



Godność pracownika jako wartość

STRESZCZENIE

Praca jest w wielorakich wymiarach powiązana z godnością człowieka, będąc zarówno celem, jak i wyrazem człowieczeństwa. Obejmuje fizyczną, psychiczną i duchową sferę człowieka, jego indywidualność i wyjątkowość. Stanowi o samorealizacji osoby ludzkiej. Godność jest także wartością normatywną, na jej podstawie można kierować określone roszczenia i powoływać się na nią przed sądem. Godność człowieka nie jest prawem podmiotowym, uzyskanym w wyniku przyjęcia określonej normy w akcie prawnym, lecz jest prawem naturalnym. Jest bowiem przyrodzonym i niezbywalnym prawem człowieka.

Aksjologiczne oparcie praw człowieka na ideałach godności ludzkiej znajduje odzwierciedlenie w regulacjach prawa międzynarodowego, a także na poziomie ustawodawstwa krajowego. Jej zachowanie jest podstawową wartością w całym systemie prawa. Znajduje także odzwierciedlenie w społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) oraz społecznej nauce Kościoła.

→ **SŁOWA KLUCZOWE** – PRACA, PRACOWNIK, GODNOŚĆ, KONSTYTUCJA, KODEKS PRACY, CSR

SUMMARY

Dignity of an Employee as a Value

Work is related to human dignity in numerous dimensions. Human dignity is both a goal and an expression of humanity. It encompasses physical, mental and spiritual spheres of the human being, their individuality and uniqueness. It determines the self-realization of a human being. Dignity is also a normative value. On its basis one may direct certain demands and cite it in court. Human dignity is not a subjective right, acquired as a result of adopting a certain norm through a legal act, but it is the natural law. It is an inherent and inalienable human right.

The axiological foundation of human rights on the ideals of human dignity is reflected in the regulations of international law, as well as in national legislation. The preservation of human dignity is a fundamental value in the whole system of law. It is also reflected in the corporate social responsibility (CSR) as well as in the social teaching of the Church.

→ **KEYWORDS** – WORK, EMPLOYEE, DIGNITY, THE CONSTITUTION, THE EMPLOYMENT CODE, CSR

Wstęp

Pojęcie godności człowieka ma długą historię. Odniesienia są obecne w filozofii, doktrynie i praktyce prawa, a także w antropologii teologicznej oraz filozoficznej. Argumentacja, przywołująca ideę godności ludzkiej, tkwi zarówno w filozofii greckiej, jak i myśli judeochrześcijańskiej¹. Pierwsze użycie terminu „godność” przypisuje się Cynceronowi, który zastosował je w piśmie poświęconym retoryce *De inventione*². Również działający w antycznym państwie rzymskim Seneka uważał, że już z samego faktu posiadania duszy wynika to, że godnością obdarzony jest każdy człowiek, choćby to był niewolnik czy ktoś nieposiadający osobistych wpływów³. Także kultury pozaeuropejskie, jak na przykład konfucjanizm w Chinach, znały to pojęcie, nigdy jednak nie było ono tak eksponowane i podkreślane jak w Europie⁴. Termin godność człowieka występuje i jest stosowany w wielu znaczeniach. Według *Słownika języka polskiego* „«godność» to świadomość własnej wartości i szacunek dla samego siebie”⁵, również w ujęciu językowym „godność” definiowana jest jako

¹ Por. A. Dylus, *Godność człowieka: fundament wartości europejskich*, „Teologia i Człowiek” 2004, nr 3, s. 11.

² Por. M. Środa, *Idea godności w kulturze i etyce*, Warszawa 1993, s. 6.

³ Por. F. Mazurek, *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin 2001, s. 22-29.

⁴ Por. F.J. Wetz, *Illusion Menschenwurde. Aufstieg und Fall eines Grundwerts*, Stuttgart 2005, s. 16.

⁵ *Słownik języka polskiego*, t.1, red. M. Szymczak, Warszawa 1988, s. 673.

„poczucie własnej wartości”⁶. *Encyklopedia katolicka* poszerza to rozumienie o relacje z innymi. Godność – zgodnie z jej definicją – to szczególna wartość człowieka jako osoby, pozostającej w relacjach z ludźmi, ale też z osobowym Bogiem. Uzasadniają one i usensowniają życie osobowe⁷.

Godność jest także wartością normatywną i stanowi przedmiot refleksji nauk prawnych. Herbert Schambeck, analizując podstawowe prawa człowieka w austriackim prawie konstytucyjnym, doszedł do przekonania, że godność stanowi duchowy fundament podstawowych praw człowieka i że miała ona swoją własną genezę w każdym państwie w toku rozwoju jego systemu prawnego⁸. Zgodnie z *Encyklopedią prawa*⁹, godność to sfera osobowości konkretyzująca się w poczuciu własnej wartości człowieka i oczekiwaniu szacunku ze strony innych ludzi. Poczucie to jest zmienne, kształtują je czynniki zewnętrzne uwarunkowane kulturowo, historycznie, religijnie, a także czynniki wewnętrzne, cechy psychiki człowieka. Franco Bartolomei – współczesny konstytucjonalista – analizując włoską ustawę zasadniczą, wprowadził rozróżnienie pomiędzy określeniami: „godność ludzka” i „godność społeczna”. Jego zdaniem to pierwsze wyrażenie obejmuje każdą jednostkę, to znaczy człowieka jako takiego, osobę ludzką i ma wartość uniwersalną. Drugie zaś ma wartość szczegółową i konkretną, ponieważ odnosi się do wszystkich obywateli. „Godność społeczna” jest tym samym godnością, której zasięg ograniczony jest do obywateli (jednostek), mających i/lub otrzymujących od danego porządku prawnego szczególnie status, na przykład: obywatel Polski, Niemiec, USA. Odmienny sens i zasięg ma określenie „godność ludzka”, która nie zna granic państwowych, choć praktyka często różni się od teorii, ale zdaniem Bartolomei nie istnieje wolność bez godności¹⁰. Na

⁶ T. Wyka, *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 454.

⁷ Por. Z. Chlewiński, Z. Zaleski, *Godność*, w: *Encyklopedia katolicka*, t. 5, red. L. Bieńkowski i in., Lublin 1989, s. 1231.

⁸ Por. H. Schambeck, *O prawach podstawowych człowieka w austriackim prawie konstytucyjnym*, w: *Godność człowieka jako kategorie prawa*, red. K. Complak, Wrocław 2001, s. 119.

⁹ Por. *Encyklopedia prawa*, red. U. Kalina-Prasznic, Warszawa 2007, s. 209.

¹⁰ Por. M. Sadowski, *Godność człowieka – aksjologiczna podstawa państwa i prawa*, <<http://www.repozytorium.uni.wroc.pl/Content/21952/002.pdf>> (dostęp:

gruncie marksizmu Zdzisław Kędzia uważał, iż choć prawa jednostki zakorzeniły się głęboko w obyczajowości, świadomości prawnej i w kulturze politycznej społeczeństw, to nie oznacza, że zyskały przez to ponadpaństwowy czy naturalny charakter¹¹.

Choć pojęcie godności dokonywane na płaszczyźnie różnych dyscyplin naukowych odmiennie rozkłada akcenty, to wszystkie wskazują na nadrzędną rolę autonomii człowieka. Zainteresowanie godnością człowieka (pod koniec wieku XX i na początku wieku XXI) wynika z obaw, jakie niesie z sobą postęp naukowy i techniczny, współczesne technologie oraz sposób ich wykorzystania¹². Dlatego można zaobserwować zainteresowanie godnością człowieka w procesach stanowienia prawa i porządków ustrojowych, współcześnie godność jest centralną kategorią systemów prawnych, stanowi element porządków ustrojowych, stojących na gruncie prawa pozytywnego¹³. Nie sposób się nie zgodzić z Mirosławem Sadowskim, że godność „staje się w ostatnim czasie podstawową determinantą państwa i prawa” i w konsekwencji zagadnieniem interdyscyplinarnym¹⁴.

W niniejszych rozważaniach skupię się na zagadnieniach dotyczących umiejscowienia pojęcia godności człowieka w prawie międzynarodowym i krajowym oraz przełożeniu koncepcji godności na prawa pracownicze ujęte w Kodeksie pracy. Uzupełnieniem tych rozważań będzie ujęcie zagadnienia godności we współczesnej gospodarce rynkowej poprzez wdrażanie koncepcji CSR oraz akcjonariatu pracowniczego. Ponadto ważnym problemem będzie również wskazanie godności jako prawa chronionego. Całościowe opracowanie wskazanego problemu przekracza

27.02.2015).

¹¹ Por. Z. Kędzia, *Burżuazyjna koncepcja praw człowieka*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1980, s. 187.

¹² Por. W. Jedlecka, *Godność człowieka jako podstawa aksjologiczna porządku prawa Unii Europejskiej*, w: *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, red. A. Bator, Wrocław 2013, s. 168-177.

¹³ Odróżnia się kilkanaście różnych znaczeń terminu godność. Por. M. Piechowiak, *Klasyczna koncepcja osoby jako podstawa pojmowania praw człowieka. Wokół Tomasza z Akwinu i Immanuela Kanta propozycji ugruntowania godności człowieka*, w: *Prawo naturalne – natura prawa*, red. P. Dardziński, F. Longchamps de Berier i K. Szczucki, Warszawa 2011, s. 5-6.

¹⁴ Por. M. Sadowski, *Godność człowieka – aksjologiczna podstawa państwa prawa*, „*Studia Erasmiiana Wratislaviensia*” 2007, s. 17-24.

ramy artykułu, stąd nie zostały uwzględnione inne zagadnienia, na przykład kwestie proceduralne.

1. Godność człowieka w prawie międzynarodowym i prawie krajowym

Proces włączania koncepcji godności człowieka w umowach międzynarodowych został zapoczątkowany w 1945 roku w Preambule do Karty Narodów Zjednoczonych, gdzie zadeklarowano konieczność przywrócenia wiary „w podstawowe prawa człowieka, w godność i wartość człowieka”¹⁵. W roku 1948 w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela w art. 1 zawarto postanowienie, że „Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw”¹⁶. Zagadnienie godności rozwijane jest w tym samym dokumencie w artykule 22 i 23, gdzie stwierdza się, iż każda osoba jako członek społeczeństwa ma prawo do zabezpieczenia społecznego, jak również jest uprawniona do urzeczywistnienia, dzięki wysiłkowi krajowemu i współpracy międzynarodowej, jej praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych, niezbędnych dla jej godności oraz swobodnego rozwoju jej osobowości. Każdy człowiek posiada także prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy, do ochrony przed bezrobociem. Oznacza to, że każdy, kto pracuje, ma prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu samemu i jego rodzinie byt odpowiadający ludzkiej godności i uzupełnianego, w razie konieczności, innymi środkami ochrony socjalnej.

Praca w myśl Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela powiązana jest nie z jakimkolwiek wynagrodzeniem, ale z wynagrodzeniem godnościowym. To oznacza, że każdy człowiek, bez względu na jakiegokolwiek różnice, ma prawo do równej płacy za równą pracę. Choć deklaracja – nazywana przez Pierre’a T. de Chardin

¹⁵ *Karta Narodów Zjednoczonych z 26 czerwca 1945 r.*, (*Charter of the United Nations*), Dz. U. 1947, nr 23, poz. 90 z późniejszymi zmianami, <<http://www.unic.un.org.pl>> (dostęp: 10.03.2015).

¹⁶ *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 r.*, (*Universal Declaration of Human Rights, General Assembly res. 217 A III*), <<http://www.unesco.pl>> (dostęp: 10.03.2015).

„kartą ludzkości”¹⁷ – ma postać oświadczenia o charakterze politycznym, nie jest źródłem prawa międzynarodowego, a wiele państw, w tym Rzeczpospolita Polska, wstrzymało się od głosu w jej sprawie, to jednak część doktryny wskazuje, że ze względu na treść w niej zawartą i powszechną jej akceptację stała się *ius cogens*, tj. normą wiążącą, i to bez względu na to, czy dane państwo zaakceptowało ją, czy też nie¹⁸.

Europejska Karta Społeczna¹⁹ wskazuje, że każdy będzie miał możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną, a wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia zarówno im, jak i ich rodzinom, godziwego poziomu życia, zaś w art. 1 mówi, iż jednym z zasadniczych celów i obowiązków jest osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia oraz ochrona prawa pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną. W 1996 roku przyjęta została Zrewidowana Europejska Karta Społeczna, obejmuje ona prawa gwarantowane przez Kartę z 1961 roku, prawa gwarantowane, jak i nowe prawa – wśród nich prawo do poszanowania godności w pracy.

Wywodzące się z prawa międzynarodowego prawo Unii Europejskiej ma własną specyfikę, o której przesądzają między innymi zasada solidarności, proporcjonalności czy poszanowania tożsamości państw członkowskich. Prawo Unii Europejskiej stanowi ugruntowaną, integralną część kultury europejskiej. Traktat lizboński wskazuje, iż Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości²⁰. Należy zwrócić uwagę na specyfikę polskiej wersji językowej dokumentu – jaką jest użycie terminu „godność osoby ludzkiej”, podczas gdy w języku

¹⁷ T. de Chardin, *Quelques réflexions sur les droits de l'homme*, “Enseignement des droits de l'homme” 1985, nr 4, s. 8,

¹⁸ Por. R. Bierzanek, J. Symonides, *Prawo międzynarodowe publiczne*, Warszawa 2005, s. 270-271.

¹⁹ Por. *Europejska Karta Społeczna*, Dz. U. 1999, nr 8, poz. 67 z późniejszymi zmianami.

²⁰ Por. *Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z 13 grudnia 2007 r.*, Dz. U. Unii Europejskiej, 17.12.2007, C 306; Dz. U. 2009, nr 203, poz. 1569.

angielskim, francuskim czy niemieckim użyte są wyrażenia, które należy przekładać na określenie „godność człowieka”.

W 2000 roku godność człowieka uzyskała treść normatywną w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej²¹. Godność w całej Karcie została wyeksponowana na pierwszym miejscu. W preambule stwierdzono, iż Unia jest zbudowana na niepodzielnych, powszechnych wartościach godności osoby ludzkiej, wolności, równości i solidarności oraz opiera się na zasadach demokracji i państwa prawnego. W art. 1 dokumentu stwierdzono, że godność człowieka jest nienaruszalna, musi być szanowana i chroniona. W tytule IV Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w wielu zapisach nawiązano bezpośrednio do wyrażonej w art. 1 godności poprzez wskazanie praw pracowniczych. Zaliczono do nich: prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa, prawo do rokowań i działań zbiorowych, prawo dostępu do pośrednictwa pracy, ochronę w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, należyte i sprawiedliwe warunki pracy, zakaz pracy dzieci i ochronę młodocianych w pracy, ochronę życia rodzinnego i zawodowego, a także zabezpieczenie społeczne i pomoc społeczną. Wprowadzono również zapis (art. 31 ust. 1), że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność, podkreślono, że Unia uznaje i szanuje prawo do pomocy społecznej dla zapewnienia godnej egzystencji wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków (art. 34 ust 3 Karty).

Godność człowieka jest nie tylko podstawowym prawem samym w sobie, ale stanowi rzeczywistą podstawę praw podstawowych. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z roku 1948 uwzględnia w preambule godność człowieka: „Zważywszy, że uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie” (...). W związku z tym, żadne z praw zawartych w Karcie nie może zostać użyte do naruszenia godności innej osoby, a godność człowieka jest częścią istoty praw zawartych w Karcie. Dlatego też prawo to nie może zostać naruszone, nawet jeżeli oznaczałoby to ograniczenie innego prawa²².

²¹ Por. *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r.*, Dz. Urz. Unii Europejskiej, C 303, 14.12.2007. Tekst proklamowany w 2000 r. ogłoszony został w „Official Journal of the European Communities” 18.12.2000, C 364/01.

²² Tamże.

Kwestia godności pojawia się również w preambule Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ, gdzie stwierdzono, iż zgodnie z zasadami ogłoszonymi w Karcie Narodów Zjednoczonych uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej stanowi podstawę wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie i prawa te wynikają z przyrodzonej godności człowieka²³. W dalszej części tego dokumentu strony zobowiązują się do uznania prawa każdej osoby do korzystania ze słusznych i korzystnych warunków pracy, obejmujących między innymi godne warunki życia dla nich samych i ich rodzin²⁴. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych postuluje w preambule zapewnienie każdemu prawa do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą. Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz dołączona do niej Deklaracja Filadelfijska²⁵ kładzie nacisk na wprowadzanie ideałów sprawiedliwości społecznej, która stanowi jeden z fundamentów powszechnego i trwałego pokoju.

W polskim systemie prawnym do godności osoby odwołuje się ustawa zasadnicza, gdzie w preambule powołano się między innymi na dbałość o „zachowanie przyrodzonej godności człowieka”²⁶. W artykule 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stwierdza się, iż przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

Nie można utożsamiać konstytucyjnej godności człowieka z jego cywilistyczną postacią, znaną pod nazwą godności osobistej. Polska ustawa zasadnicza mówi o godności osobowej. Oznacza

²³ Por. *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 16 grudnia 1966 r.*, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, „General Assembly” 2200 A (XXI); Dz. U. 1977, nr 38, poz. 169, „Human Rights” 1988, s. 7-18.

²⁴ Por. P. Bała, *Godność jako źródło praw i wolności człowieka w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.*, „Z problemów bezpieczeństwa. Prawa człowieka”. Zeszyty Naukowe 2012, nr 4/2b, 26-45.

²⁵ Por. *Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy*, Dz. U. 1948, <www.mop.pl> (dostęp: 10.03.2015).

²⁶ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483 z późniejszymi zmianami.

ona niepowtarzalne cechy istoty ludzkiej odróżniające ją od świata zwierzęcego i roślinnego, zapewniające jej wyjątkowe miejsce we wszechświecie. W związku z tym niezmiernie trudno narużyć godność osoby ludzkiej²⁷.

Przyznanie w art. 30 Konstytucji przymiotu prawa podmiotowego uzasadnia twierdzenie, że obowiązkiem władz publicznych jest stwarzanie warunków umożliwiających człowiekowi godne życie²⁸. Przesłanką poszanowania tak rozumianej godności człowieka jest między innymi istnienie pewnego minimum materialnego, zapewniającego możliwość samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie oraz stworzenie każdemu człowiekowi szans na pełen rozwój osobowości w otaczającym go środowisku kulturowym i cywilizacyjnym²⁹. Konstytucja dostarcza narzędzi interpretacyjnych dowodzących twierdzenia, że szereg rozwiązań prawa pracy gwarantujących pracownikowi przychody, ograniczających ryzyko oraz stabilizujących zatrudnienie, stanowi bezpośrednią realizację warunków niezbędnych do godnego życia³⁰. Oznacza to, że prawo chroni godność człowieka rozumianą obiektywnie³¹; godność oznacza wartość, jaką ma z natury swej każdy człowiek niezależnie od tego, czy uważa ją za istotny składnik swej osobowości³².

Wagę godności człowieka jako wartości przysługującej każdemu człowiekowi podkreśla również w swym orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z dnia 4 kwietnia 2001 roku podkreślił, że

²⁷ M. Haczowska, R. Balicki, M. Bartoszewicz, K. Complak, A. Ławniczak, M. Masternak-Kubiak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, LexisNexis, 2014 (dostęp: 18.02.2015).

²⁸ Por. B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Legalis 2012 (dostęp: 17.02.2015).

²⁹ Por. W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, LEX, 2013 (dostęp: 18.02.2015).

³⁰ Por. A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, <https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0006/173499/Sobczyk-Prawo-i-czowiek-pracujcy-midzy-ochron-godnoci-a-rownoci.pdf> (dostęp: 20.02.2015).

³¹ Por. K. Działocha, *Idee przewodnie wolności i praw jednostki w procesie uchwalania Konstytucji RP*, w: *Wolność i prawa jednostki w Konstytucji RP*, t. 1, red. M. Jabłoński, Warszawa 2010, s. 12.

³² Por. T. Liszcz, *Godność pracownika*, w: *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Warszawa 1998.

ustrojodawca nadał godności człowieka znaczenie konstytucyjne, czyniąc z niej płaszczyznę odniesienia dla systemu wartości, wokół którego zbudowano Konstytucję, a zarazem fundament całego porządku prawnego w Państwie. (...) Godność zatem nie może być rozumiana jako cecha czy zespół praw nadanych przez państwo. Jest ona bowiem w stosunku do państwa pierwotna, w konsekwencji czego zarówno ustawodawca, jak i organy stosujące prawo muszą respektować treści zawarte w pojęciu godności, przysługującej każdemu człowiekowi³³.

Analiza dokumentów prawa międzynarodowego wskazuje na wagę ochrony praw człowieka, w tym godności, w systemach prawnych zglobalizowanego świata. Należy się zgodzić się z tezą sformułowaną przez Marka Chmaja, że

zasada godności człowieka nie tylko znalazła swoje trwałe miejsce w aktach międzynarodowych, ale bywa uszczegółowiana i pogłębianą³⁴.

2. Godność człowieka w prawie pracy

Zagadnienie godności człowieka znalazło również odzwierciedlenie w aktach prawnych związanych z prawem pracy. Prawo pracy, którego częścią jest indywidualne i zbiorowe prawo pracy, mimo że stanowi samodzielny gałąź prawa, to przy tworzeniu norm korzysta ze wspólnej wszystkim działom prawa podstawy aksjologicznej.

Wśród podstawowych zasad prawa pracy znajduje się obowiązek pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ Kp)³⁵. Praca jest wartością i winna być zatem rozpatrywana w znaczeniu podmiotowym. W pracy na pierwszym miejscu jest zawsze człowiek, ponieważ jest podporządkowana człowiekowi, jego potrzebom. Dlatego normatywne i ekonomiczne ujęcie zatrudnienia nie może przesłaniać człowieczeństwa jako podmiotowości. Przepisy prawne związane z regulacją zatrudnienia mają służyć uporządkowaniu procesu

³³ Kodeks Prawa Pracy, LexisNexis 2000, nr 11, 351639.

³⁴ M. Chmaj, *Godność człowieka jako źródło jego wolności i praw*, w: M. Chmaj, L. Leszczyński, W. Skrzydło, J.Z. Sobczak, A. Wróbel, *Konstytucyjne wolności i prawa w Polsce*, t. 1: *Zasady ogólne*, Kraków 2002, s. 77.

³⁵ Por. *Kodeks pracy*, Dz. U. 2014, poz. 1502 z późniejszymi zmianami.

podjęcia i zakończenia pracy, ochronie pracownika w środowisku pracy czy pomocy na zasadzie solidaryzmu społecznego w okresie czasowego braku możliwości znalezienia pracy. Zasada ochrony godności oraz innych praw osobistych pracownika, zapisana w art. 11¹ Kodeksu pracy, jest zasadą bardziej szczegółową wobec ogólnie sformułowanych zapisów Konstytucji. Do czasu nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 roku ustawodawca nie wyodrębniał zasady dotyczącej ochrony dóbr osobistych pracownika, zaś zagadnienie to nie było regulowane w żadnym przepisie prawa pracy. Przedmiotowe kwestie znajdowały swoje odwołanie jedynie w przepisach prawa cywilnego. W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 roku³⁶ ochronę godności i innych dóbr osobistych pracownika podniesiono do rangi podstawowej zasady prawa pracy, dodając do istniejącego katalogu tych zasad przepis art. 11¹ o ochronie tej traktujący w kategoriach obowiązku pracodawcy.

Historycznie rzecz ujmując, już w art. 449 Kodeksu zobowiązań³⁷ wskazano, że pracodawca powinien przyzwoicie obchodzić się z pracownikiem i szanować jego godność osobistą³⁸. Pojęcie „pracowniczej godności”³⁹ w przedkodeksowym stanie prawnym wprowadził J. Jończyk. Wskazywał, iż godność pracownicza, choć związana z pojęciem dóbr osobistych chronionych, jest pojęciem szerszym, mającym charakter prawa zobowiązaniowego względnego, w przeciwieństwie do bezwzględnego w tej mierze charakteru postanowień Kodeksu cywilnego. Stanowi swoisty rodzaj dobra osobistego⁴⁰. Potrzebę tę uzasadniano również ze względu na szczególną doniosłość pracy jako wartości moralnej oraz wynikającego z tego faktu, że godność pracownicza jest ściśle związana z uczestnictwem w stosunku

³⁶ Por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, LEX/el 2015 (dostęp: 18.02.2015).

³⁷ Por. *Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań*, Dz. U. 1933, nr 82 poz. 598.

³⁸ Por. W. Zatorski, *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Legalis 2011 (dostęp: 20.02.2015).

³⁹ J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 133 i nast.; tenże, *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 5-6, s. 818.

⁴⁰ Por. J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el 2013 (dostęp: 20.02.2015).

pracy⁴¹. Ujęcie to uznano w piśmiennictwie za dyskusyjne i następnie nie było podejmowane szerzej w literaturze, ponieważ odrzucony został podział godności na „pracowniczą” i godność ludzką „w ogólności”⁴². Ustawodawca w znowelizowanym kodeksie pracy nie podzielił teorii, według której „godność pracownicza” stanowi odrębną, występującą tylko w stosunkach pracy, wartość⁴³.

Należy na gruncie art. 11¹ Kodeksu pracy przyjąć, że obowiązek poszanowania godności to obowiązek dobrego, taktownego, przyzwoitego odnoszenia się pracodawcy oraz osób go reprezentujących do pracowników. W głębszym sensie obowiązek ten wyłącza dopuszczalność czysto instrumentalnego (przedmiotowego) traktowania osoby pracownika⁴⁴. Sąd Najwyższy stwierdził, że godność pracownika jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi⁴⁵. Natomiast sens art. 11¹ Kodeksu pracy domaga się udzielenia osobie, której godność jest naruszana, dodatkowej ochrony wynikającej z prawa pracy w wypadku, gdy sprawcą naruszenia jest pracodawca. Pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie. W związku z tym dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza wartość innego człowieka (wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 558297).

Prawo chroni godność człowieka rozumianą obiektywnie, to znaczy niezależnie od tego, czy dana osoba ma wyrobione poczucie godności w znaczeniu subiektywnym. Ochroną

⁴¹ Por. I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 1998, s. 19.

⁴² Cz. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 26-27.

⁴³ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Kraków 2007, s. 127.

⁴⁴ Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2012 (dostęp: 20.02.2015).

⁴⁵ Por. *Wyrok SN z dnia 10 maja 2012 r.*, II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106.

wynikającą z art. 11¹ objęci są nawet pracownicy o niskim poczuciu godności. Pracodawcy nie wolno wykorzystywać swej przewagi na rynku pracy i poniżać pracowników, którzy w obawie przed zwolnieniami z pracy tracą poczucie własnej wartości i godzą się na poniżające traktowanie. Godność pracownika w rozumieniu art. 11¹ nie jest odrębną kategorią pojęciową właściwą prawu pracy. Powszechnie przyjmuje się przy tym, iż pojęcie „godność” w odniesieniu do pracownika należy postrzegać jako przejaw nieinstrumentalnego traktowania pracownika przez pracodawcę, „upodmiotowienia” pracownika w procesie pracy. Umożliwia to wytworzenie się w pracowniku poczucia własnej wartości, zwiększając tym samym jego osobiste zaangażowanie się w wykonywanie pracy. W sytuacji, gdy mówi się o godności człowieka w procesie pracy, musi to oznaczać, że zarówno pracownik, jak i pracodawca są podmiotami tego procesu i naruszenie praw pracownika i jego godności następuje wtedy, gdy traktuje się go przedmiotowo, gdy jest on traktowany jako narzędzie w procesie produkcji, a nie jako podmiot tego procesu⁴⁶.

W doktrynie oraz judykaturze za przejawy naruszania godności pracownika uznaje się zachowania pracodawcy polegające między innymi na: słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się przez pracodawcę czynów nieobyczajnych wobec pracownika, niewłaściwym sformułowaniu aktów zwolnienia z pracy, umieszczaniu w aktach osobowych tak zwanych poufnych i tajnych opinii oraz udzielaniu opinii nieprawdziwych, złośliwym niepokojeniu, ujawnieniu przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia⁴⁷. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż pojęciem tym należy objąć nie tylko część wewnętrzną (godność), ale również tak zwaną część zewnętrzną (dobre imię), o ile wiąże się to z uczestnictwem w stosunku pracy⁴⁸. W przypadku rażącego naruszenia przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności i dóbr osobistych pracownik może: rozwiązać stosunek pracy z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy); niezależnie od odpowiedzialności za naruszenie

⁴⁶ Por. Sąd Apelacyjny w Gdańsku, Wyrok z uzasadnieniem, III APa 24/09.

⁴⁷ Por. *Uchwała 7 sędziów SN z 16 lipca 1993 r.*, I PZP 28/93, OSNCP 1994/1/2.

⁴⁸ Por. H. Szewczyk, *Prawo pracownika do godności (Uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2010 nr 1, s. 2-9.

podstawowych praw pracowniczych pracownikowi przysługuje również roszczenie cywilnoprawne na podstawie art. 24 Kodeksu cywilnego.

Rozpatrując aksjologiczne wartości chronione prawem pracy, nie sposób nie zauważyć kryterium społecznego. Kryterium społecznej natury człowieka sprowadzać się będzie do potrzeby trudności godzenia interesów pracodawcy z potrzebami pracowniczymi. W aspekcie socjologicznym życie pracowników i pracodawcy toczy się na dwóch odrębnych płaszczyznach społecznych i zmieniających się sytuacjach interpersonalnych⁴⁹. W społecznej nauce Kościoła katolickiego zwraca się uwagę, że jeśli praca – w wielorakim tego słowa znaczeniu – jest powinnością, czyli obowiązkiem, to jest ona równocześnie źródłem uprawnień po stronie człowieka pracującego. Uprawnienia te należy rozpatrywać w szerokim kontekście ogółu praw właściwych człowiekowi, z których wiele zostało już proklamowanych przez odnośne instancje międzynarodowe i gwarantowanych coraz bardziej przez poszczególne państwa w stosunku do własnych obywateli. Poszanowanie tego szerokiego ogółu praw człowieka stanowi podstawowy warunek pokoju w świecie współczesnym, zarówno pokoju wewnątrz poszczególnych państw i społeczeństw, jak też w obrębie stosunków międzynarodowych, od czasu encykliki papieża Jana XXIII *Pacem in terris*⁵⁰. Kościół w swoim nauczaniu na tematy społeczne wielokrotnie zwraca uwagę na rzeczywistość pracy w kontekście godności osoby. Na zagadnienia aksjologiczne wpływ ma wypracowana koncepcja społecznej gospodarki rynkowej. W myśl tej koncepcji uznaje, że państwo nie może sprawnie funkcjonować bez skutecznego rozwiązywania zagadnień społecznych. Jest to wyraz zrozumienia, że dla niezakłóconego rozwoju gospodarczego niezbędną jest akceptacja systemu i polityki gospodarczej przez wszystkie grupy społeczne państwa⁵¹. Polityka społeczna państwa jest częścią polityki gospodarczej, a tym samym polityka gospodarcza musi

⁴⁹ Por. K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2012 (dostęp: 01.03.2015).

⁵⁰ Por. Jan XXIII, *Encyklika Pacem in terris*, por. <http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_xxiii/encykliki/pacem_in_terris_11041963.html#>.

⁵¹ Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, LexisNexis 2013 (dostęp: 03.03.2015).

się zintegrować z zagadnieniami społecznymi. Praca wpływa na trwały wzrost poziomu życia. Istnieje zatem konieczność stworzenia takich stosownych procedur dochodzenia do kompromisu pomiędzy pracownikami a pracodawcami, aby były zachowane właściwe relacje pomiędzy elementami gospodarczymi i socjalnymi.

Należy zauważyć, że każdą chronioną wartość można rozpatrywać w różnych płaszczyznach, przy czym wartości prawnie chronione mają służyć ludziom, a więc zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy. Spektrum dóbr chronionych jest szerokie. Zaliczyć do nich można konieczność utrzymania pokoju społecznego, w tym w szczególności uniknięcia strajków i innych rodzajów akcji protestacyjnych, szeroko rozumianą sprawiedliwość społeczną czy funkcję alimentacyjną pracy. Wartości te można określić na podstawie szeregu aktów prawnych. Będą to zarówno Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeks pracy, jak i ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁵² czy ustawa o związkach zawodowych⁵³.

Rozpatrując wartości chronione, należy się odnieść do funkcji, celu, powodu przyjęcia i obowiązywania określonych norm prawnych. Problem funkcji prawa pracy związany jest z pojęciem aksjologii prawa pracy. Na tym tle powstaje problem z tak zwaną funkcją ochronną prawa pracy. W doktrynie prawa pracy spojrzenie na funkcję ochronną zależeć będzie w dużej mierze „od akceptowanego w danej społeczności modelu stosunków społecznych oraz roli państwa, które za pomocą norm prawnych w ten czy inny sposób ogranicza zasadę swobody umów w prawie prywatnym”⁵⁴. Na gruncie polskim w indywidualnym prawie pracy mamy z reguły do czynienia ze stroną słabszą, jaką jest kandydat na pracownika, a następnie już pracownik. W zbiorowym prawie pracy role się w zasadzie odwracają.

Praca jest wolnością, a nie obowiązkiem człowieka. Wolność do świadczenia dobrowolnie wybranej pracy, w szerokim tego słowa znaczeniu, jest naturalnym przymiotem każdego

⁵² Por. *Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Dz. U. 1991, nr 55, poz. 236, z późniejszymi zmianami.

⁵³ Por. *Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych*. Dz. U. 2001, nr 79, poz. 854 z późniejszymi zmianami.

⁵⁴ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 287.

człowieka⁵⁵. Z tego powodu podniesiona jest do rangi podmiotowego prawa konstytucyjnego, a więc posiada swoje odzwierciedlenie w systemie prawa stanowionego. Uznanie prawa do pracy za naturalny przymiot każdego człowieka znalazło wyraz w Kodeksie pracy, eksponując zasadę prawa do pracy i dowolności świadczenia pracy na pierwszym miejscu wśród podstawowych zasad prawa pracy. Warto zauważyć, że ustawodawca *expressis verbis* nie użył terminu „prawo do pracy”, stąd nie mamy do czynienia z prawem do pracy, ale z zasadą wolności pracy lub w najlepszym przypadku jedynie z substratem prawa do pracy⁵⁶.

Praca jest powiązana z godnością człowieka⁵⁷ i nie może być rozpatrywana w oderwaniu od praw człowieka. Bez przestrzegania praw człowieka nie ma mowy o godności człowieka⁵⁸. Należy zgodzić się z poglądem Ireny Boruty, która pisze:

Demokratyczne społeczeństwo honoruje godność wszystkich osób i oczekuje od wszystkich innych respektowania godności, ponieważ jest ona uważana za fundamentalną, niezbywalną wartość osoby⁵⁹.

3. Godność pracownika a współczesna gospodarka rynkowa

Zagadnienia godności człowieka znalazły swoje odzwierciedlenie w sposobie funkcjonowania przedsiębiorstw. We współczesnej gospodarce rynkowej należy zauważyć fakt, że przejawem ochrony godności pracownika jest prawo własności. Dokonywane jest to poprzez socjalizację własności, czyli

⁵⁵ Por. W. Maciejko, *O wolności i równości pracujących*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1, s. 2-7.

⁵⁶ Por. Z. Góral, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, w: *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 549.

⁵⁷ Por. J. Wratny, *Prawo do pracy w czterech przybliżeniach, katolicka nauka społeczna, prawo międzynarodowe, prawo europejskie i prawo polskie*, „Rynek Pracy” 2005, nr 7, s. 101-110.

⁵⁸ Por. G. Galeazzi, *Papież wymiata śmieci*, „Newsweek”, nr 47/2013 z 18-24 listopada 2013 r., s. 46.

⁵⁹ I. Boruta, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8, s. 7.

jej upowszechnienie. Jest to proces stopniowy, lecz niezbędny w celu pełnego zagwarantowania pracownikom poczucia ich wartości. W rezultacie upowszechniania własności, a więc i zwiększenia dobrobytu, następuje proces tworzenia się społeczeństwa właścicielskiego. W zakresie prawa pracy przejawem tego jest na przykład akcjonariat pracowniczy czy możliwość posiadania pakietu akcji w wyniku ich zakupu poprzez giełdę. Prawo to pozwala na przechodzenie od społeczeństwa pracowników najemnych do społeczeństwa pracowników uwłaszczonych, właścicielskich. Powoduje to większą identyfikację pracowników z zakładem pracy zarówno jako miejscem świadczenia pracy, jak i własnego rozwoju.

Akcjonariat pracowniczy to forma bezpośredniej partycypacji pracowniczej, demokratyzacji stosunków pracy. Wdrażanie planów pracowniczych udziałów własnościowych prowadzi do wzrostu zaangażowania, o ile pracownicy przedkładają posiadanie udziałów kapitałowych w swoim przedsiębiorstwie nad udział w jego zysku. Z badań wynika, że im bardziej pozytywnie pracownicy oceniają wykonywaną przez siebie pracę i przedsiębiorstwo ich zatrudniające, tym chętniej nabywają jego udziały kapitałowe⁶⁰. Szczególnie zauważalne zjawisko to było po 1991 roku, tj. po wejściu w życie ustawy o prywatyzacji i komercjalizacji⁶¹. Zgodnie z tym aktem prawnym szerokie grono pracowników stało się współwłaścicielami dotychczas państwowych zakładów pracy. Dokonane to zostało w wyniku przydzielenia określonej puli akcji prywatyzowanych przedsiębiorstw zatrudnionym w nich pracownikom. Pracownicy ci z jednej strony pozostawali tak zwanymi pracownikami najemnymi, a z drugiej strony stali się poniekąd pracodawcami „dla samych siebie”. Proces ten zachodzi także obecnie, gdy pracownicy mogą na przykład na giełdzie dokonywać zakupu akcji własnego zakładu pracy. Budowanie akcjonariatu pracowniczego pozwala na kształtowanie modelu więzi prawnej eksponującej podmiotowe i pokojowe współdziałanie i współpracę partnerów społecznych, umożliwiające dostosowanie się do zmieniających się realiów

⁶⁰ Por. B. Kuvaas, *Employee ownership and affective organizational commitment: employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash*, "Scandinavian Journal of Management" 2003, vol. 19, s. 205-206.

⁶¹ Por. *Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996r. o komercjalizacji i prywatyzacji*, Dz. U. 2013, nr 118, poz. 216.

społeczno-polityczno-gospodarczych. Wzmacnia tym samym poczucie godności i podmiotowości pracownika.

W encyklice *Ottocento anni* Paweł VI podkreślił, że:

Człowiek postawiony w tych warunkach [przedsiębiorstwo jako wspólnota osób] przejawia podwójną tendencję do równości społecznej i dążenie do udziału w zarządzaniu: oba te dążenia są wyrazem godności i wolności człowieka⁶².

Jak zauważył Jan Paweł II w encyklice *Centesimus annus*,

ludzie pracy mają prawo zabiegać o pełne poszanowanie ich godności oraz o szerszy zakres udziału w życiu przedsiębiorstwa, tak by nawet pracując razem z innymi i pod kierunkiem innych, mogli w pewnym sensie „pracować na swoim”, używając swej inteligencji i wolności⁶³.

Dlatego obrona tak pojętej godności osoby ludzkiej jest fundamentem rozwoju i gwarancją sprawiedliwego i pokojowego współżycia. Papież Benedykt XVI, zwracając się do członków Papieskiej Akademii Nauk i Papieskiej Akademii Nauk Społecznych, stwierdził, że „społeczna nauka Kościoła katolickiego, która uważa osobę ludzką za centrum i źródło porządku społecznego, może wnieść duży wkład we współczesną debatę społeczną”. Jedną z takich przestrzeni debaty jest środowisko pracy i sposób traktowania pracowników. Chodzi o to, że świadomość godności osoby ludzkiej ma zasadnicze znaczenie w całości życia społecznego. Nieustanne jej naruszanie prowadzi do poważnych konfliktów. Toteż właśnie godność człowieka staje się podstawową kategorią ochrony prawa pracy⁶⁴.

Przejawem podkreślania aspektów moralno-etycznych we współczesnym biznesie, w tym między innymi godności pracownika, jest również koncepcja społecznie odpowiedzialnego biznesu (ang. Corporate Social Responsibility). Społeczna odpowiedzialność biznesu oznacza, iż przedsiębiorstwo dobrowolnie uwzględnia interes społeczny i kwestie ochrony środowiska

⁶² Paweł VI, *Ottocento anni*, por. <http://www.opoka.org.pl/php/szukaj.php?noint=Y&author=Paweł_VI&typ=Tekst>.

⁶³ Jan Paweł II, *Centesimus annus*, por. <http://www.tezeusz.pl/cms/tz/fileadmin/user_upload/encykliki_i_adhortacje_Jana_Pawla_II.pdf>.

⁶⁴ Por. R. Nęcek, *Ochrona przed mobberem*, „Niedziela” 2011, nr 45, s. 35.

naturalnego w swojej działalności biznesowej oraz relacjach z grupami funkcjonującymi w jej otoczeniu. To koncepcja, dzięki której firma, generująca zysk, uwzględnia w swojej strategii interesy społeczne i zachowanie równowagi środowiskowej, między innymi poprzez nawiązywanie uczciwych relacji z klientami, pracownikami, właścicielami i inwestorami, dostawcami, konkurencją i społecznością lokalną. Przedsiębiorstwo, realizując wartości zgodne z CSR, stara się występować w roli dobrego pracodawcy. Działania w zakresie CSR powinny być zgodne z piramidą Carrolla, według której na odpowiedzialność przedsiębiorstwa wobec otoczenia składają się cztery obszary:

- Odpowiedzialność ekonomiczna – bazująca na poprawnej strategii biznesowej, pozwalającej osiągnąć zysk i utrzymać (lub zwiększyć) poziom zatrudnienia.
- Odpowiedzialność prawna – polegająca na podporządkowaniu się obowiązującym regulacjom prawnym dotyczącym ochrony konsumentów, prawa pracy itp.
- Odpowiedzialność etyczna – podporządkowująca działania przedsiębiorstwa przyjętym normom etycznym (unikanie niepożądanych zachowań).
- Odpowiedzialność filantropijna – polegająca na wspieraniu społeczeństwa, pomocy w rozwiązywaniu problemów społecznych⁶⁵.

Realizacja społecznej odpowiedzialności biznesu w relacjach pracowniczych ma w swoim podstawowym wymiarze pozytywny charakter. Chodzi w szczególności o wdrażanie praktyk, które mają na celu lepszą ochronę i realizację praw pracowników. Dotyczy to zwłaszcza zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, uwzględniającego nienaruszalną godność, dobro i szanse rozwojowe pracownika. Dużym wyzwaniem jest dla przedsiębiorcy przyciągnięcie i utrzymanie wykwalifikowanych pracowników. Wydaje się, że wykwalifikowani pracownicy, którzy mogą decydować o obliczu firmy, zdecydują się na zatrudnienie w miejscu, w którym uwzględniane są wartości kojarzone z CSR – choć postulat ten ma niewątpliwie mniejsze znaczenie w przypadku braku miejsc pracy. Bezwzględnym obowiązkiem przedsiębiorcy jest obowiązek uwzględniania w prowadzonej

⁶⁵ Por. M. Gierwiński, *Polityka społeczna a CSR, Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, t. II, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 265-270.

działalności gospodarczej nienaruszalnej godności ludzkiej – stąd obszar odpowiedzialności prawnej i etycznej CSR pozwala na kształtowanie postaw niezbędnych do poszanowania godności.

Na społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa w dziedzinie zagadnień pracowniczych można także spojrzeć przez pryzmat celów, do jakich powinna zmierzać. Cele te można zdefiniować następująco:

1. Dążenie do utrzymania istniejących i tworzenie nowych miejsc pracy.
2. Stwarzanie możliwości awansu i rozwoju pracowników, wspieranego odpowiednim systemem motywacji.
3. Aktywizowanie pracowników, sprzyjające osiągnięciu ich indywidualnych celów.
4. Wspieranie współdziałania, zaangażowania, pracy zespołowej i partycypacji pracowniczej⁶⁶.

Przedsiębiorstwa mające wdrożone CSR mogą się przyczynić do tego, aby pracownicy firmy mieli zapewnione bardzo dobre warunki zatrudnienia, elastyczny czas i organizację pracy, pozwalającą na łączenie pracy z życiem rodzinnym, a tym samym podejmują działania mające zapewnić pracownikom zachowanie praw osobistych pracownika, w tym godności.

Zakończenie

Jan Paweł II stwierdził, iż: „Godność ludzkiej osoby jest wartością transcendentną, uznawaną za taką przez wszystkich, którzy szczerze poszukiwali prawdy. W istocie rzeczy całą historię ludzkości należy interpretować w świetle tego pewnika”⁶⁷. Godność stała się elementem praw człowieka i jest uwzględniana przez instrumenty zarówno prawa międzynarodowego, jak i krajowego, które odnoszą się do praw pracowniczych. Zachowanie godności w miejscu pracy stało się tak samo ważne

⁶⁶ Por. M. Gableta, *Zakres przedmiotowy gospodarowania potencjałem pracy*, w: *Potencjał pracy przedsiębiorstwa*, red. M. Gableta, Wrocław 2006, s. 22-25.

⁶⁷ Jan Paweł II, *Poszanowanie praw człowieka warunkiem prawdziwego pokoju*, Orędzie na XXXII Światowy Dzień Pokoju 1 stycznia 1999, por. <http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/przemowienia/dzien_pokoju_01011999.html> (dostęp: 03.03.2015).

jak zarabianie poprzez pracę na życie. Praca jest powiązana z godnością człowieka i nie może być rozpatrywana w oderwaniu od praw człowieka. Bez przestrzegania praw człowieka nie ma mowy o godności człowieka. W pracy na pierwszym miejscu jest zawsze człowiek, ponieważ jest ona podporządkowana człowiekowi, jego potrzebom. Dlatego normatywne i ekonomiczne ujęcie zatrudnienia nie może przesłaniać człowieczeństwa jako podmiotowości. We współczesnej gospodarce narzędziem pozwalającymi na kształtowanie modelu więzi prawnej eksponującym podmiotowe współdziałanie i współpracę partnerów społecznych jest na przykład akcjonariat pracowniczy, który wzmacnia poczucie godności i podmiotowości pracownika. Świadomość godności osoby ludzkiej ma zasadnicze znaczenie w całości kształcie życia społecznego.

BIBLIOGRAFIA

- Bała P., *Godność jako źródło praw i wolności człowieka w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.*, „Z problemów bezpieczeństwa. Prawa człowieka”. Zeszyty Naukowe 2012, nr 4/2b, s. 26-45.
- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Legalis 2012 (dostęp: 17.02.2015).
- Baran K.W., Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2012 (dostęp: 01.03.2015).
- Bierzanek R., Symonides J., *Prawo międzynarodowe publiczne*, Lexis-Nexis, Warszawa 2005.
- Boruta I., *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8.
- Chardin T. de, *Quelques réflexions sur les droits de l’homme*, “Enseignement des droits de l’homme” 1985, nr 4.
- Chlewiński Z., Zaleski Z., *Godność*, w: *Encyklopedia katolicka*, t. 5, red. L. Bieńkowski i in., TN KUL, Lublin 1989.
- Chmaj M., *Godność człowieka jako źródło jego wolności i praw*, w: M. Chmaj, L. Leszczyński, W. Skrzydło, J.Z. Sobczak, A. Wróbel, *Konstytucyjne wolności i prawa w Polsce*, t. 1, *Zasady ogólne*, Zakamycze, Kraków 2002.
- Dylus A., *Godność człowieka: fundament wartości europejskich*, „Teologia i Człowiek” 2004, nr 3.
- Działocha K., *Idee przewodnie wolności i praw jednostki w procesie uchwalania Konstytucji RP*, w: *Wolność i prawa jednostki w Konstytucji RP*, t. 1, red. M. Jabłoński, C.H. Beck, Warszawa 2010.
- Encyklopedia prawa*, red. U. Kalina-Prasznik, C.H. Beck, Warszawa 2007.

- Gablet M., *Zakres przedmiotowy gospodarowania potencjałem pracy*, w: *Potencjał pracy przedsiębiorstwa*, red. M. Gableta, Wydawnictwo UE, Wrocław 2006.
- Galeazzi G., *Papież wymiata śmieci*, „Newsweek”, nr 47/2013 z 18-24 listopada 2013 r.
- Gierwiński M., *Polityka społeczna a CSR, Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, tom II, red. B.M. Ćwiertniak, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2013.
- Góral Z., *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, w: *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Haczkowska M., Balicki R., Bartoszewicz M., Complak K., Ławniczak A., Masternak-Kubiak M., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2014 (dostęp: 18.02.2015).
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el 2013 (dostęp: 20.02.2015).
- Jackowiak Cz., *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, PWN, Poznań 1965.
- Jan Paweł II, *Centesimus annus*, <<http://www.tezeusz.pl>>.
- Jan XXIII, *Pacem In Terris*, <<http://www.opoka.org.pl>>.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, LEX/el 2015 (dostęp: 18.02.2015).
- Jedlecka W., *Godność człowieka jako podstawa aksjologiczna porządku prawa Unii Europejskiej*, w: *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, red. A. Bator, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, Wrocław 2013.
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
- Jończyk J., *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 5-6.
- Kędzia Z., *Burżuazyjna koncepcja praw człowieka*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1980.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszałski, LexisNexis, Warszawa 2013 (dostęp: 03.03.2015).
- Kuvaas B., *Employee ownership and affective organizational commitment: employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash*, „Scandinavian Journal of Management” 2003, vol. 19.
- Liszczyk T., *Godność pracownika*, w: *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, „ABC”, Warszawa 1998.
- Maciejko W., *O wolności i równości pracujących*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1.
- Mazurek F., *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, RW KUL, Lublin 2001.
- Nęcek R., *Ochrona przed mobberem*, „Niedziela” 2011, nr 45.
- Piechowiak M., *Klasyczna koncepcja osoby jako podstawa pojmowania praw człowieka. Wokół Tomasza z Akwinu i Immanuela Kanta propozycji ugruntowania godności człowieka*, w: *Prawo naturalne – natura prawa*, red. P. Dardziński, F. Longchamps de Berier i K. Szczucki, C.H. Beck, Warszawa 2011.

- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
- Sadowski M., *Godność człowieka – aksjologiczna podstawa państwa i prawa*, <<http://www.repozytorium.uni.wroc.pl/Content/21952/002.pdf>> (dostęp: 27.02.2015).
- Schambeck H., *O prawach podstawowych człowieka w austriackim prawie konstytucyjnym*, w: *Godność człowieka jako kategoria prawa*, red. K. Complak, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2001.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, LEX, 2013 (dostęp: 18.02.2015).
- Słownik języka polskiego*, t. 1, red. M. Szymczak, PWN, Warszawa 1988.
- Sobczyk A., *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, <https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0006/173499/Sobczyk-Prawo-i-czowiek-pracujcy-midzy-ochron-godnoci-a-rownoci.pdf> (dostęp: 20.02.2015).
- Szewczyk H., *Prawo pracownika do godności (Uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 1.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer, Kraków 2007.
- Środa M., *Idea godności w kulturze i etyce*, Wydawnictwo Borgis, Warszawa 1993.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2012 (dostęp: 20.02.2015).
- Wetz F.J., *Illusion Menschenwurde. Aufstieg und Fall eines Grundwerts*, Klett-Cotta, Stuttgart 2005, s. 16.
- Słownik języka polskiego*, t.1, red. M. Szymczak, Warszawa 1988.
- Wratny J., *Prawo do pracy w czterech przybliżeniach, katolicka nauka społeczna, prawo międzynarodowe, prawo europejskie i prawo polskie*, „Rynek Pracy” 2005, nr 7.
- Wyka T., *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9.
- Zatorski W., *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Legalis 2011 (dostęp: 20.02.2015).

AKTY PRAWNE:

- Europejska Karta Społeczna*, Dz. U. 1999, nr 8, poz. 67 z późniejszymi zmianami.
- Karta Narodów Zjednoczonych z 26 czerwca 1945 r.*, (*Charter of the United Nations*), Dz. U. 1947, nr 23, poz. 90 z późniejszymi zmianami, <<http://www.unic.un.org.pl>> (dostęp: 10.03.2015).
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r.*, Dz. Urz. Unii Europejskiej, C 303, 14.12.2007. Tekst proklamowany w 2000 r. ogłoszony został w „Official Journal of the European Communities” 18.12.2000, C 364/01.

- Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy*, Dz. U. 1948, <www.mop.pl> (dostęp: 10.03.2015).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483 z późniejszymi zmianami.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 16 grudnia 1966 r., International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, „General Assembly” 2200 A (XXI); Dz. U. 1977, nr 38, poz. 169, „Human Rights” (1988)
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 r.*, (*Universal Declaration of Human Rights, General Assembly res. 217 A III*), <<http://www.unesco.pl>> (dostęp: 10.03.2015).
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r.* Kodeks zobowiązań, Dz. U. 1933, nr 82 poz. 598.
- Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z 13 grudnia 2007 r.*, Dz. U. Unii Europejskiej, 17.12.2007, C 306; Dz. U. 2009, nr 203, poz. 1569.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Dz. U. 1991, nr 55, poz. 236, z późniejszymi zmianami.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych*. Dz. U. 2001, nr 79, poz. 854 z późniejszymi zmianami.
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji*, Dz. U. 2013, nr 118, poz. 216.