotnie ocenił, że prawo polskie nie zapewnia osobom zatrudnionym niepracowniczo, w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ochrony porównywalnej do tej, która przysługuje tzw. pracownikom kodeksowym (więcej uwag na ten temat znajduje się w rozdziale II). Podobne postulaty *de lege ferenda* zostały sformułowane także z uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 r., gdzie zwrócono uwagę na formalny charakter art. 220 KK jako *lex specialis* w stosunku do art. 160 KK, który ma charakter w tym przypadku *lex generalis*, a który wyznacza identyczne granice sankcji za narażenie człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. SN w uchwale wyartykułował potrzebę udzielenia osobom wykonującym pracę zarobkową bardziej efektywnej ochrony w realiach współczesnego rynku pracy oraz na możliwość samodzielnego zdefiniowania w prawie karnym pojęcia

---

<sup>1004</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r., Dz. U. 1998 Nr 137 poz. 887 z późn. zm.

<sup>1005</sup> Zob. Musiała, A., Jankowiak, J., 2007, Głosa do uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 r., sygn. I KZP 34/05 Prokuratura i Prawo, Nr 2, s. 163-167 (głosa krytyczna)

odpowiadającego tym potrzebom<sup>1006</sup>. Takie stanowisko odpowiada zarówno szerokiemu rozumieniu określenia „pracownik” w świetle przepisów Konstytucji, prawa międzynarodowego oraz unijnego, a także z konieczności dostosowania przepisów krajowych do zachodzących zmian na rynku pracy, a także ochronną funkcją państwo, wynikającą z ustawy zasadniczej.

Przyznanie statusu pokrzywdzonego osobom zatrudnionym niepracowniczo jest związane z uprawnieniami wynikającymi z KPK<sup>1007</sup> - zarówno na etapie postępowania przygotowawczego, jak i sądowego. W pierwszym etapie jest stroną uprawnioną do działania we własnym imieniu i zgodnie z własnym interesem (art. 299 § 1 KPK) i z tego tytułu może m.in. składać wnioski o dokonanie czynności śledztwa lub dochodzenia (art. 315 § 1 KPK, art. 325 § 2a KPK), przeglądać za zgodą prokuratora akta i sporządzać z nich odpisy (art. 156 § 1 i 5 KPK) i inne. W postępowaniu sądowym pokrzywdzony może być stroną, jeżeli występuje w charakterze oskarżyciela posiłkowego lub prywatnego (art. 53 i 54 KPK) albo powoda cywilnego (art. 62 KPK). Jeżeli jest stroną, to może składać wnioski dowodowe, zadawać pytania osobom przesłuchiwanym, składać apelację od wyroku, kasację do SN, itp.

#### **4. Środki prawne przysługujące ofiarom cyberprzemocy**

##### **4.1. Dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych w Internecie**

Cyberprzemoc jako jeden ze sposobów „nowoczesnego” mobbingu koncentruje się na umieszczaniu określonych, negatywnych informacji na portalach społecznościowych. W takich przypadkach należy ustalić kilka elementów: czy wypowiedź ma charakter naruszający dobro osobiste, jakie dobro osobiste zostało naruszone oraz kto ponosi za to odpowiedzialność<sup>1008</sup>. Najczęściej naruszaniem dobrem osobistym przez wpisy na formach internetowych ma postać czci w postaci zarówno zewnętrznej, jak i wewnętrznej. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 18 stycznia 2013 r., część wewnętrzną należy rozumieć jako poczucie własnej wartości określonej osoby oraz oczekiwanie, że inni ludzie będą traktować tę osobę z szacunkiem. Zaś naruszenie czci zewnętrznej polega na przypisaniu danej osobie właściwości lub postępowania, mogących poniżyć tę osobę w opinii publicznej lub narazić ją na utratę zaufania potrzebnego dla wykonywania określonego zawodu lub działalności<sup>1009</sup>. Część zewnętrzna, rozumiana jako

---

<sup>1006</sup> I KZP 34/05, OSNKW 2006, Nr 1, poz. 2

<sup>1007</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego, Dz. U. 1997 r., Nr 89, poz. 555 z późn. zm.

<sup>1008</sup> Piesiewicz, P. F., 2019, Zarys problematyki odpowiedzialności cywilnej za naruszenie dóbr osobistych w postaci wpisów umieszczonych na forach internetowych, Państwo i Prawo, Nr 10, s. 91-93

<sup>1009</sup> Wyrok SN z dnia 18.01.2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013, Nr 7-8, poz. 94

dobrze imię podlega także ochronie prawnej z art. 212 KK (zniesławienie)<sup>1010</sup>. Również w tym przypadku ocena tego, czy doszło do naruszenia czci powinna być dokonana w oparciu o kryteria obiektywne<sup>1011</sup>, a „dla oceny czy wypowiedź krytyczna mieści się w granicach chronionych zasadą wolności wypowiedzi jest konieczne jej zakwalifikowanie jako wypowiedzi o faktach lub wypowiedzi ocennej (opinii), chociaż w praktyce rzadko dana wypowiedź przybiera taką jednoznaczną, „czystą” postać. Najczęściej występują w niej – w różnym natężeniu – elementy faktyczne i ocenne, a stopień ich natężenia oraz proporcje, w jakich występują, stanowią podstawę przyjęcia określonego charakteru wypowiedzi. W takich wypadkach należy zbadać, czy w wypowiedzi można wyodrębnić elementy poddające się testowi według kryterium prawda/ fałsz, po czym – konsekwentnie – test taki przeprowadzić”<sup>1012</sup>.

W przypadku naruszenia czci poprzez wpisy w cyberprzestrzeni, bezpośrednią odpowiedzialność ponosi ich autor, ale w praktyce bardzo często jej nie poniesie ze względu na trudne, a w niektórych przypadkach niemożliwe ustalenie danych sprawcy naruszenia (duża anonimowość w sieci pozwala na ukrywanie się np. za pseudonimem, awatarem, itp.). Nie oznacza to, że osoba, której dobra osobiste zostały naruszone, nie ma innej drogi do egzekwowania swoich praw. Art. 24§1 KC nie ogranicza swojego zastosowania do bezpośrednich sprawców naruszenia, ale obejmuje swoim zasięgiem wszystkie działania określonego podmiotu, które w jakikolwiek sposób powodują czy przyczyniają się do naruszenia dóbr osobistych poszkodowanego lub do pogłębienia naruszeń tych dóbr, dokonanych uprzednio przez inne podmioty<sup>1013</sup>. Jednakże należy podkreślić, że art. 23 i 24 KC w niektórych sytuacjach nie będą wystarczającą podstawą odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych w internecie. I tak, dyrektywa 2000/31/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 8.06.2000 r. w sprawie niektórych aspektów prawnych usług społeczeństwa informacyjnego, w szczególności handlu elektronicznego w ramach rynku wewnętrznego (dyrektywa o handlu

---

<sup>1010</sup> Art. 212. § 1. Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

§ 2. Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w § 1 za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

<sup>1011</sup> Wyrok SN z dnia 29.09.2009 r., V CSK 19/10, OSNC-ZD 2011, Nr 2, poz. 37, Wyrok SN z dnia 11.03.1997, III CKN 33/97, OSNC 1997, Nr 6-7, poz. 93

<sup>1012</sup> Wyrok SN z dnia 18.01.2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013, Nr 7-8, poz. 94

<sup>1013</sup> Piesiewicz, P. F., 2019, Zarys problematyki odpowiedzialności cywilnej za naruszenie dóbr osobistych w postaci wpisów umieszczonych na forach internetowych, Państwo i Prawo, Nr 10, s. 94 i wskazany tam wyrok SN z dnia 30.09.2016 r., I CSK 598/15, LEX nr 2151458



elektronicznym)<sup>1014</sup>, wprowadziła szczególny rodzaj odpowiedzialności tzw. *service providera* za treści umieszczone w Internecie. Oznacza to, że jest on zwolniony z odpowiedzialności, jeżeli nie ma wiarygodnych wiadomości o bezprawnym charakterze działalności lub informacji a także wtedy, gdy po powzięciu wiedzy o tym, że są one bezprawne - podejmuje niezwłocznie odpowiednie działania w celu usunięcia lub uniemożliwienia dostępu do informacji (art. 14 ust. 1).

Przepisy dyrektywy zostały zaimplementowane do polskiego porządku prawnego przez art. 14 ustawy z 18.07.2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną<sup>1015</sup>. Z punktu widzenia omawianego zagadnienia istotna jest kwestia odpowiedzialności cywilnej związanej z świadczeniem usługi udostępniania własnych serwerów do przechowywania różnego rodzaju danych (usługi hostingowe)<sup>1016</sup>. Do takich danych należą także obraźliwe komentarze wobec osób trzecich. Odpowiedzialność będzie jednak wyłączona w stosunku do osoby, która „udostępniając zasoby systemu teleinformatycznego (...) nie wie o bezprawnym charakterze danych (...) a w razie otrzymania urzędowego zawiadomienia lub uzyskania wiarygodnej wiadomości o bezprawnym charakterze danych niezwłocznie uniemożliwi dostęp do tych danych”<sup>1017</sup>. Tym samym odpowiedzialność powstaje od chwili pozyskania informacji o zamieszczeniu informacji o bezprawnym charakterze, przy czym nie ma znaczenia czy źródłem wiedzy jest żądanie osoby dotkniętej takim bezprawnym wpisem, czy pozyskanie informacji przez administratora portalu samoistnie (np. na skutek działania moderatora). *Service provider* ponosi odpowiedzialność opartą na zasadzie ryzyka, uzależnioną od naruszenia dokonanego przez osobę trzecią, ale jest to odpowiedzialność za działania własne (nieusunięcie danych naruszających dobra osobiste osoby trzeciej, pomimo posiadania informacji o ich umieszczeniu na platformie)<sup>1018</sup>.

Podsumowując uwagi dotyczące roszczeń osoby, której dobra osobiste zostały naruszone wskutek bezprawnych obraźliwych wpisów na portalach społecznościowych (forach internetowych), należy stwierdzić, że ma ona legitymację czynną do dochodzenia swych praw

---

<sup>1014</sup> Dz.Urz. UE L 178, s. 1-16

<sup>1015</sup> Dz.U. z 2017 r., poz. 1219, dalej: u.ś.u.d.e.

<sup>1016</sup> Więcej na ten temat: Pacek, G.J., 2007, Wybrane zagadnienia związane z odpowiedzialnością dostawców usług hostingowych, *Prawo Mediów Elektronicznych*, nr 6, s 4 i n.

<sup>1017</sup> Wyrok SN z dnia 10.01.2014 r., I CSK 128/13, LEX nr 1526612

<sup>1018</sup> Piesiewicz, P. F., 2019, Zarys problematyki odpowiedzialności cywilnej za naruszenie dóbr osobistych w postaci wpisów umieszczonych na forach internetowych, *Państwo i Prawo*, Nr 10, s. 97 i przywołany tam Żerański, P., 2013, Odszkodowawcza odpowiedzialność cywilna dostawcy usług hostingowych za naruszenia praw własności intelektualnej w Internecie w prawie unijnym i polskim na tle prawno porównawczym, *Przegląd Prawa Handlowego*, nr 3, s. 24 i nast.

od autora wpisu, bądź od *service providera*, jeżeli zostaną spełnione przesłanki z art. 14 u.ś.u.d.e.

#### 4.2. Wybrane zagadnienia z prawa karnego

Poszczególne przypadki znajdują również uzasadnienie w skierowaniu sprawy na ścieżkę sądownictwa karnego. Wspomniany już wcześniej art. 212 KK, stanowi w paragrafie 2 o kwalifikowanej formie przestępstwa zniesławienia, jaką jest rozpowszechnianie wiadomości za pomocą środków masowego komunikowania, do których zalicza się wszystkie środki, których działanie sprowadza się do masowego przekazywania rozmaitych treści - prasa drukowana, przekaz radiowy i telewizyjny, lecz także książkę, plakat, film oraz przekaz przy pomocy Internetu<sup>1019</sup>. SN, w postanowieniu z dnia 7 maja 2008 r. stwierdził jednak, że jeśli komunikacja odbywa się w ściśle określonym kręgu, np. na forum o ograniczonej dostępności, należałoby raczej kwalifikować ewentualne zniesławienie w typie podstawowym tego przestępstwa (art. 212§1 KK)<sup>1020</sup>. Zgodnie ze stanowiskiem S. Hysia, ze względu na zasięg odbiorcy, Internet może być wykorzystywany w celu przekazywania wiadomości do nieokreślonego lub do ściśle określonego kręgu osób (poczta elektroniczna)<sup>1021</sup>. Drugi rodzaj również nie jest jednorodny, ponieważ przy pomocy poczty elektronicznej nadawca może dotrzeć do ściśle określonego wąskiego kręgu osób znajomych lub połączonych węzłem znajomości zawodowej (np. członków zarządu firmy), lecz może również dotrzeć do ściśle określonego, szerokiego kręgu osób i do tego nieznanego nadawcy<sup>1022</sup>. Tutaj, podobnie jak w procedurze cywilnej, odpowiedzialność ponosi autor<sup>1023</sup> (ale nie dostawca usług hostingowych), a ocena charakteru wypowiedzi jako wypełniającej znamiona przestępstwa zniewagi lub zniesławienia, jest oparta o dogłębną analizę treści wypowiedzi, okoliczności i miejsce jej sformułowania, a także wcześniejsze zachowanie pokrzywdzonego (m.in. jego wcześniejsze wypowiedzi)<sup>1024</sup>. Również w postępowaniu karnym ocena jest dokonywana na podstawie przesłanek obiektywnych, a nie jedynie na subiektywnym odczuciu pokrzywdzonego<sup>1025</sup>. Ocena czy mamy do czynienia ze zniesławieniem odbywa się pod kątem

---

<sup>1019</sup> Postanowienie SN z dnia 07.05.2008 r., III KK 234/07, Biuletyn PK 2008, Nr 10, poz 33

<sup>1020</sup> Ibidem

<sup>1021</sup> Hypś, S., 2021, Komentarz do art. 212 [w] Grześkowiak, A., Kodeks karny. Komentarz, wyd. 7, <https://sip-legalis-1pl-1k88b63q60020.waw-proxlib.swps.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrxg42tknroobqxlrvguztsnjtge2a&refSource=guide> (dostęp: 03.09.2022 r.)

<sup>1022</sup> Wyrok SN z dnia 07.11.2014 r., V KK 231/14, KZS 2015, Nr 4, poz. 30

<sup>1023</sup> Postanowienie SN z dnia 30.08.2001 r., V KKN, 118/99, OSNKW 2001, Nr 11-12, poz. 99

<sup>1024</sup> Postanowienie SN z dnia 24.10.2017 r., V KK 278/17, OSNKW 2018, Nr 1, poz. 9

<sup>1025</sup> Wyrok SN z dnia 24.10.1935 r., 2 K 1087/35, GS 1936, Nr 1

możliwości poniżenia bądź utraty zaufania na podstawie ocen społecznych przyjętych zwyczajowo w środowisku pokrzywdzonego. Jeśli pomówienie nie zagraża reputacji danej osoby, a wywołuje skutki jedynie w sferze osobistej, to nie możemy mówić o odpowiedzialności karnej z art. 212 KK<sup>1026</sup>.

Jeszcze jednym przestępstwem, na które należy zwrócić uwagę w kontekście przemocy w Internecie, często wykorzystywanej w mobbingu (ale również dyskryminacji) jest kradzież tożsamości, określona w art. 190a § 2 KK, szczególnie groźna w połączeniu z art. 190a § 1 KK (stalking)<sup>1027</sup>. Kradzież tożsamości oznacza „podszycie się” pod inną osobę i wykorzystaniu jej danych osobowych, w szczególności wizerunku, w celu wyrządzenia szkody majątkowej lub osobistej<sup>1028</sup>. Kradzież tożsamości jest *de facto* formą stalkingu, polegającą (w przypadku działań mobbingowych) np. „na zamieszczaniu zdjęć ofiar i komentarzy ujawniających informacje o nich w Internecie, zamawianiu na koszt ofiar niechcianych towarów i usług, a przede wszystkim zaś na rozpowszechnianiu informacji o pokrzywdzonych, np. w ramach tworzonych bez wiedzy i zgody ofiar kont osobistych na portalach społecznościowych”<sup>1029</sup>. Wymóg działania w celu wyrządzenia szkody, należy przyjąć, że przestępstwo może być popełnione tylko w zamiarze bezpośrednim kierunkowym<sup>1030</sup>.

Samo usytuowanie tego typu przestępstwa w rozdziale XXIII budzi wątpliwości doktryny. Powszechnie uważa się, że lepszym miejscem byłby rozdział XXVII zawierający przestępstwa przeciwko czci i nietykalności cielesnej, ponieważ jest to przestępstwo godzące nie tylko w wolność człowieka, ale również inne dobra osobiste, związane z prawem do prywatności, ochrony wizerunku, nazwiska, dobrym imieniem a także do ochrony danych osobowych.

Do niedawna zjawisko przemocy w miejscu pracy kojarzyło się z bezpośrednim działaniem bądź zaniechaniem, mającym na celu obniżenie poczucia przydatności zawodowej i wykluczenia poza nawias społeczności pracowniczej ofiary. Wraz z przeniesieniem akcentu życia osobistego i społecznego do Internetu, wzrosło znaczenie innych form przemocy, które mieszczą się w szeroko pojętym określeniu cyberprzemocy. Wydaje się, że są to zjawiska

---

<sup>1026</sup> Postanowienie SN z dnia 14.10.2010 r., II KK 105/10, OSNwSK 2010, Nr 1, poz 1963

<sup>1027</sup> Oba przestępstwa zostały wprowadzone ustawą z dnia 25 lutego 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny, Dz.U. 2011, Nr 72, poz. 381

<sup>1028</sup> Sowirka, K., 2013, Przemysł „kradzieży tożsamości” w polskim prawie karnym, IUSNOVUM, Nr 1, s. 65

<sup>1029</sup> Lach, A. 2014, Kradzież tożsamości, Prawo i Prokuratura, Nr 3, s. 33

<sup>1030</sup> Odmiennie Mozgawa, M. Opinia w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks karny (druk nr 3553), opinia dostępna na stronie internetowej Sejmu, s. 8

<https://orka.sejm.gov.pl/rexdomk6.nsf/Opdodr?OpenPage&nr=3553> (dostęp: 06.09.2022 r.)

jeszcze bardziej bolesne dla ofiary, ponieważ oddziaływujące na nią w sposób zanonimizowany, co powoduje, że „odwaga” sprawcy jest znacznie większa. Dodatkowym utrudnieniem będzie kwalifikacja określonych działań jako bezprawne. Trudno bowiem stwierdzić, że usunięcie z grupy kontaktowej osób skupiających współpracowników, ale służącej do kontaktów prywatnych będzie jednoznacznie stanowiło jeden ze sposobów wykluczenia danej osoby. Jeżeli natomiast ta grupa będzie także służyła do szkalowania jej dobrego imienia, przekazywania krzywdzących ocen, wyszydzania, itd., to będzie także mogło to zostać zakwalifikowane jako bezprawne działanie. Takich przykładów jest wiele, a jedynym ograniczeniem jest jedynie wyobraźnia osób, które stają się odpowiedzialne bezpośrednio za sprawstwo. Coraz więcej jest również przykładów, kiedy te działania będą także wypełniały znamiona przestępstw. Szczegółowy opis tych przestępstw wykracza poza zakres niniejszej pracy, stąd nie będą one omawiane. Powyżej po krótko opisane czyny stanowią wyjątek ze względu na swoją bliską relację z przestępczością w pracy, a które przez przedstawicieli doktryny nie zostały jednoznacznie zakwalifikowane.

## **Konkluzje**

W prawie polskim możemy zauważyć swoistą niekonsekwencję w zakresie ochrony osób zatrudnionych pracowniczo i niepracowniczo ze względu na źródło przemocy. Ustawodawca wprowadził bardzo podobne rozwiązania dla osób, które są ofiarami nadużycia zasady równego traktowania. Zarówno art. 18<sup>3d</sup> KP, jak art. 13 ustawy wdrożeniowej przewiduje w zasadzie tożsame roszczenia dla pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy oraz osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Ustawa wdrożeniowa w dużej części przepisów odnoszących się do zakresu praw chronionych oraz przesłanek stanowiących konieczność uruchomienia procedury antydyskryminacyjnej, stanowi powielenie bądź znaczące podobieństwo do przepisów antydyskryminacyjnych zawartych w KP. Stąd pojęcie „odszkodowania”, użytego w art. 13 ust 1 ustawy wdrożeniowej, należy rozumieć tak jak „odszkodowanie” z art. 18<sup>3d</sup> KP. A zatem powinno być po pierwsze uzależnione od okoliczności danej sprawy, a po drugie musi mieć charakter skuteczny, proporcjonalny i zniechęcający, co oznacza, że nie może ograniczać się wyłącznie do skompensowania szkody majątkowej, ale powinno również obejmować zadośćuczynienie za krzywdę. Odstraszaający charakter sankcji powinien przejawiać się nie tylko w dotkliwości kary dla zobowiązanego, ale również wysyłać sygnał do społeczeństwa, że łamanie zakazu dyskryminacji nie jest akceptowalne w polskim porządku prawnym. Należy pamiętać, że prawo

do odszkodowania jest związane z naruszeniem zasady równego traktowania a nie z wystąpieniem szkody w majątku. Zatem powstaje ono w przypadku dopuszczenia się bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na cechy osoby fizycznej, określone w art 3 pkt 1 i 2 ustawy wdrożeniowej (rozszerzonej na osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej).

Natomiast w przypadku roszczeń przysługujących z tytułu mobbingu, występuje duża dysproporcja pomiędzy uprawnieniami pracowników w rozumieniu KP a osób zatrudnionych niepracowniczo w reżimie cywilnoprawnym. Przepisy KP wprost wskazują bezpośrednio prawo do roszczeń pracowniczych (zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia oraz odszkodowanie z tytułu mobbingu lub rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu) i jednocześnie brakuje regulacji odnoszącej się do osób zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy.

Należy zwrócić także uwagę na skomplikowany proces dochodzenia roszczeń przysługujących pracownikom z tytułu mobbingu. W porównaniu z dochodzeniem roszczeń związanych z naruszeniem zasady równego traktowania, gdzie ustawodawca wprowadził po pierwsze obowiązek jedynie uprawdopodobnienia, że działania dyskryminujące miały miejsce oraz po drugie zastosował konstrukcję odwróconego ciężaru dowodu, w przypadku w szczególności zadośćuczynienia z tytułu mobbingu nie ma taryfy ulgowej. Pracownik jest zobowiązany 1) udowodnić, że jest ofiarą mobbingu, który nastąpił wskutek braku skutecznego przeciwdziałania ze strony pracodawcy, 2) wykazać, że doznał rozstroju zdrowia oraz że 3) pomiędzy mobbingiem a rozstrojem występuje związek przyczynowo – skutkowy. Już pierwszy wymóg, z uwagi na złożoną konstrukcję mobbingu wydaje się być trudny do spełnienia.

Podsumowując uwagi dotyczące roszczeń przysługujących na podstawie KP i ustawy wdrożeniowej, z tytułu mobbingu oraz dyskryminacji, należy wskazać, że ustawodawca ograniczył się jedynie do roszczeń majątkowych, pomijając chociażby prewencyjne roszczenie, na podstawie którego pracodawca/zatrudniający mógłby być zobowiązany przez sąd do wprowadzenia skutecznych rozwiązań w celu przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji. Wydaje się także, że w niniejszym rozdziale została wykazana dysproporcja pomiędzy zakresem ochrony i sposobem dochodzenia roszczeń wynikających z tytułu mobbingu, a dyskryminacji, jednoznacznie faworyzując te drugie.

Nie ma natomiast różnicy w roszczeniach uregulowanych w prawie cywilnym (KC i KPC), które wynikają z naruszenia dóbr osobistych wskutek zachowań mobbingowych oraz dyskryminacyjnych. Należy również podkreślić, że o ile wydaje się być łatwiejsze dochodzenie

odszkodowania z KP i ustawy wdrożeniowej niż na podstawie KC, o tyle prawnopracownicze roszczenia wynikające z mobbingu są znacznie trudniejsze niż uprawnienia wynikające z ochrony dóbr osobistych z KC.

Nie możemy zapominać, że ofiarom przemocy w pracy może również przysługiwać ochrona prawna z KK. Dzieje się tak wówczas, gdy działania przemocowe, wypełniają także znamiona czynów zabronionych przez prawo karne. Również w tym przypadku pozostaje bez znaczenia czy pokrzywdzonym/poszkodowanym jest pracownik w rozumieniu KP, czy osoba zatrudniona niepracowniczo. Wyjątkiem są jedynie czyny określone w rozdziale XXVIII, dotyczącym „przestępstw przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową”. Pomimo tak brzmiącego tytułu, ustawodawca w bezpośrednich przepisach, posługuje się nazwą „pracownik”, co większość doktryny utożsamia z definicją zawartą w KP. Wydaje się jednak, że brak spójności w nazewnictwie jest jedynie wynikiem braku dokładności a nie zamierzonym działaniem ustawodawcy, co zostanie podniesione we wnioskach *de lege ferenda*.

Warto pamiętać także o uprawnieniach osób, których dobra zostały naruszone wskutek cyberprzemocy. Skala tego typu przemocy, obecnej zarówno w życiu prywatnym jak i zawodowym, szybko i stale się powiększa, a w opinii publicznej wciąż panuje przekonanie o bezkarności sprawców. Należy przypuszczać, iż wskutek zmian mentalnych, które przeniosły ciężar komunikacji międzyludzkiej do internetu oraz poczucie anonimowości (iluzoryczne), to właśnie cyberprzemoc w najbliższych latach będzie wiodącą przyczyną naruszeń dóbr osobistych także w szeroko rozumianym środowisku pracy.

# ZAKOŃCZENIE

## POSTULATY *DE LEGE FERENDA*

### 1. Podsumowanie analizy norm prawnych dokonanych w rozprawie

Dokonana w rozprawie analiza norm prawnych dotyczyła dwóch zasadniczych obszarów: zagadnienia przemocy i skuteczności prawnych instrumentów ochrony antyprzemocowej oraz kwestii zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego.

#### 1.1. Podsumowanie analizy norm prawnych w zakresie przemocy w pracy

Mimo upływu lat przemoc wciąż jest obecna w środowisku pracy. Pojawiają się nowe formy, wynikające z możliwości jakie daje rozwój technologiczny, zmian mentalnych społeczeństwa, zmiany sposobu świadczenia pracy i przeniesienia znacznej części komunikacji zarówno prywatnej, jak i zawodowej do internetu. Nie wypierają one jednak form przemocy, istniejących wcześniej, a poszerzają ich katalog. Najbardziej znanymi formami przemocy są mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne (a czasami również niektóre zachowania dyskryminacyjne).

Pomimo wprowadzenia wielu norm w ratyfikowanych umowach międzynarodowych, a także w prawie Unii Europejskiej, poziom bezpieczeństwa osób zatrudnionych wciąż nie jest kompleksowy i wystarczający. Należy pamiętać, że wszystkie normy prawa międzynarodowego, a także prawa unijnego będą skuteczne wówczas, kiedy zostaną w odpowiedni (egzekwowalny) sposób przeniesione na grunt prawa krajowego. Organy UE nie przygotowały do tej pory dyrektywy, która kompleksowo zajmowałaby się problemem przemocy w pracy. 11 września 2018 r. Parlament Europejski w rezolucji 2018/2055(INI)<sup>1031</sup> w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i w życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk, wezwał państwa członkowskie do jednoznacznego potępienia wymienionych patologii, przeciwstawienia się wszelkim formom dyskryminacji, zwiększenia zasobów finansowych oraz wprowadzenia kampanii mających na celu podniesienie świadomości wśród obywateli oraz stałego monitoringu skali zjawiska. Parlament wezwał również Komisję do przedłożenia wniosku mającego na celu zwalczanie mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy i w którym ujęłaby wyczerpującą i aktualną definicję molestowania (o charakterze seksualnym

---

<sup>1031</sup> Rezolucja z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (Dz. Urz. UE C 2019, Nr 433), s. 36

bądź innym) oraz mobbingu, które będą uwzględniać zmiany technologiczne i społeczne. PE podkreśla pilną potrzebę wprowadzenia norm dotyczących przemocy i molestowania w miejscu pracy, które zapewniłyby ramy prawne działań rządów, pracodawców i związków zawodowych na wszystkich szczeblach<sup>1032</sup>. Do tej pory nie przyjęto jednak dyrektywy regulującej tę kwestię.

Kompleksową regulację stanowi natomiast Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 21 czerwca 2019 r. (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, do której wydano również zalecenie w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 206). Polska nie ratyfikowała konwencji do dnia ukończenia pracy nad rozprawą.

Konstytucja RP odwołuje się do godności każdego człowieka, dbałości o bezpieczeństwo i higieniczne warunki pracy, powiązanej z ochroną życia i zdrowia ludzkiego (rozumianego jako zdrowie fizyczne i psychiczne). Pozwala wyprowadzić wniosek, że w świetle standardów ustawy zasadniczej, zatrudnieni są objęci ochroną antyprzemocową.

W polskim prawie na szczeblu ustawowym wypełnia większość postanowień dyrektyw UE, mających na celu ochronę zatrudnionych przed dyskryminacją w pracy, przy czym dotyczy to zarówno osób, które świadczą pracę w trybie KP, jak i na podstawie prawa cywilnego. Ustawodawca wprowadził także do KP nałożony na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, ustanawiając jednocześnie jego legalną i kompletną definicję. Jest ona skomplikowana, co skutkuje trudnościami w dowiedzeniu przed sądem, że mobbing miał miejsce. Dodatkowo pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że powziął wystarczające środki w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu. W tym miejscu jeszcze raz należy przytoczyć stanowisko A. Sobczyka, który twierdzi, że pracodawca odpowiada nie za to, że mobbing miał miejsce w kierowanym przez niego zakładzie pracy, a za to, że nie wprowadził środków zapobiegawczych<sup>1033</sup>. Roszczenia, które przysługują ofierze mobbingu są nieadekwatne do stopnia trudności w wykazaniu, że mobbing rzeczywiście miał miejsce. Pomimo, że definicja i sposób realizacji uprawnień jest zniechęcający do ich dochodzenia, to należy podkreślić, że przysługują one jedynie pracownikowi tzw. kodeksowemu, wyłączając z kręgu osób chronionych przed mobbingiem osoby zatrudnione niepracowniczo, typu niepracowniczego.

Inaczej wygląda sytuacja ofiar molestowania i molestowania seksualnego, dla do których ustawodawca obniżył standard dowodowy. W tych sprawach wymagane jest tylko

---

<sup>1032</sup> Ibidem, s. 37, pkt 17

<sup>1033</sup> Sobczyk, A., 2015, Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, MoPR, Nr 4, s. 175



uprawdopodobnienie, po czym następuje przeniesienie ciężaru dowodu na zatrudniającego. Wynika to, rzecz jasna z implementacji tzw. antydyskryminacyjnych dyrektyw unijnych, które nie wskazywały konkretnych instrumentów prawnych, ale precyzyjnie określały ich funkcję i charakter.

Podsumowując uwagi dotyczące przepisów krajowego prawa antyprzemocowego, należy powtórzyć, że są one chaotyczne. W sposób odmienny traktują podmioty uprawnione do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu oraz innych form przemocy, wyłączając osoby zatrudnione niepracowniczo. Ponadto różnicują sam sposób dochodzenia roszczeń z tytułu różnych typów przemocy, faworyzując molestowanie i molestowanie seksualne (oraz inne formy dyskryminacji), kosztem mobbingu.

## **1.2. Podsumowanie analizy norm prawnych dotyczących statusu prawnego osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego**

Zmienia się struktura zatrudnienia, a rynek pracy jest coraz bardziej zdywersyfikowany. Występuje wiele form zatrudnienia, które wzajemnie się uzupełniają i odpowiadają na potrzeby zarówno zatrudniających, jak i zatrudnionych. Nie wszystkie jednak mają określony status prawny. Tak jest w przypadku osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego, które z jednej strony świadczą usługi na warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego, a z drugiej są pomijane w zakresie wielu uprawnień, które wpływają również na zakres ochrony przed przemocą w pracy.

W rozprawie została dokonana analiza zakresu ochrony przed przemocą w środowisku pracy osób, które świadczą pracę osobiście na rzecz jednego podmiotu (lub jest on dominującym zleceniodawcą), z którym pozostają w relacji uzależnienia ekonomicznego, a praca odbywa się na podstawach cywilnoprawnych (np. umowa zlecenie, umowa agencyjna, o dzieło, umowy nienazwane, w szczególności określonej w art. 750 KC oraz B2B) w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego,

Analiza norm prawnych w ujęciu multicentrycznego systemu prawa wykazała, że zarówno standardy konstytucyjne, standardy prawa międzynarodowego praw człowieka oraz standardy prawa unijnego, wprowadziły ochronę każdego człowieka pracującego, bez względu na rodzaj łączącego stosunku prawnego, występującego pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Standardy, o których mowa, posługują się terminami „praca” i „pracownik” w rozumieniu najszerszym z możliwych, a ochrona opiera się na zasadach poszanowania godności

człowieka, ochrony jego życia i zdrowia, równości wobec prawa oraz konieczności zagwarantowania bezpieczeństwa pracy. Polski ustawodawca wprowadził kompleksowy zakres regulacji, przyznając jednocześnie szeroki wachlarz ochrony dotyczący osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy, wielu rodzajom zatrudnienia niepracowniczego (np. typu administracyjnoprawne, państwowoprawne, itp.), rezygnując z jednoznacznego określenia statusu osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego. Na przełomie lat, zostały wprowadzone do polskiego systemu prawa normy wzmacniające ochronę tej grupy zatrudnionych (choćbyby minimalne wynagrodzenie określone stawką godzinową, obowiązek uiszczania w niektórych sytuacjach składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, zakaz pracy w niedziele i święta, itp.), jednak brakuje np. jednoznacznego określenia wymiaru czasu, przerw w świadczeniu, uprawnień do urlopów, itp.

## **2. Postulaty de lege ferenda**

Proponowane zmiany odnoszą się do zwiększenia zakresu ochrony osób świadczących pracę w niepracowniczych stosunkach typu cywilnoprawnego. Do tego wymagane jest w pierwszej kolejności ustawowe określenie tej grupy zatrudnionych wraz z objęciem ich ochroną prawną za pomocą określonych instrumentów. W drugiej kolejności istnieje potrzeba rewizji przepisów prawa krajowego, odnoszących się do zagadnienia przemocy oraz wypracowania systemowych zmian regulujących tę kwestię.

### **2.1. Wzmocnienie ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo typu cywilnoprawnego - postulaty de lege ferenda**

Od lat toczy się dyskusja o to, czy regulacja, określająca zakres podmiotowy osób zatrudnionych niepracowniczo typu cywilnoprawnego oraz przysługujących im uprawnień, powinna znaleźć się w jednym akcie prawnym, zawierającym kompleksowe rozwiązanie, czy też zostać odzwierciedlana w ustawach, dotyczących konkretnych rozwiązań<sup>1034</sup>. W XXI wieku pracowały w Polsce już dwie Komisje Kodyfikacyjne prawa pracy<sup>1035</sup>, które przygotowały i przedłożyły projekty nowych kodeksów pracy, obejmujące swoim zakresem także zatrudnienie niepracownicze. Oba projekty różnią się między sobą podejściem do samej formy zatrudnienia.

---

<sup>1034</sup> Więcej na ten temat: Gersdorf, M., 2018, Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia (w) Goździewicz, G. (red. Naukowa) Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, Wolters Kluwer, s. 49 i nast.

<sup>1035</sup> Komisja Kodyfikacyjna pod przewodnictwem prof. Tadeusza Zielińskiego, a po jego śmierci prof. Michała Seweryńskiego (2002-2006) oraz Komisja Kodyfikacyjna pod przewodnictwem prof. Marcina Zielenieckiego (2016-2018)

Podczas, gdy pierwszy<sup>1036</sup> z nich wskazuje na poszanowanie odmiennego charakteru zatrudnienia niepracowniczego, docenia jego rolę w relacjach gospodarczych, przy jednoczesnym wskazaniu konieczności ochrony socjalnej osób, zatrudnionych na takiej podstawie, o tyle drugi<sup>1037</sup> wyraźnie promuje zatrudnienie pracownicze.

Aby mówić o poszerzeniu ochrony osób zatrudnionych niepracowniczo typu cywilnoprawnego, konieczne jest w pierwszej kolejności zdefiniowanie zakresu podmiotowego. Projekt z 2007 r. zawiera definicję, która dotyczy osób zatrudnionych na podstawie umowy innej niż umowa o pracę, wykonującej osobiście na rzecz jednego zatrudniającego pracę o charakterze ciągłym lub powtarzającym się za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego, a także w razie wykonywania pracy na rzecz zatrudniającego, od którego osoba zatrudniona uzyskuje większą część wynagrodzenia, jeżeli przekracza ono połowę minimalnego wynagrodzenia. Wydaje się, że takie podejście wyznacza wystarczające podejście regulacyjne, jednocześnie pozostawiając swobodę kształtowania stosunku zatrudnienia, zgodnie z zasadami prawa cywilnego.

Część postulatów z obu projektowanych kodeksów została niezależnie wprowadzona już do porządku prawnego, kształtującego zatrudnienie na podstawie innej niż umowa o pracę (np. zakaz dyskryminacji, minimalna stawka godzinowa, zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), część jest często realizowana w ramach zasady swobody umów (m.in. okresy wypowiedzenia, dni odpoczynku, płatne urlopy). Żaden z projektów nie zawierał natomiast propozycji objęcia osób zatrudnionych nieprawniczo ochroną przed mobbingiem w miejscu pracy. Tego typu postulatów można się jedynie doszukać w drugim projekcie. Zawiera on kompilację propozycji zakazu dyskryminacji „nie-pracowników” i włączenia zasad dotyczących mobbingu do części zawierającej ochronę antydyskryminacyjną. Warto jednak zauważyć, że nie byłoby to korzystne dla osób dochodzących swoich praw z uwagi na niekorzystne rozłożenie ciężaru dowodu.

Konieczność objęcia ochroną antymobbingową osób zatrudnionych niepracowniczo na podstawie umów cywilnoprawnych należy przyjąć jako podstawowy postulat, jednakże powinno to być częścią dalej idących zmian, o czym mowa w dalszej części. Należy zwrócić

---

<sup>1036</sup>[https://archiwum.mriips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP\\_04.08..pdf](https://archiwum.mriips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf) (dostęp: 22.04.2023 r.)

<sup>1037</sup><https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 22.04.2023 r.)

także uwagę na inne elementy, nieanalizowane szeroko w niniejszej rozprawie, które znalazły się wśród propozycji w obu projektach Kodeksu pracy<sup>1038</sup>.

Wydaje się, że nie ma znaczenia w jakiej formie zaproponowane zmiany zostałyby wprowadzone do regulacji prawa krajowego. Zdaniem M. Gersdorf należy dążyć do unowocześnienia praw zatrudnionych i dostosować je do stosunków gospodarczych i społecznych, stosując model bardziej ewolucyjny w zakresie ochrony osób socjalnej zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych<sup>1039</sup>. Będzie to łatwiejsze do przyjęcia dla partnerów społecznych, reprezentujących interesy pracodawców, niż wprowadzenie rewolucyjnej zmiany kompleksowej regulacji zatrudnienia niepracowniczego w postaci wprowadzenia jej do kodeksu pracy, czy też osobnej ustawy.

Podsumowując uwagi dotyczące propozycji zmian dotyczących dyskutowanej grupy zatrudnionych, warto wskazać, że MOP już w latach 90-tych XX wieku podjęła dyskusję nad stworzeniem parasola ochronnego nad wszystkimi zatrudnionymi niepracowniczo. Zaproponowano wówczas standardy włączenia zatrudnienia opartego na umowach cywilnoprawnych do zakresu oddziaływania ochronnej funkcji prawa pracy<sup>1040</sup>, z których mogliby korzystać ustawodawcy krajowi. Dyskusja w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy w tym zakresie trwała długo i ostatecznie zakończyła się fiaskiem wskutek intensywnego

---

<sup>1038</sup> 1) objęcie osób zatrudnionych niepracowniczo właściwością sądów pracy w zakresie uprawnień określonych w kodeksie; 2) pisemna forma umowy – na wniosek zatrudnionego; 3) zaliczenie stażu pracy w charakterze wykonawcy do stażu pracowniczego; 4) zapewnienie okresów wypowiedzenia – 1 tydzień w pierwszym roku pracy i 2 tygodnie w drugim i każdym następnym roku pracy; 5) ochrona w trakcie choroby, ciąży i w okresie 8 tygodni po porodzie – brak możliwości świadczenia usług z wymienionych powodów, nie może powodować negatywnych skutków prawnych w zakresie odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie usługi; 6) urlop macierzyński w wymiarze 16 tygodni, udzielany na wniosek zatrudnionej; 7) prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w określonym w roku kalendarzowym, w wymiarze co najmniej 10 dni kalendarzowych po upływie 182 dni; 8) zapewnienie co najmniej 1 dnia wolnego w każdym tygodniu pracy.; Ibidem

<sup>1039</sup> Gersdorf, M. (2018). Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia [w] Umowa o pracę a umowa o zatrudnieniu, (red.) Goździewicz, G. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer, s. 51 i n.

<sup>1040</sup> Zakres przedmiotowy ochrony, gwarantowanej przez Konwencji obejmował:

1. przyjęcie odpowiednich procedur związanych z zapobieganiem wypadkom i chorobom w trakcie pracy,
2. promocję ochrony w zakresie wynagrodzenia za wykonaną pracę i świadczeń socjalnych,
3. gwarancję odpowiedzialności za zobowiązania finansowe z tytułu ochrony wynagrodzenia za pracę i świadczeń społecznych,
4. gwarancję wypłaty odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy i choroby w trakcie świadczenia pracy,
5. promocję równego traktowania osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz na osób zatrudnionych na innej podstawie, ale na warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego,
6. przyznanie zatrudnionym niepracowniczo ochronę, jaka przysługuje pracownikom w zakresie prawa organizowania i zawierania porozumień związkowych, niedyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na rasę, kolor skóry, orientację seksualną, poglądy polityczne i społeczne oraz pochodzenie, minimalnego wieku,
7. gwarancję adekwatnej ochrony w zakresie czasu pracy i innych warunków pracy, ochrony macierzyństwa, bezpieczeństwa i higieny pracy, wynagrodzenia oraz ustawowego ubezpieczenia społecznego.

lobby organizacji pracodawców, gdyż przyjęcie konwencji oznaczałoby znaczny wzrost kosztów związanych z zatrudnieniem niepracowniczym. Propozycja Konwencji i Zalecenia została ostatecznie odrzucona podczas 86-go Forum Międzynarodowej Organizacji Pracy, które odbyło się w Genewie w 1998 r.<sup>1041</sup>. Przedstawiona wtedy propozycja również współcześnie prawdopodobnie nie znalazłaby wystarczającego poparcia państw członkowskich MOP. Projekt zawierał daleko posunięte rozwiązania, które zbyt mocno zbliżały zatrudnienie niepracownicze do stosunku pracy, co podważałoby w ogóle sens istnienia alternatywnych form zatrudnienia, jednocześnie implikując niekorzystne zmiany na rynku pracy. Należy jednak zauważyć, że niektóre rozwiązania zawarte w projekcie Konwencji znalazły zastosowanie w innych aktach prawnych o zasięgu międzynarodowym, czy też krajowym, jak chociażby objęcie rygiorem przepisów BHP osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę, zakaz dyskryminacji, minimalne wynagrodzenie za stawkę godzinową, itp. Aktualnie w Europie regulacje dotyczące zatrudnienia niepracowniczego posiadają jedynie Hiszpania<sup>1042</sup> i Niemcy<sup>1043</sup>. Nie stoi na przeszkodzie, aby polski ustawodawca podjął działania w podobnym kierunku.

## 2.2. Ochrona przed przemocą w pracy - postulaty *de lege ferenda*

Podstawowym postulatem jest wprowadzenie do ustawodawstwa krajowego jednolitej regulacji dotyczącej przeciwdziałania wszelkim formom przemocy w środowisku pracy, które wprowadzałyby jasne i przede wszystkim spójne regulacje dotyczące mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego, a także określały ramy, w których inne przejawy dyskryminacji, mogłyby zostać uznane za przemoc. Regulacja taka powinna dotyczyć w tym samym zakresie wszystkich zatrudnionych.

Najbardziej korzystnym rozwiązaniem byłaby skuteczna ratyfikacja Konwencji MOP nr 190, która jest pierwszym międzynarodowym instrumentem ustanawiającym konkretne, mające ogólne zastosowanie standardy dotyczące zwalczania molestowania i przemocy w kontekście zawodowym oraz określającym środki wymagane od państw i innych odpowiednich podmiotów. Jej najważniejsze rozwiązania to:

---

<sup>1041</sup>International Labour Conference – 86th Session 1998 – Report V proposed text of the Convention, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>

<sup>1042</sup> Ustawa z 11.06.2007 r. o pracy autonomicznej, Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del trabajo autonomo, BOE , nr 166. Zatrudniony niepracowniczo to osoba wykonująca zarobkowo działalność gospodarczą lub zawodową, w sposób ciągły, osobisty, bezpośredni i przeważający dla osoby fizycznej lub prawnej, zwanej klientem, od której jest uzależniona finansowo z uwagi na to, iż otrzymuje od niej przynajmniej 75% swoich przychodów z tytułu pracy i działalności gospodarczej lub zawodowej, jeżeli spełnia warunki określone w ustawie, związane ze sposobem prowadzenia swojej działalności gospodarczej lub zawodowej

<sup>1043</sup> Ustawa o porozumieniach zbiorowych (Act on Collective Agreements – Tarifvertragsgesetz TVG

- 1) zdefiniowanie katalogu osób, którym przysługuje ochrona prawna przed wszelkimi formami przemocy w pracy: pracownikom i innym osobom w świecie pracy, niezależnie od ich statusu umownego, osób szkolących się, w tym stażystów i uczniów zawodu, pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana, wolontariuszy, osób poszukujących pracy i ubiegających się o pracę, oraz osób będących pracodawcą, wykonujących obowiązki pracodawcy lub ponoszących odpowiedzialność jako pracodawca;
- 2) wprowadzenie uproszczonej definicji mobbingu i molestowania jako szeregu niedopuszczalnych zachowań i praktyk, lub gróźb, pojedynczych lub powtarzalnych, których celem lub skutkiem, bądź też prawdopodobnym skutkiem, jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub majątkowa, krzywda seksualna lub ekonomiczna. Jest to jednolita definicja dla obu terminów. Jednocześnie Konwencja przewiduje, że w krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych przemoc i molestowanie mogą być zdefiniowane jako jednolite pojęcie lub odrębne pojęcia. Często mówi się, że mobbing stanowi kwalifikowaną (bo powtarzającą się) formę molestowania, które może być także jednorazowym incydem. Właściwsze byłoby pozostawienie dwóch form z wyraźnym rozgraniczeniem skutków oraz zakresem odpowiedzialności sprawcy. Warto zauważyć, że w definicji brakuje intencji sprawcy (która jest trudna do dowiedzenia przed sądem), a akcent zostaje położony na niedopuszczalności zachowania oraz jego wpływie na ofiarę;
- 3) molestowanie seksualne - przemoc i nękanie wymierzone w osoby ze względu na ich płeć lub płeć lub dotykające osoby określonej płci lub płci w nieproporcjonalnym stopniu;
- 4) nowa regulacja powinna uwzględniać możliwości technologiczne, które wpływają na intensywność i zasięg działań przemocowych, odróżniając je od standardowych zachowań, które są przedmiotem dotychczasowych regulacji;
- 5) rozszerzenie zakresu miejsca pracy jako przestrzeni, w której może dojść do stosowania przemocy<sup>1044</sup> (konwencja nr 190 posługuje się określeniem „środowisko pracy”), do którego zalicza się:

---

<sup>1044</sup> Znaczenie terminu „miejsce pracy” powinno zostać zamienione również w kontekście ogólnym. W ostatnich latach znacząco zmienił się sposób wykonywania pracy, dając możliwości świadczenia jej w różnych miejscach. Ma to również związek z rodzajem komunikacji zawodowej, która w dużej mierze koncentruje się na wymianie informacji za pomocą nowoczesnych technologii

- miejsce pracy, w tym w przestrzeń publiczną i prywatną, które są miejscem pracy,
  - miejsca, gdzie pracownik otrzymuje wynagrodzenie, ma przerwę na odpoczynek lub posiłek lub korzysta z urządzeń sanitarnych, myjni i przebieralni,
  - wyjazdy służbowe, podróże, szkolenia, wydarzenia lub imprezy towarzyskie,
  - kontakty za pośrednictwem komunikacji związanej z pracą, w tym komunikacji możliwej dzięki technologiom informacyjno-komunikacyjnym (wszystkie rodzaje komunikacji, w tym pocztę elektroniczną i media społecznościowe,
  - zakwaterowanie zapewnionym przez pracodawcę,
  - dojazdy do i z pracy;
- 6) wprowadzenie jednolitych zasad dotyczących sposobu dochodzenia roszczeń oraz odpowiedzialności zatrudniającego za wystąpienie zjawiska przemocy w kierowanym przez niego zakładzie. Wówczas działania prewencyjne objęłyby wszelkie środki, mogące skutecznie wpłynąć na przeciwdziałanie przemocy i stworzenie atmosfery pracy wolnej od niepożądanych zjawisk.

Nie ulega wątpliwości, że ochrona antymobbingowa powinna dotyczyć wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na charakter zatrudnienia. Wynika to z poszanowania godności ludzkiej oraz konstytucyjnych zasad ochrony życia i zdrowia człowieka, równości wobec prawa oraz konieczności zagwarantowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Spośród wprowadzonych do polskich przepisów form przemocy, tylko mobbing nie odnosi się do osób zatrudnionych niepracowniczo. Pierwszym aktem o randze ustawowej, który wprowadzi zakaz stosowania mobbingu wobec osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, będzie ustawa implementująca Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 23.10.2019 r. (2019/1937) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii<sup>1045</sup>, której celem jest ochrona „sygnalistów” przed represjami, będącymi skutkiem dokonanego zgłoszenia oraz przyznanie im roszczeń w przypadku stwierdzenia zastosowanych retorsji (zalicza się do nich m.in. dyskryminację i mobbing). Będzie to wymagało zmian w innych ustawach..

Bogate prawodawstwo międzynarodowe oraz unijne w jednoznaczny sposób potępia przemoc w zatrudnieniu, zakazuje pracy niewolniczej i przymusowej oraz postuluje poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy. W kompleksowy sposób do zagadnienia przemocy odnosi się Konwencja MOP nr 190. W prawie UE brakuje dyrektywy, która odnosiłaby się do

---

<sup>1045</sup> W dniu ukończenia prac nad rozprawą projekt ustawy nie został przyjęty

zagadnienia, ale Rada Europejska zarekomendowała krajom członkowskim ratyfikację konwencji MOP<sup>1046</sup>. Ustawodawca krajowy dokonał implementacji tzw. dyrektyw antydyskryminacyjnych w odniesieniu do wszystkich kategorii zatrudnienia oraz wprowadził do KP zasadę przeciwdziałania przeciw mobbingowi w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, pomijając m.in. osoby zatrudnione niepracowniczo na podstawie umów cywilnoprawnych. Przepisy dotyczące form przemocy, mechanizmów ich zwalczania a także zasad dotyczących dochodzenia roszczeń nie są spójne i należy je ocenić jako niedające skutecznej ochrony prawnej.

W świetle standardów konstytucyjnych, międzynarodowych i unijnych, osoby zatrudnione niepracowniczo powinny mieć zapewnioną ochronę przed przemocą. Jednak urzeczywistnienie tych standardów wymaga przyjęcia odpowiednich przepisów ustawowych.

---

<sup>1046</sup> Decyzja Rady z dnia z 22.01.2020 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190); 2020/0011 (NLE)



## Bibliografia

### A

- Abramowska, A., Nałęcz, M., 2004, Prawna regulacja mobbingu, MoPR, Nr 7  
Anderson, L., Pearson, C., 1999, Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace,  
Aschauer, P., 2012, Whistleblowing im Arbeitsrecht, Linde Verlag, Wiedeń

### B

- Bales, K., 2019, Jednorazowi ludzie. Nowe niewolnictwo w gospodarce światowej, (Disposable People. New Slavery in the Global Economy), University of California Press  
Banaszak, B. 2002, Konstytucja RP a prawo międzynarodowe [w] M. Kruk, J. Trzciniński, J. Wawrzyniak (red.), Konstytucja i władza we współczesnym świecie. Doktryna – prawo – praktyka. Prace dedykowane Profesorowi Wojciechowi Sokolewiczowi na siedemdziesięciolecie urodzin, Warszawa  
Banaszak, B., 2012, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa, wyd. 2  
Banaszak, B., 2012, Prawo konstytucyjne, Warszawa  
Banisar, D., 2011, Whistleblowing: International standards and developments, World Bank, London, Organizational culture. A framework and strategies for facilitating, “Employee Responsibilities and Rights Journal”, Nr 16 (1)  
Barak, A., 2015, Human Dignity. The Constitutional Right, Cambridge University Press  
Baran, K.W., 2010, Prawo pracy, Warszawa  
Baran, K.W., 2011, O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia [w] Kubot, T., Kuczyński, T. (red.), Z zagadnień prawa u pracy i prawa socjalnego. Księga Jubileuszowa Profesora Huberta Szurgacza, Wrocław  
Baran, K.W., 2015, Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego, Warszawa  
Barnard, C., 2012, EU Employment Law, Oxford University Press  
Bechowska-Gebhard A., Stalewski, T., 2004, Mobbing. Patologia zarządzania personelem, Warszawa  
Bednarowicz, B., 2018, „Uberyzacja zatrudnienia” – praca w gospodarce współdziałania w świetle prawa UE, MoPR, Nr 2  
Bek, D., Jaworska-Wieloch, A., Sitarz, O., 2020, Prawo karne wobec naruszeń praw i wolności osób starszych, wyd. 1, Warszawa  
Bigoszewski, T. (1997), Przemoc jako znamię strony przedmiotowej, CPKiNP, Nr 2  
Blanke, T., 2006, Fair and just working conditions (Article 31) [w] B. Bercusson (red.), European Labour Law  
Bodnar, A., 2018, Wykonywanie orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Polsce. Wymiar instytucjonalny, Warszawa  
Bojarski, Ł., 2017, Trudne równego traktowania początki. Recenzja książki „Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz”, redakcja naukowa: Zofia Jabłońska, Karolina Kędziora (red. nauk.), Maciej Kułak, Krzysztof Śmiszek (red. nauk.), 2017, Warszawa, Krajowa Rada Sądownictwa, Nr 2  
Bolesta, A., 2021 Komentarz do art. 18<sup>3a</sup> KP [w] Walczak, Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa

Blair Druhan, V., 2013, Severe or Pervasive: An Analysis of Who, What and Where Matters When Determining Sexual Harassment, *Vanderbilt Law Review.*, Vol. 66

Borowicz, J., 2002, Wolność pracy [w] *Prawa i wolności obywatelskie RP*, red. Banaszak, B., Preisner, A. Warszawa

Borsiak, M., 2016, „Promieniowanie” prawa, *Studia Prawno ekonomiczne*, T. XCVIII, Łódzkie Towarzystwo Naukowe

Boruta, I., 1992 [w] Boruta, I., Góral, Z., Hajn, Z., *Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców i zbiorowych sporach pracy*, Łódź

Boruta, I., 1996, Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski, Łódź

Boruta, I. 2001, Godność człowieka – kategorią prawa pracy, [w] *Konferencja naukowa: Godność pracownika – kategorią prawa pracy*, Warszawa

Boruta, I., 2002, *Strategie zatrudnienia organizacji międzynarodowych UE, MOP, OECD*, Warszawa

Boruta, I., 2004, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia, *MoPR*, Nr 2

Boruta, I., 2005, Czy globalne prawo pracy już istnieje? *PiZS*, Nr 10

Bury, B., Nawrocki, M., 2020, Regulacja antydyskryminacyjna i antymobbingowa po nowelizacji Kodeksu pracy, *MoPR*, Nr 1

Bosak, M., 2015, Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94<sup>3</sup> KP, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, Nr 3

Brooks, B., Engels, C., 1992, w: *Bulletin of Comparative Labour Relations, Special Issue Employed Or Self Employed*, pod red. Blanpain, R., Bulletin 24-1992

Buch, D., 2016, komentarz do art. 66 Konstytucji [w] *Safjan, M., Bosek, L. (red.) Konstytucja RP. T.1. Komentarz*

Bury, B., 2007, Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu, *MoPR*, Nr 2

Bury, B., 2017, Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy, *MoPR*, Nr 9

## C

Cassidy, W., Jackson, M., Faucher, C., 2016, Gender differences and cyberbullying towards faculty members in higher education. [in] R. Navarro, S. Yubero, E. Larrañaga (eds.): *Cyberbullying across the globe: gender, family, and mental health*

Cassitutto, M., 2001, Mobbing in the workplace: new aspect of an old phenomenon, *Medical Law*, Nr 92

Chappell, D., Di Martino, V., 2000, *Violence at Work*, International Labour Organization, Geneva

Chappell, D. Di Martino, V., 2006, *Violence at Work*, International Labour Organization, Geneva

Chakowski, M., 2005, *Mobbing, aspekty prawne*, Warszawa

Chakowski, M., 2011, *Mobbing aspekty prawno – organizacyjne*, Bydgoszcz

Chakowski, M. Ciszek, P., 2005, *Mobbing po polsku*, *Personel i Zarządzanie*, Nr 2

Cieślak, W., Stelina, J., 2003, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, *Palestra*, Nr 9-10

Cisek, A., 1989, Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym, Wrocław  
Corey, D.M., Wolf, G.D., 1992, An integrated approach to reducing stress injuries [w] Quick, L.R., Murphy, L.R., Hurrell, J.J., 2010, Stress and well-being At Work, Indian J Occup Environ Med. Sep-Dec, Nr 14 (3)  
Crouch, M., 2001, Thinking about Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed, New York  
Cudowski, B., 2008, Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, MoPR, Nr 10  
Czachórski, W., Brzozowski, A., Safjan, M., Skowrońska-Bocian, E., 2009, Zobowiązania. Zarys wykładu. Warszawa  
Czapliński, W., Wyrozumska, A., 2004, Prawo międzynarodowe publiczne. Zagadnienia systemowe, Warszawa  
Chauvin, T., Stawecki, T., Winczorek, P., 2021, Wstęp do prawoznawstwa, Warszawa  
Czarnota, K., 2016, Kryzys uchodźczy i globalne stosunki pracy, Czas kultury, nr 3

## Ć

Ćwiertniak, B.M., Góral, Z., Baran, K.W., 2010, Podstawowe zasady prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.) Zarys systemu prawa pracy, T. 1, Część ogólna prawa pracy, Warszawa  
Ćwiertniak, B.M., 2013, [w] Baran, K.W., Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa  
Ćwiertniak, B.M., 2017, Pojęcie i systematyka prawa pracy [w] Zarys systemu prawa pracy, T. 1.  
Goździewicz G., Zieliński T., 2017, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Warszawa

## D

Dąbrowski, H. 1997, Molestowanie seksualne w miejscu pracy, PiZS, Nr 10  
Deakin, S., Morris, G.S., 2005, Labour Law, Oregon  
De Stefano, V., Stylogiannis, C., Wouters, M., Durri, I., 2020, System needs update: upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work, ILO Working Paper 1. Geneva  
Derlacz-Wawrowska, M., 2013, Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy [w] Uścicka, G., Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego, Instytut Spraw Socjalnych, Warszawa  
Dobrzyńska, M. 2020, Praca platformowa. Wyzwania dla higieny i bezpieczeństwa pracy w Polsce, PiZS, Nr 6  
Domańska, A., 2001, Konstytucyjne podstawy ustroju gospodarczego Polski, Warszawa  
Domański, M., 2021, Materialnoprawne i procesowe aspekty dochodzenia odszkodowania na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania; Prawo w działaniu: sprawy cywilne, Nr 46  
Dooley, J.J., Pyzalski, J., Cross, D., 2009, Cyberbullying versus face-to-face bullying: a theoretical and conceptual review, Zeitschrift für Psychologie/ Journal of Psychology, 217(4)  
*Dörre-Nowak, D., 2004, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS, Nr 11*  
Dörre-Nowak, D., 2005, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, Warszawa  
Dörre-Nowak, D., 2011, [w] Wagner, B. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Gdańsk  
Dörre-Kolasa, D. 2020, [w] Sobczyk, A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz

Dral, A., Bury, B., 2014, Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP, Przegląd Prawa Konstytucyjnego, Nr 3

Dral, T., 2017, Właściwości prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.) System Prawa pracy. T. 1, Część ogólna, Warszawa

Drozd, A., 2012, Dopuszczalna krytyka pracodawcy (przełożonych) w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS, Nr 8

Dudek, B. 2003, Stres jako czynnik zmniejszający efektywność i niezawodność w pracy [w] Koncepcje kryteria i wskaźniki dobrej praktyki w zintegrowanym zarządzaniu determinantami zdrowia w przedsiębiorstwie, Łódź

Duraj, T. 2009, Praca na własny rachunek a prawo pracy, PiZS, Nr 11

Dzienisiuk, D., Skoczyński, J., 2017, [w] Florek. L. (red), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Dzienisiuk, D., 2021, W sprawie uprawnień związków zawodowych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, Roczniki Administracji i Prawa Annuals of The Administration and Law 2021, XXI, z. specjalny

## **E**

Edelmann, R.J., 2002, Konflikty w miejscu pracy, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk

Einrasen, S., 1999, The nature and causes of bullying at work, International Journal of Manpower, Nr 20

Einarsen, S. et. al. 2003, The concept of bullying at work. The European tradition [w] Einarsen, S. (red), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice, London

European Agency for Safety and Health at Work, Factsheet 23 – Bullying at work,

Eurofound, 2015, New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurofound, 2018, Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurofound., 2018, Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards, Luxembourg: Publications Office of the European Union

## **F**

Farley, S. et al., 2016, Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure, the WCM, Work&Stress, Nr 30(4)

Florczak, I., 2017, Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego, Łódź

Florczak – Wątor, M., 2014, Horyzontalny Wymiar Praw Konstytucyjnych, Kraków

Florek, L., 1997, Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, PiZS, Nr 11

Florek, L., 2001, Znaczenie umów międzynarodowych w prawie pracy [w] Prawo pracy u progu XXI wieku. Stare problemy i wyzwania współczesności: materiały z XIII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Pracy

Florek, L., 2004, Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS, Nr 5

Florek, L., 2018, Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę [w] Goździewicz, G. (red.), Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, Warszawa

Florek, L., Seweryński, M., 1988, Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa

Florek, L., Zieliński, T., 2005, Prawo pracy, Warszawa

## G

Gajda, M., 2015, Analiza molestowania seksualnego w miejscu pracy, MoPR, Nr 9

Gajda, M., 2018, Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy, MoPR, Nr 2

Garlicki, L., 2003, Komentarz do art. 66 [w] Garlicki, L., Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, T. III, Warszawa

Gersdorf, M., 2013, Prawo zatrudnienia, Warszawa

Gersdorf M., 2014, Kodeks pracy. Komentarz do art. 22, wyd. III, Warszawa

Gersdorf, M., 2018, Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia [w]

Goździewicz, G. (red. Naukowa) Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, Warszawa

Gniazdowski, A., 1992, Stres związany z pracą a zagrożenie zdrowia [w] Karski, J.B., Słonimska, Z., Wasilewski, B., Promocja zdrowia. Wprowadzenie do zagrożeń krzewienia zdrowia, Warszawa

Godlewska-Bujok, B., 2014, Prekariat a umowy prekaryjne. Głos w dyskusji, PiZS, Nr 9

Godlewska-Bujok, B., 2017, Przemoc w świecie pracy, PiZS, Nr 2

Golinowska, S., 2000, Dekada polskiej polityki społecznej. Od przełomu do końca wieku, Warszawa

Gonera, K. 2011, Rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, Seminarium: „Dowodzenie w postępowaniach o dyskryminację – wyzwania”, Warszawa

Góral, Z., 2011, O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy, Warszawa

Góral, Z., 2012, [w] Baran, K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Grządkowski, A., 2011, Mobbing a znęcanie się, Prokuratura i Prawo, Nr 12

Grzybowski, S., 1957, Ochrona dóbr osobistych: wg przepisów ogólnych prawa cywilnego, Warszawa

Grzybowski, S., 1985, System prawa cywilnego, T. 1, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź

## H

Hajn, Z., 1999, Status prawny organizacji pracodawców, Warszawa

Hajn, Z., 2003, Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne [w] Kryńska, E. (red.) Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, Warszawa

Hans, P., 2013, Systemy wewnętrznego sygnalizowania nieprawidłowości u polskich pracodawców – korzyści i wyzwania oraz szanse i bariery, [www.whistleblowing.blog.onet.pl](http://www.whistleblowing.blog.onet.pl)

Helios, J., Jedlecka, W., 2017, Współczesne oblicza przemocy. Zagadnienia wybrane, Wrocław

Hendrickx, F., The Future of Collective Labour Law in Europe, ELLJ 2010, vol. 1, Nr 1

Hepple, B., 2011, Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe [w] Davidov, G., Langille, B. (red.), Oxford

Hirigoyen, M.F., 2003, Molestowanie w pracy, Poznań

Holger-Michael, A., Dieter, M., (red.) 2008, Sport bez korupcji. Podręcznik dobrych praktyk, Warszawa

Hypś, S., 2021, Komentarz do art. 212 [w] Grześkowiak, A., Kodeks karny. Komentarz, wyd. 7, Warszawa

## I

International Labour Organization, 2016, Final report Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)

Iwulski, J., 2013, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Iżykowski, M., 1980, Charakterystyka prawna uprawdopodobnienia w postępowaniu cywilnym, Nowe Prawo, Nr 3

## J

Jackowiak, U. 2004, Kodeks pracy z komentarzem, Gdańsk

Jadura, B., Makowicz, B., 2013, Prywatne dochodzenia w przedsiębiorstwie metodą skutecznego systemu „compliance”, Monitor Prawniczy, Nr 23, dodatek

Jagiellowicz, Ł., 2012, Konstytucyjny system źródeł prawa a status prawny jednostki w postępowaniu karnym, Państwo i Prokuratura, Z. 11

Jankowiak, J., 2009, „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste, PiP, Nr 5

Jankowiak, J., 2012, Problem objęcia indywidualnego bhp ochroną prawną określoną dla dóbr osobistych (w świetle orzecznictwa sądowego), PiZS, Nr 3

Jaśkiewicz, W., 1985 [w] Jaśkiewicz, W., Jackowiak, C., Piotrowski, W., Prawo pracy w zarysie, Warszawa

Jaśkowski, K., Maniewska, E., 2018, Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy, Warszawa

Jedlecka, W., 2017, Formy i rodzaje przemocy (w) Sadowski, M.), Przemoc w prawie i polityce, Wrocławskie Studia Erazmiańskie Zeszyt XI

Jedliński, A., Kaczyński, L., 1999, Statut jako źródło prawa pracy, PiP, z. 4

Jędrej, K., 2013, Kodeks cywilny. Komentarz, Warszawa

Jędrejek, G., 2004, Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu, Warszawa

Jędrejek, G., 2010, Sąd w sprawach mobbingowych, Przegląd Sądowy, Nr 5

Jędrejek, G., 2017, Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem, Warszawa

Jończyk, J., 1965, Spory ze stosunku pracy, Warszawa

Jończyk, J., 1984, Prawo pracy, Warszawa

Jończyk, J., 1992, Prawo pracy, Warszawa

Jończyk, J., 1995, Prawo pracy, Warszawa

Jończyk, J., 2012, Umowa o zatrudnienie, PiZS, Nr 2

## K

Kaczor, J., 1999, Z problematyki klauzul generalnych w Konstytucji RP [w] Bator, A. (red.), Z zagadnień teorii i filozofii i prawa. Konstytucja, Wrocław

Kalina-Prasznic, U. (red.), 2007, Encyklopedia prawa, Warszawa

Kalisz, A., 2007, Multicentryczność systemu prawa polskiego a działalność orzecznicza Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, RPEiS, Z. 4

Kampania Biała Wstążka, 2016, Wyłącz przemoc włącz myślenie, Wrocławska Kampania Przeciwko Przemocy, Wrocław

Kasl, S.V., 1992, Surveillance of psychological disorders in the workplace [w] Keita, G.P., Sauter, S.L., Work and Well-being: An agenda for the 1990, American psychological association, Washington DC

Katner, W.J., 2004, Podstawowe zagadnienia prawne nowej ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, Przegląd Prawa Handlowego, Nr 12

Kędzia, B., Kowalewski, S., 2002, Przemoc – nowy „czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy, Bezpieczeństwo Pracy, Nr 1

Kędziora, K., Śmiszek, K., 2008, Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, Warszawa

Kijowski, A., 1996, Prawne problemy wolontariatu ze szczególnym uwzględnieniem wolontariatu lekarskiego, PiZS, Nr 3

Kijowski, A., 2001, Stosunki prawne sportowców z klubami sportowymi [w] Kijowski, A. (red.) Skutek prawny sportowców. Sport i prawo, Poznań

Kijowski, A., 2005, Kostytucyjnoprawne aspekty dopuszczalności pracy nieodpłatnej [w] Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty na XV Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, red. Szurgacz, H., Wrocław 1-2 czerwca 2005

Kijowski, A., Jankowiak, J., 2006, Instytucja prawna zatrudnienia zarządcy zakładu pracy w perspektywie kodyfikacji prawa pracy, RPEiS, Z.1

Kisiel-Dorohinicki, W., 2009, Antymobbing. Walcz o swoje prawa w miejscu pracy, Gliwice

Kmieciak - Baran, K., Rybicki, J., 2004, Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy, Pomorski Instytut Demograficzny, Gdańsk

Knoppek, K., 2016, [w] Ereciński, T., Wiśniewski, T. (red), System Prawa Procesowego Cywilnego, T. II, cz. II. Postępowanie procesowe przed sądem pierwszej instancji, Warszawa

Kobylińska, A, Folta, M., 2015, Sygnaliści – ludzie, którzy nie potrafią milczeć. Doświadczenia osób ujawniających nieprawidłowości w instytucjach i firmach w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa

Koncar, P., 2005, Kwestia równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Europejskiej Karcie Społecznej [w] Świątkowski, A.M., Dorobek Rady Europy w zakresie kształtowania i ochrony praw społecznych. W kierunku ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, Warszawa

Kopff, A., 1972, Koncepcja praw do intymności i do prywatności życia osobistego, SC, T. XX

Kopff, A., 1981, Ochrona sfery życia prywatnego jednostki w świetle doktryny i orzecznictwa, ZN UJ, Prace prawnicze, Z. 100

Kornobis-Romanowska, D., 2004, Stosowanie prawa wspólnotowego w prawie wewnętrznym z uwzględnieniem prawa polskiego, Warszawa

Korus, P., 2020, Komentarz do art. 283 KP i wskazana tam literatura, [w] Sobczyk, A., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5, Warszawa

Kosińska, J., 2008 r. Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1 KK – uporczywość a umyślność, MoPR, Nr 6

Kowalski, S., 2014, Ochrona praw pracownika w kodeksie karnym. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne, Toruń

Kozak, S., 2009, Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie, Warszawa

- Kozak, M., 2019, Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera, MoPR, Nr 6
- Kratz, H.J., 2007, Mobbing. Rozpoznawanie, reagowanie, zapobieganie. Gliwice
- Krug E et al., eds. 2002, WHO, World Report on Violence and Health. Geneva
- Krzywoń, A., 2017, Konstytucyjna Ochrona Pracy i Praw Pracowniczych, Warszawa
- Książek, D., 2013, Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę, LEX,
- Kuba, M., 2017, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym (red. naukowa) Góral, Z., Warszawa
- Kubot, Z., 2000, Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia [w] Kubot, Z. (red) Szczególne formy zatrudnienia, Wrocław
- Kubot, Z., 2009, Kierownictwo zlecającego jako pojęcie prawne [w] red. Góral, Z., Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa
- Kucharska, A., Śmierciak, Ł., 2015, Zagrożenia psychospołeczne. Poradnik dla pracodawców i specjalistów służby bhp, Warszawa
- Kuczma, P., 2014, Prawa pracownicze [w] Jabłoński, M., Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym, Wrocław
- Kuczyński, T., 2000, Właściwość sądu administracyjnego w sprawach ze stosunków służbowych, Kolonia
- Kuczyński, T., 2004, hasło: prawo pracy [w] Kalina-Prasznic, U. (red.) Encyklopedia prawa pracy, Warszawa
- Kuczyński, T., 2005 [w] Kubot, Z., Kuczyński, T., Masternak, Z., Szurgacz, H. Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa
- Kulińska-Kepa, Z., 2017, Prawa obywatelskie i polityczne a prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne. Porównanie systemów ochrony, Warszawa
- Kurosz, K., 2019, Gry komputerowe jako źródło naruszenia dóbr osobistych. Problem interakcji z uczestnikami rozrywki, ZNUJ, Z. 2
- Kurzynoga, M., 2014, Prawo do wszczęcia sporu zbiorowego oraz prawo do akcji zbiorowych osób zarobkowo wykonujących pracę nie będących pracownikami, MoPR, Nr 12

## L

- Lach, A. 2014, Kradzież tożsamości, Prawo i Prokuratura, Nr 3
- Lach, D.E., 2020, Wolność pracy a prawo pracy [w] Baran, K.W., System Prawa Pracy, Tom X Międzynarodowe Publiczne Prawo Pracy, Standardy Europejskie, Warszawa
- Landy, F.J., 1992, Work design and stress [w] Keita, G.P., Sauter, S.L., Work and Well-being: An agenda for the 1990, American psychological association, Washington DC
- Latos-Miłkowska, M., 2012, Interes publiczny a interes prywatny w prawie pracy, MoPR, nr 7
- Lankamer, A., Potocka – Szmoń, P., 2006, Dyskryminacja w miejscu pracy, Gdańsk
- Leszczyński, L., 1990, Konstrukcje otwarte tekstu prawnego wobec zmian społecznych [w] H. Rot (red.), Prawo i prawoznawstwo wobec zmian społecznych, Wrocław
- Lewandowicz-Machnikowska, M., 2007, Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy [w] Wyka, T., Mielczarek, M.A., (red. naukowa), Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa



- Lewicka-Strzałecka, A., 2012, Whistleblowing w Polsce – działanie w dobrej wierze czy donosicielstwo [w] Mapa korupcji. Stan przestępczości korupcyjnej w Polsce w 2011 r., Warszawa
- Leymann, H., 1990, Mobbing and psychological terror at workplace, *Violence and Victims*, Nr 5,
- Leymann, H., 1996, The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Nr 5(2)
- Leymann, H., Gustafsson, 1996, Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology* Nr 5(2)
- Liszczyński, T., 2009, Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu Kodeksu pracy [w] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. Patulski, A., Walczak, K.
- Liszczyński, T., 2011 *Prawo pracy*, Warszawa
- Liszczyński, T., 2015, Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy [w] Hajn, Z., Skupień, D. (red.), *Przyszłość prawa pracy, Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź
- Liszczyński, T., 2017, Konstytucyjne podstawy ochrony pracy [w] Wyka, T., Mielczarek, M.A., (red. nauk.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Warszawa
- Litwiniuk, P., 2013, Umocowanie zasad prawa rolnego w Konstytucji RP, *Studia Iuridica Agraria*, Nr 11
- Lörcher, K., 2019, Fair and Just Working Conditions, w: F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, London, New York, New Delhi, Sydney
- Ludera-Ruszel, A., 2020, Dyskryminacja pośrednia kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na obowiązki rodzinne, *MoPR*, Nr 7

## **Ł**

- Łapiński, K., 2007, Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy, *MoPR*, Nr 4,
- Łętowska, E., 1997, *Podstawy prawa cywilnego*, Warszawa
- Łętowska, E., 2003, o godności, jej funkcji w obrocie prawnym i promocyjnej roli Rzecznika Praw Obywatelskich [w] *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga Jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa
- Łętowska, E., 2005, Multicentryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje, *PiP*, Nr 4

## **M**

- Makowicz, B., 2011, *Compliance w przedsiębiorstwie*, Warszawa
- Maciejewski, M., 2013, Whistleblowing. Instytucja i jej rola w kształtowaniu odpowiedzialności w administracji [w] Duniewska, Z., Stahl, M., (red.) *Odpowiedzialność administracji i w administracji*, Warszawa
- Mandal, E. 2002, Molestowanie seksualne w miejscu pracy, *Palestra*, Z. 1-2

- Maniewska, E., 2010, Z orzecznictwa Sądu Najwyższego, PiZS, Nr 12
- Maniewska, E. 2019, [w] Jaśkowski, K., Maniewska, E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy
- Marciniak, J., Praktyka sądowa dotycząca zjawiska mobbingu. Poradnik praktyczny, LEX
- Marciniak, J., 2004, Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji, Ostrołęka
- Marciniak, J., 2008, Praca bez mobbingu, materiały informacyjne projektu Gender Index realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Fundacja Feminoteka, Warszawa
- Marciniak, J., 2011, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania, Warszawa
- Marciniak, J., 2015, Mobbing, dyskryminacja, molestowania. Przeciwdziałanie w praktyce, Warszawa
- Marciniak, J., 2020, Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce, Warszawa
- Marszewska-Makuch, M., 2022, Cyberprzemoc w miejscu pracy – na podstawie przeglądu nowoczesnej literatury, Bezpieczeństwo Pracy, Nr 3
- Marek, A., 2005, Kodeks karny. Komentarz, Warszawa
- Marek, A., 2009, Mobbing: fakty i wyobrażenia, cz. 2, Służba Pracownicza, Nr 8
- Markiewicz, K., 2010, Błaszczak, Ł., Markiewicz, K., Rudkowska-Ząbczyk, E. (red), Dowody w postępowaniu, Warszawa
- Matey, M., 1997, Praca i polityka socjalna w regulacjach europejskich [w] Matey, M. (red.) Nowy ład pracy w Polsce i w Europie, Warszawa
- Matyaszczyk, T., 2007, Mobbing – zagadnienia praktyczne, Jurysta, Nr 12
- Mazur, J. (2006), Przemoc w rodzinie, teoria i rzeczywistość, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa
- Mędrala, M., 2017, Rola i charakter służby bhp w ramach ochrony pracy [w] Wyka, T., Mielczarek, M.A. (red. nauk.), Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa
- Męcina, J., 2015, Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy [w] Baran, K.W. (red.) System Prawa pracy. T. VII, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa
- Mielczarek, M.A. (red) Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, Warszawa
- Mitrus, L., 2003, Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, Warszawa
- Mitrus, L., 2005, [w] Baran, K.W., Cwiertniak, B., Mitrus, L., Sobczyk, A., Prawo pracy, Kraków
- Mitrus, L. 2006, Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy, Kraków
- Mitrus, L., 2013, Prawa społeczne w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, PiP, Z. 7
- Mitrus, L., 2017, Uwarunkowania rozwoju współczesnego prawa pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy, T.1, Warszawa
- Ks. Młyński, J., 2012, Przemoc w rodzinie – skala zjawiska, ofiary przemocy i formy pomocy pracowników socjalnych, Studia Socialia Crocoviensia, Nr 2 (7)
- Monnet, J., 2006, Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – perspektywy ratyfikacji, MoPR, Nr 2

Mościcka, A., Merecz, D., 2003, Agresja w miejscu pracy – źródła, formy grupy ryzyka, konsekwencje, *Medycyna Pracy*, Nr 4

Musiała, A., 2011, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa

Musiała, A., 2015, Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, *MoPR*, Nr 1

Musiała, A., 2018, Reperkusje pojęcia “worker” w polskim prawie pracy, *MoPR*, Nr 5

Musiała, A., 2020, Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. – czy polskie prawo pracy o niej „pamięta”? *Przegląd Legislacyjny – Kwartalnik Rady Legislacyjnej*; Warszawa

Muszalski, W., 1992, Charakter prawny pracy zarządu spółki handlowej, *PiP*, Nr 10

Muszalski, W., 2005, Przyszłość prawa pracy, *PiZS*, Nr 7

Mycko - Katner, I. 2012, *Umowa agencyjna*, Warszawa

Myrna, B., 2006, *Mobbing – próba zdefiniowania i jego prawnokarne aspekty*. Nowa kodyfikacja prawa karnego, T. XIX, Wrocław

## N

Nałęcz, M., 2013 [w] Muszalski, W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa

Nałęcz, M., 2021 [w] Muszalski, Walczak, K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa

Niedbała, Z., 2011, Molestowanie i mobbing w świetle kodeksu pracy [w] Kuczyński, T., Kubot, Z.H., (red), 2011, *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Huberta Szurgacza*, Warszawa

## O

Ogiegło, L., 2011, [w] *System prawa prywatnego*, T. 7 *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, red. Rajski, J., Warszawa

Olejniczak, A., 2006, *Umowy gospodarcze. Część ogólna* [w] red. Koch, A., Napierała, J. *Umowy w obrocie gospodarczym*, Kraków

Orłowski, G., 2009, *Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – coraz bardziej (nie)typowa forma zatrudnienia*, *MoPR*, Nr 3

Orłowski, G., 2011, *Dopełnienie regulacji równościowych rynku pracy*, *MoPR*, Nr 2

Osiatyński, W., 2011, *Prawa Człowieka i ich granice*, Kraków

## P

Pacek, G.J., 2007, Wybrane zagadnienia związane z odpowiedzialnością dostawców usług hostingowych, *Prawo Mediów Elektronicznych*, Nr 6

Pacian, J., 2013, *Mobbing – roszczenia przysługujące poszkodowanemu*, *Przegląd Prawa i Administracji*, T. XCIV

Pawłucki, M., Nowak, P., 2021, *Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy*, *PiZS*, Nr 3

Pazdan, M., 2018, [w] Pietrzykowski, K., *Kodeks cywilny*, T. 1, Warszawa

Pennings, F., Bosse, C., 2011, *Conclusions and Recommendations* [w] Pennings, F., Bosse, C. (red.) *The Protection of Working Relationships. A Comparative Study*, Alphen aan den Rijn

Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, 2009, Ocena zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia

Patulski, A. 2008, Prawo pracy, Warszawa

Patulski, A., 2017, Zwyczaj w prawie pracy [w] Baran, K.W. System prawa pracy, T. 1, Warszawa

Piątowski, J.S., 1983, Ewolucja ochrony dóbr osobistych [w] Łętowska, E. (red.), Tendencje rozwoju prawa cywilnego: Zbiór studiów, Wrocław

Piechowiak, M., 1999, Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony, Lublin

Piesiewicz, P. F., 2019, Zarys problematyki odpowiedzialności cywilnej za naruszenie dóbr osobistych w postaci wpisów umieszczonych na forach internetowych, Państwo i Prawo, Nr 10

Pilch, P., (2005), Mobbing w organizacji – rodzaje zjawiska, Prakseologia, T. 1, Nr 157

Pisarczyk, Ł., 2003, Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, PiZS, Nr 4

Pisarczyk, Ł., 2014, Wstęp do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – poszukując aksjologii prawa pracy, [w] M. Skąpski, K. Ślebzak, Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Poznań

Piszczek, J.A., 1981, Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń

Piwowska, K., 2017, Gwarancja minimalnej stawki godzinowej w umowie zlecenia i umowie o pracę i umowie o świadczenie usług – forma ingerencji funkcji ochronnej prawa pracy w prawo cywilne, MoPR, Nr 8

Podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej i Rady Europy, 2011, Luksemburg

Polak, P., Trzeciński, J., 2018, Konstytucyjna zasada godności człowieka w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, Gdańskie Studia Prawnicze, Tom XL

Pospiszyl, I., 1994, Przemoc w rodzinie, Warszawa

Poźdźnik, R., 2004, Odszkodowanie, zadośćuczynienie a mobbing w miejscu pracy, Przegląd Sądowy, Nr 5

Prasałek, Ł., 2021 [w] Walczak, K., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Prusinowski, P., 2018, Normatywna konstrukcja mobbingu, MoPR, Nr 9

Przedwojska, E., 2022, Publiczne kwestionowanie przez pracodawcę kwalifikacji zawodowych pracownika a naruszenie dóbr osobistych, MoPR, Nr 1

## **R**

Radecki, W., 2001, Przesłanki i wykroczenia przeciwko prawom pracownika, Warszawa

Radwański, Z., Panowicz – Lipska, J., 2010, Zobowiązania – część szczegółowa, Warszawa

Raczkowski, M., 2009, Ekspertyza w sprawie ochrony osób zatrudnionych sygnalizujących nieprawidłowości przed nadużyciami ze strony podmiotu zatrudniającego, Warszawa

Raczkowski, M., 2010, Pozorność w umownych stosunkach pracy, Warszawa

Rao, N., 2011, Three Concepts of Dignity in Constitutional Law, Notre Dame Law Review, vol. 86

Rayner, C., Cooper, C.L., 2006, Workplace bullying [w] Kelloway, E.K., Barling, J., Hurnell, J.J. (red), Handbook of Workplace Violence, Thousand Oaks

Resich, Z., 1975 [w] Resich, Z., Siedlecki, W., (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, T 1, Warszawa

Rifkin, J., 2001, Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej. Wrocław

Rodkin, P.C., Fisher, K., 2012, Cyberbullying from psychological and legal perspectives symposium: Cyberbullying: emerging realities and legal challenges. Missouri Law Review, Nr 77(3)

Rogoyski, A., 2004, Jak walczyć z mobbingiem? – wyzwanie dla pracodawców, MoPR, Nr 12

Rogulska – Kikoła, A., Piwowarska – Reszka, M., 2014, Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy. Zagadnienia praktyczne, Warszawa

Romańska, M., 2020, [w] Romańska, M. (red.), Dobra osobiste i ich ochrona, Warszawa

Romańczuk – Grącka, M., 2020, Pojęcie i funkcje przymusu psychicznego w prawie karnym, Warszawa

Romer, M.T., 2005, Mobbing i jego konsekwencje, Prawo Pracy, Nr 12

Romer, M.T., Najda, M., 2010, Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym, Warszawa

Rudniański, J., 1997, Klasyfikacja, źródła i ocena przemocy w stosunkach międzyludzkich. Zarys ogólny, [w] Hołyst, B. (red.) Przemoc w życiu rodzinnym, Cinderella Books, Warszawa,

Rycak, A., 2021, Komentarz do art. 283 KP [w] Walczak, K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 32, Warszawa

Rylski, P., 2016, Stopień dowodu w postępowaniu cywilnym – zagadnienia podstawowe, Przegląd Prawa Cywilnego, Nr 3

## S

Sadlik, R., 2014, Kwestionowanie wysokości wynagrodzenia przez ZUS, MoPR, Nr 5

Sadomski, J., 2022, Komentarz do art. 24 [w] Borysiak, w. (red. tomu), Osajda, K. (red. serii) Kodeks cywilny. Komentarz, T. 1, wyd. 30, Warszawa

Sadurski, W., 1978, Równość wobec prawa, PiP, Nr 8–9,

Safjan, M., 2014, O różnych metodach oddziaływania horyzontalnego praw podstawowych na prawo prywatne, PiP, Nr 2

Salwa, Z., 1970, Prawo pracy, Warszawa

Samnani, A.K., Singh, P., 2012, 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. Aggression and Violent Behaviour, Nr 17(6)

Sanetra, W., 1994, Prawo pracy, Białystok

Sanetra, W., 1997, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia [w] Rączka, K., (red), Prawo pracy po zmianach, Warszawa

Sanetra, W., 1998, Konstytucyjne prawo do rokowań, PiZS, Nr 12

Sanetra, W., 2002, Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy [w] Matey-Tyrowicz, M., Nowacki, L., Wagner, B. (red.), Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa

Saunders, P., Huynh, A., Goodman-Delahunty, J., 2007, Defining workplace bullying behavior. Professional lay definitions of workplace bullying, International Journal of Law and Psychiatry, Nr 30

Schneider, H.J., 1992, Przemoc w szkole, Zdrowie Psychiczne, Nr 1-2

Schneider, H.J., 1992, Zysk z przestępstwa. Środki masowego przekazu a zjawiska kryminalne, Warszawa

Schneider, H.J., 1997, Przesłpstwo z nienawiści – nowa kryminologiczna kategoria deliktów [w] Niemiecko – polskie kolokwium prawa karnego, Białystok – Rajgróg 12-17 września 1995 r. (red.) Hisch, H.J., Hofmański, P., Pływaczewski, E., Roxin, C., Białystok

Semena, J. 2015, Problematyka mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k., PiZS , Nr 7

Seweryński, M., 2002, Problemy rekodyfikacji prawa pracy, [w] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku, Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa

Seweryński, M., 2011, Dylematy prawnej ochrony pracy [w] Kubot, Z., Kuczyński, T.(red.) Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Huberta Szurgacza, Warszawa

Sheehan, M., 1999, Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence, International Journal of Manpower, vol. 20, Nr 1-2

Skąpski, M., 2012, Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia [w] Sobczyk, A. (red.) Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner, Warszawa

Skoczyński, J., 2008 [w] Salwa, Z. (red), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Sobczyk, A., 2013, Prawo pracy w świetle konstytucji RP, T 1, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa

Sobczyk, A., 2014, Prawo i człowiek pracujący - między ochroną godności a równości [w] Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, M. Rozwadowski, Poznań

Sobczyk, A., 2014, Regulacje z zakresu czasu pracy a zatrudnienie cywilnoprawne, PiZS, Nr 9

Sobczyk, A. 2015, Wolność pracy i władza, Warszawa

Sobczyk, A. 2015, Kodeks pracy jako bariera rozwoju prawa pracy [w] Góral, Z., Mielczarek, M.A., 40 lat kodeksu pracy, Warszawa

Sobczyk, A., 2015, Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, MoPR, Nr 4

Sobczyk, A., 2018, Podmiotowość pracy i towarowość usług, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków

Sobczyk, A., Buch, D., 2016, Komentarz do art. 24 [w] Safjan, M., Bosek, L. (red.), Konstytucja RP. Komentarz, T. I, Warszawa

Sobczyk, A., Dörre-Kolasa, D., 2006, Przeciwdziałanie mobbingowi, MoPR, Nr 10

Sosińska, A., 2015, Jak edukować, by zwalczać przemoc? Niebieska Linia, nr 2/97

Sowirka, K., 2013, Przesłpstwo „kradzieży tożsamości” w polskim prawie karnym, IUSNOVUM, Nr 1

Spytek-Bandurska, G., 2012, Wybrane problemy pracodawców z ochroną danych osobowych [w] Wyka, T., Nerka, A. (red.) Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy, Warszawa

Stelina, J. (red.), 2008, Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć, Warszawa

Stelina, J. 2010, [w] Baran, K.W., Zarys systemu prawa pracy, t. 1. Część ogólna prawa pracy, Warszawa

Stelina, J., 2010, Związkowa zdolność układowa, Poznań

Stelina, J., 2017, Przedmiot prawa pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy T. I., Warszawa

- Stelina, J., 2020, Komentarz do art. 304 KP [w] Sobczyk. A. (red.), wyd. 5, Warszawa
- Sut, P., 1997, Problem twórczej wykładni przepisów o ochronie dóbr osobistych, Państw i Prawo, Z.9
- Szczerba – Zawada, A. 2015, [w] Zawadzka – Łojek, A (red.), Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej, Warszawa
- Szczerski, J., 1972 [w] Kodeks cywilny. Komentarz, t. 2, red. Pietrzykowski, J., Ignatowicz, J., Warszawa
- Szewczyk, H., 2002, Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy, PiZS, Nr 6
- Szewczyk, H., 2006, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, Kwartalnik Prawa Publicznego, Nr 6/2
- Szewczyk, H. 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa
- Szewczyk, H., 2010, Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda), cz.2, PiZS, Nr 2
- Szewczyk, H., 2012, Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia wybrane, Warszawa
- Szewczyk, H., 2013, Ochrona praw i interesów osób zatrudnionych a nietypowe formy zatrudnienia w społecznej gospodarce rynkowej. Roczniki Administracji i Prawa. Rok XIII
- Szeliga, A. 2006, Mobbing w zarządzaniu organizacją – analiza dokumentacji sądowej, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Nr 1
- Szewczyk, H., 2006, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, Kwartalnik Prawa Publicznego, Nr 6/2
- Szewczyk, H., 2007, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa
- Szewczyk, H., 2015, Zapobieganie mobbingowi oraz zwalczanie jego skutków przez pracodawcę. Bezpieczeństwo Pracy, Nr 10,
- Szewczyk, H., 2017, Ochrona informacji poufnych pracodawcy w świetle dyrektywy 2016/943/UE z 8 czerwca 2016 r., Studia prawnicze, Nr 1
- Szewczyk, H., 2018, Odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu w stosunkach pracy. Glosa do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14, Glosa 2018/3/119-126
- Szewczyk, H., 2020, Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia, Warszawa
- Szpunar, A., 2003, Uwagi o funkcjach odpowiedzialności odszkodowawczej, Państwo i Prawo, Nr 1
- Szubert, W., 1980, Zarys prawa pracy, Warszawa
- Szurgacz, H. 2005, [w] Kubot, Z., Kuczyński, T., Masternak, Z., Szurgacz, H., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa
- Szymczak, M (red.), 1995, Słownik języka polskiego, Warszawa

## Ś

- Ślebzak, K., 2020, Źródła europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W. (red.), System prawa pracy, T. X, Warszawa
- Śmiszek, K., 2015, Mechanizm dochodzenia roszczeń w sprawach o dyskryminację [w] Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej, pod red. A. szczyrby – Zawady, A. Zawadzkiej – Łojek, Warszawa

Śmiszek, K., Kędziora, K. (red), 2017, Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz, Warszawa

Świątkowski, A., 2002, Komentarz do kodeksu pracy, Kraków

Świątkowski, A., 2008, Stosowanie konwencji MOP i traktatów Rady Europy przez krajowe sądy pracy, MoPR, Nr 6

Świątkowski, A.M., 2010, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 3, Warszawa

Świątkowski, A.M., 2011, Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda [w] Florek, L., Pisarczyk, Ł., (red.) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa

Świątkowski, A. M., 2014, Konstytucyjne paradygmaty prawa pracy, PiP, Nr 10

Świątkowski, A.M., 2015, Prawo do wolności zrzeszania się i uprawnień pokrewnych, MoPR, Nr 9

Świątkowski, A.M., 2015, Prawo pracy Unii Europejskiej, Warszawa

Świątkowski, A.M., 2015, Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze [w] Baran, K.W. (red.) System Prawa pracy. T. VII, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa

Świątkowski, A.M., 2015, Sygnalizacja (whistleblowing) a prawo pracy, „Przeгляд Sądowy”, Nr 5

Świątkowski, A.M., 2019, Elektroniczne platformy zatrudnienia, MoPR, Nr 7

Świątkowski, A.M., 2020, Warunki dostępu do pracy i wolność wypowiedzi a homofobiczna polityka zatrudnienia, MoPR, Nr 7

Święcicki, M. 1957, [w] Salwa, Z., Szubert, W., Święcicki, M., Podstawowe problemy prawa pracy, Warszawa

## T

Tomandl, T. 1999, Arbeitsrecht 1. Gestalter und Gestaltungsmittel, Wiedeń

Tomaszewska, M., 2017, Swoiste źródła prawa pracy [w] Baran, K. W., System prawa pracy, T I Część ogólna, Warszawa

Tomaszewska, M., 2018 [w] Baran, K.W. (red) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa

Tomporek, A., 2002, Przedmiot ochrony prawnokarnej i podmioty przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, PiZS, Nr 8

Trociuk, S., 2020, Ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich. Komentarz, wyd. II, Warszawa

Trzaskowski, R., 2005, Granice kształtowania treści i celu umów obligacyjnych. Art. 353<sup>1</sup> k.c., Kraków

Trzeciński, J., 2000, Zakres podmiotowy i podstawa skargi konstytucyjnej [w] Trzeciński, J. (red.) Skarga konstytucyjna, Warszawa

Trzeciński, J., 2003, Komentarz do art. 81 [w] Garlicki, L. (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, T. III, Warszawa

## U

Ulusoy, H., Swigart, V., Erdemir, F., 2011, Think globally, act locally: understanding sexual harassment from a cross-cultural perspective, Medical Education, Vol. 45 Issue 6

Uścińska, G., 2011, Instrumenty prawne swobody przemieszczania się obywateli UE. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego. Aktualne problemy i wyzwania [w]



Wratny, J., Rycak, M.B. (red.) Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszona Profesor Marii Matey-Tyrowicz, Warszawa

## W

Waas, B., 2016, New Forms of Employment: A Challenge for the Legislature [w] Blanpain, R., Hendrickx, F., Waas, B. (red.), Bulletin of Comparative Labor Relations – 94, New Forms of Employment in Europe

Wagner, B., 1986, Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy, UJ, Rozprawy habilitacyjne nr 113, Kraków

Wagner, B., 2006, Stosunek pracy i jego treść [w] Matey-Tyrowicz, M., Zieliński, T. (red.) Prawo pracy w obliczu przemian, Warszawa

Walczak, K., 2012, Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia, MoPR, Nr 3

Walczak, K., 2017, Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W., T. I Część ogólna, Warszawa

Walczak, K. (red), 2019, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Waligóra, K., 2015, Zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego, Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis, vol. 4 (1)

Wandzel, M., 2007, [w] Wagner, B. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Gdańsk

Wasilkowski, A., 2006, Przestrzeganie prawa międzynarodowego (art. 9 Konstytucji RP) [w]

Wójtowicz, K. (red), Otwarcie Konstytucji RP na prawo międzynarodowe i procesy integracyjne, Warszawa

Welsh, Ch. A., D'Aoust, G., Beamer K., 2012, Przemoc i mobbing wobec osób starszych. Badanie powiązań teoretycznych i empirycznych [w] Monks, C.P., Coyne, I (red), Przemoc i mobbing w szkole, w domu, w miejscu pracy, tłum. Guzowska, M., Warszawa

Wencel, K., 2010, Owoc zatrutego drzewa? Situation testing jako dowód w sprawach o dyskryminację [w] Klaus, W. (red.) Sąsiedzi czy intruzi. O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce, red. W. Klaus, Warszawa

West, B., et al., 2014, Cyberbullying at work: in search of effective guidance, Laws, 3(3)

Widera – Wysoczańska, A., 2010, Mechanizmy przemocy w rodzinie z pokolenia na pokolenie, Warszawa

Wild, M., 2011, Przesłanki zadośćuczynienia za krzywdę związaną z uszkodzeniem ciała lub uszczerbkiem na zdrowiu w praktyce sądowej, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa

Willard, N.E., 2007, Cyberbullying and Cyberthreats. Research Press, Champaign, Illinois,

Winczorek, P., 2000, Komentarz do Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., Warszawa

Wintage, V.S., Minney, J.A., Guadagno, R.E., 2013, Sticks and stones may break your bones, but words will always hurt you: a review of cyberbullying, Social Influence, Nr 8(2-3)

Włodarczyk, M., 2017, Swoiste źródła prawa pracy [w] Baran, K. W., System prawa pracy, T I Część ogólna, Warszawa

Włodarczyk, M., 2020, Pojęcie europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy, t. X, Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie, Warszawa

Wojciechowska-Nowak, A., 2011, Ochrona prawna sygnalistów w doświadczeniu sędziów sądów pracy. Raport z badań, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa

Wojciechowska – Nowak, A., 2012, Założenia do ustawy o ochronie osób sygnalizujących nieprawidłowości w środowisku zawodowym. Jak polski ustawodawca może czerpać z doświadczeń państw obcych? Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa

Wojciechowska – Nowak, A., 2014, Skuteczna ochrona prawna sygnalistów Perspektywa pracodawców, związków zawodowych oraz przedstawicieli środowisk prawniczych, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa

Worth, M. 2013, Whistleblowing in Europe. Legal Protections for Whistleblowers in the EU, Transparency International

Woźnik, Z., 2004, W stronę zdrowia społeczności socjologiczny kontekst nowej polityki zdrowotnej, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny, Nr 1

Wójcik, K., 1990, Klauzule generalne a zmiany społecznej [w] H. Rot (red.), Prawo i prawoznawstwo wobec zmian społecznych, Wrocław

Wrątny, J., 2003, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Wrątny, J., 2007, Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia, PiZS Nr 7

Wronkowska, S., 1994, [w] Redelbach, A., Wronkowska, S., Ziemiński, Z., Zarys teorii państwa i prawa, Warszawa

Wronkowska, S. (red.), 2007, Z teorii i filozofii prawa Zygmunta Ziemińskiego, Warszawa

Wróbel, W., 1999, [w] Zoll. A., (red), Bogdan, G., Buchała, K., Cwiakalski, Z., Dąbrowska – Kardas, M., Kardas, P., Majewski, J., Rodzyńkiewicz, M., Szewczyk, M., Wróbel, W., Kodeks karny. Część szczegółowa. Komentarz do art 117-277, T. II, Kraków

Wróbel, A., 2020, [w] Maliszewska-Nienartowicz, J. (red.) System Prawa Unii Europejskiej, T.6 Prawo antyskryminacyjne, Warszawa

Wróblewski, J., 1973, Prawoznawstwo jako „źródło prawa”, Państwo i Prawo, Z. 7

Wróblewski, M., 2020, Karta praw podstawowych Unii Europejskiej jako źródło prawa UE, [w] System prawa Unii Europejskiej, T.I Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej

Wujczyk, M., 2013, Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy, „Przeгляд Sądowy”, Nr 6

Wujczyk, M., 2020, Stosowanie europejskiego prawa pracy [w] Baran, K.W. System prawa pracy, T. X, Warszawa

Wujczyk, M., 2020, [w] Baran, K., (red. naukowa), System Prawa Pracy, Tom X, Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie, Warszawa

Wyka, T., 2003, Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, Warszawa

Wyka, T., 2007, Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda, Gdańskie Studia Prawnicze, T. XVII

Wyka, T., 2016 [w] Baran, K.W., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Wypych – Żywicka, A., 2017, Prawa podmiotowe w prawie pracy [w] Baran, K.W., System prawa pracy, T. 1, Warszawa

Wypych-Żywicka, A. (red.), 2010, Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak, Gdańskie Studia Prawnicze, Tom XVII

Wyrozumska, A., 2008, Inkorporacja Karty Praw Podstawowych do UE: status Karty w prawie UE. Zakres obowiązywania i stosowania, główne problemy interpretacyjne z uwzględnieniem stanowiska polskiego; [w] Barcz, J. (red.) Ochrona w Unii Europejskiej, Warszawa

Wyrzykowski, M., 2008, Wprowadzenie: granice władzy i interpretacji [w] Barcz, J. Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej, Warszawa

Wysieńska-Di Carlo, K., Śmiszek, K., 2015, Testy dyskryminacyjne. Praktyczny podręcznik dla organizacji pozarządowych, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa

## V

Van Boven, T.C., 1982, Distinguishing in Criteria of Human Rights [w] Vasak, K. The International dimension of human rights, UNESCO

Viljanen, V., 1994, Abstention or Involvement? The nature of state obligation under different categories of rights [w] Drzewiecki, K, Krause, C., Rosas, A.M. (red.), Social Rights as Human Rights: A European Challenge, IHR Abo Akademia University

von Maydell, B., 1998, Tendencje rozwojowe europejskiego prawa socjalnego [w] Szurgacz, H. (red.) Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie, Wrocław

Vranjes, I., 2017, The dark side of working online: towards a definition and an emotion reaction model of workplace cyberbullying, Computers in Human Behaviour

Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosh, H., Erreygers, S., De Witte, H., 2018, When workplace bullying goes online: construction and validation of the Inventory of Cyberbullying Acts at Work (ICA- -W), European Journal of Work and Organizational Psychology, Nr 27(1)

## Y

Yuen, R.A., 2005, Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. Cornell International Law Journal, Nr 38(2)

## Z

Zawidzka-Łojek, A., 2020, Ogólne zasady prawa [w] System prawa Unii Europejskiej, T.I Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej, Warszawa

Zieliński, T., 1986, Prawo pracy. Zarys systemu, T. 1, Warszawa–Kraków

Zieliński, T., 1988, Podstawy rozwoju prawa pracy, ZNUJ. Prace Prawnicze, Z 120

Zieliński, T., 2005, [w] Florek, L. Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa

Zieliński, M., 2017, Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki, Warszawa

Ziemiński, Z., 1977, Teoria prawa, Warszawa – Poznań

Ziółkowska, K., 2021, Whistleblowing jako przejaw dbałości o dobro zakładu pracy [w]

Baran, B., Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości, Warszawa

Zubik, M. (red.), 2008, Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich, tom IV, Księga XX-lecia Rzecznika Praw Obywatelskich w Polsce, Warszawa

Zych, M., 2006, Normatywna definicja mobbingu, MoPR, Nr 4

## **Ż**

Żołnierczyk, D., 2000, Dlaczego indywidualne, a nie organizacyjne strategie radzenia sobie ze stresem w pracy, *Bezpieczeństwo Pracy*, Nr 6

## Wykaz najważniejszych aktów prawnych

### Akty prawa krajowego

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997, Nr 78 poz. 483 z późn. zm.
2. Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r., Dz.U. 1952, Nr 33 poz. 232 z późn. zm.
3. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. 1964, Nr 16, poz. 93 z późn. zm.
4. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 1964, Nr 43, poz. 296 z późn. zm.
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 1974, Nr 24, poz. 141 z późn. zm.
6. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 1991, Nr 55, poz. 234 z późn. zm.
7. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 235 z późn. zm.
8. Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, Dz. U. 1987 Nr 21 poz. 123 z późn. zm.
9. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, Dz.U. 1997, Nr 88, poz. 553 z późn. zm.
10. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, Dz.U. 1997, Nr 89, poz. 555 z późn. zm.
11. Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2007, Nr 89, poz. 589 z późn. zm.
12. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. 2021 r. poz. 423 z późn. zm.
13. Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Dz.U. z 2017 r., poz. 1219
14. Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. z 2016 r., poz. 1829 z późn. zm.
15. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania; Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700 z późn. zm.

### Prawo międzynarodowe

1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ, przyjęta 10 grudnia 1948 r.
2. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (EKPC) sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., Polska ratyfikowała EKPC w 1993 r. (Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284 z późn. zm)
3. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (MPPGSK), otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.; ratyfikowany 3 marca 1977 r., Dz. U. Nr 38, poz. 169, załącznik

4. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (MPPOP), otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.; ratyfikowany 3 marca 1977 r.; ratyfikowany 3 marca 1977 r., Dz. U. Nr 38, poz. 167, załącznik
5. Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67 z późn. zm.)
6. Zrewidowana Europejska Karta Społeczna sporządzona dnia 3 maja 1996 r., weszła w życie dnia 1 lipca 1999 r., Polska nie ratyfikowała do tej pory
7. Konwencja Rady Europy z 11.05.2011 r. o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, Dz.U. z 2015 r., poz. 961
8. Konwencja MOP z 21 czerwca 2019 r. (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy
9. Konwencja MOP z 28 czerwca 1930 r. (nr 29) dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie, Dz.U. 1959, nr 20, poz. 122

### **Prawo Unii Europejskiej**

1. Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) - z 23.05.1957 r. - wcześniej funkcjonował pod nazwą Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (1958–1993) oraz Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (1993–2009), Dz.U. z 2004, Nr 90, poz. 864/2
2. Karta Praw Podstawowych UE z dnia 26 października 2012 r., Dz.Urz. UE 2012 r., C 326/02.;
3. Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz.Urz. UE 1989 r. L 183, s. 1 z późn. zm.
4. Dyrektywa Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy, Dz.Urz. UE 1991 r. L 206, s. 19 z późn. zm.
5. Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE 2003 L 299
6. Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz. Urz. UE 2000 L 180/22
7. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE 2000 L 303/16
8. Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, Dz. Urz. 2004 L 373/37
9. Dyrektywa PE i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE 2006 L 204/23
10. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących

działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz.Urz. UE L 180 z 15.07.2010 r.

11. Dyrektywa PE i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Dz. Urz. UE 2019 L 305/17

## Wykaz orzeczeń

### Orzeczenia Sądu Najwyższego

Wyrok SN z 24.10.1935 r., 2 K 1087/35, GS 1936, Nr 1  
Wyrok SN z 04.02.1969 r., I CR 500/67, OSNC 1968, Nr 1, poz. 5  
Wyrok SN z 05.06.1968 r., I PR 183/68, LEX  
Wyrok SN z 29.10.1971 r., II CR 455/7, OSNC 1972, Nr 4, poz. 77  
Wyrok SN z 30.08.1974 r., I CR 384/74, OSPIKA 1977, Nr 10, poz. 161  
Wyrok SN z 25.09.1974 r., II CR 493/74, LEX  
Wyrok SN z 12.11.1974 r., I CR 610/74, Legalis  
Wyrok SN z 01.10.1977 r., I CR 530/77, niepubl.  
Wyrok SN z 13.06.1980 r., IV CR 182/80, OSNC 1981, Nr 2-3, poz. 30  
Wyrok SN z 05.06.1987 r., I PRN 27/87, Sł. Prac. 1988, Nr 2  
Wyrok SN z 18.10.1987 r., II CR 269/97, OSNC 1989, Nr 4, poz. 66  
Wyrok SN z 18.01.1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990, Nr 4, poz. 204  
Wyrok SN z 25.04.1989 r., I CR 143/89, LEX  
Wyrok SN z 22.03.1991 r., III CRN 28/89, LEX  
Wyrok SN z 17.05.1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995, Nr 21, poz. 263  
Wyrok SN z 13.02.1997 r., I PKN 73/96, OSNAPiUS 1997, Nr 23, poz. 461  
Wyrok SN z 21.02.1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, Nr 20, poz. 400  
Wyrok SN z 11.03.1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, Nr 6-7, poz. 93  
Wyrok SN z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNP 1998, Nr 12, poz. 360  
Wyrok SN z 23.09.1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999, Nr 19, poz. 62  
Wyrok SN z 14.11.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 646  
Wyrok SN z 04.03.1999 r., I PKN 616/98, OSNP 2000, Nr 8, poz. 312  
Wyrok SN z 27.05.1999 r., I PKN 90/99, OSNAPiUS 2000, Nr 16, poz. 612  
Wyrok SN z 09.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001, Nr 9, poz. 310  
Wyrok SN z 03.02.2000 r., I CKN 969/98, Lex  
Wyrok SN z 01.04.2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001, Nr 21, poz. 63  
Wyrok SN z 13.04.2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001, Nr 21, poz. 636  
Wyrok SN z 29.06.2000 r., I PKN 718/00, OSNAPiUS 2002, Nr 1, poz. 12  
Wyrok SN z 14.09.2000 r., II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 191  
Wyrok SN z 24.07.2001 r., I PKN 560/00, OSP 2002, Nr 5, poz. 70  
Wyrok SN z 06.10.2001 r., V CKN 195/01, LEX  
Wyrok SN z 04.04.2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, Nr 6, poz. 94  
Wyrok SN z 08.05.2002 r., I PKN 267/01, Legalis  
Wyrok SN z 23.05.2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003, Nr 9, poz. 121  
Wyrok SN z 12.06.2002 r., III CKN 618/00, OSNC 2003, Nr 6, poz. 84  
Wyrok SN z 09.09.2002 r., IV CKN 1402/00, Legalis  
Wyrok SN z 11.10.2002 r., I CKN 1032/00, LEX  
Wyrok SN z 26.10.2002 r., V CKN 195/01, LEX  
Wyrok SN z 12.12.2002 r., V CKN 1581/00, OSNC 2004, Nr 4, poz. 53  
Wyrok SN z 25.02.2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, Nr 1, poz. 403  
Wyrok SN z 06.03.2003 r., I PK 171/02, OSNP 2004, Nr 15, poz. 25  
Wyrok SN z 28.03.2003 r., V CK 308/02, OSNC 2004, Nr 5, poz. 82  
Wyrok SN z 25.04.2003 r., IV CKN 94/01, LEX  
Wyrok SN z 11.06.2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 279  
Wyrok SN z 13.05.2004 r., II UK 371/03, MoPr 2005, Nr 4  
Wyrok SN z 07.10.2004 r., II PK 29/04, OSNP Nr 7/2005, poz. 97  
Wyrok SN z 26.01.2005 r., II PK 198/04, Legalis



Wyrok SN z 09.06.2005 r., I PK 290/04, OSNP 2006, Nr 9–10, poz. 149  
Wyrok SN z 29.06.2005 r., IPK 290/04, OSNP 2006, Nr 9–10, poz. 149  
Wyrok SN z 28.09.2005 r., I CK 256/05, LEX  
Wyrok SN z 25.11.2005 r., I UK 68/05, LEX  
Wyrok SN z 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321  
Wyrok SN z 13.12.2005 r., I PKN 103/05, niepubl.  
Wyrok SN z 09.06.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, Nr 11-12, poz. 160  
Wyrok SN z 11.04.2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007, Nr 7-8, poz. 93  
Wyrok SN z 05.12.2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 12  
Wyrok SN z 17.01.2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5-6, poz. 58  
Wyrok SN z 07.02.2007 r., I PK 211/06, OSNP 2008, Nr 11–12, poz. 158  
Wyrok SN z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, Nr 7-8 poz. 98  
Wyrok SN z 05.03.2007 r., I PK 228/05, OSNP 2008, Nr 7-8, poz. 100  
Wyrok SN z 20.03.2007 r., II PK 221/00, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 122  
Wyrok SN z 29.03.2007 r., II PK 228/2006, MoPR 2007, Nr 7  
Wyrok SN z 17.05.2007 r., SNO 29/07, Legalis  
Wyrok SN z 03.08.2007 r., I UK 367/06, MoPR 2008, Nr 2  
Wyrok SN z 05.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 312.  
Wyrok SN z 19.10.2007 r., II PK 76/07, OSNP 2008, Nr 21-22, poz. 316  
Wyrok SN z 05.11.2008 r., I CSK 138/08, LEX  
Wyrok SN z 07.01.2009 r. II PK 43/08, OSNP 2010  
Wyrok SN z 07.04.2009 r., I PK 218/08, MoPR 2009, Nr 7  
Wyrok SN z 07.05.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, Nr 1-2, poz. 5  
Wyrok SN z 29.09.2009 r., V CSK 19/10, OSNC-ZD 2011, Nr 2, poz. 37  
Wyrok SN z 02.10.2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011, Nr 9-10, poz.125  
Wyrok SN z 07.10.2009 r., III PK 38/09, OSP 2010, Nr 11, poz. 115  
Wyrok SN z 29.01.2008 r., I PK 196/07, LEX  
Wyrok SN z 14.11.2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, Nr 9–10, poz. 114  
Wyrok SN z 07.05.2009 r., III UK 2/09, OSNP 2011, Nr 17–18 poz. 230  
Wyrok SN z 09.07.2009 r., II PK 311/08, MoPR 2010, Nr 3  
Wyrok SN z 07.10.2009 r., III PK 38/09, OSP 2010, Nr 11, poz. 15  
Wyrok SN z 08.10.2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011, Nr 9-10, poz. 126  
Wyrok SN z 28.01.2010 r., I CSK 217/09, OSNC 2010, Nr 6, poz. 94  
Wyrok SN z 11.02.2010 r., I CSK 286/09, LEX  
Wyrok SN z 16.03.2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, Nr 17–18, poz. 230  
Wyrok SN z 07.04.2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011, Nr 19-20, poz. 246  
Wyrok SN z 27.05.2010 r., II PK 354/09, LEX  
Wyrok SN z 29.06.2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011, Nr 23-24, poz. 294  
Wyrok SN z 03.09.2010 r., I PK 72/10, OSNP 2012, Nr 1-2, poz. 4  
Wyrok SN z 29.09.2010 r., V CSK 19/10, OSNC-ZD 2011, Nr 2, poz. 37  
Wyrok SN z 10.11.2010 r., I PK 83/10, z glosą R. Sadlika, MoPR 2011, Nr 12  
Wyrok SN z 07.01.2011 r., I UK 226/10, Legalis  
Wyrok SN z 27.01.2011 r., I UK 149/10, Legalis  
Wyrok SN z 06.04.2011 r. II UK 315/2021, OSNP 2012, Nr 9-10 poz. 127  
Wyrok SN z 12.05.2011 r., II UK 20/11, OSP 2012, Nr 65, poz. 65  
Wyrok SN z 03.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 238  
Wyrok SN z 03.08.2011 r., I PK 40/11, Legalis  
Wyrok SN z 24.08.2011 r., IV CSK 587/10, LEX  
Wyrok SN z 24.10.2011 r., IV CSK 587/10, LEX  
Wyrok SN z 24.11.2011 r. I PK 62/11, OSNP 2012, Nr 21-22, poz. 260

Wyrok SN z 22.03.2012 r., I PK 202/11, niepubl.  
Wyrok SN z 10.05.2012 r., IV CSK 473/11, OSNC 2012, Nr 12, poz. 146  
Wyrok SN z 23.05.2012 r., I PK 206/11, LEX  
Wyrok SN z 18.07.2012 r., I UK 90/12, OSNP 2013, Nr 19-20, poz. 233  
Wyrok SN z 10.10.2012 r., II PK 69/12, OSNP 2013, Nr 17-18, poz. 204;  
Wyrok SN z 23.11.2012 r., I ACa 1079/12, LEX  
Wyrok SN z 10.12.2012 r., I PK 147/12, Legalis  
Wyrok SN z 18.01.2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013, Nr 7-8, poz. 94  
Wyrok SN z 19.02.2013 r., IV KK 216/12, LEX  
Wyrok SN z 08.03.2013 r. II PK 192/12, MoPR 2013, Nr 7  
Wyrok SN z 17.05.2013 r., I CSK 540/12, OSNC-ZD 2013, Nr 4, poz. 85  
Wyrok SN z 05.06.2013 r., III PK 108/12, Legalis  
Wyrok SN z 21.06.2013 r., II BP 4/12, LEX  
Wyrok SN z 11.09.2013 r., II PK 372/12, OSP 2015, Nr 1, poz. 8  
Wyrok SN z 08.11.2013 r., IV CSK 155/13, LEX  
Wyrok SN z 20.11.2013 r., I CSK 66/13, LEX  
Wyrok SN z 12.12.2013 r., I PK 88/13, MoPr 2014, Nr 5  
Wyrok SN z 10.01.2014 r., I CSK 128/13, LEX  
Wyrok SN z 22.01.2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014, Nr 11, poz. 115  
Wyrok SN z 11.02.2014 r., I PK 165/13, Legalis,  
Wyrok SN z 17.09.2014 r., I CSK 682/13, Legalis  
Wyrok SN z 07.11.2014 r., V KK 231/14, KZS 2015, Nr 4, poz. 30  
Wyrok SN z 13.11.2014 r., V CSK 29/14, LEX  
Wyrok SN z 18.01.2015 r., II CSK 292/14, OSNC, Nr 1, poz. 15  
Wyrok SN z 17.04.2015 r. I CSK 150/14, Legalis  
Wyrok SN z 21.04.2015 r., II PK 149/14, Legalis  
Wyrok SN z 22.04.2015 r., II PK 166/14, Legalis  
Wyrok SN z 24.06.2015 r., II PK 207/14, Legalis  
Wyrok SN z 11.03.2016 r., I CSK 90/15, OSNC-ZD 2017, Nr 2, poz. 35  
Wyrok SN z 20.04.2016 r., V CSK 479/15, OSNC-ZD 2018, Nr A, poz.4  
Wyrok SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15, Legalis  
Wyrok SN z 16.12.2016 r., III Aua 321/16, [www.orzeczenia.ms.gov.pl](http://www.orzeczenia.ms.gov.pl)  
Wyrok SN z 08.08.2017 r., I PK 206/16, LEX  
Wyrok SN z 14.09.2017 r. III UK 190/16, Legalis  
Wyrok SN z 23.01.2018 r., III PK 13/17, Legalis  
Wyrok SN z 13.03.2018 r., I UK 27/17, Legalis  
Wyrok SN z 10.04.2018 r., II UK 10/17, Legalis  
Wyrok SN z 27.09.2018 r., I CSK 581/17, LEX  
Wyrok SN z 07.11.2018 r., II PK 229/17, Legalis  
Wyrok SN z 06.12.2018 r., II PK 233/17, Legalis  
Wyrok SN z 18.12.2018 r., II PK 243/17, OSNP 2019, Nr 8, poz. 97  
Wyrok SN z 29.02.2019 r., III PK 6/18, LEX  
Wyrok SN z 23.10.2019 r., II PK 69/18, Legalis  
Wyrok SN z 27.11.2019 r., II CSK 491/18, Legalis  
Wyrok SN z 11.02.2021 r., II PSKP 8/21, Legalis  
Wyrok SN z 16.09.2021 r., II PSKP, OSNP 2022, Nr 6, poz. 54  
Wyrok SN z 16.04.2022 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, Nr 4, poz. 56

Uchwała SN (7) z 24.11.1967 r., III PŻP 41/66, OSNCP 1967, poz. 191  
Uchwała SN z 30.12.1971 r., III CZP 87/71, OSNC 1972, Nr 6, poz. 104

Uchwała SN z 22.09.1995 r., III CZP 118/95, OSNC 1996, Nr 1, poz. 7  
Uchwała SN z 19.06.2007 r., III CZP 54/07, OSNC-ZD 2008, Nr 2, poz. 36  
Uchwała SN (7) z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, Nr 19-20, poz. 248  
Uchwała SN (7) z 16.05.2012 r. III PZP 3/12, OSNP 2012 Nr 23-24, poz. 27

Postanowienie SN z 30.08.2001 r., V KKN, 118/99, OSNKW 2001, Nr 11-12, poz. 99  
Postanowienie SN z 07.05.2008 r., III KK 234/07, Biuletyn PK 2008, Nr 10, poz 33  
Postanowienie SN z 21.01.2010 r., II PK 252/09, Legalis  
Postanowienie SN z 14.10.2010 r., II KK 105/10, OSNwSK 2010, Nr 1, poz 1963  
Postanowienie SN z 24.02.2012 r., II PK 276/11, Legalis  
Postanowienie SN z 24.10.2017 r., V KK 278/17, OSNKW 2018, Nr 1, poz. 9  
Postanowienie SN z 30.08.2018 r., I PK 184/17, Legalis  
Postanowienie SN z 31.01.2019 r., III PK 60/18, Legalis  
Postanowienie SN z 10.04.2019 r. III UK 237/18, Legalis  
Postanowienie SN z 24.05.2005 r., II PK 33/05, LEX

### **Orzeczenia Sądów Apelacyjnych**

Wyrok SA w Krakowie z 29.11.2000 r., I Aca 882/00, TPP 2002, Nr 4  
Wyrok SN z 13.12.2005 r., I PKN 103/05, niepubl.  
Wyrok SA w Katowicach z 15.12.2006 r., III APa 170/05, OSA, 2007, Nr 3, poz. 4  
Wyrok SA w Warszawie z 17.05.2007 r., III APa 50/07, [www.orzeczenia.ms.gov.pl](http://www.orzeczenia.ms.gov.pl)  
Wyrok SA w Szczecinie z 24.02.2011 r., I ACa 13/11, LEX  
Wyrok SA w Łodzi z 04.09.2012 r., III APa 20/12, Legalis  
Wyrok SA we Wrocławiu z 27.09.2012 r., III APa 27/12, Legalis  
Wyrok SA w Warszawie z 11.12.2012 r., III APa 69/11, LEX  
Wyrok SA w Gdańsku z 25.01.2013 r., V ACa 1029/12, LEX  
Wyrok SA w Białymstoku z 17.04.2013, III APa 3/13, teza 2, Legalis  
Wyrok SA w Warszawie z 17.04.2013 r., VI ACa 1281/12, LEX  
Wyrok SA w Warszawie z 22.04.2013 r., III APa 66/12, Legalis  
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 16.07.2013 r., III AUa 379/13, LEX  
Wyrok SA w Poznaniu z 01.08.2013 r., III APa 11/13, OSA 2014, Nr 4, poz. 15  
Wyrok SA w Łodzi z 27.02.2014 r., I ACa 1140/13, LEX  
Wyrok SA w Gdańsku z 28.02.2014 r., III APa 2/14, Legalis;  
Wyrok SA w Katowicach z 17.07.2014 r., I ACa 334/14, Legalis  
Wyrok SA w Łodzi z 03.09.2014 r., III AUa 2070/13, LEX  
Wyrok SA w Lublinie z 04.03.2015 r., I ACa 762/14, LEX  
Wyrok SA w Białymstoku z 10.04.2015 r., I ACa 1002/14, LEX  
Wyrok SA w Krakowie z 18.06.2015 r., I Aca 473/15, LEX  
Wyrok SA w Poznaniu z 06.08.2015 r., III APa 6/15, Legalis  
Wyrok SA w Białymstoku z 15.01.2016 r., I ACa 801/15, LEX  
Wyrok SA w Lublinie z dnia 29.02.2016 r., I ACa 728/15, Legalis  
Wyrok SA w Warszawie z 05.05.2016 r., III APa 41/15, Legalis  
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 07.12.2016 r. III APa 27/16, Legalis  
Wyrok SA w Katowicach z 05.07.2018 r., III APa 22/18, niepubl.  
Wyrok SA w Katowicach z 08.11.2018 r., III APa 47/18, LEX  
Wyrok SA w Gdańsku z 27.02.2020 r., III APa 25/19, LEX  
Wyrok SA w Lublinie z dnia 08.04.2020 r., III APa 4/20, Legalis  
Wyrok SA w Szczecinie z dnia 18.06.2020 r., III APa 4/20, Legalis

Postanowienie SA w Krakowie z 13.12.2000 r., sygn. II AKz 289/00 LEX  
Postanowienie SA w Katowicach z 20.09.2012 r., I ACz 850/12, LEX  
Postanowienie SA w Poznaniu z 17.07.2013 r., I Acz 1182/13, LEX

### **Orzeczenia Sądów Okręgowych**

Wyrok SO w Legnicy z 16.01.2014 r., V Pa 164/13, LEX  
Wyrok SO w Szczecinie z 21.03.2014 r., VI Pa 83/13, LEX  
Wyrok SO w Warszawie z 18.11.2015 r., V Ca 3611/14, LEX  
Wyrok SO w Łodzi z 16.04.2020 r., VIII Pa 157/19, LEX  
Wyrok SO w Poznaniu z 28.12.2021 r., XIV C 613/16

### **Orzeczenia Sądów Rejonowych**

Wyrok SR w Legnicy z 24.09.2013 r., IV P 67/13, niepubl.  
Wyrok SR dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z 09.07.2014 r., VI C 402/1, niepubl.

### **Orzeczenia Sądów Administracyjnych**

Wyrok NSA z 04.04.2017 r., I OSK 1558/15, Legalis  
Wyrok NSA w Białymstoku z 20.09.2001 r., SA/Ba 75/01, Prawo Pracy 2002, Nr 3, s. 35  
Wyrok NSA w Warszawie z 19.1.2011 r., II OSK 58/10, Legalis  
Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 09.05.2017 r., IV SAB/GI 30/17, Legalis  
Wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 21.7.2010 r., II SA/Bd 527/10, LEX 1

### **Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego**

Wyrok TK z 12.05.1998 r., U 17/97, OTK 1998/3, poz. 34  
Wyrok TK z 19.05.1998 r.; U 5/97, OTK 1998, Nr 4, poz. 46  
Wyrok TK z 05.01.1999 r., K 27/98, OTK 1999, Nr 1, poz. 1  
Wyrok TK z 19.10.1999 r., SK 4/99, OTK 1999, Nr 6, poz. 119  
Wyrok TK z 24.10.2000 r., K 12/00, OTK ZU 2000, Nr 7, poz. 255  
Wyrok TK z 15.11.2000 r., P 12/99, OTK 2000, Nr 7, poz. 260  
Wyrok TK z 30.01.2001 r., K 17/00, OTK 2001, Nr 1, poz. 4  
Wyrok TK z 19.03.2001 r., K 32/00, OTK 2001, Nr 3, poz. 50  
Wyrok TK z 27.01.2003 r., SK 27/02, OTK-A 2003, Nr 1, poz. 2  
Wyrok TK z 05.03.2003 r., K 7/01, OTK-A 2003, Nr 3, poz. 19,  
Wyrok TK z 07.01.2004 r., K 14/03, OTK-A 2004, Nr 1, poz. 1  
Wyrok TK z 18.02.2004 r., P 21/02, OTK-A 2004, Nr 2, poz. 9  
Wyrok TK z 24.02.2004 r., K 54/02, Z.U. 2004, Nr 2A, poz. 10  
Wyrok TK z 13.12.2004 r., K 20/04, OTK ZU 2004, Nr 11/A, poz. 115  
Wyrok TK z 07.02.2005 r., SK 49/03, OTK-A 2005, Nr 2, poz. 13  
Wyrok TK z 27.04.2005 r., P 1/05, OTK-A 2005, Nr 4, poz. 42  
Wyrok TK z 11.05.2005 r., K 18/04, OTK-A 2005, Nr 5, poz. 49,  
Wyrok TK z 23.06.2005 r., K 17/04, OTK-A 2005, Nr 6, poz. 66  
Wyrok TK z 13.09.2005 r., K 38/04, OTK-A, Nr 8, poz. 92  
Wyrok TK z 04.10.2005 r., K36/03, OTK-A 2005, Nr 9, poz. 98  
Wyrok TK z 15.11.2005 r., P 3/05, OTK-A 2005, Nr 10, poz. 115  
Wyrok TK z 30.10.2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, Nr 9, poz. 128  
Wyrok TK z 09.01.2007 r., P 5/05, OTK-A 2007, Nr 1, poz. 1

Wyrok TK z 26.03.2007 r., K 29/07, OTK-A 2007, Nr 3, poz. 30;  
Wyrok TK z 05.12.2007 r., K 36/06, OTK-A 2007, Nr 11, poz. 154  
Wyrok TK z 09.07.2009 r., SK 48/05, OTK-A 2009, Nr 7, poz. 108  
Wyrok TK z 23.02.2010 r., P 20/09, sentencja ogłoszona w Dz. U. Nr 34, poz. 191.  
Wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, Nr 6, poz. 54  
Wyrok TK z 11.10.2011 r., P 18/09, OTK-A 2011, Nr 8, poz. 81  
Wyrok TK z 22.05.2013 r., P 46/11, OTK-A 2013, Nr 4, poz. 42  
Wyrok TK z 24.11.2015 r., K 18/14, OTK-A 2005, Nr 5, poz. 49  
Wyrok TK z 07.11.2016 r., K 44/16, OTK-A 2016, poz. 86

Orzeczenie TK z dnia 07.01.1997 r., sygn. K 7/96, OTK ZU nr 1/1997, poz. 1;  
Orzeczenie TK z dnia 28.05.1997 r., K 26/96, OTK 1997, nr 2, poz. 19

Postanowienie TK z dnia 24.10.2001 r., SK 10/01, OTK 2001, Nr 7, poz. 225  
Postanowienie TK z dnia 22.04.2005 r., K 18/04, OTK-A 2005/6/76  
Postanowienie TK z dnia 27.9.2005 r., TW 26/05, OTK-B 2005, Nr 5, poz. 182  
Postanowienie TK z dnia 10.11.2010 r. K 32/09, OTK-A 2010/9/110

### **Orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej**

Wyrok TS z dnia 23.03.1982 r. w sprawie C-53/81 D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:1982:105  
Wyrok ETS z dnia 10.04.1984 r., C-79/83 w sprawie *Dorit Harz v. Deutsche Tradax GmbH*, LEX  
Wyrok ETS z dnia 10.04.1984 r., C-14/83, w sprawie *Sabine von Colson and Elisabeth Kaufmann v. Land Nordrhein-Westfalen*, LEX  
Wyrok ETS z dnia 20.03.1984r., 75/82, w sprawie *Razzouk and A. Beydoun v. Commission of the European Communities*, LEX  
Wyrok TS z dnia 31.05.1989 w sprawie C-344/87 I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:1989:226  
Wyrok TSUE z dnia 08.11.1990 r. w sprawie C-177/88, pkt 25-26, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker przeciwko Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus  
Wyrok TS z dnia 13.11.1990 r, C-308/89, Carmina di Leo przeciwko Land Berlin, ECLI:EU:C:1990:400  
Wyrok TS z dnia 26.02.1992 r. w sprawie C-357/89 V.J.M. Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, ECLI:EU:C:1992:87  
Wyrok TS z dnia 27.10.1993 r. Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health, C-127/92, Legalis  
Wyrok TSUE z dnia 08.06.1994 r. w sprawie C-383/92 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Rec. s. I-2479  
Wyrok z dnia 30.04.1996 r., C-13/94, P przeciwko S i Cornwall County Council, ECLI:EU:C:1996:170  
Wyrok TS z dnia 12.11.1996 r., C-84/94, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przeciwko Radzie Unii Europejskiej, ECLI:EU:C:1996:431  
Wyrok TSUE z dnia 22.04.1997 r. w sprawie C-180/95 Draehmpaehl, Rec. s. I-2195  
Wyrok TSUE z dnia 26.06.2001 r. w sprawie C-381/99, Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse, EU:C:2001:358;  
Wyrok TS z dnia 9.10.2001 r., C-377/98, Królestwo Niderlandów przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej, ECLI:EU:C:2001:523

Wyrok TS z dnia 19.11.2002 r. w sprawie C-188/00 Bulent Kurz, ne Yuce v. Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:2002:694  
Wyrok TSUE z dnia 06.11.2003 r. w sprawie C-101/01 Lindqvist, Rec. s. I-12971  
Wyrok TSUE z dnia 13.01.2004 r. w sprawie C-256/01 Allonby, pkt 67, Legalis  
Wyrok TS z dnia 23.03.2004 r. w sprawie C-138/02 Brian Francis Collins v. Secretary of State for Work and Pensions, ECLI:EU:C:2004:172  
Wyrok TS z dnia 12.10.2004 r. w sprawie C-313/02, Nicole Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, EU:C:2004:607  
Wyrok TSUE z dnia 05.07.2007 r. w sprawie C-430/05 Ntounis i Pikoulas, Zb.Orz. s. I-5835  
Wyrok TS z dnia 17.07.2008 r. w sprawie C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, EU:C:2008:415  
Wyrok TS z dnia 10.05.2011 r. w sprawie C-147/08, Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg, EU:C:2011:286  
Wyrok TSUE z dnia 21.07.2011 r. w sprawie C-104/10, Patrick Kelly v. National University of Ireland, EU:C:2011:506  
Wyrok TSUE z 21.12.2011 r. w połączonych sprawach N. S. (C-411/10) v. Secretary of State for the Home Department i M. E. and Others (C-493/10) v. Refugee Applications Commissioner i Minister for Justice, Equality and Law Reform, ECR, s. I-13905  
Wyrok TSUE z dnia 14.06.2012 r. w sprawie C-542/09 European Commission v. Kingdom of the Netherlands, ECLI:EU:C:2012:346  
Wyrok TSUE z dnia 25.04.2013 r. w sprawie C-81/12 Asociația ACCEPT przeciwko Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pkt 66  
Wyrok TSUE z dnia 19.06.2014 r. w sprawie C-507/12 Jessy Saint Prix v. Secretary of State for Work and Pensions, ECLI:EU:C:2014  
Wyrok TSUE z dnia 10.09.2014 r. w sprawie C-270/13 Iraklis Haralambidis v. Calagero Casilli, ECLI:EU:C:2014:2185  
Wyrok TSUE z dnia 17.12.2015 r. w sprawie C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA, EU:C:2015:831  
Wyrok TSUE z dnia 24.06.2019 r. w sprawie C-619/18, Komisja p. Polsce, ECLI:EU:C:2019:531, pkt. 53  
Wyrok TSUE z dnia 19.11.2019 r. w połączonych sprawach C-585/18, C-624/18 i C-625/18, A.K. p. Krajowej Radzie Sądownictwa i CP, DO p. Sądowi Najwyższemu, ECLI:EU:C:2019:982  
Wyrok TSUE (wielka izba) z 23.4.2020 r. w sprawie C-507/18, N.H. przeciwko Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI-Rete Lenford, ECLI:EU:C:2020:289

### **Orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka**

Wyrok ETPC z dnia 13.08.1981 r. w połączonych sprawach 7601/76, 7806/77 *Young, James i Webster v. Wielka Brytania*  
Wyrok ETPC z dnia 30.06.1993 r. w sprawie 16130/90 *Sigurður A. Sigurjónsson v. Islandia*  
Wyrok ETPC z dnia 21.02.2006 r. w sprawie 28602/95 *Tüm Haber Sen i Cinar v. Turcja*  
Wyrok ETPC z dnia 12.02.2008 r. w sprawie nr 14277/04 *Guja vs Mołdawia*  
Wyrok ETPC z dnia 21.04.2009 r. w sprawie 68959/01 *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turcja*  
Wyrok ETPC z dnia 15.09.2009 r. w sprawie 30946/04 *Kaya and Seyhan v. Turcja*  
Wyrok ETPC z dnia 23.04.2010 r. w sprawie 67336/01 *Danilenkov and Others v. Rosja*  
Wyrok ETPC z dnia 21.07.2011 r. w sprawie 28274/08 *Heinisch v. Niemcy*  
Wyrok ETPC z dnia 27.09.2011 r. w sprawie 1305/05 *Şişman and Others v. Turcja*  
Wyrok ETPC z dnia 09.07.2013 r. w sprawie 2330/09 *Sindicatul „Păstorul cel Bun” v. Rumunia*

Wyrok ETPC z dnia 21.04.2015 r. w sprawie 45892/09 *Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E.) v. Hiszpania*

Wyrok ETPC z dnia 04.06.2015 r., nr 51637/12 *Chitos vs. Grecja*

Wyrok ETPC z dnia 16.06.2015 r. w sprawie 46551/06 *Manole and „Romanian Farmers Direct” v. Rumunia*

Wyrok ETPC z dnia 11.02.2020 r. w sprawie 56867/15 *Buturugă v. Rumunia*

Decyzja ETPC z dnia 03.05.2016 r. w sprawie 65397/13 *Unite the Union v. Wielka Brytania*

### **Pozostałe orzeczenia**

Wyrok brytyjskiego Sądu Najwyższego z 19.02.2021 r (judgment of the Supreme Court of 19 February 2021), *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents)*, No. UKSC 2019/0029