

**KRYTYKA
W STOSUNKACH PRACY**

Maria Bosak-Sojka

**KRYTYKA
W STOSUNKACH PRACY**



**WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU RZESZOWSKIEGO
RZESZÓW 2019**

Recenzował
prof. dr. hab. KRZYSZTOF W. BARAN

Opracowanie redakcyjne i korekta
JOLANTA DUBIEL

Opracowanie techniczne
EWA KUC

Łamanie
MAREK KUC

Projekt okładki
JULIA SOŃSKA-LAMPART

© Copyright by
Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego
Rzeszów 2019

ISBN 978-83-7996-654-7

1616

WYDAWNICTWO UNIwersYTETU RZESZOWSKIEGO
35-310 Rzeszów, ul. prof. S. Pigoń 6, tel.: 17 872 13 69, tel./faks: 17 872 14 26
e-mail: wydaw@ur.edu.pl; <http://wydawnictwo.ur.edu.pl>
wydanie I, format A5, ark. wyd. 17,50, ark. druk. 26,50, zlec. red. 26/2019

Druk i oprawa: Drukarnia Uniwersytetu Rzeszowskiego

*Najbliższym
Pawłowi, Wandzie i Franciszkowi*

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
ROZDZIAŁ I	
Pojęcie, rodzaje i płaszczyzny krytyki	19
1. Pojęcie krytyki i myślenia krytycznego	19
2. Rodzaje krytyki	34
3. Płaszczyzna czynionej krytyki	43
4. Wnioski końcowe	84
ROZDZIAŁ II	
Krytyka a wolność słowa	87
1. Prawne pojęcie wolności słowa	87
2. Wolność słowa w polskich konstytucjach (standard krajowy)	107
3. Wolność słowa w aktach ponadnarodowych (standard uniwersalny i europejski)	121
4. Granice wolności wypowiedzi a zjawisko krytyki	139
5. Wnioski końcowe	151
ROZDZIAŁ III	
Krytyka w stosunkach pracy a prawa człowieka	155
1. Pojęcie praw człowieka i ich podział	155
2. Prawa człowieka a swoboda wypowiedzi	185
3. Krytyka w stosunkach pracy jako przejaw wolności słowa a jej wpływ na wspólnotowość zakładu pracy	194
4. Wnioski końcowe	223
ROZDZIAŁ IV	
Krytyka a godność pracownika	225
1. Godność pracownika jako wartość w świetle przepisów Kodeksu pracy	225

2. Krytyka jako przykład naruszenia godności pracownika w stosunkach pracy	264
3. Wnioski końcowe	286

ROZDZIAŁ V

Skutki prawne stosowania nieuzasadnionej krytyki w stosunkach

pracy	293
1. Odpowiedzialność na gruncie Kodeksu pracy	293
2. Odpowiedzialność cywilnoprawna	320
3. Odpowiedzialność karnoprawna	354
4. Wnioski końcowe	386

Zakończenie	389
--------------------------	-----

Bibliografia	395
---------------------------	-----

Orzecznictwo	408
Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego	408
Orzeczenia i Postanowienia Sądu Najwyższego	409
Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych	418
Wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka	419
Akty Normatywne	420
Akty prawa międzynarodowego	420
Akty prawa wspólnotowego	420
Ustawy	421
Netografia	422

WYKAZ SKRÓTÓW

Dz.U.	–	Dziennik Ustaw
Dz. Urz.	–	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz. Urz. WE	–	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
EKS	–	Europejska Karta Społeczna
ETS	–	Europejski Trybunał Sprawiedliwości
ETPCz	–	Europejski Trybunał Praw Człowieka
k.c.	–	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
k.p.	–	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
OSNAP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń społecznych i Spraw Publicznych
OSNAPIUS	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNCP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNKW	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
OSNPUSiSP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	–	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPIKA	–	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
RP	–	Rzeczpospolita Polska
SA	–	Sąd Apelacyjny
SN	–	Sąd Najwyższy
TK	–	Trybunał Konstytucyjny
TWE	–	traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską
ZEKS	–	Zrewidowana Europejska Karta Społeczna

WSTĘP

Jest tylko jeden sposób pozwalający całkowicie uniknąć krytyki. Nic nie mówić, nic nie robić, być nikim.

Arystoteles

Krytyka jest rzeczą ludzką, gdyż jej istnienie integralnie wiąże się z używaniem rozumu. Oznacza to, że jej brak może prowadzić do wynaturzeń, co zresztą nastąpiło w niechlubnych uwarunkowaniach ustrojowych naszego kraju, które opierały się na systemie nakazowo-rozdzielczym. Jednakże już na wstępie zaproponowanych rozważań należy podkreślić, że nie tylko brak możliwości w zakresie swobodnego używania krytyki może skutkować wynaturzeniem. Analogicznych skutków należy bowiem upatrywać w jej niewłaściwym, bo nierozumnym, używaniu.

Wydaje się, że współcześnie krytyka stanowi jeden z najczęściej używanych sposobów percepcji rzeczywistości. Powyższy fakt przekłada się zatem na jej uniwersalność w każdym aspekcie życia społecznego świadomej swej wartości jednostki. Tym bardziej może dziwić dotychczasowy brak monograficznego opracowania w całości poświęconego krytyce w realiach powstałych na skutek zatrudnienia. Niniejsza publikacja stanowi wypełnienie tej luki. Jednakże nie było to zadaniem łatwym, biorąc pod uwagę skromność dorobku doktryny w tym zakresie, a także relatywnie nieokazały dorobek orzecznictwa oraz złożoność i wieloaspektowość

wątków. Wobec powyższego w pracy oparto się na kilku niezbędnych metodach badawczych, do których należy zaliczyć przede wszystkim charakterystyczną dla nauk prawnych metodę dogmatyczną, analityczną, historyczną oraz prawnoporównawczą.

Ustawodawca pracy, umieszczając w katalogu podstawowych zasad obowiązków polegający na poszanowaniu godności pracownika przez pracodawcę, pośrednio zwraca uwagę, że krytyka kierowana przez niego pod adresem pracownika musi równocześnie uwzględniać zastrzeżony powyżej warunek. Tym samym oznacza to, że krytyka w stosunkach pracy nie stanowi zjawiska z założenia niepożądanego czy wykluczającego się z pojęcia zatrudnienia. Kluczowa dla prowadzonych rozważań stanie się zatem wnikliwa analiza zjawiska krytyki dokonana jednak z uwzględnieniem granic wskazanych pośrednio w przepisach przez ustawodawcę pracy. Wydaje się, że nieuniknione podczas prowadzonej analizy będzie także zamieszczenie kilku dopełniających ją wątków z zakresu prawa cywilnego materialnego oraz prawa karnego materialnego.

Pierwotnym założeniem niniejszej pracy było ograniczenie prowadzonych rozważań jedynie do aspektu prawnopracowniczego, jednak już wstępna analiza zagadnienia niejako naturalnie skłoniła do ich rozszerzenia o wątki z zakresu konstytucyjnych praw oraz wolności człowieka i obywatela. Dopiero bowiem tak przygotowana przestrzeń interpretacyjna pozwoli na dokonanie szczegółowej egzegezy mającej na celu określenie granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy, jak również skutków prawnych związanych z ich przekroczeniem zarówno dla samych stron stosunku pracy, jak i całej wspólnoty zakładowej.

Zaproponowane rozważania zostaną przedstawione w pięciu odrębnych rozdziałach składających się z osobnych podrozdziałów.

Rozdział pierwszy, *Pojęcie, rodzaje i płaszczyzny krytyki*, ma z założenia charakter wprowadzający, gdyż przede wszystkim zawiera wyjaśnienie kluczowego pojęcia krytyki. Wydaje się, że zadanie to już na tym etapie nie będzie łatwe, biorąc pod uwagę fakt, iż sam ustawodawca pracy bezpośrednio nie odnosi się do tego zagadnienia ani razu. Dlatego w tej fazie prac nieodzowne stanie się odwołanie także do innych dyscyplin nauki, takich jak filozofia czy socjologia prawa, które pozwolą na doprecyzowanie analizowanego pojęcia, tak by na jego podstawie możliwe stało się podjęcie kolejnych z założonych wątków. Dalsza część rozdziału zostanie poświęcona rodzajom krytyki, dzięki czemu możliwa będzie wstępna próba doprecyzowania cech uzasadniających kwalifikacje określonych działań w kategoriach mieszczących się w granicach akceptowalnych przez ustawodawcę bądź pozostających do nich w opozycji. Dopelnieniem rozdziału stanie się wyodrębnienie płaszczyzn czynionej krytyki, które wydaje się kluczowe dla rozważenia sytuacji związanej z posługiwaniem się nią głównie przez obie ze stron stosunku pracy, a także związanych z nią konsekwencji dla całej zbiorowości zakładowej.

Rozdział drugi, *Krytyka a wolność słowa*, zostanie poświęcony zasygnalizowanym już powyżej wątkom konstytucyjnym dotyczącym wolności słowa. Z uwagi na fakt, że stanowi ono zagadnienie bliskie praktyce, treść rozdziału zostanie wzbogacona licznymi orzeczeniami Trybunału Konstytucyjnego, a także Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, na podstawie których możliwe będzie sformułowanie określonych tez także dla rzeczywistości powstałej na skutek zatrudnienia.

W tej części istotny nacisk zostanie położony na rozważenie pojęcia wolności słowa będącego podstawą artykułowania krytyki. Zaproponowana egzegeza zostanie przeprowadzona zarówno z perspektywy regulacji krajowych, a więc mając na uwadze tzw. standard krajowy, jak i standardów uniwersalnych i europejskich pozwalających na komparatystyczne porównanie analizowanych regulacji. W niniejszej części zostaną zawarte także rozważania, które wydają się istotne dla zasadniczego wątku, a mianowicie odnoszące się do granicy wolności wypowiedzi i zjawiska krytyki.

Rozdział trzeci, *Krytyka w stosunkach pracy a prawa człowieka*, ma na celu przeprowadzenie krótkiej charakterystyki samego pojęcia praw człowieka, które wydaje się zagadnieniem wielowątkowym i z tego względu pojemnym. Dlatego też zaproponowana analiza zostanie skoncentrowana wokół zagadnień związanych z krytyką oraz prawami przysługującymi człowiekowi w realiach stosunku pracy. Na tym etapie istotne stanie się zatem dokonanie krótkiej charakterystyki praw człowieka, które mogą zostać naruszone na skutek stosowania krytyki w szeroko pojętym środowisku pracy. Analiza ta zostanie przeprowadzona zarówno przez pryzmat personalizmu, jak i personologii. Drugim zasadniczym wątkiem, który zostanie podjęty w treści rozdziału trzeciego, będzie szczegółowa analiza zagadnienia swobody wypowiedzi rozpatrywanej przez pryzmat praw człowieka. Przyjęta w tym zakresie teza ograniczy się do konstatacji prowadzonej zgodnie z założeniem, że prawa pracownicze zostaną uznane za prawa człowieka. Będą to prawa człowieka rozumiane jako szczególne uprawnienia należne osobie ludzkiej występującej w szczególnej roli społecznej, tj. w roli pracownika. Wobec powyższego w tej części rozdziału zostaną zawarte rozważania oparte nie tylko na filozofii prawa, ale również mające oparcie w orzecznictwie od-

zwierciadlającym rzeczywistość stanowiącą kanwę ich wydania. Wobec powyższego za główne założenie tej części pracy przyjęto stanowisko wypracowane właśnie przez orzecznictwo, zgodnie z którym wolność słowa nie ogranicza się jedynie do informacji i poglądów odbieranych przychylnie, a nawet takich, które uznaje się za nieobraźliwe i neutralne, ale również do tych, które mogą obrażać, oburzać, a wręcz skutkować niepokojem w państwie lub części społeczeństwa. Wskazane założenie będzie bowiem stanowić przejaw pluralizmu, ale i otwartości na odmienne zapatrywania, które wchodzą w skład ustroju demokratycznego. Jako ostatni z założonych wątków zostanie wskazany ten, który łączy krytykę w stosunkach pracy z przejawem wolności słowa. Dlatego prowadzone w tym zakresie rozważania zostaną ukierunkowane na wpływ krytyki i związane z nią skutki oddziałujące nie tylko na określone podmioty, ale także wspólnotowość zakładu pracy.

Rozdział czwarty, *Krytyka a godność pracownika*, z założenia ogranicza prowadzoną analizę jedynie do godności jednej ze stron stosunku pracy. Powyższe rozważania zostaną zatem przeprowadzone w symbiozie z zamysłem ustawodawcy pracy, który w jednej z podstawowych zasad umieszczonych w Kodeksie pracy zawarł obowiązek poszanowania godności należącej pracownikowi ze strony zatrudniającego go pracodawcy. Wobec powyższego już na tym etapie zasadne wydaje się przyjęcie, że nie jest to regulacja mająca charakter wzajemny, lecz ukierunkowany ściśle do zawężonego grona podmiotów. Kanwą rozważań prowadzonych w tym rozdziale staną się zatem dodatkowe dywagacje skoncentrowane wokół dopuszczalnej możliwości podziału godności na godność osobową i osobowościową, wyodrębnioną w stosunkach pracy. Wskazane wątki zostaną wzbogacone orzecznictwem sądowym, a także odniesieniem godności jako emanacji wartości bliskiej i możliwej do realizacji jedynie w systemach demokratycznych.

Ostatni, piąty z rozdziałów zamieszczonych w proponowanej treści, zatytułowany *Skutki prawne stosowania nieuzasadnionej krytyki w stosunkach pracy*, zostanie oparty na analizie trzech głównych płaszczyzn, które wydają się nieuchronne w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy. Z uwagi na nieunikniony towarzyszący im walor praktyczny treść rozdziału zostanie wzbogacona dostępnym orzecnictwem sądowym. Pierwsza z jego zasadniczych części będzie poświęcona zagadnieniom odpowiedzialności obu stron stosunku pracy, związanych z przekroczeniem granic dozwolonej krytyki, dokonanej przez pryzmat regulacji z zakresu prawa pracy. Rozważania te zostaną jednak ograniczone jedynie do materii zawartej w Kodeksie pracy, gdyż przyjętym w tym zakresie założeniem stanie się jedynie zasygnalizowanie określonego wzorca przewidzianego w takim przypadku przez ustawodawcę pracy. Wobec powyższego analiza tej części pracy będzie przeprowadzona odrębnie z perspektywy obu ze stron stosunku pracy.

Drugą, odrębną częścią rozdziału, stanie się analiza skutków prawnych związanych z przekroczeniem granic dozwolonej krytyki przeprowadzona z perspektywy prawa cywilnego materialnego. Oprócz krótkiej charakterystyki cywilistycznego ujęcia dóbr osobistych, która w przypadku zasadniczego zagadnienia wydaje się nieunikniona, charakterystyce będą poddane roszczenia wynikające z tego tytułu dla podmiotów uprawnionych. Ze względu na ważkość prowadzonych rozważań jednym z zasadniczych założeń towarzyszących tej analizie stanie się odrębne wyszczególnienie wątków związanych z roszczeniami majątkowymi, jak również nieposiadającymi takiego charakteru.

Trzecią i zarazem ostatnią z zaproponowanych części będzie syntetyczna analiza skutków przekroczenia granic dozwolonej krytyki dokonanej przez pryzmat prawa karnego mate-

rialnego. Posługiwanie się krytyką w jej nieuzasadnionej formie może skutkować wypełnieniem znamion prowadzących do przestępstwa w rozumieniu przepisów prawa karnego materialnego. Zatem, zgodnie z obowiązującym Kodeksem karnym, analizowane zachowania mogą, co do zasady, wypełniać znamiona dwóch z przestępstw przeciwko czci, tj. przestępstwa znieważenia lub zniesławienia. Wobec powyższego nieuniknione stanie się wówczas dokonanie syntetycznej analizy obu z nich, mając przy tym na uwadze okoliczności mogące okazać się niezbędne do ich ustalenia także w realiach zatrudnienia. Każdy z wymienionych rozdziałów zamyka synoptyczna konkluzja w postaci wniosków końcowych.

W pracy został uwzględniony stan prawny na luty 2019 r.

Paradoksalnie, wydawałoby się, że ten fragment stanie się jednym z łatwiejszych, ale tak nie jest. Książka ta powstała w niełatwym czasie. Oprócz wątków osobistych, nałożył się na niego okres nieprzewidywalnych w skutkach reform szkolnictwa wyższego, powodujący napięcia, niepokoje i brak pewności co do przyszłości związanej z każdym kolejnym dniem pracy akademickiej. W trakcie kiedy starałam się znaleźć konsensus między związkiem krytyki i godności człowieka, w tle doszło do tragicznego wydarzenia w Gdańsku (zabójstwo prezydenta Gdańska Pawła Adamowicza), w którym trudno nie dopatrzeć się sedna analizowanego zagadnienia...

Jednak, mimo przeciwności, podjęte rozważania udało się doprowadzić do końca.

Dlatego też chciałabym podziękować tym wszystkim, bez których nie byłoby to możliwe.

Przede wszystkim – moim Najbliższym.

Mężowi Pawłowi, bez którego wsparcia nie zdecydowałam się na ten krok, a w trakcie zaniechałabym go nie raz. Moim Rodzicom, Wandzie i Franciszkowi, a także Teściowej Annie, za to, że zawsze i niezależnie od okoliczności wierzyli we mnie i dawali siłę. Bratu Bogusiowi – za rozsądek, którego mogę tylko pozazdrościć i ukradkiem podpatrywać. Fado – za nieustające towarzystwo.

Bardzo dziękuję także wielu życzliwym mi osobom ze środowiska polskiej nauki, Panu Profesorowi Krzysztofowi Baranowi z Uniwersytetu Jagiellońskiego za czas i trud włożony w sporządzenie recenzji wydawniczej. Koleżankom i Kolegom za odwagę, tę życiową i naukową, której ciągle się uczę od wielu z Was. Dziękuję za bezpośredniość, sympatię i wiarę w ludzi, bo w końcu prawo pracy realizuje się między nimi, zatem i ludziom powinno służyć... Pozostałym – dziękuję za pomysł na książkę, którą aktualnie trzymacie przed sobą. Wiem, że w tych kilku słowach nie sposób wyrazić wdzięczności za rady, długie rozmowy i wsparcie, które otrzymałam przez dotychczasowe lata mojej pracy naukowej od Was, moich Koleżanek i Kolegów ze środowiska naukowego; zatem, nie wymieniając już nikogo imieniem, bardzo dziękuję za Waszą obecność. Serdecznie dziękuję również przyjaciółom z Jasła, Rzeszowa, Krakowa, Gdańska i Warszawy. Bez Was bowiem to wszystko byłoby niemożliwe...

Dziękuję również wszystkim Pracownikom Wydawnictwa UR za profesjonalizm i okazaną życzliwość.

Jasło, 28 lutego 2019 r.

Maria Bosak-Sojka

Rozdział I

POJĘCIE, RODZAJE I PŁASZCZYZNY KRYTYKI

1. Pojęcie krytyki i myślenia krytycznego

Pojęcie krytyki nie zostało wyartykułowane w żadnym z przepisów Kodeksu pracy, jednakże z uwagi na uwarunkowania otaczającej rzeczywistości ekstensja krytyki stała się nieunikniona także w relacjach powstałych w ramach stosunku pracy¹. Skutki krytyki zarówno w relacjach między podmiotami stosunku pracy, jak i w każdej innej rzeczywistości, której dotyczą, wpływają na zmianę istniejącego stanu rzeczy. Zmiany natomiast kształtują relacje między poszczególnymi podmiotami.

Zaproponowane rozważania byłyby jednak niemożliwe bez wyjaśnienia samego pojęcia krytyki, a następnie także próby jej analizy w relacji szeroko pojętego stosunku pracy. Z uwagi na brak kluczowego dla prowadzonych rozważań pojęcia w przepisach Kodeksu pracy należy odwołać się do jego powszechnego rozumienia. Zgodnie ze *Słownikiem wyrazów obcych* etymologia słowa krytyka wywodzi się z języka greckiego *kritiké* (τέχνη) i należy rozumieć ją jako

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141 ze zm., dalej: Kodeks pracy lub k.p.).

sztukę określonego myślenia, rozstrzygnięcia². Krytyka oznacza zatem dokonanie analizy i oceny wartości czegoś z określonego punktu widzenia. Ów określony punkt widzenia może stać się natomiast kluczowy dla rzeczywistości powstałej po wyrażeniu określonego stanowiska, co w dalszej części stanie się przedmiotem pogłębionych rozważań. Najczęściej za krytykę uznaje się ocenę ujemną, wskazywanie braków, wad, ganień. Tak przedstawione ujęcie wskazuje, że odbiór społeczny tego zjawiska ma wyźwięk zdecydowanie pejoratywny. Z pojęciem krytyki integralnie wiąże się jej czynna postać, a więc krytykowanie. Wskazany powyżej *Słownik wyrazów obcych* tłumaczy je jako wytykanie błędów i braków, ocenę ujemną, ganień, co podobnie jak samo kluczowe pojęcie nie kojarzy się z zespołem cech powszechnie uznanych za pożądane. Jak podkreślono w dalszej części, rzadko stosuje się krytykę w celu dokonania wnikliwej analizy, oceniania bądź recenzowania. W tym miejscu zaznaczenia wymaga, iż podjęta analiza zawęża czynione rozważania jedynie do krytyki w prezentowanej postaci, tym samym wykluczając inne jej płaszczyzny, których zastosowanie w relacji stosunku pracy staje się niemożliwe bądź niecelowe.

Wydaje się zatem, że z przyjętego punktu widzenia najbardziej konstruktywne stanie się użycie tego pojęcia w rozumieniu potocznie uznanym za najrzadziej używane. Wskazane ujęcie również mocno przybliży do poglądów Immanuela Kanta, który w *Krytyce czystego rozumu* podkreślał, iż do zgłębienia władzy, zwanej rozsądkiem, gdzie formowane są wszelkie stanowiska, a zarazem do określenia zasad i granic jej użycia, potrzeba przede wszystkim właśnie rozsądku. Dopiero wów-

² *Słownik wyrazów obcych*, red. B. Pakosz, E. Sobol, C. Szkiładź, H. Szkiładź, M. Zagórska, Warszawa 1993, s. 477 (dalej: SWO).

czas możliwe stanie się obiektywne wyartykułowanie i wyjaśnienie ważności danego stanowiska. W dalszej kolejności niezbędne okaże się zbadanie, na ile tak ujmowany rozsądek odpowiada kryteriom zgodnym z jego możliwościami i siłami poznawczymi, na których się opiera, a zatem na tym etapie mamy już do czynienia z bardzo decydującym asumptem subiektywizmu. Dopiero tak przeprowadzona analiza pozwoli ustalić, na ile ów subiektywnie wyrażony pogląd odpowiada sile rozumu oraz krytycyzmu, a na ile jest on wolny od doświadczenia. Wskazany tok rozumowania prezentowany przez Kanta można w prowadzonej analizie sprowadzić do postawienia istotnego pytania, a mianowicie „co i ile może poznać rozsądek i rozum, wolny od wszelkiego doświadczenia, nie zaś to, jakim sposobem sama władza myślenia jest możliwa?”³. Przedstawiony pogląd sugeruje, że władza myślenia przypisana osobie fizycznej stanowi wyszukiwanie przyczyny dla danego skutku, a więc stanowi ona hipotezę. Hipoteza natomiast powinna stanowić początek, dzięki któremu możliwe stanie się sformułowanie określonego poglądu. Oznacza to, że co prawda wiedza ludzka pochodzi z doświadczeń uzyskanych za pomocą zmysłów, ale byłoby to niewystarczające bez użycia rozumu, który ma właściwości wpływające na sposób odbioru otaczającej rzeczywistości⁴. Wobec powyższego niezbędne stanie się również rozróżnienie dobra od zła, w tym dobrej i złej woli, jako kategorii najbardziej realnych, związanych z uniwersalnie ujmowanym prawem moralnym. Prawo moralne, rozumiane jako imperatyw kategoryczny, kształtuje życie

³ I. Kant, *Krytyka czystego rozumu*, tłum. P. Chmielowski, red. H. Struve, Warszawa 1904, s. 19.

⁴ Szerzej: J. Gaarder, *Świat Zofii*, Warszawa 1995, s. 348.

moralne każdego człowieka, a tym samym wpływa na jego umysł, stawiając go ponad doświadczenie. Powyższy pogląd można ująć w tezę, zgodnie z którą prawomocnie moralne mogą stać się tylko te normy, które zostaną dyskursywnie uzasadnione⁵.

W prowadzonych rozważaniach przytoczony pogląd pozwala na zakwalifikowanie formowanej krytyki jako konstruktywnej, bo popartej racjonalną analizą, a dopiero później doświadczeniem, bądź negatywnej, bo pozbawionej wskazanych cech.

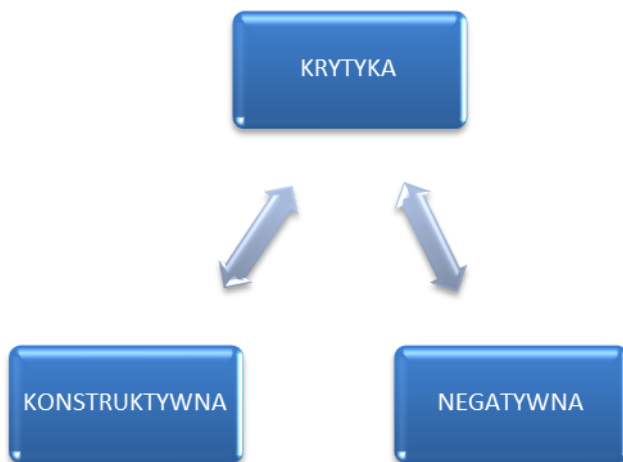


Diagram 1

Źródło: opracowanie własne.

Zaproponowana analiza stałaby się niekompletna bez odpowiedzi na pytanie, czym jest myślenie krytyczne. Stanowisko to, szczególnie z punktu widzenia podejmowanej problematyki, stanie się niezwykle cenne dla rozwinięcia dalszych

⁵ Szerzej: L. Morawski, *Podstawy filozofii prawa*, Toruń 2014, s. 71.

wątków. Zagadnienie to bowiem nie znajduje odzwierciedlenia w literaturze z zakresu prawa, lecz stanowi w przeważającej mierze przedmiot zainteresowania socjologii i filozofii. Pod pojęciem myślenia krytycznego należy rozumieć analizy, które z natury rzeczy powinny towarzyszyć zarówno podejmowaniu decyzji, jak i rozwiązywaniu problemów. Ten rodzaj myślenia powinien opierać się także na logicznym i ostrożnym wnioskowaniu. Jego istotę powinna charakteryzować także celowość procesu myślenia poparta trafnymi dowodami. Celem myślenia krytycznego powinno być zatem definiowanie problemów, identyfikacja sprzecznych argumentów poparta wykorzystaniem konkretnych danych. Ten sposób myślenia naturalnie łączy się zarówno ze stawianiem pytań, jak i wykorzystaniem uzyskanych informacji ukierunkowanych nie tylko na ocenę, ale także podejmowane decyzje. Wreszcie jego cechą powinna być racjonalność oraz myślenie konwergencyjne⁶. Wydaje się również, iż myślenie krytyczne z natury rzeczy wiąże się ze sceptycyzmem. Ten sposób myślenia natomiast uznaje się za najkorzystniejsze narzędzie ochrony zarówno przed manipulacją, jak i demagogią⁷. Obejmuje ono bowiem analizę, jak również interpretację popartą dowodami oraz niezależnym myśleniem. Nie można jednak także w tym przypadku wykluczyć myślenia współzależnego, które często prowadzi do weryfikacji pierwotnych poglądów, pozwalając im ewoluować. Oprócz ewaluacji, drugą z kompetencji myślenia uznano za krytyczne stanie się samosterowność. O ile ewaluacja

⁶ Szerzej: R. DiYanni, *Critical and creative thinking. Pomyśl zanim pomyślisz. Myślenie krytyczne i kreatywne*, tłum. M. Guzowska, Warszawa 2016, s. 17–18.

⁷ Szerzej: T. Kalbarczyk, *Nauka krytycznego myślenia*, „Analiza i Egzystencja” 2014, nr 25, s. 8.

opiera się na uwzględnianiu określonych wartości, przemyśleń i logicznych, osądach, o tyle samosteroowność będzie się opierać na samoświadomości i samoregulacji⁸. Obie z tych kompetencji należy rozwijać, wykształcając tym samym odwagę pozwalającą wygłaszać niepopularne przekonania na określony temat. Myślenie krytyczne stanowi bowiem swoiste przedsięwzięcie o charakterze moralnym, które wymaga zdolności polegającej na przeciwstawianiu się niższemu, subiektywnym impulsom na rzecz tych uznawanych za wyższe⁹. Nie można również wykluczyć, że przeszkodą w myśleniu krytycznym stają się blokady intelektualne obejmujące zarówno wiedzę, jak i jej ograniczenia. Wówczas nieodzowne stanie się zdobycie dodatkowych informacji oraz pogłębienie zrozumienia określonej sytuacji faktycznej. Innym balastem pozostającym w opozycji do poglądów formułowanych w sposób racjonalny stają się emocje, które zakłócają właściwy proces myślenia. W literaturze uwypukla się cykliczny model krytycznego myślenia. Mianowicie koncepcja przedstawiona przez R. Lagemata opiera się na pięciu zasadniczych pytaniach składających się na powtarzalny cykl. Oznacza to, że cykliczność zaproponowanego procesu sugeruje ich ciągłość pozwalającą na pogłębienie zakresu myślenia krytycznego¹⁰. Podobnie rzecz ma się z wiedzą, na podstawie której możliwe staje się formułowanie określonych osądów krytycznych. Jej stan nie ma przecież charakteru stałego, a pojawiająca się zmienność staje się nie tyle wyjątkiem, ile zasadą.

⁸ Szerzej: R. DiYanni, *Critical and creative thinking. Pomyśl zanim pomyślisz...*, s. 18.

⁹ *Ibidem*, s. 23.

¹⁰ Szerzej: *ibidem*, s. 29–30, za: R. Lagemaat, *Theory of Knowledge for the IB Diploma*, Cambridge University Press, England 2015.

Myślenie krytyczne wyklucza rzeczywistość powstałą jako narzucony konsensus, bez względu na to, czy był on wynikiem podejmowania racjonalnych działań, czy też stał się efektem szeroko pojętej przemocy¹¹. Dlatego w tym miejscu zasadne wydaje się prześledzenie, jak kształtowało się zapatrywanie na analizowany tok rozumowania. Wskazany pogląd znajdował odzwierciedlenie już w myśli klasycznej Sokratesa i Platona, którzy za podstawę uznawali panowanie rozumu charakterystycznego dla ludzi rozumnych. Filozofię krytyczną można bowiem analizować także przez pryzmat krytycznie stawianych pytań, które stały się wyróżniające właśnie dla Sokratesa. Filozofia podsunęła wówczas narzędzia pozwalające zmagać się z rzeczywistością dzięki refleksjom krytycznym, ironii, upartym zapatrywaniom, a więc temu, co pozwoliło na używanie przekonań, a nie jedynie ich posiadanie¹².

Późniejsze koncepcje zdewaluowały prezentowane myśli, stawiając za wzór tezę nominalistyczną opartą na faktycznym panowaniu¹³. Powrót do pierwotnych korzeni klasycznych myśli zawdzięcza się Habermasowi, który odrzuca dyskurs rozumu wolnego od panowania i z tego względu prawdziwego konsensusu. Ta myśl właśnie z tego powodu wydaje się nieodzowna dla krytycznego myślenia. Otóż według poglądów Habermasa na nominalistyczno-materialistycznej podstawie istnieje możliwość ponownego pominięcia różnicy między konsensem antycypowanym a rzeczywistym, czyli panowaniem. Będzie to jednak możliwe wówczas, gdy istotą panowania

¹¹ Szerzej: R. Speamann, *Utopia wolności od panowania*, Warszawa 2006, s. 275 i n.

¹² Szerzej: T. Kalbarczyk, *Nauka krytycznego myślenia...*, s. 11.

¹³ Szerzej: Ł. Perlikowski, *Polityczność i deliberacja – Jürgena Habermasa teoria demokracji*, „Dialogi Polityczne” 2016, nr 20, s. 40–41.

stanie się stworzenie warunków rzeczywistej komunikacji. Konieczne wówczas będzie także założenie, że będzie ona jednak wolna od panowania¹⁴. Podejmowanie działań krytycznych powinno zostać ukierunkowane nie tyle na skuteczną realizację założonych celów, ile na osiągnięcie porozumienia w określonej interakcji społecznej¹⁵.

Idąc tym tokiem rozumowania, należy uwzględnić poglądy I. Kanta, który z rozumu uczynił wszak pożytek publiczny. Oznacza to, że zarówno w przypadku Kanta, jak i cytowanego już Habermasa, rozum, a przede wszystkim jego używanie, stały się działalnością prowadzoną w ramach sfery publicznej. W kontekście analizy pojęcia krytycznego myślenia zostaną przywołane poglądy Habermasa, które stanowią wypełnienie zaproponowanej koncepcji. Otóż, zarówno Kant, jak i Habermas postulowali o koncepcję racjonalności publicznej. Według Habermasa istotna w tym znaczeniu stanie się sztuka zrozumienia tego, co publiczne, i tego, co prywatne. Dodatkowo, jego zdaniem, społeczeństwo należycie obsłużone przez administrację państwową zmierza do zatracenia własnej podmiotowości. Podkreśla również, że konstytucja liberalnego państwa prawa od początku chciała nie tylko regulować pozycję państwa oraz jego stosunek do społeczeństwa, ale także całą sferę życia społecznego. Porządek publiczny, określony przez prawa podstawowe, zawierałby wówczas porządek prywatnoprawny. Sfera publiczna jednak powinna pozostać wolna, co przejawiałoby się w tym, że obywatele na drodze komunikacji powinni kształtować porządek publiczny¹⁶. Dla

¹⁴ Szerzej: R. Speamann, za: *ibidem*, s. 41.

¹⁵ Szerzej: L. Morawski, *Podstawy filozofii prawa...*, s. 79.

¹⁶ Tak: J. Habermas, *Strukturalne przeobrażenia sfery publicznej*, Warszawa 2007, s. 401.

prorowadzonych rozważań oznacza to, że porządek publiczny może zostać kształtowany także dzięki, a może przede wszystkim, myśleniu krytycznemu, którego wyrazem stanie się krytyka. Ów efekt stanowi rodzaj komunikacji pozbawionej ograniczeń oraz wolnej od panowania. Oba te elementy stają się bowiem barierą stojącą w opozycji do tzw. idealnej sytuacji mowy¹⁷. Idealna sytuacja mowy, nazywana także przez jej twórcę idealną sytuacją komunikacyjną, została dostrzeżona w kontekście bezkonfliktowej teorii prawdy. Koncepcja ta polegała na założeniu, iż wszystkie sądy zostaną uznane za prawdziwe, pod warunkiem że uzyska się potencjalną zgodę wszystkich innych na ich poparcie, natomiast prawdę można osiągnąć w procesie racjonalnego porozumiewania się¹⁸. Ono zaś staje się możliwe do osiągnięcia wówczas, gdy zostanie przeprowadzone z użyciem racjonalnych argumentów. Analiza zaprezentowanej koncepcji stała się przedmiotem pogłębionych dyskusji, w tym m.in. stanowiska, zgodnie z którym idealna sytuacja komunikacyjna stanowi swoistą językową konceptualizację tradycyjnych idei wolności, równości i sprawiedliwości, a jej faktyczne urzeczywistnienie pewnym ideałem, którego realizacji nie sposób wykluczyć¹⁹. Istota wynikająca z proponowanego poglądu będzie polegać na umiejętności wykrywania nowych faktów, a następnie łączenia ich ze sobą.

¹⁷ Szerzej na ten temat: J. Habermas, *On the Pragmatics of Social Interaction. Preliminary Studies in the Theory of Communicative Action*, The MIT Press, Cambridge Massachusetts 1984.

¹⁸ Szerzej: Ł. Perlikowski, *Polityczność i deliberacja...*, za: T. Maślanka, *Racjonalność i komunikacja. Filozoficzne podstawy teorii społecznej Jürgena Habermasa*, Warszawa 2011, s. 197.

¹⁹ Tak: *ibidem*, za: A. Szahaj, *Teoria krytyczna szkoły frankfurckiej*, Warszawa 2008, s. 200–201.

Przy okazji prezentowanych poglądów warto rozważyć, czy powyższa koncepcja jest nadal aktualna, chociażby z uwagi na rozprzestrzenianie się komunikacji za pośrednictwem mass mediów. Wszystko to w dalszej kolejności ma na celu doprowadzenie do prawdy rozumianej jako porozumienie osiągnięte właśnie za pomocą wolnej komunikacji. W literaturze z zakresu filozofii i socjologii podkreśla się przy tym trzy zasadnicze elementy pozwalające na jej osiągnięcie. Mianowicie będzie to prawda, komunikacja i osiągnięty dzięki nim konsensus, chociaż należy założyć, iż jest to schemat nie zawsze możliwy do osiągnięcia. Jednakże, zgodnie z założeniem przyjętych poglądów Habermasa, dopiero wówczas tak osiągnięty konsensus stałby się prawdziwy²⁰.

Prowadzona analiza, której zasadniczym przedmiotem jest zjawisko krytyki rozumianej jako określona sztuka artykułowania subiektywnego oglądu rzeczywistości, byłaby niepełna bez uwzględnienia rozważań odnoszących się do samej komunikacji. W wyniku komunikacji bowiem pogląd krytyczny może zostać przekazany na zewnątrz. Najczęściej wykorzystywaną formą ekspresji przez człowieka staje się mowa, która wyróżnia gatunek ludzki od pozostałych. W mowie natomiast powinno realizować się człowieczeństwo i związana z nim działalność moralna. Komunikacja powinna opierać się na uzasadnieniu twierdzeń. W przeciwnym razie, jak słusznie zaznacza Ł. Perlikowski, „argument siły ustępuje sile argumentu”²¹. Z powyższego poglądu można wysunąć wniosek o istnieniu szczególnej kompetencji komunikacyjnej. Polega ona mianowicie na założeniu, że uczestnik komunikacji jest w stanie formułować swoje wypowiedzi nie tylko z poszano-

²⁰ *Ibidem*, za: T. Maślanka, *Racjonalność i komunikacja...*, s. 46.

²¹ *Ibidem*, s. 48.

waniem zasad gramatyki i logiki, lecz potrafi je także w sposób właściwy uzasadniać. Punktem odniesienia wówczas staną się takie wartości, jak prawda, szczerść i działalność zgodna z zasadą legalizmu. Dopiero tak przeprowadzona komunikacja pozwoli na rozróżnienie rzeczywistości od fałszu, rozdziału podmiotu komunikacji od jego wypowiedzi i zachowań oraz prawidłowości empirycznych od reguł społecznych²². Nie można pominąć także istotnego dla prowadzonych rozważań faktu, a mianowicie, że komunikacja ma określony kształt i cel, którym powinno stać się właśnie porozumienie. Jedyne w takim przypadku formułowanie wypowiedzi krytycznych odbywa się przy użyciu rozumu, który powinien zostać ukierunkowany na osiągnięcie konsensusu. W tym zakresie wyróżnia się istnienie tak zwanego rozumu komunikacyjnego, gdyż to właśnie komunikacja staje się niezbędnym wymogiem funkcjonowania sfery publicznej²³. W literaturze podkreśla się ponadto stanowisko głoszone przez Habermasa, które opiera się na twierdzeniu, że miarą postępu społecznego staje się nie tylko szeroko rozumiany postęp technologiczny, ale również moralność. Postęp moralny mierzony jest bowiem zakresem ludzkiej wolności i swobody komunikowania się z innymi, w celu porozumienia się uczestników interakcji społecznych ułatwiających konsensualną regulację konfliktów społecznych²⁴. Przy tym nie można pominąć faktu, iż prawna regulacja wolności związanej z komunikacją oznacza, że prawo musi otwierać się na źródła legitymizacji, którymi nie może rozpo-

²² *Ibidem*, za: R. Wonicki, *Spór o demokratyczne państwo prawa. Teoria Jürgena Habermasa wobec liberalnej, republikańskiej i socjalnej wizji państwa*, Warszawa 2007, s. 105 i n.

²³ *Ibidem*, s. 52.

²⁴ Szerzej: L. Morawski, *Podstawy filozofii prawa...*, s. 80.

rzządzać²⁵. Wskazana koncepcja opiera się na prostym mechanizmie sprowadzającym się do połączenia komunikacji z prawem, dzięki czemu możliwa staje się legitymizacja. Zdaniem Habermasa wskazane powiązanie wynika z modelu procesualnego opierającego się na logice argumentacji. Ów element uznać należy za kluczowy dla analizy, czy dany pogląd krytyczny mieści się w granicach uznanych za prawnie dozwolone, czy stanowi on już jej naruszenie. Dalszym rozważaniom zostaną poddane kwestie pragmatyczne, dzięki którym możliwe stanie się rozgałęzienie na obszary dozwolonych kompromisów i dyskursów etycznych, kolejno zaś – wyjaśnienie kwestii moralnych, których zwieńczeniem stanie się prawna kontrola norm²⁶. Podobny tok rozumowania zostanie przyjęty zarówno w krajowym orzecznictwie sądowym, jak i uzasadnieniach wyroków odnoszących się do problematyki granic dopuszczalnej krytyki w stosunkach pracy, o czym szczegółowo będzie mowa w dalszych częściach pracy. Powracając jednak do rozpoczętych rozważań, należy stwierdzić, iż wskazana koncepcja postuluje za racjonalnością komunikacyjną pozwalającą na uwzględnienie wszystkich ważnych interesów. W piśmiennictwie wskazuje się wręcz, że „racjonalność komunikacyjna wyznacza ramy demokratycznej procedury legitymizującej prawowite prawo i praworządne państwo”²⁷. Odnośnie zaś do przestrzeni publicznej, to uznaje się ją za miejsce przeznaczone dla tworzenia procedur. Procedura bowiem przekłada się na

²⁵ Tak: R. Wonicki, za: J. Habermas, *Faktyczność i obowiązywanie. Teoria dyskursu wobec zagadnień prawa i demokratycznego państwa prawnego*, Warszawa 2005, s. 146.

²⁶ *Ibidem*, s. 177.

²⁷ *Ibidem*, za: R. Wonicki, *Spór o demokratyczne państwo prawa...*, s. 173.

wolność komunikacji poprzez jej zasadniczą cechę, tj. powszechność. Dlatego też społeczeństwo nie może istnieć bez komunikacji, co stanowi jedno z głównych założeń teorii Habermasa. Twierdzi on ponadto, że suwerenny naród to ten, który potrafi się komunikować. Powyższe stwierdzenie staje się także niezbędne z punktu widzenia opisywanego zjawiska krytyki, gdyż i ona stanowi przecież jeden z dopuszczalnych rodzajów komunikacji interpersonalnej. Porozumienie, według przyjętej koncepcji, staje się pochodną autorefleksji. Ta zaś polega na analizie określonych racji i powstających dzięki nim kontrowersjom. Efekt kontrowersji natomiast skłania do rozważenia racjonalnie podejmowanych propozycji, informacji czy określonych poglądów. Jednakże nie można pominąć, iż wspomniana deliberacja na każdym z podejmowanych etapów musi znajdować oparcie w obowiązującym prawie.

Na zakończenie czynionych rozważań warto podkreślić, że omawiana koncepcja porozumienia zakłada, iż w życiu codziennym na jego osiągnięcie między podmiotami działającymi komunikacyjnie mają wpływ roszczenia ważnościowe. Habermas podkreśla przy tym, że wywierają one nacisk powodujący konieczność zajęcia określonego stanowiska przez osoby je formułujące na: tak lub nie. Oczywiście zajęcie określonego stanowiska wiąże się z prawdopodobieństwem wystąpienia zarówno krytyki, jak i sytuacji konfliktowej²⁸. Sytuację konfliktową można jednak rozwiązać, posługując się argumentacją będącą, o czym nadmieniono, cechą wyróżniającą działania komunikacyjne. Wówczas uczestnicy takich działań uzasadniają roszczenia ważnościowe właśnie na drodze

²⁸ *Ibidem*, za: J. Habermas, *Faktyczność i obowiązywanie...*, s. 58–59.

komunikacyjnej prowadzącej ich do prawdy. Prawda w takim ujęciu stanowi rodzaj porozumienia, a więc z założenia będzie mieć charakter partycypacyjny, możliwy do osiągnięcia w warunkach niewykluczających komunikacji. Proces ten natomiast powinien rozstrzygać się w dwóch płaszczyznach, tj. w sferze publicznej oraz prawie publicznym²⁹. Powyższe nie oznacza jednak, że dzięki temu spory zostaną zupełnie zlikwidowane, gdyż stanowią one naturalną część życia społecznego. Istotne jest jednak wytworzenie określonych ram pozwalających zarówno na ich przebieg, jak i rozwiązanie. Niewątpliwie narzędziem tym staje się prawo stanowione, które powinno uwzględniać „łączenie rozsądku i sprawiedliwości z warunkami umożliwiającymi obywatelom realizację ich podstawowych interesów”³⁰.

Podejmując się analizy zjawiska krytyki, niezależnie od sfery jej występowania, należy zaznaczyć, że stanowi ona ważny element procesu indywidualizacji każdego człowieka. Stanie się to jednak możliwe, jeśli poprzedzi je uprzednio socjalizacja na odpowiednim poziomie. Oczywiście celem wskazanego stanowiska nie jest wyłącznie ograniczenie myślenia ukierunkowanego na krytyczne, gdyż jej skutkiem stałoby się ograniczenie myślenia twórczego³¹. Powyższy pogląd ma także zastosowanie w środowisku tworzonym przez strony stosunku pracy, w którym co prawda panuje głównie stereotyp silniejszego ekonomicznie pracodawcy zatrudniającego pracownika oraz miejsca pracy rozumianego jako deficytowe dobro, jednakże nawet tak przedstawiony schemat nie wyklucza wśród jej podmiotów postawy sceptycznej przyjmo-

²⁹ *Ibidem*, s. 61.

³⁰ *Ibidem*, za: J. Rawls, *Prawo ludów*, Warszawa 2001, s. 15 i n.

³¹ Szerzej: T. Kalbarczyk, *Nauka krytycznego myślenia...*, s. 8.

wanej w zależności od okoliczności przez każdą z nich. W takich okolicznościach oznacza to także prawo do wzajemnego wyrażania poglądów krytycznych przez każdą ze stron będących jedną z naturalnych form komunikacji interpersonalnej. Przeciwne stanowisko zakładałoby budowanie autorytetu pracodawcy jedynie na zasadzie nieomyślności wygłaszanych przez niego tez i przyjmowania ich w formie dogmatów, co z założenia skutkowałoby brakiem możliwości rozwijania nawet najmniejszej formy krytycznego myślenia. Wówczas strach przed utratą miejsca pracy eliminowałby warunki szczerej komunikacji i prawo do wyrażania własnych opinii krytycznych na temat pojawiających się wątpliwości powstałych w trakcie zatrudnienia. Wyrażane poglądy powinny zostać formułowane z uwzględnieniem określonych standardów, do których zaliczyć należy fakty, a także ich ocenę, biorąc pod uwagę wartości wyznawane przez dane społeczeństwo, w tym także społeczność zakładu pracy. Ustanowienie standardów pozwoli wówczas na dostosowanie prawa uznanego za słuszne, z uwzględnieniem sytuacji poszczególnych jednostek oraz dobra ogólnospołecznego. Wobec powyższego należy przyjąć, iż zarówno standardy, jak i reguły, w odniesieniu do określonych wartości, nie pozostają neutralne. W przeciwnym razie powodowałoby to swoistą reifikację skutkującą wypaczeniem rozumienia określonych procesów społecznych³². Kolejnym etapem byłaby kategoryzacja przybierająca postać alienacji członków społeczeństwa, w analizowanym przypadku, ograniczonych do podmiotów stosunku pracy formułujących poglądy krytyczne.

³² Szerzej: J. Cabaj, *Critical Legal Studies a liberalna koncepcja prawa*, „Ius Novum” 2013, nr 3, s. 33.

2. Rodzaje krytyki

Z uwagi na to, że na formowanie krytyki składa się pogląd wyrażony przez osobę fizyczną, z natury rzeczy istotne stanie się rozważenie, czy cechuje ją, o czym była mowa powyżej, jedynie asumpt subiektywizmu, czy też została poparta faktami, które pozwolą jej jednak zachować cechę obiektywizmu. Wobec powyższego pierwszym i naturalnym stanie się dokonanie dychotomicznego podziału krytyki na obiektywną i subiektywną.

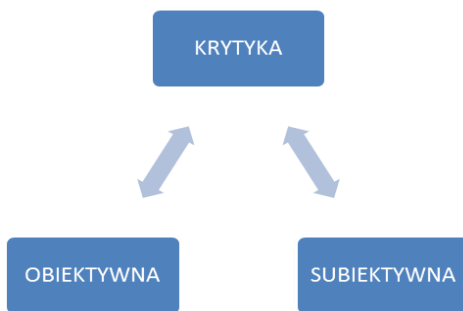


Diagram 2

Źródło: opracowanie własne.

Podział ten został oparty na dwóch kluczowych pojęciach, których i w tym przypadku nie sposób pozostawić bez dogłębnego wyjaśnienia. Pojęcie obiektywizmu wywodzi się od średnio-wiecznołacińskiego słowa *obiectivus*, oznaczającego: odnoszący się do przedmiotu. Cechą obiektywizmu jest zatem bezstronność, rzeczowość, postawa badawcza wolna od uprzedzeń³³. Rzecz jasna pojęcie to ze względu na jego uniwersalizm jest znane

³³ *Słownik wyrazów obcych...*, s. 605.

także filozofii, ale z uwagi na poruszane wątki warto przytoczyć również ten rodzaj jego rozumienia. Otóż obiektywizm, w ujęciu filozoficznym, stanowi przeciwwagę subiektywizmu. Jest ono zjawiskiem ontologicznym, teoriopoznawczym. W tym ujęciu przedmiot poznania istnieje poza podmiotem poznającym, jest od niego niezależny i dopiero w pewnej perspektywie może być przez niego w sposób adekwatny poznawany. Dlatego też, by dokonać rozróżnienia, czy pogląd wyrażany przez konkretnego człowieka jest obiektywny, należy przeprowadzić rozumowanie polegające na zbadaniu, czy jest on wolny od uprzedzeń, bezstronny, rzeczowy, istniejący niezależnie od poznanego podmiotu. Jak nadmieniono, przeciwwagą obiektywizmu jest subiektywizm. Pojęcie to stanowi pochodną łacińskiego słowa *subiectivus*, jego rozumienie zaś opiera się na działaniu i ocenie wyłącznie ze względów osobistych oraz w odniesieniu do upodobań i uprzedzeń. Nie można także wykluczyć, że subiektywizm będzie dodatkowo cechować stronniczość. Również w przypadku tego pojęcia zasadne wydaje się odwołanie do jego ujęcia z punktu widzenia filozofii. Otóż wówczas także mamy do czynienia ze zjawiskiem teoriopoznawczym, jednak będzie ono odmienne i przeciwne obiektywizmowi. W subiektywizmie przedmiot poznania nie istnieje obiektywnie. Takie bowiem ujęcie uzależnia się od indywidualnych sposobów i warunków postrzegania właściwych danemu podmiotowi. Zatem w przypadku subiektywizmu przedmiot poznania zostaje ograniczony i uzależniony od struktury oraz właściwości ludzkiego umysłu³⁴. Dlatego też pogląd subiektywny to taki, który wpływa z indywidualnych zapatrywań, wywołany względami

³⁴ *Ibidem*, s. 810.

osobistymi. Inne towarzyszące mu cechy to indywidualność oraz stronniczość.

Zaproponowany podział zawiera pewne ryzyko, gdyż każda wypowiedź o charakterze krytycznym z założenia posiada w swej treści walor subiektywnego ujęcia rzeczywistości. Walor ten bowiem integralnie łączy się z określonym poziomem dojrzałości oraz wypracowaną świadomością społeczną, kulturową i intelektualną towarzyszącą każdemu człowiekowi. Jednakże w takim przypadku istotne stanie się, by oprócz odbioru wewnętrznego określonego stanu rzeczy bądź zjawiska osoba decydująca się na wyrażenie krytyki oparła ją również na faktach i powszechnie wypracowanych ocenach pozwalających zachować cechę obiektywizmu. W przeciwnym razie pogląd przez nią wyrażony będzie oparty jedynie na wskazanych powyżej cechach subiektywizmu³⁵. Subiektywizm może występować w opozycji do obiektywizmu ze względu chociażby na brak neutralnego punktu odniesienia, który może prowadzić do błędnie postawionej hipotezy. W realiach zatrudnienia, które stanowią główną przestrzeń prowadzonych rozważań, mogą, oprócz oczywistych strat materialnych i niematerialnych, skutkować także odpowiedzialnością cywilną oraz karną osób, od których pochodzą. Wskazane wątki zostaną jednak poszerzone w dalszej części opracowania.

Drugim istotnym dla prowadzonych rozważań okaże się podział wyrażanych poglądów na **krytykę uzasadnioną** (pod pojęciem tej formy rozumie się również tzw. krytykę pozytywną, krytykę konstruktywną i takie też pojęcia będą pojawiały się zamiennie w dalszej części opracowania) i **krytykę nieuzasad-**

³⁵ Szerzej: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy w ujęciu prawa karnego materialnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 2, s. 7.

niona. Ten rodzaj krytyki będzie wyróżniać fakt, iż formułując ją podmiot przedstawia lub sugeruje jednocześnie realny sposób bądź sposoby rozwiązania problemu, który decyduje się poddać ocenie właśnie w omawianej formie. Dlatego też ten typ krytyki można zaliczyć do krytyki wyższego poziomu, w przeciwieństwie do krytyki niemającej tej cechy. Wydaje się, iż tak formowana krytyka zawiera w swej treści pożądane elementy, o których wspominał już Kant. Otóż podkreślał on, że dla wyrazistości prowadzącej do zrozumienia określonego problemu niezbędna okaże się „wyraźność dyskursywna (logiczna) oraz intuitywna (estetyczna)”. Pierwszą z nich charakteryzuje wyrażanie za pomocą pojęć, drugą zaś – za pomocą oglądów, w tym przykładów i innych konkretnych objaśnień³⁶. Jej naturalną przeciwwagą będzie zatem krytyka nieuzasadniona (określana także krytyką negatywną, krytyką destruktywną, co również zostanie użyte alternatywnie w dalszej części pracy).

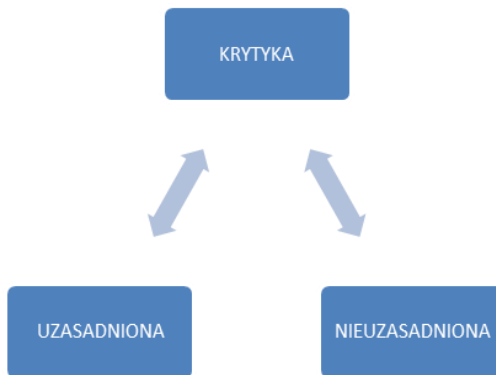


Diagram 3

Źródło: opracowanie własne.

³⁶ I. Kant, *Krytyka czystego rozumu...*, s. 19.

Z natury rzeczy krytyka nieuzasadniona już na wstępie będzie pozbawiona zarówno cech wyrażności dyskursywnej, jak i intutywnej. Zatem zostanie ona oparta jedynie na nieuzasadnionym, bo niepopartym zarówno argumentami, jak i wyjaśnieniami potwierdzającymi zajmowane stanowisko, odczuciu osoby ją formującej. Ten rodzaj ujęcia krytyki okaże się także najbliższy przytoczonej na wstępie powszechnej definicji omawianego pojęcia. Jednakże już na tym etapie należy zakwestionować jej przydatność, gdyż poglądy wyrażane w tak rozumianej formie nie spełniają zasadniczych funkcji omawianego zjawiska, do których zaliczono przecież zarówno analizę, jak i ocenę wartości czegoś, przeprowadzaną z określonego punktu widzenia. W przypadku krytyki nieuzasadnionej brak bowiem zasadniczej z jej cech, tj. obiektywizmu. W takim przypadku jej użycie staje się jedynie etapem otwierającym przestrzeń innym gałęziom prawa.

De lege ferenda zaproponowane podziały pozwolą stworzyć wzorzec, według którego formowana krytyka powinna zasadniczo spełniać swoje pierwotne zadanie. Do tak rozumianych cech należy zakwalifikować przede wszystkim obiektywizm znajdujący odzwierciedlenie w subiektywnie wyrażanych poglądach. Dopiero przy jego zachowaniu można uznać, iż konkretne stanowisko zostało poprzedzone analizą, na jej podstawie zaś dokonano oceny z określonego punktu widzenia, którym w tym przypadku nie może pozostać jedynie subiektywny pogląd. Przekroczenie subiektywizmu, także w analizowanym przypadku, można uznać, idąc tokiem rozumowania Kanta, za badania transcendentálne, wychodzące poza granice doświadczenia. W przypadku dotyczącym rodzajów czynionej krytyki przydatne okażą się dalsze odwołania do dorobku Kanta, który wyróżnił dodatkowo sądy oparte na doświadczeniu (tj. empiryczne, *a posteriori*) i sądy od niego niezależne (*a prio-*

ri). Sądy formułowane bez udziału doświadczenia staną się poglądami niezależnymi, a zatem ich źródła należy wywodzić z samego umysłu. Dlatego też charakteryzować je będą powszechność i konieczność wyrażania, chociaż i w tym przypadku istnieje ryzyko subiektywizmu. Odmienne natomiast będą kształtować się sądy wyrażane na podstawie doświadczenia, gdyż z założenia nie daje ono możliwości właściwej i ściślejszej powszechności, a jedynie jej przypuszczalną i względną postać³⁷. Wskazane rozważania sugerują także dodatkową istotną myśl, a mianowicie, że poglądy mające oparcie jedynie na powszechności głoszonej tezy nie dopuszczają co prawda wyjątków, lecz wykluczają doświadczenie, co jednak tylko z tego powodu nie umniejsza ich ważności. Wskazany powyżej podział krytyki na uzasadnioną i nieuzasadnioną wpisuje się niejako w dalsze rozważania, które były szeroko analizowane w dorobku Kanta. Mianowicie, idąc tym tokiem rozumowania, zasadne wydaje się przytoczenie dalszego zaproponowanego przez niego podziału na sądy analityczne i syntetyczne. Otóż istota różniąca oba te stanowiska polegała na tym, iż za sądy analityczne uznawał to, co wynika z definicji danego podmiotu, bądź to, co daje się z niego wyprowadzić. Sądy syntetyczne natomiast to te, które rozszerzają coś, co z podmiotu zasadniczo nie wynika. Zatem istotą sądów analitycznych jest wiedza posiadana, te drugie zaś rozszerzają i dodają nowe cechy. Oba z zaprezentowanych podziałów tworzą zatem sądy aprioryczne i aposterioryczne. Dokonując połączenia zgromadzonej wiedzy, w konsekwencji uzyskuje się następujące rodzaje sądów, tj. analityczne *a priori*, syntetyczne *a posteriori* i syntetyczne *a priori*. Każde z nich wymaga krótkiego omówienia.

³⁷ Szerzej: W. Tatarkiewicz, *Historia filozofii. Filozofia nowożytna do roku 1830*, t. II, Warszawa 1993, s. 164.

Idea sądów analitycznych i syntetycznych *a posteriori* sprowadza się do analizy określonego pojęcia oraz zostaje oparta na doświadczeniu. Zatem tak wyrażane poglądy cechuje powszechność i pewność, która nie ma na celu poszerzania wiedzy. Sądy syntetyczne *a priori* stanowią ich przeciwieństwo. Opierają się one bowiem nie na pewności, lecz konieczności pozwalającej zwiększyć wiedzę. Wskazane poglądy mogą okazać się przydatne do dalszej analizy zjawiska krytyki, mając na uwadze zarówno podmioty, jak i płaszczyzny, w których jest ona formułowana.

Wśród proponowanych podziałów nie sposób pominąć także kierunków czynionej krytyki. Wobec powyższego zasadne stanie się wyodrębnienie krytyki **wewnętrznej** i krytyki formowanej **na zewnątrz**. Podział ten będzie miał zastosowanie do każdej z wymienionych już płaszczyzn. Pod pojęciem krytyki wewnętrznej należy rozumieć formułowanie analizowanych osądów wewnątrz zakładu pracy, a więc może ona dotyczyć zarówno płaszczyzny pionowej, jak i poziomej, jej istota sprowadza się zaś do krytyki odbywającej się między podmiotami stosunku pracy. Krytyka wewnątrz z założenia ma zatem charakter ograniczony, a więc powinna nastąpić jedynie w określonych granicach wyznaczanych z jednej strony przez podmioty stosunku pracy, z drugiej zaś przedmiot, a więc wykonywaną pracę i towarzyszące jej czynniki. Oznacza to, iż niezależnie od tego, czy tak rozumiany kierunek czynionych osądów krytycznych będzie można zakwalifikować w kategoriach uzasadnionych czy nie, jej zasadniczy przedmiot powinien pozostać rozważony w granicach wspólnoty tworzącej zakład pracy. Wówczas tak wyznaczona granica będzie mogła stanowić punkt odniesienia pozwalający skonfrontować, czy dany osąd krytyczny został podyktowany obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy uznanym za jeden

z podstawowych obowiązków pracownika, a także czy jej celem była ochrona pracy, o której mowa w art. 24 Konstytucji.

Kodeks pracy w katalogu podstawowych obowiązków pracownika zawiera ponadto sformułowanie zobowiązujące go do zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ustawodawca nie czyni w tym miejscu rozróżnienia, czy w tym przypadku chodzi wyłącznie o szkodę majątkową czy niemajątkową, wydaje się zatem, że nie stanie się bezpodstawne przyjęcie wykładni rozszerzającej, która obejmie obie jej postaci. W analizowanym przypadku taką informacją będą również poglądy krytyczne formułowane pomiędzy stronami stosunku pracy, gdyż – jak zaznaczono – powstały one w związku z zatrudnieniem, natomiast ich przedmiotem staje się praca i zagadnienia integralnie z nią związane. Wobec powyższego krytyka wyrażana na zewnątrz przez jeden z podmiotów stosunku pracy stoi w opozycji do wskazanego przez ustawodawcę obowiązku, gdyż w naturalny sposób zostaje przekroczona granica jej odbiorców poza strony stosunku pracy. Krytyka czyniona na zewnątrz pochodzi co najmniej od jednego z podmiotów stosunku pracy i można uznać ją za działania sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W tym miejscu warto powołać także jeden z wyroków sądowych, w którym sąd orzekający zwrócił uwagę, iż obowiązek zachowania w tajemnicy określonych informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę, rozszerza się także na powstrzymywanie się od ich wykorzystania we własnym interesie, w sposób, który mógłby spowodować szkodę po stronie pracodawcy³⁸.

³⁸ Tak: wyrok SA w Krakowie z 15 maja 2002 r., I ACa 320/02, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2003, nr 2, s. 103, a także SN z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998, nr 7, poz. 206.

Za wyjątek od wskazanej reguły można w pewnym zakresie uznać działalność prowadzoną przez sygnalistę, którego zadanie sprowadza się do dozwolonej i upublicznianej krytyki pracodawcy. Działalność taka zostanie uznana za zgodną z prawem tylko wówczas, gdy nie prowadzi do naruszenia obowiązków pracowniczych sygnalisty, w tym również zasad współżycia społecznego³⁹. Co do zasady jednak, skutek krytyki czynionej na zewnątrz, szczególnie w jej nieuzasadnionej formie, automatycznie oddziałuje zarówno na wskazany w niej podmiot, jak i pozostałych członków wspólnoty danego zakładu pracy. Stanowi ona również przejaw niewypełnienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jako jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy i stanowiącej wspólną wartość. W orzecznictwie sądowym wskazane obowiązki uznano wręcz za szczególną zasadę lojalności pracownika w stosunku do pracodawcy⁴⁰. Wówczas, zdaniem Sądu Najwyższego, w ocenie pracownika należy brać pod uwagę nie tyle zawiniony (niezawiniony) czy też nielegalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy.

W tym miejscu naturalne wydaje się także wyodrębnienie krytyki **zewnątrznej**, której cechą charakterystyczną będzie fakt, iż podmiot, od którego pochodzi, nie może zostać uznany za jeden z podmiotów stosunku pracy. Zagadnienie to jednak przekracza granice prowadzonych rozważań, dlatego stanie się jednym z podjętych wątków w dalszej części pracy, z tego jedynie względu, że jej skutek może wywierać istotny wpływ na sytuację społeczności tworzącej zakład pracy, którego dotyczy.

³⁹ Szerzej: wyrok SN z 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616, a także z 19 marca 2014 r., I PK 187/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 120.

⁴⁰ Tak wyrok SN z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, Legalis nr 362204.

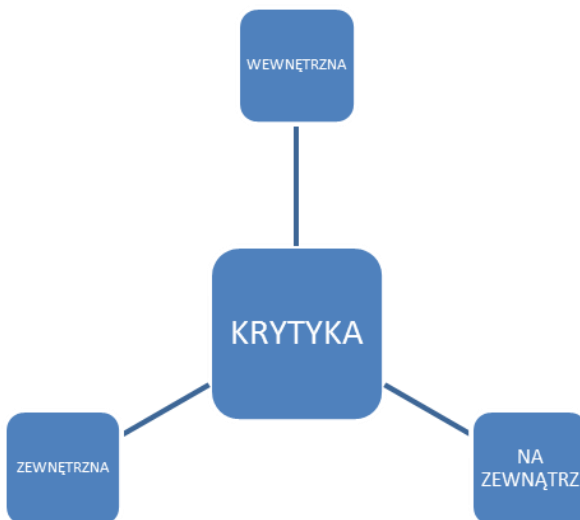


Diagram 4

Źródło: opracowanie własne.

3. Płaszczyzna czynionej krytyki

Zaproponowana tematyka zostanie ograniczona jedynie do zatrudnienia pracowniczego, co nie oznacza, że zjawisko to nie występuje także poza nim. Jednakże z uwagi na zawężony obszar badawczy problem krytyki zostanie poddany głębszej analizie jedynie wobec osób zatrudnionych w myśl przepisów wynikających z Kodeksu pracy. Na wstępie zaznaczenia wymaga, iż w tym przypadku przyjęto, że pod pojęciem zatrudnienia rozumie się dwie jego postacie, tj. pracę pod kierownictwem bądź samozatrudnienie⁴¹, pomijając tym samym inne

⁴¹ Szerzej na ten temat: A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 16 i n.

formy dające podstawę zarobkowania⁴². Zasadniczo jednak prowadzone rozważania będą odnosić się do pierwszej ze wskazanych postaci, tj. pracy będącej pochodną nawiązanego stosunku pracy, która odbywa się pod kierownictwem pracodawcy. Ponadto praca w przyjętym znaczeniu odbywa się wśród określonej grupy osób, która tworzy wspólnotę wynikającą zarówno ze zobowiązania ustawowego, jak i solidarności społecznej⁴³. Założenie to wyklucza tzw. walkę klas, która może pojawić się między podmiotami stosunku pracy. Ujęcie to bowiem ma na celu socjalizację zatrudnienia, zatem w tym przypadku celem stanie się analiza zjawiska krytyki i jej wpływu na obie ze stron stosunku pracy. Krytyka w tej sytuacji zostanie ograniczona do dwóch zasadniczych płaszczyzn, które najprościej można określić jako **pionową** i **poziomą**.

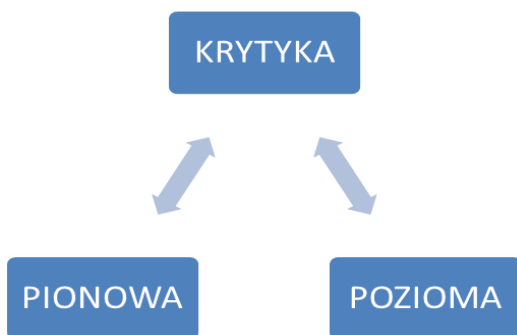


Diagram 5

Źródło: opracowanie własne.

⁴² Szerzej: A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018, s. 15–23, odmiennie m.in.: M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 186.

⁴³ Szerzej: A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 20–22.

Krytyka pionowa

Pierwsza z nich, tj. krytyka pionowa, nastąpi wówczas, gdy pracodawca zatrudniający pracownika zdecyduje się na skierowanie wobec niego sądów krytycznych. W takim przypadku istotne okaże się szczegółowe i indywidualne rozważenie powstałej sytuacji w kontekście art. 22 § 1 k.p. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem pracodawca zobowiązuje się do **zatrudnienia** pracownika. Pojęcie zatrudnienia na gruncie prawa pracy rozumie się dość szeroko. Zagadnienie to stało się wszak przedmiotem wielu orzeczeń, dlatego w tym miejscu zostaną powołane jedynie wybrane z nich. Otóż o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie wymaganych składek, a także wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla pracy. Istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych⁴⁴. Z praktycznego punktu widzenia należy spojrzeć na ten problem, mając na uwadze czynnik faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla pracy, które okażą się możliwe do wykonywania, pod warunkiem że pracodawca rzeczywiście dopuści do ich realizacji. W innym wyroku zwrócono także uwagę, że sama treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Istotne jest, aby stosunek pracy realizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pra-

⁴⁴ Szerzej: wyrok SA w Łodzi z 12 lipca 2017 r., AUa 930/16, Legalis nr 1696352.

owniczych. Z unormowania zawartego w art. 22 § 1 k.p. wywodzić należy zespół cech stosunku pracy różniących go od innych stosunków prawnych. Dalsze wywody prowadzone przez sąd orzekający pozostają w opozycji do przyjętej na wstępie tezy, którą jest założenie, iż jedynie zatrudnienie pracownicze powoduje rzeczywiste wykonywanie pracy. Do cech zatrudnienia pracowniczego zalicza się m.in. osobiste świadczenie pracy przez pracownika, zobowiązanie do wykonywania, a nie wykonania pracy, co oznacza, że stosunek pracy ma charakter ciągły. Wykonywanie tak rozumianej pracy odbywa się w warunkach podporządkowania, to jest pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko⁴⁵. W wielu innych wyrokach podkreśla się, że najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie. Cecha ta została zamieszczona w przepisie art. 22 § 1 k.p. przede wszystkim za pomocą sformułowania „kierownictwo pracodawcy”. Ustawodawca wskazał także na dodatkowy element, którym jest wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Można więc przyjąć, że zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy. Granice owego kierownictwa (podporządkowania) wyznacza umówiony rodzaj pracy⁴⁶. W tym miejscu sąd orzekający zwrócił uwagę na element, który staje się istotny z punktu widzenia prowadzonej analizy. Zatrudnienie w ramach pracy podporządkowanej wiąże się z faktycznym i bieżącym kierownictwem procesu pracy, które nie stanowi samo

⁴⁵ Szerzej: wyrok SA w Łodzi z 10 lipca 2017 r., III AUa 1145/16, Legalis nr 1695381.

⁴⁶ Szerzej: wyrok SA w Gdańsku z 2 marca 2017 r., III AUa 1656/16, Legalis nr 1604241.

w sobie składnika konkretnej umowy o pracę, a jedynie cechę wynikającą ze stosunku pracy. Dlatego też w istotę kierownictwa pracodawcy wpisuje się także prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń. Podobne stanowisko zostało wyrażone przez Sąd Najwyższy, w którym podkreślono, że pracownik pozostaje w stosunku pracy i jest zobowiązany do wykonywania pracy podporządkowanej, a zatem ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony. Nie należy do jego obowiązków decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań utrudniających współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki⁴⁷.

Z powyższych orzeczeń wynika, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych, poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy, o których stanowi art. 100 k.p., jest stosowanie się do poleceń pracodawcy, pod warunkiem że dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem. Pracowniczego podporządkowania nie można jednak utożsamiać z permanentnym nadzorem nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanej pracy, czego efektem mogą stać się uwagi krytyczne kierowane ze strony pracodawcy. Wystarczającą w takim stanie rzeczy okaże się klarowne określenie zakresu czynności pracownika, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonywanej pracy. Istotne dla analizowanego ujęcia jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy, który niejako administruje przebieg procesu zatrudniania.

⁴⁷ Szerzej: wyrok SN z 19 marca 2014 r., I PK 187/13, OSNP 2015, nr 9, poz.120, MoPr 2014, nr 10, s. 506.

W związku z powyższym pracodawca zatrudniający pracownika świadczącego pracę osobiście ma prawo do przeprowadzenia kontroli powierzonych mu czynności. Naturalnym efektem kontroli będzie ocena zakresu wywiązania się z realizacji powierzonych obowiązków, a posługując się językiem wynikającym z obowiązującego Kodeksu pracy – z wykonywania pracy pod kierownictwem. Jednakże to nie samo kierownictwo stanowi część pojęcia pracy, chociaż oczywiste stanie się w takich okolicznościach wyrażenie osądu zarówno co do jakości, jak i sposobu wykonywania powierzonej pracy. Nie sposób pominąć przy tym wątku natury aksjologicznej, który został rozważony przez doktrynę przedmiotu, a mianowicie, iż problem kierownictwa pracy nie może stać w opozycji do prawa wolności pracy, skutkiem czego byłoby jej konsekwentne ograniczenie. Idąc tym tokiem rozumowania, należy dodać, że realizacja społecznych oczekiwań integralnie związanych z procesem wykonywania pracy staje się niekompletna bez zastosowania do nich aktów władzy⁴⁸. Bazując jednak na stosunku pracy, w konfrontacji na linii pracodawca – zatrudniony pod jego kierownictwem pracownik, nie sposób uniknąć procedury ocennej. Praca, w rozumieniu przepisów obowiązującego kodeksu, ma charakter czynności powtarzającej się, a więc i ciągłej, z założenia ukierunkowanej na sumienny i staranny sposób jej wypełniania ze strony pracownika. Ocena w tym znaczeniu ma charakter jedynie porządkowy, a więc powinna odpowiadać na pytania, czy zatrudniony pracownik wykorzystał swój czas pracy w sposób zgodny z treścią zawartej umowy. Przeprowadzenie tak rozumianej oceny powinno uwzględniać także sposób jej realizacji wynikający z treści art. 100 k.p.

⁴⁸ Szerzej: A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy...*, s. 22.

Kierownictwo pracodawcy w tym zakresie powinno ograniczyć się do odpowiedzi na tak postawione pytania. Dlatego wydaje się, że krytyka pracownika ze strony pracodawcy powinna przybierać jedynie postać uzasadnioną. Uwzględniając wskazane założenie, krytyka dotycząca wyłącznie przebiegu wykonywanej pracy i odnosząca się tylko do niej powinna mieścić się w granicach tzw. dozwolonej krytyki. Jak wspomniano w początkowej części niniejszego opracowania, cechą charakterystyczną tego rodzaju osądu ma w każdym przypadku pozostawać obiektywizm oparty na konkretnych, weryfikowalnych argumentach. Wskazana podstawa prawna, a więc zarówno art. 22 k.p., jak i 100 k.p., daje możliwość ich uzyskania. Krytyka konstruktywna ze strony pracodawcy powinna również zawierać konkretne sugestie skierowane do pracownika pozwalające przeprowadzić mu modyfikację lub zmianę zaistniałej sytuacji podlegającej osądowi. W tym miejscu zasadne wydaje się także pytanie o powód, który ma prowadzić do zmiany zaistniałego stanu rzeczy. Otóż, jak nadmieniono, obowiązkiem pracownika jest m.in. sumienne i staranne wykonywanie pracy, a także troska o dobro zakładu pracy i związany z nim obowiązek lojalności. Zakład pracy w takim razie staje się punktem odniesienia prowadzącym do sygnalizowanych zmian, gdyż to on tworzy określoną wspólnotę. Wspólnota zaś dla właściwego funkcjonowania wymaga partnerstwa, które może rozpocząć dialog⁴⁹. Pracownik, nawiązując stosunek pracy, staje się częścią tak rozumianej wspólnoty, oddając tym samym w jej okresową dyspozycję część swojej wolności. Dlatego należy przyjąć, że pozycja pracodawcy staje się w takim

⁴⁹ Szerzej na ten temat: M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014, s. 39–40.

przypadku ograniczona jedynie do faktycznego kierownictwa⁵⁰. Mając powyższe na uwadze, inne ujęcie krytyki pochodzące od pracodawcy stanie się jedynie dowodem na określony rodzaj relacji personalnej skierowany do konkretnego podmiotu. Wówczas tak rozumiana krytyka zostanie oparta na subiektywnym odczuciu jednej osoby względem drugiej, a jako niewnosząca nic, co można uznać za przyczynek do dialogu społecznego, nie powinna zachodzić w strukturach wspólnotowych. Dodatkowo nie można wykluczyć, że ze względu na ułomność ludzkiej natury często dochodzi do pominięcia okoliczności pozwalających zarówno na właściwą, jak i obiektywną ocenę zaistniałej sytuacji. Dlatego przekroczenie zakresu kompetencji przysługujących pracodawcy jako podmiotowi administrującemu skutkuje krytyką, która nie mieści się już w jej dopuszczalnych granicach. Wówczas ponownie pojawia się pytanie o relacje podmiotowe, a nie samą przestrzeń czynionych uwag krytycznych. W takim przypadku adresatem tego rodzaju uwag będzie pracownik, a więc zawsze konkretna osoba fizyczna w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie natomiast z jedną z podstawowych zasad prawa pracy zawartą w treści art. 11¹ k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek polegający na poszanowaniu godności pracownika i innych jego dóbr osobistych. Konstrukcja tego przepisu ma charakter oczywisty. Ustawodawca nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek poszanowania dóbr osobistych, nie czyniąc od tej zasady wyjątku. Przemawia za tym również sama jego wykładnia literalna, gdyż w przepisie nie zawarto sformułowania „pracodawca może” lub „pracodawca dopuszcza”, „pracodawca powinien” itp. Dodatkowo za poparciem postawionej tezy

⁵⁰ A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy...*, s. 71–72.

przemawia fakt, iż powołany przepis nie ma również charakteru wzajemnego w tym znaczeniu, że w treści Kodeksu pracy nie zawarto przepisu zobowiązującego pracownika do poszanowania godności pracodawcy. Dlatego należy uznać go za podstawową regulację w zakresie ochrony niemajątkowych interesów pracownika. Ochrona tak rozumianych interesów stanowi bowiem przejaw troski o szczególnie obszar wrażliwości społecznej, odczuwanej intuicyjnie przez pracowników, jako podstawowy warunek gwarantujący ich podmiotowe traktowanie w stosunku pracy⁵¹. Wskazany tok rozumowania znajduje również odzwierciedlenie w orzecznictwie sądowym. Sąd Najwyższy uznał, 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. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii na jego temat, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych⁵². Problem naruszenia dóbr osobistych pracownika został ujęty przez Sąd Najwyższy także z innej perspektywy. Otóż przełożony, który bezpodstawnie, bezzasadnie, bezprawnie i niesprawiedliwie ocenia podwładnego, narusza jego dobra osobi-

⁵¹ Szerzej: W. Perdeus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 104.

⁵² Tak: SN w wyroku z 21 października 2008 r., II PK 71/08, Legalis nr 453506.

ste w sposób, który może być oceniony nie tylko jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. W takim przypadku to przełożony, sam będący pracownikiem, nie tylko naraża na wizerunkowe straty niematerialne oraz szkodę majątkową pracodawcę, choćby w postaci odszkodowania z tytułu uprawionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy, ale narusza także „własne” podstawowe obowiązki pracownicze oraz „własną” powinność godnego reprezentowania zatrudniającego go pracodawcy lub właściciela strony pozwanej. Oznacza to, że przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie, narusza dobra osobiste podwładnego pracownika, może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci naruszenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe i może wyrządzić szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy. Prowadzona analiza stanowi jedynie potwierdzenie, że dobra osobiste, w tym przypadku pracownika, podlegają ochronie nie dlatego, że dana osoba przywiązuje do nich subiektywnie doniosłe znaczenie, ale dlatego, że system prawny uznaje i aprobuje potrzebę ich ochrony. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym ocena, czy w konkretnej sytuacji nastąpiło naruszenie dobra osobistego, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości pokrzywdzonego, a więc według oceny subiektywnej pokrzywdzonego. Kryteria oceny naruszenia muszą być obiektywne i uwzględniać powszechnie panujące w społeczeństwie oceny, powszechnie aprobowane normy postępowania, w tym normy obyczajowe i wynikające

z tradycji⁵³. Wątek związany z godnością w stosunkach pracy zostanie jeszcze poddany szerszej analizie w dalszej części opracowania.

Prowadzona analiza skłania do rozpatrzenia zaproponowanego wątku również z perspektywy zatrudnienia pracownika. Powyższe rozważania bowiem były prowadzone przez pryzmat pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego pod kierownictwem. Z kolei krytyka pionowa, którą charakteryzuje brak równorzędności podmiotów, może dotyczyć również relacji pracownik – pracodawca. Zgodnie bowiem z powołanym już wcześniej art. 100 k.p. ustawodawca zobowiązuje pracownika do wykonywania pracy w ściśle określony sposób. Oznacza to, że pracę w rozumieniu przepisów k.p. musi charakteryzować łącznie zarówno sumienność, jak i staranność, pracownik jest zaś obowiązany stosować się do poleceń przełożonych. Jednakże już z literalnego brzmienia przepisu wynika, że muszą to być polecenia o ograniczonym zakresie obowiązywania, gdyż mają odnosić się do pracy. Z uwagi na fakt, iż praca odbywa się w ramach stosunku pracy, rozumianego jako szczególna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę⁵⁴, polecenia te powinny dotyczyć pracy, która stała się przedmiotem konkretnej umowy. Ustawodawca precyzuje, iż wydawane polecenia muszą odpowiadać również zasadzie legalizmu, a więc nie mogą pozostawać w opozycji zarówno do przepisów prawa, jak i samej istoty konkretnej umowy. Do jednego z podstawowych obowiązków pracownika zaliczono m.in. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Nakaz ten stanowi

⁵³ Szerzej m.in. wyroki SN z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, z. 6–7, poz. 93, z 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNCP 1976, nr 11, poz. 251, z głosem J.S. Piątowskiego, NP 1977, nr 7–8, s. 1144.

⁵⁴ Tak: J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 51–52.

wyraz obowiązków solidarnościowych rozumianych w tym znaczeniu, iż zatrudniony pracownik, chcąc korzystać z dobrodziejstwa, jakim jest zatrudnienie i związane z nimi aktywa na jego rzecz, musi liczyć się także ze wspólnotą tworzoną przez zakład pracy. Przyjmując powyższe założenie, należy zaznaczyć, iż powstałe prawa pracownicze, szczególnie socjalne, są w szerokim rozumieniu niezbywalnymi prawami człowieka. Wobec powyższego państwo nie może uchylić się od ich realizacji. Stanie się ona natomiast możliwa za pośrednictwem określonej władzy, która nie może zrezygnować ze wskazanych praw. Przenosząc zaproponowany tok rozumowania w realia powstałe na skutek nawiązania stosunku pracy, zaznaczenia wymaga, że również pracownik nie może zrezygnować z przysługujących mu praw człowieka. W konsekwencji ich realizacja stanie się w pełni możliwa tylko wówczas, gdy podda się władztwu publicznemu⁵⁵. Nawiązując stosunek pracy, pracownik staje się z mocy prawa częścią określonej organizacji, natomiast druga strona stosunku pracy – pracodawca jedynie kieruje procesem pracy. Kierownictwo pracodawcy należy rozumieć zatem jako działalność w imieniu państwa ukierunkowaną na realizację przysługujących pracownikowi praw człowieka. W konsekwencji państwo nie może zrzec się kierownictwa w postaci wykonywania władzy. Istotą wykonywania tak ujmowanej władzy stanie się realizacja praw socjalnych zatrudnianych pracowników, a nie władza sama w sobie. Dlatego też zjawisko krytyki w jej nieuzasadnionej formie stoi w opozycji do zaproponowanego poglądu, gdyż z założenia przeczy ono wykonywaniu tak ujmowanej władzy. Odmiennie natomiast kształtuje się problematyka krytyki konstruktywnej

⁵⁵ *Ibidem*, s. 74.

pochodzącej od pracowników, która nie stoi w opozycji do realizacji praw przysługujących pracownikom. Powyższy pogląd znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie. Przyjmuje się, że bezprawność wyłącza dozwolona krytyka, która mieści się w granicach wyznaczonych przede wszystkim przez zasady współżycia społecznego oraz społeczny cel krytyki. Granice te nie są jednoznacznie określone, ponieważ uzależniają je również takie czynniki, jak: rodzaj krytyki oraz warunki, w jakich się odbywa. Granice dozwolonej krytyki, nawet przy braniu pod uwagę wymienionych czynników, nie powinny być jednak nadmiernie elastyczne. Krytyka jest dozwolona, jeśli zostaje podjęta w interesie społecznym, ogólnym; jest rzeczowa i rzetelna. Takiego charakteru nie ma krytyka realizowana w celu dokuczenia innej osobie i jej szykanowania⁵⁶.

Krytyka stanowi możliwość wyrażania określonego poglądu pochodzącego od osoby ją przekazującej, a więc łączy się z konstytucyjnym prawem wolności słowa. Ustawa zasadnicza każdemu zapewnia wolność wyrażania swoich poglądów, co należy rozumieć w ten sposób, iż mogą to być również poglądy krytyczne. Oznacza to, że tak rozumiane uprawnienie powinien wziąć pod uwagę także pracodawca, który decyduje się na zatrudnienie pracowników. Prawo to jednak nie ma charakteru bezwzględnego w tym znaczeniu, że na jego podstawie pracownik nie może doszukiwać się możliwości bezkarnego przekazywania gołosłownych zarzutów i umyślnego dążenia prowadzącego do zniesławienia pracodawcy. Powyższe założenie zostało zawarte w jednym z orzeczeń Sądu Najwyższego już w latach 80. XX w., czyli niedługo po wejściu w życie

⁵⁶ Szerzej: wyrok SA w Warszawie z 14 lipca 2016 r., I ACa 1396/15, Legalis nr 1504940.

pierwotnej wersji Kodeksu pracy⁵⁷. Z przedstawionych wyżej powodów pracownikowi nie można zatem zakazać wygłaszania uwag krytycznych związanych z jego rzeczywistymi i uzasadnionymi odczuciami w stosunku do zatrudniającego pracodawcy. Uwagi krytyczne kierowane do pracodawcy musi oczywiście cechować dobra wiara⁵⁸, a także odpowiednia forma, w której zostają przekazywane⁵⁹. Tak rozumianą krytykę musi ponadto cechować rzeczowość, rzetelność oraz adekwatność do konkretnych okoliczności faktycznych. Dopiero wówczas można uznać, że pracownikowi przysługuje prawo do otwartego, krytycznego, ale – co ważne – wyrażonego we właściwej formie i odpowiednich granicach formułowania swojego stanowiska odnoszącego się do spraw dotyczących pracodawcy, w tym jego organizacji pracy. Pogląd ten wpisuje się również w jeden z pierwszych wyroków Sądu Najwyższego dotyczącego zjawiska krytyki w środowisku pracy. W przedmiotowym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że nie można wykluczyć wystąpienia w zakładzie pracy sytuacji, która skłoni pracownika do przeciwstawienia się złu za pomocą wyrażenia krytycznego poglądu na jej temat. Z dalszej części wyroku wynika również, że nadrzędnym celem takiego pracownika nie może pozostać zła wiara czy chęć zniesławienia lub naruszenia dóbr osobistych pracodawcy⁶⁰.

⁵⁷ Wyrok SN z 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985, nr 9, poz. 161.

⁵⁸ Wyrok SN z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.

⁵⁹ Szerzej na ten temat: M. Bosak, *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy – wybrane aspekty*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, Sectio G – „Jus” 2015, vol. LXII, nr 2, s. 32, a także przywołana tam literatura oraz orzecznictwo sądowe.

⁶⁰ Wyrok SN z 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975, z. 7–8, poz. 214.

Niezależnie od powyższego krytyka jako forma wyrażania osądu zawsze będzie uznana za wypowiedź subiektywną, każdorazowo podlegającą odrębnej ocenie. Dlatego też pracownik, decydując się na wypowiedź krytyczną, powinien wskazać wszystkie punkty sporne w sposób jasny i precyzyjny, szczególnie gdy wyrażane poglądy nie są przedmiotem ogólnej czy powszechnie przyjętej zgody. Jednakże, na co zwrócił uwagę w innym wyroku Sąd Najwyższy, i tak ostateczna ocena zastosowanej przez pracownika krytyki pracodawcy wymaga poczynienia szczegółowych ustaleń w zakresie treści i formy wypowiedzi oraz okoliczności, w jakich została udzielona, a także motywów, jakimi kierował się krytykujący⁶¹. Niewątpliwie przekroczeniem granic dozwolonej krytyki pracodawcy stanie się wywieszanie na tablicy ogłoszeń obraźliwych tekstów skierowanych wobec pełnomocnika pracodawcy, które negują jego kompetencje, czy też sugerują popełnienie nadużyć w zakresie pobierania zaliczek i wywożenia za granicę pieniędzy z pominięciem systemu bankowego⁶². Podobnie za przekroczenie granic dozwolonej krytyki należy uznać lekceważące, jak też aroganckie wypowiedzi kierowane przez pracownika wobec pełnomocnika wyznaczonego przez pracodawcę⁶³. Wskazane przypadki w istotny sposób naruszają obowiązki dbałości o dobro zakładu pracy będący jednocześnie jednym z podstawowych obowiązków pracownika względem pracodawcy. Wobec powyższego jedynie konstruktywna krytyka stanowi wyraz dbałości o dobro zakładu pracy, którego

⁶¹ Wyrok SN z 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15, Legalis nr 1514847.

⁶² Szerzej: wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNA-PiUS1998, nr 14, poz. 420.

⁶³ Szerzej: wyrok SN z 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 297.

bynajmniej nie należy w każdej sytuacji utożsamiać z dobrem pracodawcy⁶⁴. Tak rozumianą krytykę musi jednak, co podkreślono, cechować określony zespół cech powszechnie uznawanych za pożądane, w tym rzeczowość, rzetelność, a także adekwatność do konkretnych okoliczności, których to zabrakło w powołanych stanach faktycznych. Powyższe jednak nie wyklucza prawa pracownika do otwartego, krytycznego, wyrażanego jednak we właściwej formie, jak również odpowiednich granicach, wypowiedzania się w sprawach dotyczących pracodawcy. Postawa taka będzie tym bardziej uzasadniona i zrozumiała, jeśli krytykującego pracownika będzie cechować sumienność i staranność. Wówczas tego samego, na zasadzie wzajemności, może oczekiwać od innych⁶⁵. Jak wynika z przytoczonego orzecznictwa, aktualna linia dotycząca analizowanej problematyki stanowi rozszerzenie poglądów formowanych przez Sąd Najwyższy w latach 70. ubiegłego wieku.

Zjawisko krytyki a mobbing

Prowadzona analiza byłaby niepełna bez odniesienia się do prawnego ujęcia zjawiska mobbingu, który z założenia narusza prawa człowieka. Mobbing w zakładzie pracy stoi w opozycji do konstytucyjnej zasady zawartej w treści art. 24 Konstytucji. Mianowicie zgodnie z powołanym przepisem praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, natomiast to państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Wobec powyższego oznacza to, że pracownikowi zatrudnionemu

⁶⁴ Zob.: wyroki SN z 9 lutego 2006 r., II PK 98/14, Legalis nr 1187080.

⁶⁵ Tak: wyrok SN z 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 139.

w zakładzie pracy przysługuje m.in. prawo do jej wykonywania w środowisku wolnym od praktyk będących przemocą mającą realne przełożenie na jego dobrostan zarówno fizyczny, psychiczny, jak i społeczny⁶⁶. Mobbing stanowi bowiem poważne zagrożenie dla zdrowia pracownika, szczególnie w sferze psychiki będącej podstawą zdolności do rozwoju w kierunku rozumienia, poznawania, odkrywania i tworzenia określonej rzeczywistości oraz hierarchii wartości, aż do konkretnego ideału indywidualnego i społecznego⁶⁷. Pracownik nawiązujący stosunek pracy powinien kierować się przeświadczeniem, że pozwoli mu on na utrzymanie się z podjętej pracy. Ustawodawca zobowiązuje zatem pracodawcę, jako osobę, pod kierownictwem której jest wykonywana praca, do obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Powstanie mobbingu może skutkować m.in. pozbawieniem możliwości zarobkowania za wykonywaną pracę, a co się z tym wiąże, brakiem wypełnienia konstytucyjnego obowiązku jej ochrony. Taki stan rzeczy

⁶⁶ Szerzej m.in.: T. Wyka, *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne* [w:] *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, C. Szmidt, Warszawa 2012, s. 124–126; H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012, s. 29–37; M. Bosak-Sojka, A. Maroń, *Przyczyny mobbingu w administracji publicznej* [w:] *Zagadnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego w jednostkach samorządu terytorialnego*, red. E. Ura, E. Feret, S. Pieprzny, Rzeszów 2018, s. 677–678, za: H. Leymann, *The Mobbing Encyclopaedia 1996*, <http://leymann.se>; M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4, s. 107–108; M. Bosak-Sojka, A. Maroń, *Mobbing jako zagrożenie dla zdrowia pracownika w świetle regulacji polskiego prawa pracy* [w:] *Starostlivost' o zdravie zamestnancov*, red. M. Dolobáč, M. Seilerová, Koszyce 2018, s. 137–147.

⁶⁷ Szerzej: H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy...*, s. 31 i cytowana tam literatura.

z punktu widzenia pracownika będzie skutkować przerwaniem uzyskiwanych przez niego uprawnień socjalnych gwarantowanych z mocy prawa. Warto podkreślenia jest także to, że pracownik, nawiązując stosunek pracy, powinien pozostać wolny od jakichkolwiek elementów nielegalnej presji, które mogą świadomie lub nie wpływać na decyzję o zakończeniu podjętego zatrudnienia⁶⁸.

Zasady i wartości konstytucyjne związane z ochroną godności jednostki są szczególnie istotne dla ustalenia istoty, treści oraz granic wszelkich praw i wolności. Zasady te bowiem bardziej niż koncepcja sprawiedliwości społecznej mają na celu urzeczywistnienie postulatów związanych z zapewnieniem podstawowych interesów pracownika⁶⁹. Nieuzasadniona krytyka, w konfrontacji z ustawowym pojęciem mobbingu, wskazuje, że oba te zjawiska mają pewne cechy wspólne. Otóż z treści zamieszczonej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu polegające na jego uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu. Ustawowa definicja mobbingu, po pierwsze, utwierdza w przekonaniu, że zjawisko to dotyczy aktywnej strony działalności ludzkiej, po drugie, że wskazane czynności mają charakter powtarzalny. Na tym etapie można już zauważyć pewne podobieństwo mobbingu oraz krytyki w jej nieuzasadnionej postaci, która może skutkować zarówno nękananiem, jak i zastraszaniem pracownika. Ten rodzaj krytyki należy uznać za zjawisko związane z aktywnym przejawem działalności ludzkiej, w analizowanym

⁶⁸ Szerzej: A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 208.

⁶⁹ Szerzej: A. Wojciszke, *Katalog dóbr osobistych w świetle przepisów konstytucji i kodeksu cywilnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, nr 7, poz. 671.

przypadku będzie ona wychodziła od pracodawcy lub zatrudnianych przez niego pracowników. Niniejsze rozważania zostaną jednak ograniczone jedynie do pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego pod kierownictwem. Z ustawowej definicji mobbingu wynika, że czynienie nieuzasadnionych, pojedynczych uwag krytycznych może zostać uznane jedynie za początkowy etap pozwalający na rozważenie określonego zachowania jako przyczyniającego się do powstania zjawiska przemocy psychicznej mającej postać mobbingu. Takie też stanowisko zostało wyrażone w orzecznictwie, które podkreśla, że do prawnych kategorii mobbingu nie mogą zostać zakwalifikowane pojedyncze działania choćby nawet charakteryzowała je duża dotkliwość⁷⁰. Słowo działanie rozumie się w tym przypadku jako bodziec ukierunkowany na wywarcie wpływu, zrobienie określonego wrażenia bądź wywołanie pożądanej reakcji⁷¹. Dlatego nieuzasadniona krytyka może zostać zakwalifikowana jako rodzaj działania ukierunkowany na osiągnięcie określonego celu. W przypadku gdy mamy do czynienia z nieuzasadnioną formą krytyki cel ten stoi w opozycji do zatrudnienia w środowisku wolnym od przemocy psychicznej, której powstanie w takim przypadku wydaje się nieuniknione. Nie można także wykluczyć, że określone działania mające postać nieuzasadnionej krytyki, powtarzające się jednak z dużą częstotliwością, już na wstępie będzie można zakwalifikować jako przesłanki świadczące o wystąpieniu mobbingu. Pogląd ten znajduje odzwierciedlenie w powołanym już wyroku, zgodnie z którym niesprawiedliwa, lecz incydentalna

⁷⁰ Szerzej: wyrok SA we Wrocławiu z 8 marca 2012 r., III APa 33/11, Lex nr 1238702.

⁷¹ Tak: *Mały słownik języka polskiego*, red. E. Sobol, Warszawa 1994, s. 170.

krytyka nie może zostać zakwalifikowana jako mobbing. W powołanym wyroku sąd zwraca uwagę na zachowania społecznie nieakceptowalne, lecz występujące na tyle rzadko, że nie można przypisać im cechy zwielokrotnienia niezbędnej chociażby z uwagi na konstrukcję powołanej definicji mobbingu⁷².

Podobnie rzecz ma się z kolejną wymienioną przez ustawodawcę przesłanką pozwalającą na dokonanie analizy określonej sytuacji w prawnych kategoriach mobbingu, tj. zachowania. Słowo „zachowanie”, pochodzące od słowa zachować się, oznacza postąpić wobec kogoś, czegoś w pewien sposób, obejść się z kimś w jakiś sposób⁷³. W przypadku nieuzasadnionej krytyki zachowanie podmiotu ją formującego, podobnie jak w przypadku pierwszej omówionej już przesłanki, wywołuje uzasadnione konotacje o zabarwieniu negatywnym. Negatywna krytyka pracodawcy stwarza adekwatną do formowanych sądów atmosferę wokół pracownika, którego dotyczy. Odbiór ten powoduje dwa zasadnicze skutki w sferze społecznej. Pierwszy z nich dotyczy osoby pracownika, który na skutek zachowania polegającego na nieuzasadnionej krytyce ze strony pracodawcy zaczyna czuć się zagrożony w środowisku pracy. Drugi będzie skutkował negatywnym lub co najmniej odbiegającym od pozycji neutralnej nastawieniem ze strony współpracowników. W konsekwencji mogą powstać analogiczne skutki, jak te wymienione w treści art. 94³ k.p., w przy-

⁷² Szerzej: M. Bosak, *Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94³ k.p.* [w:] *Przemiany w prawie pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz, „Studia Iuridica Lublinensia”*, Lublin 2015, s. 124.

⁷³ *Mały słownik języka polskiego...*, s. 1097.

padku pojawienia się mobbingu. Ustawodawca wśród nich wskazuje na sytuacje, które zbiorczo można określić jako antyspołeczne. Część z nich będzie odnosić się wyłącznie do odczuć pracownika, tj. zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie, pozostałe zaś stanowią reakcję będącą następstwem zachowania pracodawcy, tj. ośmieszenie pracownika, izolacja, eliminacja z zespołu współpracowników, a w konsekwencji także rozstrój zdrowia.

Powołana definicja mobbingu uwidacznia także różnice występujące między omawianymi zjawiskami. Z legalnej definicji mobbingu wynika, że o jego stwierdzeniu decyduje powtarzalność, natomiast w przypadku nieuzasadnionej krytyki nie wymaga się jej zwielokrotnienia. Krytyka może mieć charakter działania bądź zachowania jednorazowego. Oznacza to, że ustawowa definicja mobbingu jest pojęciem szerszym niż omawiana forma krytyki. Dlatego też krytyka nieuzasadniona tylko w niektórych ze wskazanych okoliczności może zostać, po spełnieniu wymaganych przez ustawodawcę przesłanek, uznana za swoistą postać kwalifikowaną mobbingu. Wydaje się jednak, że częściej możliwe stanie się uznanie jej za jedną z odmian zachowań bądź działań przyczyniających się do jego powstania w klasycznej postaci, o której stanowi Kodeks pracy. Odmiennie natomiast należy potraktować krytykę uzasadnioną, która niezależnie, czy będzie miała charakter jednorazowy, czy też zostanie zwielokrotniona, nie będzie możliwa do zakwalifikowania jej do katalogu omówionych powyżej destruktywnych zachowań. Powyższe stanowisko znajduje odzwierciedlenie w jednym z wyroków Sądu Najwyższego, w którym zaznaczono, że co prawda, wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może łączyć się u niego z odczuciem stresu, co stanowi wręcz zjawisko naturalne, lecz nie należy go

jedynie tylko z tego powodu uznawać za sposób szykanowania pracownika⁷⁴. Dlatego też w przypadku kontroli przeprowadzonej zgodnie z obowiązującymi regulacjami pracownik powinien wiązać ją z formułowaniem osądu przez pracodawcę, który zatrudnia go w określonym miejscu i czasie, a także jest zobowiązany do kierownictwa.

Krytyka pozioma

Samo zatrudnienie pracowników w określonym miejscu i czasie może powodować sytuacje konfliktowe, które należy uznać za bliskie naturze ludzkiej. Dlatego też drugą z płaszczyzn czynionej krytyki stanie się krytyka pozioma występująca wówczas, gdy wśród zatrudnianych dojdzie do formułowania wzajemnych osądów krytycznych. Pojawienie się krytyki poziomej wśród pracowników w większości przypadków doprowadza do powstania sytuacji konfliktowej. Zjawisko to natomiast pozostaje w opozycji do jednej z podstawowych zasad prawa pracy, tj. dbałości o dobro zakładu pracy rozumianego jako określona wspólnota pozwalająca na samo-realizację przez pracę, jak też środek pozwalający na uzyskanie określonych praw społecznych przysługujących z tytułu zatrudnienia. Sytuacja konfliktowa powstała na skutek formułowanej krytyki pozostaje również w sprzeczności z zasadą polegającą na przestrzeganiu w zakładzie pracy współzycia społecznego niezbędnego w każdej zbiorowości ludzkiej. Konflikt, a przede wszystkim skutki, które powoduje, prowadzą do naruszenia godności pracowniczej, jak również innych dóbr

⁷⁴ Wyrok SN z 27 stycznia 2005 r., II PK 198/2004, „Rzeczpospolita” 2005, nr 26, s. C4.

osobistych. Zgodnie z powołaną już zasadą zobowiązującą pracodawcę do poszanowania zarówno godności pracowniczej, jak i innych dóbr osobistych jest on zatem zobowiązany do rozwiązywania i eliminacji przyczyn powodujących sytuacje konfliktowe, rozumiane jako negatywne zjawiska społeczne, w kierowanym przez siebie zakładzie pracy. Jednocześnie wskazany obowiązek nie wyklucza pojawiania się kolizyjności między ich poszczególnymi członkami. Efekt wzajemnej i nieuzasadnionej krytyki między pracownikami może skutkować powstaniem destrukcyjnych zjawisk, takich jak powołany już wcześniej mobbing. W tym przypadku będzie to mobbing horyzontalny⁷⁵. Zarówno mobbing, jak i nieuzasadniona krytyka pozioma będą powodować skutki o złożonym charakterze. Oba te zjawiska, oprócz naruszenia godności pracowniczej, wpływają destruktywnie na pozostałych współpracowników. W doktrynie prawa pracy zwrócono uwagę na zasadę, zgodnie z którą to pracownicy współuczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy. Fakt ten wynika nie z samego zawarcia indywidualnej umowy o pracę, lecz przepisów rangi ustawowej. Wobec powyższego zakład pracy należy rozumieć jako wspólnotę powstałą wokół określonego przedsiębiorstwa lub jednostki organizacyjnej. Dodatkowo zaznaczenia wymaga, że co prawda działalność taka jest prowadzona wspólnie przez pracowników i pracodawców, jednak charakteryzuje je nierówno, bo naturalny, rozkład sił⁷⁶. Nieuzasadniona krytyka formułowana między współpracownikami będzie wywoływać skutek co

⁷⁵ Szerzej: D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 243–244.

⁷⁶ Szerzej: A. Sobczyk, *Wspólnota zakładu pracy jako emanacja społecznej gospodarki rynkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 5, s. 2–3.

najmniej mikrospołeczny, gdyż dotyka zarówno pracowników, jak i osoby z nimi związane. Narusza ona jeden z podstawowych obowiązków publicznych określanych obowiązkiem horyzontalnym polegającym na poszanowaniu zasad współżycia społecznego. Jego beneficjentami, jak nadmieniono, są bezpośredni współpracownicy, którym przysługuje prawo do pracy wolnej zarówno od fizycznej, jak i psychicznej przemocy. Dlatego normy, o których mowa, należy zakwalifikować jako przepisy bezwzględnie obowiązujące, co oznacza, że nie wynikają one z umów i nie są zależne od woli stron⁷⁷. Wobec powyższego ich obowiązywania nie należy ograniczać jedynie do stron stosunku pracy. Skutki omawianego zjawiska można także rozpatrywać w aspekcie społecznym. Znacząca dla prowadzonych wywodów okaże się teoria osobowości stworzona przez A. Maslowa. Człowiek jako istota społeczna może zostać zrozumiana tylko w relacjach z innymi. Relacje te, zdaniem Maslowa, powinny stanowić źródło dóbr pozwalających zaspokoić podstawowe potrzeby ludzkie, takie jak m.in. poczucie własnej wartości. Zatem społeczeństwo powinno spełniać wobec jednostki dwie podstawowe funkcje, tj. blokować realizację potrzeb przez zjawiska patologiczne oraz sprzyjać ich zaspakajaniu, jeżeli daje to jednostce oparcie i akceptację. Dlatego członkostwo w grupie powinno przekładać się na konstruktywne więzi społeczne, takie jak poczucie bezpieczeństwa, szacunek, akceptację, będące warunkami koniecznymi do samoaktualizacji⁷⁸. Wskazany pogląd wydaje się spójny z założeniem o wspólnotowości zakładu pracy opierającej się zarówno na administrowaniu nią, jak i podejmowaniu działań

⁷⁷ *Ibidem*, s. 6.

⁷⁸ Szerzej: M. Najda, *Etyka pracy a mobbing w ujęciu filozofii moralnej i psychologii*, Warszawa 2015, s. 194–195.

organizatorskich⁷⁹. Wobec powyższego to pracodawca zostaje zobowiązany do eliminacji negatywnych zjawisk, choćby, tak jak w analizowanym przypadku, nie pochodziły bezpośrednio od niego, lecz ich wystąpienie powodowałoby naruszenie szeroko pojętej działalności socjalnej, będącej swoistym wyrazem idei społecznej gospodarki rynkowej. Przy czym gospodarka staje się społeczna wówczas, gdy jej rozwój wynika ze wzajemnej współpracy pracowników i pracodawcy, jej pochodną zaś stanowi własność prywatna, którą taka społeczność przez określone działania ochrania⁸⁰. Problematyka krytyki poziomej, a przede wszystkim skutków, które powoduje, w znacznej mierze wykracza poza ramy zasadniczo czynionych rozważań, wobec czego w niniejszym opracowaniu zostanie ona zmarginalizowana jedynie do zasygnalizowanych powyżej wątków.

Krytyka pochodząca od organów zewnętrznych

W związku z założeniem, iż podjęcie pracy pozwala stronom na realizację wielu praw publicznych, fakt ten może skutkować również szerokim zainteresowaniem społecznym związanym z jej wykonywaniem. Jedną z tak rozumianych form wyrażania osądu może stać się krytyka. Oprócz poziomej i pionowej, należy zwrócić uwagę także na jej formę pochodzącą od organów zewnętrznych, niebędących stroną stosunku pracy. Przykładem tak rozumianych podmiotów mogą stać się m.in. byli pracownicy. Były pracownik nie jest już podmiotem stosunku pracy, a więc nie będą miały do niego zastosowania regulacje wynikające z Kodeksu pracy, gdyż zgodnie z art. 1 określa on jedynie prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

⁷⁹ Tak: A. Sobczyk, *Wspólnota zakładu pracy...*, s. 8–9.

⁸⁰ *Ibidem*, s. 9.

Wskazana regulacja nie ma jednak charakteru bezwzględnego, gdyż w treści przepisów Kodeksu pracy znajdują się pewne odstęstwa, jednakże nie one będą stanowić istotę prowadzonych rozważań. Problem krytyki formułowanej przez byłego pracownika, szczególnie gdy dotyczy jej nieuzasadnionej odmiany, może w istotny sposób wpłynąć zarówno na pracodawcę, jak i zatrudnianych przez niego pracowników. Jednakże nie sposób w takim przypadku odwoływać się do zasad lojalności obowiązującej byłego pracownika względem zatrudniającego go pracodawcy, gdyż, jak zaznaczono, obowiązek ten został ograniczony jedynie do stosunku pracy. Wobec powyższego w przypadku wystąpienia krytyki nieuzasadnionej formułowanej przez byłego pracownika dopuszcza się jedynie postępowanie na drodze cywilnej bądź karnej, o czym będzie mowa w dalszej części pracy.

Kolejnym z podmiotów mogącym realnie wpływać na decyzje podejmowane przez pracodawcę, jak też wyrażać swoje stanowisko wobec nich są związki zawodowe. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych⁸¹ stanowią one dobrowolną i samorządną organizację ludzi pracy powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Istotą działalności związków jest również niezależność od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz innych organizacji, która jest realizowana poprzez działalność statutową. W literaturze przedmiotu związki zawodowe określa się jako organizacje społeczne o charakterze korporacyjnym, wyposażone w monopolistyczny charakter uprawnień reprezentacyjnych w zakresie praw i interesów ludzi pracy⁸². Celem

⁸¹ Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

⁸² Szerzej: M. Bosak, *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*,

działalności związków jest ponadto m.in. współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku. Przepis należy uznać za generalną dyrektywę charakteryzującą działalność podejmowaną przez te organizacje. Z jego treści można wywnioskować, że związek zawodowy stanowi jeden z podmiotów wchodzących w skład wspólnoty zakładowej, w której ma prawo, ale i obowiązek współuczestniczyć. Jego działalność z prakseologicznego punktu widzenia powinna zatem polegać na współuczestnictwie w zakresie tworzenia zarówno korzystnych warunków pracy, jak i godziwych warunków życia⁸³, ponadto na kształtowaniu szeroko pojętej polityki społecznej⁸⁴. Działalność związków zawodowych należy uznać za zmierzającą do zapewnienia szeroko pojętego bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa socjalnego członków określonej wspólnoty. Bezpieczeństwo to może również wyrażać się poprzez tworzenie określonych ograniczeń dla stron zbiorowego prawa pracy, które mogą wystąpić w procesie negocjacji układów zbiorowych bądź prowadzenia sporów zbiorowych. Jak podkreślono w piśmiennictwie lat 60. XX w., sytuacja taka pojawiała się właśnie podczas negocjowania układów zbiorowych, których jedną z funkcji było konkretyzowanie treści przepisów ustawowych w zastosowaniu do poszczególnych potrzeb i warunków, a więc sprowadzających się do uwzględniania czynnika dyferencjacji⁸⁵.

ustawa o organizacjach pracodawców, ustawa o związkach zawodowych. Komentarz, Warszawa 2014, s. 126 oraz cytowana tam literatura.

⁸³ Szerzej: K.W. Baran [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 51–52.

⁸⁴ Tak: G. Orłowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 14.

⁸⁵ Szerzej: W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 214–216.

Aktualnie również w razie wystąpienia takiej potrzeby pracodawca ma obowiązek uwzględniania postulatów organizacji związkowej uzasadnionej sytuacją ekonomiczną pracodawców. Z kolei wobec poczucia wspólnotowości i obowiązku zarządzania nią związki zawodowe zostają zobowiązane do powstrzymywania się od zadań, które w sposób oczywisty naruszałoby możliwości finansowe pracodawców⁸⁶. Wobec powyższego formułowane wówczas osądy krytyczne ze strony związków zawodowych staną się działaniami przekraczającymi ich ustawowe kompetencje. Skutki tak formułowanej krytyki pozostają w opozycji do rzeczywistych i realnych możliwościami pracodawcy, jak również określonej wspólnoty zakładu pracy. Podobnie należy ocenić wówczas postawę chronionych działaczy związkowych, którzy niejednokrotnie, korzystając z niej, decydują się na wyrażanie nieuzasadnionych poglądów krytycznych wobec działań podejmowanych przez pracodawców, naruszając tym samym wolność związkową⁸⁷. Pogląd ten znajduje także odzwierciedlenie w orzecznictwie, z którego wynika, że celem ochrony przysługującej działaczowi związkowemu jest co prawda zagwarantowanie mu niezależności w wykonywaniu jego funkcji, jednak przepisy wyznaczające granice tej ochrony mają charakter regulacji szczególnych i należy dokonywać ich wykładni w ściśle określonym kierunku. Oznacza to, że działalność związkowa nie może być jedynie pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferze nie dotyczącej sprawowanej przez niego funkcji, a więc przysługująca mu ochrona ma służyć przede wszystkim realizacji interesów związku zawodo-

⁸⁶ Szerzej: A. Sobczyk, *Wspólnota zakładu pracy...*, s. 6.

⁸⁷ Szerzej: wyrok SN z 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, MPP 2008, nr 5, s. 226.

wego, interesów zbiorowych załogi zakładu pracy, natomiast interes osobisty chronionego działacza związkowego ma pozostawać na drugim planie, jeśli w ogóle można przyjąć, że stanowi on pochodną interesu zbiorowego⁸⁸. Powyższa linia orzecznicza znajduje odzwierciedlenie również w najnowszym wyrokach, z których wynika, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji⁸⁹. Jednakże szczególny charakter ochrony wynikający z powołanych przepisów przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi do jego restytucji⁹⁰. Wobec powyższego sytuacja taka mo-

⁸⁸ Szerzej: SN w wyrokach m.in. z 14 kwietnia 2010 r., III PK 62/09, Legalis nr 387681, 9 maja 2006 r., II PK 260/05, Legalis nr 162535.

⁸⁹ Szerzej na ten temat: wyroki SN z 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, „Prawo Pracy” 2004, nr 6, s. 34 i z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 376.

⁹⁰ Szerzej: wyrok SN z 7 czerwca 2018 r., II PK 90/17, Legalis nr 1793706, a także wcześniejsze wyroki SN z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 683; z 15 października 1999 r., I PKN 309/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 147; z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNAPiUS 2007, nr 7–8, poz. 90, s. 270; z 20 stycznia 2011 r.,

że zająć właśnie wówczas, gdy uzasadnione uwagi krytyczne ze strony chronionych działaczy związkowych⁹¹ zostaną ukierunkowane na realizację przysługujących im kompetencji związanych ze współzależnością losów członków określonej wspólnoty zakładowej. W takim przypadku, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy⁹², nie można mówić o uzasadnionym nadużyciu prawa. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych wyznaczających zasady współżycia społecznego niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Dalsze dywagacje dotyczące podmiotów zewnętrznych mogących formułować krytykę zostaną przeprowadzone z punktu widzenia tzw. sygnalisty. Problematyka związana z jego działalnością na gruncie polskiego prawa jest ciągle zagadnieniem nowym, zaczerpniętym z anglosaskiego systemu kulturowego. W pierwotnym założeniu rolą whistleblowera, zwanego także sygnalistą, demaskatorem, było przekazywanie władzom informacji, które sugerowały, że doszło do poważnych nadużyć. Jednakże przekazywana informacja nie była powszechnie znana lub łatwo dostępna. Proces generujący powstawanie nieprawidłowości w firmach i instytucjach jest wzmacniany

I PK 112/10, MOPr 2011, nr 7, s. 372, Legalis nr 341646 oraz z 10 marca 2011 r., II PK 241/10, Legalis nr 429246.

⁹¹ Szerzej: L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018, s. 208.

⁹² Szerzej: wyrok SN z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Legalis nr 432273.

przez typowe mechanizmy funkcjonowania grupy społecznej, do których należy zaliczyć skłonność do konformizmu, podporządkowanie się autorytetowi przełożonych czy niechęć do łamania solidarności grupowej. Dlatego tak kluczowe znaczenie mają narzędzia, które umożliwiają eliminację zasygnalizowanych patologii⁹³. Sygnalizacja może pochodzić zarówno od pracownika zatrudnionego w tym celu w danym zakładzie pracy, jak i od członka organizacji (byłego lub obecnego) i ma polegać na ujawnianiu nielegalnych, niemoralnych lub bezprawnych praktyk dokonywanych za wiedzą pracodawcy. Ujawnione informacje natomiast zostają przekazywane organizacjom lub osobom dysponującym władzą pozwalającą na interwencję wobec krytykowanych osób lub organizacji⁹⁴. Demaskator z założenia ma zatem obowiązek prowadzić swoją działalność w dobrej wierze, natomiast efekt swych ustaleń przekazuje osobom odpowiedzialnym za sprawy etyczne i dyscyplinarne⁹⁵. Na gruncie prawa pracy rola sygnalisty sprowadzałaby się więc do przekazywania informacji o występujących nieprawidłowościach w zakładzie pracy⁹⁶. Sygnalizacja

⁹³ Szerzej: A. Kobylińska, *Posłańcy złej nowiny. Rola i sytuacja sygnalistów w Polsce i na świecie*, „Przegląd Antykorupcyjny” 2016, nr 7, s. 11.

⁹⁴ Szerzej: M. Derlacz-Wawrowska, *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy* [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 391 i przywołane tam źródła; Ł. Bolesta, *Sygnalizacja jako przejaw obowiązku lojalności wobec pracodawcy?*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, Sectio G – „Ius”, Lublin 2018, nr 2, s. 35–36.

⁹⁵ Szerzej: M. Bosak, *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy...*, s. 34 i cytowane tam źródła.

⁹⁶ W piśmiennictwie podkreśla się również rolę tzw. zbiorowego sygnalisty, za którego uznano by związki zawodowe jako podmiot monitorujący realizację standardów ochrony sygnalistów w zakładach pracy. Szerzej na ten temat: G. Markowski, M. Waszak, *Ustawa o ochronie sygnalistów*

zaś dotyczy głównie pracowników zobowiązanych do zachowania poufności ze względu na zawarty stosunek pracy łączący je z organizacją, w której dochodzi do nieprawidłowości. Ujawnienie ich natomiast jest podyktowane interesem publicznym⁹⁷. Uzyskane informacje w dalszej kolejności mają trafić do opinii publicznej bądź instytucji państwowych, przy czym sygnalista, podejmując się wskazanych działań, sam świadomie naraża się na negatywne konsekwencje⁹⁸. Wskazany schemat działań przypisanych sygnaliście jest podobny do społecznego obowiązku każdego obywatela do zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa policję lub prokuratora, który wynika z treści art. 304 § 1 k.p.k. W tym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy, podkreślając, że samo zawiadomienie o przestępstwie z założenia nie nosi cech bezprawności. Jednak każdy, kto uznaje, że popełnione zostało przestępstwo ścigane z urzędu, ma nie tylko prawo, lecz także społeczny obowiązek zawiadomienia o tym organy ścigania. Tylko więc zawiadomienie, które nie jest realizacją tego obowiązku, lecz wykorzystaniem wspomnianej instytucji jedynie do szkodenia innej osobie, zostaje uznane za działanie bezprawne⁹⁹.

w Polsce – o potrzebie i perspektywach jej wprowadzenia. Na podstawie badania opinii reprezentantów związków zawodowych i organizacji pracodawców, Warszawa 2016, s. 7, pełny tekst raportu został udostępniony pod adresem: http://www.sygnalista.pl/wp-content/uploads/2016/10/Ustawa-o-ochronie-sygnalistow-w-Polsce_PP.pdf (data pobrania: 17 października 2018 r.).

⁹⁷ Szerzej: M. Derlach-Wawrowska, *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych...*, s. 391.

⁹⁸ Szerzej: L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę...*, s. 211 i cytowana tam literatura.

⁹⁹ Tak wyrok SN z 30 listopada 2007 r., IV CSK 310/07, Legalis nr 156328.

Warto wskazać, że na gruncie prawa międzynarodowego przygotowano istotny dokument mający na celu uporządkowanie podstawowych kwestii związanych z działalnością prowadzoną przez sygnalistów i zwiększeniem przysługującej im z tego tytułu ochrony¹⁰⁰. Działalność międzynarodowa odnosząca się do sygnalistów dotyczy zasadniczo dwóch podstawowych kwestii. Do pierwszej z nich zaliczono przede wszystkim wskazanie gałęzi prawa, w których instytucja ta będzie miała zastosowanie. W treści dokumentu z 2010 r. jako priorytet wymieniono właśnie prawo pracy¹⁰¹. Ponadto znalazły się w nim także m.in. propozycje dotyczące procedur wewnętrznych ukierunkowanych na zachowanie anonimowości przez sygnalistę, chyba że wyraził on zgodę na wyjawienie swej tożsamości. Kolejnym założeniem było stworzenie w systemie prawa krajowego prawnych ram oraz instytucji pozwalających na rzeczywiste wykorzystanie sygnalizacji w praktyce, a także przysługującej z tego tytułu niezbędnej ochrony¹⁰².

¹⁰⁰ Rezolucja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy z 2015 r. w sprawie zwiększenia ochrony sygnalistów, nr 2060, tekst został przyjęty 23 czerwca 2015 r. i aktualnie jest dostępny pod adresem: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?fileid=21936&lang=EN&search=KjoqfGNhdGVnb3J5X3N0cl9lbjoiQWRvcHRlZCB0ZXh0InxzZXNzaW9ucGFydF9zdHJfZW46IjIwMTUgLSBUaGlyZCBwYXJ0LXNlc3Npb24i> (data pobrania: 16 października 2018 r.).

¹⁰¹ Rezolucja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy z 2010 r. nr 1729 w sprawie ochrony sygnalistów z 29 kwietnia 2010 r., tekst rezolucji dostępny pod adresem: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?fileid=17851&lang=EN&search=MTcyOXxjb3JwdXNfbmFtZV9lbjoiT2ZmaWNpYWwgZG9jdW11bnRzIlg==> (data pobrania: 16 października 2018 r.).

¹⁰² Rekomendacja Komitetu Ministrów Rady Europy nr 7 w sprawie ochrony sygnalistów z 30 kwietnia 2014 r., dokument dostępny pod adresem: <https://rm.coe.int/16807096c7> (data pobrania: 16 października 2018 r.).

W Polsce regulacje te jednak nadal nie zostały unormowane w sposób wystarczający, jednakże już na tym poziomie ich społeczna ocena jest w przeważającej mierze negatywna¹⁰³. Nastawienie to wynika poniekąd z niewłaściwych konotacji systemowych oraz zapewne z niezrozumienia pierwotnego założenia omawianej instytucji. Blokady te wynikają także z utrwalanych nawyków myślenia, doświadczeń, odmiennego rodowodu społecznego, kulturowego, politycznego oraz ekonomicznego¹⁰⁴.

Dla prowadzonej analizy kluczowe stanie się natomiast rozważenie, czy podejmowane przez sygnalistę działania będą odbywać się w dobrej wierze. Zgodnie z projektem ustawy¹⁰⁵ przygotowanym przez Fundację im. Stefana Batorego, Helsińską Fundację Praw Człowieka, Forum Związków Zawodowych i Instytut Spraw Publicznych dobrą wiarę sygnalisty ocenić należy według stanu istniejącego w dniu dokonania określonego zgłoszenia. Ponadto zgodnie z zaproponowaną treścią zamieszczoną w art. 4 ust. 3 powołanego dokumentu przyjęto domniemanie, że sygnalista działał w dobrej wierze, chyba że okoliczności danego przypadku w sposób oczywisty nie uzasadniają przekonania o prawdziwości przekazywanych informacji. Wykluczeniem dobrej wiary będzie ponadto zgłoszenie nieprawidłowości dokonane w celu sprzecznym z prawem lub zasadami współżycia społecznego, a także zatajenie w zgłoszeniu faktu przyczynienia się do powstania nieprawidłowości, których ono dotyczy. W projekcie dokonano za-

¹⁰³ Szerzej: M. Łaga, *Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy* [w:] *Demokracja w zakładzie pracy*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, s. 470–475.

¹⁰⁴ Szerzej: R. DiYanni, *Pomyśl zanim pomyślisz. Myślenie krytyczne i kreatywne...*, s. 25.

¹⁰⁵ Pełen tekst projektu został udostępniony pod adresem: <http://www.sygnalista.pl/projekt-ustawy/> (data pobrania: 17 października 2018 r.).

strzeżenia, że za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego uznaje się w szczególności zgłoszenie nieprawidłowości dokonane przez sygnalistę w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej. Dlatego niesłusznie za sygnalistów uważa się osoby, które wychodząc poza swoje kompetencje, zwracają uwagę, często przybierającą formę krytyki, na błędne decyzje pracodawcy leżące wyłącznie w jego gestii („ćwierćsygnaliści”), lub pracowników, którzy sprawiają mylne wrażenie, że występują w interesie publicznym, gdy powodem ich działań staje się osobista korzyść („pseudosygnaliści”)¹⁰⁶. Wobec powyższego wydaje się, że tylko działania podejmowane przez sygnalistę w dobrej wierze mogą przybrać formę uzasadnionej krytyki pracodawcy, która jest jedyną z akceptowalnych form. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w orzecznictwie, w którym uznano, iż pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy – art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.)¹⁰⁷. W ocenie dobrej bądź złej wiary sygnalisty powinno brać się pod uwagę

¹⁰⁶ Szerzej: G. Markowski, M. Waszak, *Ustawa o ochronie sygnalistów w Polsce...*, s. 3.

¹⁰⁷ Tak: wyrok SN z 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616.

sposób ujawnienia informacji, w tym weryfikację, czy zastosowano adekwatne środki działania, a także czy skarga została skierowana do odpowiedniego adresata¹⁰⁸. Wyjątkiem pozostaje przestępstwo, którego pojawienie się będzie wymagało bezpośredniego zawiadomienia organów ścigania. Dopiero tak rozumiane działania przeprowadzane przez sygnalistów pozwoliłyby na weryfikację nieprawidłowości będących w opozycji do zatrudnienia zgodnego z prawem, nie zaś na wzmacnianiu pozycji jednego z podmiotów stosunku pracy. Krytyka ze strony sygnalisty może zostać uznana za działania będące przejawem jego aktywności obywatelskiej, co oznacza, że będzie miała charakter zewnętrzny, bo z założenia upubliczniony. Sygnalizacja przeprowadzona zgodnie ze wskazaną procedurą będzie stanowić część składową zarówno obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, jak i będzie zachowaniem przyczyniającym się do ochrony pracy i osób pracujących, w rozumieniu gwarantowanych im wartości konstytucyjnych. Tak rozumiana ochrona stanowi bowiem istotny składnik ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej określonego jako społeczna gospodarka rynkowa. Wskazana ochrona umożliwia ponadto władzom publicznym ingerencję w relacje między podmiotami stosunku pracy w celu zapewnienia w nich równowagi będącej przeciwieństwem wyzysku¹⁰⁹. Za zasadnością prezentowanego poglądu przemawia również praktyczne ujęcie omawianego zagadnienia, gdyż znacznie częściej powoływane są przykłady pracowników zgłaszających sprawy dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy, jedynie sporadycznie zaś dotyczące naruszeń interesu publicznego.

¹⁰⁸ Szerzej: M. Derlacz-Wawrowska, *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych...*, s. 400.

¹⁰⁹ Szerzej: T. Liszcz, *Konstytucyjna zasada ochrony pracy [w:] Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania...*, s. 36.

Grupa podmiotów zewnętrznych dopuszczających się krytyki analizowanej sfery stałaby się niepełna bez dokonania chociażby skrótowej charakterystyki tego zjawiska przez pryzmat prawa prasowego¹¹⁰. Zgodnie z art. 1 p.p. prasa korzysta z wolności wypowiedzi i urzeczywistnia prawo obywateli do ich rzetelnego informowania, jawności życia publicznego oraz kontroli i krytyki społecznej. Wolność wypowiedzi natomiast, na co zwrócił uwagę Trybunał Konstytucyjny, pozostaje w ścisłym związku z zasadą wolności prasy, przy czym obydwie te wolności mają względem siebie charakter komplementarny, wzajemnie się wzmacniają i potwierdzają¹¹¹. Oznacza to, że ustawodawca wśród podstawowych kompetencji prasy wymienia m.in. właśnie prawo do krytyki. Jednakże już na wstępie podkreślenia wymaga, iż granica swobody gwarantowanej temu podmiotowi przez ustawodawcę zawiera się w bezprawnym zakazie naruszania dóbr osobistych¹¹². Dlatego też formułowanie krytyki prasowej musi odbywać się z poszanowaniem konstytucyjnie chronionej wolności słowa i służyć przekazywaniu rzetelnych informacji. W przeciwnym razie informacja uzyskana w sposób nierzetelny jest w istocie rzeczyniczym innym jak dezinformacją. Z kolei urzeczywistnianie prawa obywateli do rzetelnych informacji zachodzi jedynie wówczas, gdy przekazywana wiadomość jest prawdziwa i przedstawia informacje, które dziennikarze mieli podstawy uznać za miarodajne, bo ustalone z wykorzystaniem wszystkich dostępnych

¹¹⁰ Ustawa z 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. Nr 5, poz. 24 ze zm.), dalej: p.p.

¹¹¹ Szerzej: wyrok TK z 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008, nr 4, poz. 57.

¹¹² Szerzej: wyrok SN z 20 lutego 2004 r., I CK 19/04, Legalis nr 70698.

im środków, a więc rzetelnie zebrane i wykorzystane, natomiast brak wskazanych cech w postępowaniu dziennikarzy definitywnie wyłącza możliwość powoływania się przez nich na art. 1 p.p., który – jak nadmieniono – dotyczy ogólnych zasad funkcjonowania prasy. Wskazana postawa dziennikarzy pozbawia także skuteczności powoływania się na przesłanki wyłączenia bezprawności w postaci działania w interesie społecznym i w granicach dozwolonej krytyki¹¹³.

W razie nasuwających się wątpliwości rozważenia wymaga, czy sprawy związane z szeroko pojętym zatrudnieniem mieszczą się w nadmienionej grupie zagadnień. Odpowiedzi na tak postawione pytanie należy szukać w konkretnych sytuacjach. Niewątpliwie działanie w obronie uzasadnionego interesu społecznego może dotyczyć zarówno materii mającej znaczenie dla ogółu społeczeństwa, jak i dla środowisk lokalnych. Dlatego też, co stało się przedmiotem jednego z wyroków sądowych, informowanie przez prasę o sprawach mających znaczenie dla społeczności lokalnych mieści się w zakresie korzystania przez prasę z wolności wypowiedzi gwarantowanej w powołanym przepisie. Zgodnie z Konstytucją prasa korzysta bowiem z wolności wypowiedzi i urzeczywistnia prawo obywateli do ich rzetelnego informowania, jawności życia publicznego oraz kontroli i krytyki społecznej. Poza tym prawidłowe funkcjonowanie gmin, obejmujące zaspokajanie przez nich potrzeb o charakterze lokalnym, jest w interesie całego społeczeństwa. Ponadto działanie w obronie uzasadnionego interesu społecznego wyłącza bezprawność naruszenia dobra osobistego wtedy, gdy opublikowane informacje były

¹¹³ Tak: SN w wyroku z 5 czerwca 2003 r., II CKN 14/01, Legalis nr 63177.

prawdziwe¹¹⁴. Dziennikarz ma zatem prawo do prezentacji zjawisk ocenianych jako naganne, w związku z czym może też wyrażać związane z tym negatywne oceny¹¹⁵. Jednak tak sformułowaną dopuszczalną krytykę musi cechować dobra wiara mająca uzasadnienie w subiektywnym przekonaniu, że wypowiedziane twierdzenia mają poparcie w faktach, a nie jedynie w plotkach czy informacjach niemających odzwierciedlenia w rzeczywistości. Wskazane cechy świadczące o kwalifikacji uzasadnionej krytyki w przypadku działalności podejmowanej przez dziennikarza mają podobne kryteria oceny w porównaniu z krytyką w omawianej formie ujmowaną na zasadach ogólnych, z tym zastrzeżeniem, że o ile od pracownika, który decyduje się na formułowanie poglądów krytycznych w dobrej wierze, wymaga się zasadniczo rzetelności i staranności przy weryfikacji przytaczanych informacji, o tyle takiego tylko kryterium nie można zastosować wobec dziennikarzy. Ta grupa zawodowa powinna bowiem podczas przytaczania określonych informacji kierować się ponadto profesjonalną starannością integralnie związaną z wykonywanym zawodem¹¹⁶. Zaznaczenia wymaga, iż zgodnie z treścią art. 41 p.p. nie wyłącza ona odpowiedzialności dziennikarza. Pod ochroną prawa pozostaje bowiem jedynie rzetelna i zgodna z zasadami współżycia społecznego krytyka prasowa. Użyty przez ustawodawcę zwrot „pozostaje pod ochroną prawną” należy rozumieć jako wyłączenie bezprawności działania dziennikarza, jeżeli opubli-

¹¹⁴ Szerzej: wyrok SN z 10 sierpnia 2017 r., I CSK 21/17, Legalis nr 1682216.

¹¹⁵ Szerzej: wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2005 r., I CK 346/04, Legalis nr 66561.

¹¹⁶ Tak: wyrok SN z 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616.

kowana przez niego krytyka spełnia wymagania przewidziane w art. 41 p.p. Norma ta jednak nie może zostać interpretowana w sposób sugerujący umniejszenie obowiązku staranności dziennikarza w zbieraniu i wykorzystywaniu materiału bądź jako złagodzenie wymagań w prawdziwym przedstawianiu faktów. Tym bardziej nie należy traktować jej jako przyzwolenie na naruszanie dóbr osobistych, lecz jedynie jako wytyczną pozwalającą na określenie granic swobody formułowania ocen ujemnych¹¹⁷. Dlatego wykazanie przez dziennikarza, że przy zbieraniu i wykorzystaniu materiałów prasowych działał w obronie społecznie uzasadnionego interesu oraz wypełnił obowiązek zachowania szczególnej staranności i rzetelności, może jedynie zostać rozpatrzone jako zachowanie przyczyniające się do uchylenia bezprawności jego działania¹¹⁸. W tym znaczeniu przedstawiona w publikacji prasowej ocena sprawdzonych i rażąco nagannych zachowań określonej osoby, nawet dosadna, nie może zostać zinterpretowana jako bezprawna¹¹⁹.

W kontekście prowadzonych rozważań należy także zwrócić uwagę na ciekawy problem krytyki dziennikarskiej wyrażanej w postaci karykatury bądź satyry¹²⁰. Zagadnienia te zostały zauważone i poddane szczegółowej analizie, czego efektem będzie krótkie zasygnalizowanie także tego wątku.

¹¹⁷ Postanowienie SN – Izba Cywilna z 17 kwietnia 2018 r., V CSK 567/17, Legalis nr 1781552.

¹¹⁸ Szerzej: wyrok SN z 18 lutego 2005 r., III CZP 53/04, OSNC 2005, nr 7–8, poz. 114.

¹¹⁹ Tak: wyrok SN z 20 listopada 2003 r., III CK 74/02, Legalis nr 226226.

¹²⁰ J. Znamierowski, *Granice prawnie dozwolonej krytyki w formie satyry i karykatury*, „Edukacja Prawnicza” 2012, nr 11, s. 38.

Zgodnie z jednym z wyroków Sądu Najwyższego satyra, rozumiana jako określona forma ekspresji, dzieli się na konkretną oraz abstrakcyjną¹²¹. Wobec powyższego niezbędne stanie się przybliżenie tych pojęć. Satyra konkretna, zdaniem Sądu Najwyższego, odnosi się do rzeczywistych zjawisk i zdarzeń współczesnych, której przeciwieństwem staje się satyra abstrakcyjna. W piśmiennictwie wymienia się także satyrę krytyczną i niekrytyczną¹²², które to formy mogą zostać użyte do przedstawienia sytuacji zachodzących lub odnoszących się także do relacji powstałych na skutek nawiązanego stosunku pracy. Wobec powyższego na uwagę zasługuje w szczególności analiza problematyki związanej z satyrą krytyczną. Tego rodzaju krytyki często używa się w jej zakamuflowanej formie, „mającej postać pseudofikcyjnej lub częściowo fikcyjnej narracji o niby-fikcyjnych postaciach, odnoszącej się do faktycznie istniejących, konkretnych ludzi i pozornie tylko fikcyjnych wydarzeń mających swoje odpowiedniki w rzeczywistości”¹²³. Dlatego z punktu widzenia prowadzonych rozważań istotna stanie się odpowiedź na pytanie, czy korzystając z powyższej formy wyrażania krytyki, można posłużyć się nią w nieco rozszerzonej wersji niż krytyka wyrażana w klasycznej formie dziennikarskiej. Nie sposób odpowiedzieć na tak postawiony problem bez odniesienia go do celu tak ujmowanej krytyki. Powinien on stanowić zasadniczy punkt zaproponowanych rozważań. Zgodnie z powołanym już art. 1 p.p. użycie krytyki stanie się możliwe jedynie wówczas, gdy cel służy ściśle okre-

¹²¹ Tak: SN w wyroku z 20 czerwca 2001 r., I CKN 1135/98, OSNC 2002, nr 2, poz. 23.

¹²² J. Znamierowski, za: B. Kosmus, G. Kuczyński, *Prawo prasowe. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 548.

¹²³ Szerzej: *ibidem*, s. 548.

ślonym założeniom, tj. realizacji wolności wypowiedzi, prawa do rzetelnego informowania, jawności życia publicznego oraz kontroli i krytyki społecznej. Oznacza to, że wszelkie inne cele stoją w opozycji do założeń wymienionych przez ustawodawcę. Krytyka w zaproponowanej formie może zatem zostać wyrażona jedynie *ad rem*, a nie *ad personam*¹²⁴. W literaturze słusznie zwrócono uwagę także na formę, w której zostaje ona przekazana. Ma ona bowiem szczególne znaczenie, zwłaszcza gdy jej zasadność rozpatruje się w odniesieniu do standardów wymaganych wobec określonego gatunku literackiego użytego podczas sporządzania spornego artykułu prasowego¹²⁵.

4. Wnioski końcowe

Zasygnalizowane wątki wskazują na wieloaspektowość zaproponowanej problematyki.

Z uwagi na fakt, że omawiane zagadnienia stanowią aktualny i trudny problem dotyczący obu podmiotów stosunku pracy, nieodzowne staje się zdefiniowanie pojęć kluczowych będących swoistym ultimatum pozwalającym przeprowadzić jej dalszą głębszą analizę. Zaproponowane definicje umożliwią także naturalne ustanowienie granic pozwalające na dokonanie interpretacji określonego stanu faktycznego w kategoriach spełniających omawiane przesłanki świadczące o wystąpieniu zjawiska krytyki bądź jej braku.

¹²⁴ Tak: wyrok SA w Lublinie z 6 czerwca 2011 r., II AKa 91/11, Lex nr 895936.

¹²⁵ J. Znamierowski, za: J. Sobczak, *Prawo prasowe. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 859.

W związku z tym, że problem krytyki stanowi zjawisko będące w pewnych okolicznościach opozycją do praw człowieka, podczas jej analizy nieuniknione stało się poszerzenie zaproponowanych wątków z zakresu prawa również o rozważania czynione na gruncie filozofii, socjologii, etyki czy psychologii. Dlatego też rozdział z założenia zawiera wątki interdyscyplinarne wykraczające poza materię prawa.

Kolejnym z etapów było wyodrębnienie rodzajów krytyki, która może pojawić się w okresie obejmującym pracowni-
cze zatrudnienie. Wskazane kryteria mają istotne znaczenie z punktu widzenia zarówno ochrony przed skutkami tego zjawiska w środowisku pracy, jak i dopuszczalnych roszczeń związanych z jej wystąpieniem.

Ostatnim, zasadniczym wątkiem niniejszego rozdziału stało się wyodrębnienie płaszczyzn czynionej krytyki. Zagadnienia te zostały ograniczone do roli, zakresu i krótkiej charakterystyki zarówno organów wywodzących się ze stosunku pracy, jak i podmiotów zupełnie z nimi niezwiązanych, które z mocy prawa zostały uprawnione do korzystania z tak rozumianej formy wyrażania swoich poglądów.

Rozdział II

KRYTYKA A WOLNOŚĆ SŁOWA

1. Prawne pojęcie wolności słowa

Konstytucyjny status jednostki został określony za pomocą podstawowych postanowień rozdziału II ustawy zasadniczej. Katalog ten wiąże się z koncepcją tzw. trzech generacji praw człowieka. Mianowicie zawiera on przepisy normujące treści praw człowieka tzw. pierwszej generacji, określane jako prawa klasyczne (tj. wolności oraz prawa osobiste i polityczne), drugiej generacji, prawa socjalne (tj. wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne) oraz trzeciej generacji, prawa kolektywne (tj. np. wolność w zakresie twórczości w sferze kultury itp.)¹²⁶. W literaturze można spotkać się także z inną klasyfikacją wskazanych generacji, tj. pierwsza z nich odnosić się będzie do praw zabezpieczających jednostkę przed nadmierną ingerencją ze strony państwa, tzw. prawa negatywne. Druga natomiast odnosi się do praw wymagających czynnej roli państwa przy ich realizacji, tzw. prawa pozytywne, trzecią grupę zaś stanowią prawa solidarnościowe, wymagające współpracy podczas ich realizacji¹²⁷.

¹²⁶ Szerzej m.in.: S. Sagan, *Konstytucje współczesne. De constitutiones aetatis nostrae*, Rzeszów 2018, s. 122–124; J. Kuciński, *Konstytucyjny ustroj państwowy Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2003, s. 101–102.

¹²⁷ Szerzej: D. Górecki (red.), *Polskie prawo konstytucyjne*, Warszawa 2008, s. 86.

Zasady wynikające z tego rozdziału mają na celu określenie zakresu stosowania praw i wolności, a także wskazanie idei przewodnich normujących cały ich system, do których zaliczono zasadę godności, wolności i równości, nawiązujących do praw naturalnych¹²⁸. Zasadniczo zakres podmiotowy regulacji zawartych w rozdziale II zostaje skierowany do statusu człowieka i obywatela, a zatem wiążą się one z koniecznością rozróżnienia określonych praw i wolności w stosunku do każdej osoby będącej pod władzą Rzeczypospolitej Polskiej, jak również tych przysługujących wyłącznie jej obywatelom. Ustawa zasadnicza jest dokumentem określającym status jednostki w państwie, a równocześnie adresatem określonych w niej praw i wolności. Obowiązki wynikające z Konstytucji można podzielić na dwie zasadnicze grupy zagadnień, tj. pozytywne (polegające na podejmowaniu przez władze publiczne określonych działań, dzięki którym jednostka będzie mogła realizować określone prawa) bądź negatywne (polegające na zachowaniu postawy co najmniej pasywnej, pozwalającej jednostce korzystać z przysługującej jej wolności)¹²⁹. Niezależnie od powyższego należy także zwrócić uwagę na potrzebę odróżnienia praw i wolności od zasad polityki państwa, które nie tworzą automatycznie po stronie jednostki bezpośrednio przysługujących im roszczeń. Oznacza to, że zasady polityki państwa nie tworzą bezpośrednio po stronie obywatela praw podmiotowych i roszczeń, a więc wymagają konkretyzacji leżącej po stronie ustawodawcy, a nie nakładania na sądy obowiązku podejmowania działań pozwalających na ich realizację po-

¹²⁸ Szerzej: L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2016, s. 108, a także: P. Sarnecki, *Konstytucjonalizacja zasad i instytucji ustrojowych*, Warszawa 1997, s. 20–21.

¹²⁹ *Ibidem*, s. 119.

przez bezpośrednie stosowanie¹³⁰. W literaturze przedmiotu wskazuje się w takiej sytuacji na tzw. refleksy prawne oznaczające pośrednie oddziaływanie norm konstytucyjnych na sytuację prawną jednostki¹³¹. Powyższe założenie nie wyklucza również w omawianym zakresie przyjęcia tzw. pośredniego efektu horyzontalnego w zakresie praw i wolności, wobec przepisów ustawodawstwa zwykłego odnoszącego się do relacji zachodzącej między podmiotami prywatnymi. Przepisy te mają być zarówno interpretowane, jak i stosowane w zakresie praw i wolności analogicznie jak te, które przysługują jednostce wobec władz publicznych. Dodatkowo przepisy Konstytucji zobowiązują władzę publiczną do zapewnienia ochrony przed działaniem osób trzecich ingerujących w sferę wolności gwarantowanej dla relacji z władzą¹³². Poddając analizie relacje normujące zakres obowiązywania praw i wolności, nie sposób pominąć także wątku płaszczyzny horyzontalnej i wertykalnej, w której mogą się one realizować. Pod pojęciem płaszczyzny wertykalnej należy rozumieć przestrzeń, w której realizują się prawa i wolności przysługujące jednostce wobec państwa, w przypadku zaś płaszczyzny horyzontalnej ich realizacja nastąpi w relacjach powstałych między osobami fizycznymi bądź między osobami fizycznymi a osobami prawnymi. W doktrynie podnosi się, że koncepcja horyzontalnego ujęcia obowiązywania praw i wolności stoi w opozycji do realizacji praw i wolności jednostki powstałej, by chronić je właśnie przed ingerencją ze strony państwa, która w tym przypadku staje się zasadniczą istotą działań. Z drugiej zaś strony horyzontalne

¹³⁰ Tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 19 maja 2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000, nr 11, poz. 195.

¹³¹ Szerzej: L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne...*, s. 120.

¹³² *Ibidem*, s. 121.

ujęcie praw i wolności przysługujących jednostce pozwoliłoby na rozszerzenie zadań współczesnego państwa i związanych z nimi obowiązków, co przełożyłoby się także na funkcje przysługujących im praw. Zwolennicy tak formułowanej koncepcji postulują jej rozszerzenie również na wolność stosunków cywilnoprawnych, które powinny zostać powiązane z wartościami wskazanymi w treści Konstytucji. Wobec powyższego możliwe są dwie koncepcje pozwalające na realizację wskazanej formuły. Pierwsza z nich postuluje konieczność bezpośredniego horyzontalnego obowiązywania wskazanych praw i wolności jako zasad, które będą wiązać podmioty stosunków cywilnoprawnych, dając tym samym podstawę roszczeń w przypadku braku ich wypełnienia. Powyższa koncepcja opiera się na założeniu, zgodnie z którym tworzone instytucje życia społecznego należy odnosić do wszelkich możliwych podmiotów stosunków prawnych, które powinny mieć zagwarantowaną ochronę ze strony państwa¹³³. Druga z koncepcji została ograniczona do pośredniego horyzontalnego obowiązywania. Takie ujęcie opiera się na oddziaływaniu konstytucyjnych praw i wolności rozumianych jako klauzule generalne pomocne podczas wykładni norm prawa cywilnego. Jednakże w takim przypadku nie mogą one zostać uznane za podstawę roszczeń cywilnoprawnych. Konstytucja w prezentowanym ujęciu stanowi bowiem akt zawierający zasady, które powinny zostać uszczegółowione w normach prawnych niższej rangi. Wobec powyższego należy przyjąć, że obowiązująca Konstytucja nie uznaje horyzontalnego obowiązywania praw i wolności¹³⁴.

¹³³ Szerzej: B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne...*, s. 376 i n.

¹³⁴ *Ibidem*, s. 377.

W treści art. 54 ust. 1 obowiązującej Konstytucji¹³⁵ została zawarta gwarancja wolności słowa, uznana zarówno za emanację wolności, jak i najwyższej wartości realizowanej przez społeczeństwa demokratyczne¹³⁶. Przepis ten stanowi bowiem, iż każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji. Przytoczony artykuł został umieszczony w rozdziale II Konstytucji zatytułowanym *Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela* w części poświęconej właśnie wolnościom i prawom osobistym. Dlatego też jego interpretacja z natury rzeczy łączy się z grupą regulacji o charakterze wolnościowym dotyczących sfery osobistej, a więc przysługujących każdemu człowiekowi¹³⁷. Oznacza to, że prawa i wolności zostały zakwalifikowane jako prawa człowieka, a więc ich podmiotem jest każdy znajdujący się pod władzą Rzeczypospolitej Polskiej.

Swoboda wypowiedzi uznana za wolność osobistą zawiera się także w sferze autonomii jednostki mającej swoje źródło w konstrukcji godności osobowej. Wobec powyższego przysługuje ona tylko osobom fizycznym i stanowi element składowy innych wolności osobistych, w tym właśnie prawa do wolności osobistej (art. 41 ust. 1), prawa do prywatności (art. 47), wolności komunikowania się (art. 49), wolności sumienia i wyznania (art. 53). Jednak z uwagi na fakt, że wolność słowa

¹³⁵ Ustawa z 2 kwietnia 1997 r. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz.U. Nr 78, poz. 483), dalej: Konstytucja RP.

¹³⁶ Szerzej: J. Bleszyński, *Ochrona przedmiotów kultu (symboli)* [w:] *Ars boni et aequi. Księga pamiątkowa dedykowana księdzu Profesorowi Remigiuszowi Sobańskiemu z okazji osiemdziesiątej rocznicy urodzin*, red. J. Wrocński, H. Pietrzak, Warszawa 2010, s. 638.

¹³⁷ Szerzej: J. Wawrzyniak, *Zarys polskiego ustroju konstytucyjnego*, Poznań 1999, s. 95.

służy zarówno celom politycznym, jak i osobistym, jak do-
tychczas nie wypracowano jednolitego stanowiska, zgodnie
z którym możliwe stałoby się zaliczenie jej wyłącznie do kate-
gorii wolności politycznych lub osobistych¹³⁸. W praktyce
omawiana wolność najczęściej jest realizowana w sferze wol-
ności prasy i druku, choć jej istota wywodzi się jednak z za-
kresu praw osobistych jednostki. Jeśli przyjęto by jednak kwa-
lifikację tej wolności do kręgu sfery praw politycznych, to
należałoby ją uznać wówczas za elementarną gwarancję zasa-
dy demokracji i pluralizmu politycznego¹³⁹.

Biorąc pod uwagę zasadniczy punkt prowadzonych roz-
ważań, a więc zjawisko krytyki, wolność słowa realizowana
w sferze prywatnej będzie wiązać się zarówno z prawem do
prywatności, jak i prawem do komunikowania się, natomiast
dokonując jej analizy w aspekcie sfery życia społecznego i poli-
tycznego, można uznać, że wolność ta będzie stanowić ele-
ment składowy innych gwarantowanych konstytucyjnie wolno-
ści. W literaturze przedmiotu co prawda wyrażono pogląd,
zgodnie z którym przepis nie obejmuje m.in. sfery życia zawo-
dowego, gdyż wówczas nie dochodzi do wyrażania własnych
poglądów, a jedynie do wydawania poleceń¹⁴⁰. Jednakże trud-
no wykluczyć fakt istnienia zjawiska krytyki ze sfery życia
zawodowego. Sąd Najwyższy podkreśla w jednym z orzeczeń,
że zasada wolności słowa ma zastosowanie do stosunków pra-
cy, w tym wyraża się właśnie w m.in. prawie do krytyki pracodawcy¹⁴¹. Wskazane stanowisko znalazło także potwierdzenie
w orzecznictwie ponadnarodowym. Zgodnie bowiem z wyro-

¹³⁸ Tak: M. Chmaj, *Wolności i prawa...*, s. 110.

¹³⁹ Szerzej: L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2000, s. 132.

¹⁴⁰ *Ibidem*.

¹⁴¹ Tak: wyrok SN z 21 sierpnia 2012 r., II PK 19/2012, Lex 6203140.

kiem z 29 lutego 2000 r. ETPC w sprawie F. Bobo przeciw Hiszpanii wskazano, że pozostawianie w stosunku pracy nie pozbawia prawa do krytyki pracodawcy¹⁴².

Zarówno przywołana treść, jak i zakres swobody wypowiedzi na gruncie obowiązującej Konstytucji opiera się na trzech wzajemnie powiązanych i uzupełniających się wolnościach, tj. wolności wyrażania swoich poglądów, wolności pozyskiwania informacji oraz wolności rozpowszechniania informacji, pomijając przy tym ogólne sformułowanie prawa do swobody wypowiedzi. Oznacza to z jednej strony, że przepis umożliwia każdemu przekazywanie wiadomości i idei innym osobom, z drugiej zaś zapewnia odbiorcy informacji prawo do swobodnego wyboru ich źródła¹⁴³. Dlatego też szczegółowa analiza wskazanego przepisu zostaje uznana za podstawę prawa do wyrażania krytyki będącej przejawem realizacji wolności słowa. Każda z trzech wskazanych wolności wymaga przeprowadzenia skrótowej charakterystyki, która zostanie przeprowadzona głównie na podstawie stanowiska wypracowanego przez Trybunał Konstytucyjny. Pierwsza z nich, tj. wyrażanie własnych poglądów, oznacza wolność wszelkich zachowań, zarówno czynnych, jak i biernych, pozwalających wyrażać własne myśli zwerbalizowane, jak również przekazywane za pomocą innego kodu znaczeniowego¹⁴⁴. Zaznaczenia

¹⁴² Skarga nr 39293/98, wyrok niepublikowany, szerzej: I.C. Kamiński, *Swoboda wypowiedzi w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu*, wyd. III zm. i rozszerz., Kraków 2006, s. 552–557.

¹⁴³ B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 329.

¹⁴⁴ Wyrok TK z 20 lipca 2011 r., K 9/11, OTK-A 2011, nr 6, poz. 61 i 12 lutego 2015 r., SK 70/13, OTK-A 2015, nr 2, poz. 14.

jednak wymaga, że Konstytucja nie zawiera w swej treści wyjaśnienia pojęcia poglądu, dlatego należy posłużyć się w tym zakresie dostępnym orzecznictwem. Trybunał Konstytucyjny podkreśla w swych orzeczeniach szeroką możliwość interpretacyjną tego pojęcia, które w proponowanym zakresie odnosi się nie tylko do wypowiedzi ocennych, wyrażających stosunek mówiącego do określonych zdarzeń i zjawisk (oceny i opinie), ale także do wypowiedzi deskryptywnych, mających na celu informacje o faktach¹⁴⁵.

Pozyskiwanie informacji stanowi drugi z wątków składających się na wolność słowa. Dotyczy ono jednak nie tylko faktów, ale również cudzych poglądów i idei, co znajduje potwierdzenie w stanowisku Trybunału¹⁴⁶. Pogląd ten wskazuje na możliwość rozszerzenia pozyskiwanych informacji w zakresie sfer, które obejmuje art. 61 i 74 ust. 3 Konstytucji RP, także o prawo do poszukiwania informacji niezależnie od obowiązków informacyjnych nałożonych na inne podmioty, z zastosowaniem wszelkich sposobów mieszczących się w granicach ustaw, w szczególności za pomocą środków społecznego przekazu¹⁴⁷. Analizowana wolność obejmuje zatem dostęp do istniejących źródeł informacji krajowych i zagranicznych, jak też wolność poszukiwania informacji.

Ostatnią z wymienionych wolności jest rozpowszechnianie informacji, które obejmuje zarówno możliwość ich indywidualnego udostępniania wybranym podmiotom, jak i szerszego

¹⁴⁵ Wyrok TK z 23 kwietnia 2008 r., SK 16/07, OTK-A 2008, nr 3, poz. 45; 14 grudnia 2011 r., SK 42/09, OTK-A 2011, nr 10, poz. 118; 18 lutego 2014 r., K 29/12, OTK-A 2014, nr 2, poz. 11.

¹⁴⁶ Wyrok TK z 20 lutego 2007 r., P 1/06, OTK-A 2007, nr 2, poz. 11; 9 listopada 2010 r., K 13/07, OTK-A 2010, nr 9, poz. 98.

¹⁴⁷ Tak: wyrok TK z 20 lipca 2011 r., K 9/11, OTK-A 2011, nr 6, poz. 61.

ich upowszechniania. Polega ono w tym przypadku na przekazywaniu za pomocą środków społecznego przekazu uzyskanych informacji skierowanych do wiadomości publicznej adresatom niezindywidualizowanym. W tym miejscu niezbędne dla prowadzonych rozważań staje się odwołanie do jednego z wyroków TK. Mianowicie ze względu na istotny wymiar konstytucyjnego prawa do prywatności wolność rozpowszechniania informacji dotyczącej sfery życia prywatnego ma znacznie dalej posunięte ograniczenia niż wolność pozyskiwania tego typu informacji. Natomiast w sferze życia publicznego wolność rozpowszechniania informacji ma identyczne granice jak te, które wiążą się z wolnością pozyskiwania takich informacji¹⁴⁸.

Wskazane cechy charakteryzujące polską normę konstytucyjną gwarantującą prawo do wolności słowa posłużą zatem za podstawę rozważań dotyczących pracowniczego prawa do krytyki będącej jednym z jej przejawów. Odwołując się do wskazanej normy konstytucyjnej, już na wstępie zaznaczenia wymaga, iż pracownik nie może zostać pozbawiony prawa do otwartego i przy tym także krytycznego wypowiedzania się w sprawach dotyczących pracodawcy. Problem ten sygnalizowałam już w kontekście prawa do krytyki kilka lat temu, odwołując się do opracowania L. Morawskiego¹⁴⁹. Otwarte i krytyczne myślenie stanowi podstawę pozwalającą na rozwój sił wytwórczych. Wadliwa organizacja instytucji społecznych wpływa destrukcyjnie na środowisko społeczne człowieka, tworząc tym samym takie formy organizacji więzi między-

¹⁴⁸ Wyrok TK z 20 lutego 2007 r., P 1/06, OTK-A 2007, nr 2, poz. 11 i 18 lutego 2014 r., K 29/12, OTK-A 2014, nr 2, poz. 11.

¹⁴⁹ Tak: L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Warszawa 2005, s. 159–160.

ludzkich, które powodują tworzenie się form organizacji międzyludzkich z założenia wykluczających porozumiewanie się oparte na normach etycznych. Wobec powyższego niezbędne wydaje się tworzenie struktur społecznych, które w swych założeniach zakładają szczerze porozumiewanie się, wykluczając przy tym obawę przed konsekwencjami mogącymi się pojawić w związku z korzystaniem z tego uprawnienia¹⁵⁰. Dlatego prawo to, co podkreśla się również w judykaturze, powinno zostać realizowane w odpowiednich formach, mając na uwadze również zasady współżycia społecznego¹⁵¹. Sama krytyka, jeśli zostaje wyrażona w odpowiedniej, a więc jej dopuszczalnej, akceptowalnej formie, odgrywa istotną rolę publiczną i społeczną. Dzięki korzystaniu z tego prawa możliwa staje się analiza i ocena układu określonych stosunków, w tym także istotnych dla prowadzonych rozważań stosunków pracy¹⁵². W wyniku tak przeprowadzonej analizy możliwe staje się wywieranie presji na podmioty, wobec których zostaje ona skierowana, a więc wówczas można przypisać jej konstruktywny charakter ukierunkowany na zmianę określonego stanu rzeczy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się przy tej okazji, że z krytyki formułowanej w dobrej wierze mogą korzystać pracownicy, którzy sami wykonują swoją pracę sumiennie i staranie, dlatego na tej podstawie oczekują wza-

¹⁵⁰ Szerzej: M. Bosak, *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy...*, s. 36–37, a także: M. Brodecki, *Granice krytyki pracodawcy przez pracownika. Odpowiedzialność za niedozwoloną krytykę pracodawcy* [w:] *Demokracja w zakładzie pracy...*, s. 433.

¹⁵¹ Tak: SN w wyroku z 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 139.

¹⁵² Szerzej: A. Chorążewska, *Konstytucyjna wolność słowa a prawo do krytyki pracodawcy* [w:] *Wolność wypowiedzi i jej granice. Analiza wybranych zagadnień*, red. A. Biłgorajski, Katowice 2014, s. 151.

jemności¹⁵³. Określony standard i swoisty wzorzec wymagany przy wykonywaniu pracy przez zatrudnionego pracownika został zawarty przez ustawodawcę w treści art. 100 k.p., zgodnie z którym zobowiązuje się go do wykonywania pracy właśnie w sposób sumienny i staranny. Oprócz tego do pracowniczych standardów zachowań, rozpatrywanych w ramach podstawowych obowiązków pracowniczych, należy stosowanie się do poleceń przełożonych z zastrzeżeniem, że muszą one dotyczyć pracy i nie pozostawać w kolizji zarówno z przepisami prawa pracy, jak i samą umową o pracę. Zachowanie staranności i sumienności, a także stosowanie się do poleceń przełożonych, stanowi, zdaniem ustawodawcy, istotny warunek przekładający się na prawidłowy przebieg pracy zespołowej wszystkich zatrudnionych w określonej zbiorowości zakładowej. Oznacza to, że powołany przepis opiera się nie tylko na rozpatrywaniu więzi zobowiązaniowych, lecz uznaje się go także za obowiązek powszechny, którego beneficjentami pozostają współpracownicy¹⁵⁴. Z powołanego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych wynika m.in. również istotny dla prowadzonych rozważań obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia, a także przestrzegania zasad współżycia społecznego, które w razie uzasadnionej potrzeby stanowią podstawę do posługiwania się prawem wolności słowa w formie krytycznych uwag skierowanych do pracodawcy. Jednakże w takim przypadku formułowana krytyka powinna zostać ukierunkowana na ściśle określony cel. W tym przypadku zostaje on określony jako ochrona interesów praco-

¹⁵³ Tak: SN w wyroku z 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 139.

¹⁵⁴ D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 464–465.

dawcy, które zostają realnie zagrożone, co być może nie zostało uwzględnione przez podmioty działające w jego imieniu. Wobec powyższego działania polegające na bezprawnym tłumieniu krytyki pozostają w kolizji z obowiązkiem realizacji jednego ze wskazanych przez ustawodawcę podstawowych obowiązków spoczywających na pracowniku. Oznacza to, iż próby zabezpieczania się przed krytyką ze strony pracownika przybierające postać umownych klauzul stanowią przekroczenie uprawnień ze strony pracodawcy¹⁵⁵. Krytyka pracodawcy, będąca swoistą formą emanacji wolności wypowiedzi, aby mogła zostać uznana za dopuszczalną, musi spełniać kilka zasadniczych elementów, które w każdym przypadku wymagają indywidualnej weryfikacji. Przede wszystkim krytyka musi odbywać się w granicach zgodnych z porządkiem prawnym, zostać wyrażona we właściwej dla niej formie i w każdym przypadku jej celem musi pozostać ochrona interesu publicznego lub społecznego. Przy weryfikacji wskazanych przesłanek istotne wydaje się także uwzględnienie tzw. klauzul generalnych wymienionych w treści art. 8 k.p., tj. społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz zasad współżycia społecznego. Charakterystyka wskazanych klauzul zostanie omówiona w rozdziale III pkt 3 niniejszej książki pt. *Krytyka w stosunkach pracy jako przejaw wolności słowa a jej wpływ na wspólnotowość zakładu pracy*, natomiast w tym miejscu pomocne stanie się odwołanie do ich praktycznego ujęcia, które zostało zawarte w jednym z istotnych dla podejmowanych wątków orzeczeń Sądu Najwyższego z lat 60. XX w. Otóż zgodnie z podstawową tezą wskazanego wyroku krytyka jest działaniem społecznie pożytecznym i pożądanym, jeżeli zosta-

¹⁵⁵ Szerzej na ten temat: A. Chorążewska, *Konstytucyjna wolność słowa...*, s. 151–152.

je podjęta w interesie społecznym, a jej celem nie jest doku-
czenie innej osobie oraz jeżeli charakteryzuje ją rzetelność
i rzeczowość. „Socjalistyczne” zasady współżycia społecznego
nakazują zachowanie szacunku dla każdego człowieka i licze-
nie się z jego poczuciem własnej godności, osobistej wartości
i użyteczności społecznej. Stąd też i krytyka czyjś postę-
powania, zapatrywań czy działalności nie powinna przekraczać
granic potrzebnych do osiągnięcia jej społecznego celu¹⁵⁶. Po-
wołana teza zawierała w swej treści co prawda odwołanie do
socjalistycznych zasad współżycia społecznego, jednak zwa-
żywszy na uwarunkowania i okres, w którym ten wyrok został
wydany, wydaje się, że było to nieuniknioną praktyką przeni-
kającą także do wymiaru sprawiedliwości. Jednakże, mając na
uwadze istotę wskazanej tezy i zawartą w niej uniwersalność,
oczywiście z pominięciem sformułowania „socjalistyczny”,
można docenić jej sens także w aktualnych uwarunkowa-
niach XXI w. Z powołanego wyroku wynika mianowicie
kilka istotnych kwestii, które decydują o uznaniu konkretnej
krytyki za dopuszczalną formę wolności wypowiedzi. Niewąt-
pliwie za cechę spełniającą wskazane kryterium należy uznać
jej zgodność z porządkiem prawnym, na który składają się
w tym przypadku obowiązujące przepisy z zakresu prawa pra-
cy, zasad współżycia społecznego, a także dobre obyczaje.
Krytykę w jej dopuszczalnej formie musi charakteryzować
ponadto działanie podejmowane przez pryzmat leżącego u jej
podstaw chronionego interesu. Pozostałe cechy wynikają już
nie tylko z powołanego orzeczenia, ale znajdują potwierdzenie

¹⁵⁶ Tak: SN w wyroku z 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNCP
1969, nr 11, poz. 200, z glosami A. Kędziarskiej-Cieślak, „Państwo
i Prawo” 1970, nr 5, s. 818; A. Kopffa, NP 1970, nr 7–8, s. 1185, Legalis
nr 13662.

także w aktualnej linii utrzymanej przez Sąd Najwyższy. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury jej dopuszczalną formę wyróżnia także rzetelność przy doborze argumentów mających oparcie w faktach, a także uczciwość po stronie podmiotu, który zdecydował się nią posłużyć¹⁵⁷. Wobec powyższego krytyka pracodawcy prowadzona z zachowaniem powyższych wytycznych skutkuje, co do zasady, wyłączeniem podniesienia zarzutu jej bezprawności. Pracownik, korzystając z prawa do wolności wypowiedzi, ma prawo formułować również sądy krytyczne ukierunkowane na działania podejmowane przez instytucje, w których jest zatrudniony. Powyższa praktyka znajduje również potwierdzenie w pracach Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W jednej ze spraw TSUE podkreślił, że zarówno urzędnicy, jak i pracownicy WE korzystają z prawa do wolności wyrażania opinii mającej zastosowanie nawet w dziedzinach objętych zakresem działalności instrukcji Wspólnoty. Oznacza to, że wskazana wolność obejmuje wyrażanie zarówno ustnie, jak i na piśmie opinii odmiennych bądź sprzecznych z tymi, które artykułują instytucje zatrudniające¹⁵⁸. Wobec powyższego warto także zwrócić uwagę na zjawisko tzw. ostrej krytyki pracodawcy. Zagadnienie to stało się bowiem przedmiotem jednego z wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 14 marca 2002 r. Mianowicie w sprawie *De Diego Nafia przeciwko Hiszpanii*¹⁵⁹ uznano co prawda prawo do krytyki pracodawcy, jednak Trybunał podkreślił, że za niedopuszczalną uznaje się właśnie ostrą krytykę pracodawcy, jeśli przy

¹⁵⁷ Tak: m.in. SN w wyroku z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNAPiUS 2016, nr 6, poz. 67, Legalis nr 1187080.

¹⁵⁸ Szerzej: A. Chorążewska, *Konstytucyjna wolność słowa...*, s. 153.

¹⁵⁹ Wyrok ETPC w sprawie *De Diego Nafia przeciwko Hiszpanii*, skarga nr 46833/99, wyrok niepublikowany.

jej formułowaniu pomija się przywoływanie faktów i dowodów mogących ją uzasadnić, o ile owa krytyka została uznana za głos w sprawie publicznej istotnej wagi¹⁶⁰. Z powołanego wyroku wynika, iż pracownikowi co prawda przysługuje prawo zabierania głosu i wyrażania tym samym swojej opinii w istotnych społecznie sprawach, jednakże może to czynić jedynie wówczas, gdy uprzednio odwołał się do faktów i dowodów na ich poparcie. Oznacza to, że przed przystąpieniem do krytycznych sądów pracownik zostaje zobowiązany do skorzystania z przysługującego mu prawa do pozyskiwania, jak również rozpowszechniania informacji. Dopiero na tej podstawie, bazując na zgromadzonych faktach, przysługuje mu prawo do formułowania własnych poglądów. Działania pracownika uznaje się zatem za dozwolone pod warunkiem, że są realizowane za pomocą instytucji prawnie zagwarantowanych lub prawnie niezabronionych. Formułowana krytyka musi także odbywać się z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów, co oznacza, że musi obejmować normy moralne i obyczajowe charakteryzujące reguły postępowania w stosunkach międzyludzkich. Wzięcie ich pod uwagę staje się nieodzowne z uwagi na fakt, iż to one wyznaczają określony standard wymaganego poziomu moralnego, charakteryzującego się uczciwością, godziwością, słusznością oraz sprawiedliwością. Dlatego też postępowanie z uwzględnieniem powyższych reguł przekłada się na poszanowanie godności czy dobrego imienia/renomy krytykowanego pracodawcy. Wobec powyższego podkreślenia wymaga, iż cel krytyki powinien zostać jasno

¹⁶⁰ Szerzej na ten temat: J.C. Kamiński, *Swoboda wypowiedzi w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu*, wyd. III zm. i rozszerz., Kraków 2006, s. 557–564.

określony indywidualnym, zbiorowym bądź społecznym interesem pracowniczym. Krytykę uznaje się za uzasadnioną także wówczas, gdy jej nadrzędnym celem staje się urzeczywistnienie lub ochrona interesu, którego waga staje się wyższa niż interes pracodawcy¹⁶¹. Wobec powyższego pomocne w prowadzonych rozważaniach stanie się odwołanie do treści art. 31 ust. 3 Konstytucji, zgodnie z którym ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą zostać ustanowione tylko w ustawie i tylko wówczas, gdy stają się konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, dla ochrony środowiska, zdrowia, moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. W treści przywołanego przepisu wskazano, że ograniczenia te nie mogą jednak naruszać istoty wolności i praw. Dlatego też krytyka w zakresie stosunku pracy może odnosić się do takich obszarów analizowanych z punktu widzenia interesów pracownika, jak kwestie zawodowe, ekonomiczne, socjalne oraz bytowe. Istotne, by miała ona charakter obiektywny i bezsporny. W przeciwnym razie krytyka formułowana z pominięciem wskazanych kryteriów skutkuje poczuciem krzywdy po stronie pracodawcy. Dodatkowo, na co zwraca uwagę w jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy, powoduje ona działania, których efektem stanie się zagrożenie interesów pracodawcy lub narażenie go na szkodę¹⁶². Dlatego też formułowanie krytyki jako przejawu wolności słowa powinno odbywać się z uwzględnieniem rangi zarówno interesu indywidualnego, jak i zbiorowego oraz społecznego. Istotne w takim przypadku stanie

¹⁶¹ Szerzej: A. Chorążewska, *Konstytucyjna wolność słowa...*, s. 153–154.

¹⁶² Tak: SN w wyroku z 16 listopada 2006 r., II PK 76/2006, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 312.

się zatem proporcjonalne wartościowanie bronionego interesu pracownika wraz z możliwością naruszenia interesu pracodawcy. Oznacza to, że za niedopuszczalną formę krytyki należy uznać sytuację, w której nie zostanie zachowana odpowiednia proporcja między stopniem naruszenia interesu pracodawcy a rangą wartości chronionej za jej pomocą. Dodatkowo, istotnym w tym zakresie, mankamentem stanie się adekwatny dobór stosowanych celów i środków do konkretnej sytuacji. W literaturze powołano się w tym zakresie na tzw. test proporcjonalności, na podstawie którego możliwa stanie się odpowiedź na pytanie o proporcjonalność i adekwatność celów oraz środków krytyki pracodawcy do naruszenia w jej wyniku chronionych interesów. Powyższa propozycja zakładała odpowiedź na trzy zasadnicze pytania, które zostaną poddane krótkiej charakterystyce¹⁶³. Zgodnie ze wskazaną propozycją zasadniczo rozważenia wymaga, czy krytyka, do której doszło, mogła realnie doprowadzić do zamierzonych skutków. Istotna w tym znaczeniu okaże się ocena, czy odnosi się ona do działań lub zaniechań ze strony pracodawcy, które skutkowały naruszeniem interesów pracowniczych. Przydatna w tym zakresie stanie się analiza, czy krytyka została ograniczona potrzebą rzeczową, nie wykraczając przy tym poza interesy podlegające ochronie, takie jak chociażby szykana pracodawcy. Według opisywanej koncepcji wskazany test przydatności krytyki ma na celu uwypuklenie potrzeby polegającej na konieczności uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy, opartej na obiektywnych okolicznościach, a nie ograniczających się jedynie do subiektywnych odczuć pracowników. Kolejnym etapem stanie się odpowiedź na pytanie, czy rzeczywiście w konkretnym

¹⁶³ Szerzej: A. Chorążewska, *Konstytucyjna wolność słowa...*, s. 155.

przypadku podjęcie krytyki okazało się środkiem zarówno niezbędnym, jak i adekwatnym do ochrony interesu indywidualnego, zbiorowego czy społecznego. Nie bez znaczenia stanie się także ocena, czy krytyka w konkretnym przypadku została wyrażona w formie i z odwołaniem się do dowodów dopuszczalnych zgodnie z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz dobrymi obyczajami. Ostatnim z etapów pozwalających na weryfikację zasadności podejmowanej krytyki stanie się odpowiedź na pytanie o uzyskane dzięki niej efekty. Szczególnie istotne wydaje się przeprowadzenie ich zgodnie z zasadą proporcjonalności w zakresie negatywnych skutków związanych z jej stosowaniem. Oznacza to, iż podstawowym kryterium powinna stać się wówczas ocena krytyki dokonanej pod względem użyteczności społecznej¹⁶⁴. W tym zakresie zasadne wydaje się odwołanie do judykatury, dzięki której możliwe stanie się wyodrębnienie kilku istotnych dla prowadzonych rozważań cech. Otóż, zasadniczo, krytykę, której nie można przypisać cechy bezprawności, powinna charakteryzować zasadność, rzetelność, rzetelność, adekwatność do okoliczności, a także odpowiednia forma.

Wskazane cechy uzasadnionej krytyki wymagają krótkiego, indywidualnego komentarza. Zasadność podejmowanej krytyki należy utożsamiać z okolicznościami, które w obiektywny sposób wymagają posłużenia się tą formą użycia wolności słowa. Oznacza to, iż bezzasadne okaże się korzystanie z tej formy wolności wypowiedzi, jeśli sytuacji, z powodu której została użyta, np. ochrona dbałości o dobro zakładu pracy rozumianego jako określona wspólnota zatrudnionych w nim osób, nie można przypisać cechy obiektywizmu wymagającej

¹⁶⁴ *Ibidem.*

posłużenia się właśnie krytyką¹⁶⁵. Krytykę, by mogła spełniać wymóg uzasadnionej, musi również charakteryzować rzeczowość. Oznacza to, że jej podstawa musi opierać się na weryfikowalnych dowodach mających oparcie w rzeczywistości¹⁶⁶. Przeciwnieństwem w tym zakresie stają się zatem dowody oparte jedynie na subiektywnych odczuciach, emocjach, a więc zasadniczo relatywnie trudno weryfikowalne. Wobec powyższego wydaje się, że problem ten może pojawiać się w wyniku działań, które zostaną najpewniej znacznie częściej podejmowane przez osoby określane jako sygnaliści (whistleblowers)¹⁶⁷. Osoby te bowiem, realizując swoją rolę, spełniają swoisty rodzaj działalności obywatelskiej. Ta zaś może zostać zakwalifikowana jako szczególna odmiana krytyki ze strony pracownika¹⁶⁸. W dalszej kolejności cechą wyróżniającą dopuszczalną formę krytyki stanie się rzetelność. W tym przypadku na tak rozumianą cechę będzie składać się zespół czynności polegających na zgromadzeniu określonych faktów mających całościowe odzwierciedlenie w rzeczywistości¹⁶⁹. W przypadku uzasadnionej i dopuszczalnej formy krytyki należy także zwrócić uwagę na jej adekwatne użycie do występujących okoliczności. Jak podkreślono, istotą w takim przypadku okaże się sygnalizacja krytykowanemu podmiotowi o niewłaściwości i szkodliwości jego zachowania, nie zaś na

¹⁶⁵ Tak: SN w wyroku z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.

¹⁶⁶ Tak: SN w wyroku z 21 lutego 1997 r., I PKN 9/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 399.

¹⁶⁷ Szerzej na ten temat: rozdział I niniejszej pracy.

¹⁶⁸ Szerzej: L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę...*, s. 212.

¹⁶⁹ Tak: SN w wyroku z 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 626, z 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616.

jego wyłącznym osądzeniu¹⁷⁰. Wreszcie ostatnią z wyodrębnionych cech dopuszczalnej formy krytyki stanie się wyrażanie jej w odpowiedniej formie i za pomocą odpowiedniej treści. Przeciwnieństwem zarówno właściwej, jak i nieodpowiedniej formy stanie się krytyka pozostająca w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, jak również dobrymi obyczajami. Sąd Najwyższy w jednym z wyroków podkreślił, że np. wywieśzanie obraźliwych tekstów wobec organów pracodawcy, a także lekceważące i aroganckie wypowiedzi kierowane pod adresem pełnomocnika pracodawcy uznaje się za przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy¹⁷¹.

Wskazane cechy muszą występować łącznie i dopiero wówczas wyrażaną krytykę uznaje się za uzasadniony przejaw wolności słowa gwarantowanego w Konstytucji. Krytyka z jednej strony wiąże się z wystąpieniem określonej reakcji, dzięki czemu stanowi również istotne narzędzie porządkujące proces pracy, z drugiej zaś, na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy, w stosunkach pracy będących szczególnym rodzajem więzi prawnych, by je odpowiednio realizować, należy przestrzegać norm moralno-obyczajowych. Obowiązek ten dotyczy jednak obu podmiotów stosunku pracy, co oznacza, iż zatrudnionemu pracownikowi także przysługuje zasada lojalności ze strony pracodawcy¹⁷². Powołane stanowisko Sądu Najwyższego, chociaż wydane w konkretnej sprawie, potwierdza co do zasady także występowanie zasady wspólno-

¹⁷⁰ Tak: A. Chorążewska, *Konstytucyjna wolność słowa...*, s. 156.

¹⁷¹ Tak: SN w wyroku z 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 420, z 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 297.

¹⁷² Tak: SN w wyroku z 1 czerwca 2012 r., II PK 250/2011, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.

towości zakładu pracy i dzięki niej relacji między jego podmiotami. Wątek ten jednak zostanie rozwinięty w III rozdziale pracy. Dokonując krótkiego podsumowania dotychczasowych rozważań, warto wskazać, iż wolność wypowiedzi przybierająca formę krytyki w stosunkach pracy ma spełniać swój społecznie założony cel¹⁷³, który w żadnym przypadku nie może sprowadzać się do obrażania i poniżania człowieka przez człowieka.

2. Wolność słowa w polskich konstytucjach (standard krajowy)

Podobnie jak aktualna ustawa zasadnicza, tak i poprzednio obowiązujące konstytucje zawierały w swej treści przepisy dotyczące prawa do wolności słowa. Nie oznacza to jednak, że były one w sposób analogiczny jak obecnie realizowane w praktyce.

Przepis dotyczący wolności słowa zawierała bowiem już konstytucja marcowa¹⁷⁴. Konstytucja ta, co podkreśla się w literaturze, zawierała obszerny wzorowany na standardach francuskich zbiór regulacji poświęconych właśnie prawom człowieka i obywatela¹⁷⁵. W rozdziale V powołanej ustawy, zatytułowanym *Powszechnne obowiązki i prawa obywatelskie*, został zawarty art. 104, zgodnie z którym „Każdy obywatel ma prawo swobodnego wyrażania swoich myśli i przekonań, o ile przez to nie narusza przepisów prawa”. Również konsty-

¹⁷³ Tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30 października 2012 r., I ACa 623/2012, Legalis nr 1067449.

¹⁷⁴ Ustawa z 17 marca 1921 r. (Dz.U. Nr 44, poz. 267 ze zm.).

¹⁷⁵ Szerzej: D. Górecki (red.), *Polskie prawo konstytucyjne...*, s. 80.

tucja kwietniowa z 1935 r.¹⁷⁶ w rozdziale I zatytułowanym *Rzeczpospolita Polska* zawierała art. 5, który jedynie w części odnosił się do podejmowanej problematyki. Oznacza to, że w treści tej ustawy konstytucyjnej nie zawarto odrębnego wydzielonego rozdziału poświęconego wyłącznie prawom i wolnościom człowieka i obywatela. Jednakże powołany przepis w ust. 2 miał ustanawiać konstytucyjną gwarancję, zgodnie z którą państwo zapewniało obywatelom możliwość rozwoju ich wartości osobistych oraz wolności sumienia, słowa i zrzeszeń. Poza tym, zgodnie z jego ust. 3, ustawodawca już wówczas zdecydował się na wskazanie granicy ich obowiązywania, która została ograniczona dobrem powszechnym. Kolejnym aktem prawnym stała się Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej¹⁷⁷. Jednakże z uwagi na ideologiczne założenia regulacje zawarte w jej treści z założenia nie zawierały środków prawnych, dzięki którym obywatel mógł dochodzić deklarowanych w niej uprawnień. Mianowicie w rozdziale 7 zatytułowanym *Podstawowe prawa i wolności obywateli* zawarto art. 71, zgodnie z którym Polska Rzeczpospolita Ludowa zobowiązywała się do zapewnienia obywatelom wolności słowa, druku, zgromadzeń i wieców, pochodów i manifestacji. W ust. 2 powołanego przepisu dodano również, iż urzeczywistnianiu wskazanych wolności służyły oddane do użytku ludu pracującego i jego organizacji drukarnie, zasoby papierów, gmachy publiczne i sale, środki łączności, radio oraz inne niezbędne środki materialne. W praktyce oznaczało to jedynie, że poszczególne artykuły omawianej konstytucji zawierały jedynie materialne gwarancje praw, natomiast przyjęta koncepcja kolektywistyczna

¹⁷⁶ Ustawa z 23 kwietnia 1935 r. (Dz.U. Nr 30, poz. 227).

¹⁷⁷ Ustawa z 22 lipca 1952 r. (Dz.U. Nr 33, poz. 232 ze zm.).

z założenia negowała właściwą realizację sfery wolności i praw należnych jednostce¹⁷⁸. W ówczesnej literaturze wskazywano także, iż normy wynikające z Konstytucji PRL powinny podlegać dychotomicznemu podziałowi na najbardziej podstawowe oraz normy mniej doniosłe. Oczywiście, zważywszy na rzeczywistość panującą w latach 50. XX w., wolność słowa uznana za prawa obywatelskie zaliczono do norm o znacznie mniej doniosłym charakterze¹⁷⁹, co stanowiło cechę charakteryzującą konstytucjonalizm epoki socjalistycznej. We współczesnej literaturze przedmiotu wskazano na dwa ciekawe wątki wynikające z ówczesnego stanu rzeczy, które skrótowo zostaną omówione poniżej¹⁸⁰. Pierwszy z nich opiera się na stwierdzeniu, iż powołana konstytucja nie mogła zostać uznana za ustawę zasadniczą, a jedynie za dokument silnie uwarunkowany politycznie. Wobec powyższego bez znaczenia pozostaje fakt, że w swej treści zawierała ona przepisy w założeniu demokratyczne, gdyż w rzeczywistości można ocenić je jedynie w kategoriach zbioru nierzeczywistych zasad. Oznacza to, że postulat jurydyzacji ustawy zasadniczej, dopełnionej demokratyczną treścią, może stanowić jeden z podstawowych warunków istnienia demokratycznego państwa prawa. Drugi z wątków dotyczy zakresu swobody ekspresji, gdyż w powołanym przepisie brak widocznej wzmianki odnoszącej się do możliwości ograniczenia przedmiotowego prawa. W rzeczywistości może to prowadzić do podwójnej interpretacji, tj. nieograniczonego prawa swobo-

¹⁷⁸ Szerzej: D. Górecki (red.), *Polskie prawo konstytucyjne...*, s. 81.

¹⁷⁹ Na ten temat: S. Rozmaryn, *Konstytucja jako ustawa zasadnicza PRL*, Warszawa 1961.

¹⁸⁰ Tak: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi. Studium konstytucyjne*, Warszawa 2013, s. 35 i cytowana tam literatura.

dy wypowiedzi bądź stanowiska przeciwnego, związanego z jej zupełnym ograniczeniem.

Po nowelizacji, do której doszło w 1976 r., i dokonaniem ujednoczeniu numeracji art. 71 został oznaczony jako 83 i pozostawiony w mocy przez art. 77 Małej Konstytucji z 1992 r.¹⁸¹. Oznacza to, że sfera praw i wolności gwarantowanych konstytucyjnie pozostała niezmienną aż do dnia wejścia w życie obowiązującej ustawy zasadniczej. Niewątpliwie wpływ na obecny kształt wolności słowa miały czynniki o charakterze międzynarodowym, do których zaliczyć należy przede wszystkim członkostwo w organizacjach międzynarodowych. Wstąpienie w poczet określonej struktury automatycznie wymuszało respektowanie rządzonych nimi praw i zasad postępowania, które sprowadzono do uznania zasady *pacta sunt servanda*. Do aktualnego postrzegania wolności słowa przyczyniły się także tendencje zinternalizowanych wartości i norm uniwersalnych, które wyzwoliły kolejny krok, jakim stała się ich inkorporacja do systemów państwowych. Nie bez znaczenia pozostała także globalizacja zjawisk gospodarczych, społecznych, kulturowych i politycznych. W ich wyniku uwypukliły się także deficyty w zakresie regulacji narodowych. Jako kolejną z przyczyn wskazuje się także zmianę w zakresie świadomości o suwerenności państwa. Całość została także wymuszona naturalną tendencją związaną z integracją państw europejskich, której – chociażby ze względu na usytuowanie – staliśmy się naturalną częścią¹⁸².

¹⁸¹ Ustawa konstytucyjna z 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz.U. Nr 84, poz. 426).

¹⁸² A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 36–37 i cytowana tam literatura.

Aktualnie zjawisko krytyki, które stanowi kluczowy punkt czynionych rozważań, uznaje się za jedną z form realizacji wolności słowa i związanej z nią wolności wypowiedzi. Wolność w tym przypadku polega na prawie do wyrażania określonych poglądów, które ma istotne znaczenie w sferze życia publicznego. Uprawnienie to, na co zwrócił uwagę Trybunał Konstytucyjny, ściśle wiąże się z innymi wolnościami konstytucyjnymi wyrażającymi łącznie wolność działania jednostki w szeroko pojętym życiu publicznym¹⁸³. Wolność wypowiedzi stanowiącą kluczowy punkt prowadzonych rozważań można także rozpatrywać w kontekście bardziej szczegółowych praw i wolności gwarantowanych przez ustawę zasadniczą, takich jak wolność komunikowania się (art. 49), prawo do informacji o działalności organów władzy publicznej oraz osób pełniących funkcje publiczne (art. 61), wolność twórczości artystycznej, badań naukowych, w tym ogłaszania uzyskanych wyników, wolność nauczania, wolność korzystania z dóbr kultury (art. 73), a także autonomii informacyjnej jednostki w zakresie prawa dostępu do jej urzędowych dokumentów i zbiorów danych (art. 51 ust. 3) oraz prawa do informacji o stanie i ochronie środowiska (art. 74 ust. 3)¹⁸⁴. Jednakże rozważania w zasygnalizowanej wersji wykraczałyby poza kluczowy problem, dlatego zostaną one zawężone jedynie do granic krytyki rozumianej, co do zasady, jako subiektywny sposób oceny określonego wycinka rzeczywistości. Niemniej z praktycznego punktu widzenia powinno się rozpatrywać je łącznie, gdyż w takim ujęciu kształtują one uznawany powszechnie normatywny

¹⁸³ Szerzej na ten temat: Wyrok TK z 14 grudnia 2011 r., SK 42/09, OTK-A 2011, nr 10, poz. 118.

¹⁸⁴ Szerzej: *Konstytucja RP*, t. I: *Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, Legalis/el. 2018, komentarz do art. 51 ust. 1.

model treści wolności wypowiedzi. W judykaturze wręcz wskazuje się, iż zaproponowane ujęcie ustanawia wyższy standard ochrony w zakresie swobody ekspresji niż treść wynikająca z art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka¹⁸⁵. Dodatkowo istotny dla prowadzonej analizy przepis wynikający z konstytucji może zostać stosowany w płaszczyźnie wertykalnej, jak też horyzontalnej bezpośrednio, co w konsekwencji prowadzi do kształtowania się stereotypu ujętego w formule, zgodnie z którą konstytucja jest po, to by ją stosować¹⁸⁶.

Wolność wypowiedzi i związana z nią swoboda, której jednym z przejawów staje się właśnie prawo do wyrażania krytyki, jest determinowana przez przesłanki prowadzące do jej ograniczenia. Z praktycznego punktu widzenia, co wydaje się nieuniknione, prawo to nie może funkcjonować właśnie bez określenia jego granic. Biorąc pod uwagę metodologiczne ujęcie tematu, dopiero bowiem wyznaczenie granic pozwala na jego demarkację związaną również z wyznaczeniem zasięgu jego oddziaływania. W przypadku wolności wypowiedzi kluczowe stanie się zatem wyznaczenie tzw. warunków progowych, w których realizuje się to prawo, odsłaniając tym samym istotę tej swobody. Dzięki wyznaczeniu owych progów możliwe staje się określenie zakresu badanych wolności przy jednoczesnym dokonaniu eksplikacji towarzyszącej jej materii¹⁸⁷. Wyznaczenie granic, z punktu widzenia praw przysługujących jednostce, staje się elementem kluczowym pozwalającym

¹⁸⁵ Tak: SN z wyroku z 1 czerwca 2000 r., III RN 64/2000, „Wokanda” 2001, nr 4, s. 20.

¹⁸⁶ Tak: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 38 i cytowana tam literatura.

¹⁸⁷ Szerzej: W. Brzozowski, *O pojęciu granic wolności sumienia i wyznania*, „Studia Prawnicze” 2007, z. 1(171), s. 68–69.

faktycznie korzystać z niego w życiu codziennym. W doktrynie podkreśla się, że prawo, które nie zostaje interpretowane w sposób jasny i klarowny, powoduje wiele niedomówień. Dodatkowym mankamentem, który pojawia się w takim przypadku, będzie niechęć do korzystania z regulacji budzących niedopowiedzenia. Dlatego też społeczna znajomość granic wolności wypowiedzi wydaje się konieczna do korzystania z nich w życiu codziennym. Wiedza ta spowoduje ugruntowanie w świadomości ograniczeń związanych z tym prawem, co pozwoli jednostkom działać i istnieć jako ludziom wolnym¹⁸⁸. Jasne określenie granic umożliwi w tym przypadku w rzeczywistości zaistnieć wolności jako takiej, z tym że ustanowienie jej granic jako formy ekspresji musi uwzględniać również wiele warunków o charakterze gwarancyjnym, które przysługują jednostce. Owe czynności pozwolą na uwypuklenie treści analizowanej swobody w tym znaczeniu, że dzięki nim możliwe stanie się ich usystematyzowanie w katalogu określonych zachowań, za pomocą których jednostki wykonują do niej prawo. Jak nadmieniono, poddając analizie prawo do wolności wypowiedzi na przestrzeni obowiązywania konstytucji w Polsce, można zaobserwować, że o ich demokratycznym znaczeniu bynajmniej nie decydowały same ograniczenia, ponieważ ich istnienie wydaje się poza sporem, lecz sposób wytyczania granic swobody słowa określany przez system prawny. Powyższe stanowisko znajduje również potwierdzenie w wyroku Trybunału Konstytucyjnego¹⁸⁹. Niezależnie od powyższego należy także

¹⁸⁸ Szerzej: W. Lamentowicz, *O wolnościach i ich granicach* [w:] *Historia. Idea. Polityka. Księga dedykowana Profesorowi Janowi Baszkiewiczowi*, red. F. Ryszka, Warszawa 1995, s. 401–402.

¹⁸⁹ Tak: TK w wyroku z 11 października 2006 r., P 3/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 121, Legalis 77036.

poruszyć wątek związany z ograniczeniem obowiązywania tego prawa spowodowanym okolicznościami wyłączającymi demokratyczne postrzeganie prawa. Za pierwszą z tak rozumianych okoliczności należy uznać określone przejawy aktywności jednostki, które nie mieszczą się nawet w szeroko rozumianym katalogu realizacji swobody ekspresji. Źródła prawa zakładają bowiem określony zakres treści, które zostają wyłączone spod ochrony z uwagi na propagowanie wartości będących w opozycji do szeroko pojętej aksjologii demokratycznej przestrzeni prawa. Wobec powyższego swoboda słowa w pewnym zakresie prowadzi do swego własnego ograniczenia. Ochrona wolności słowa gwarantowana zarówno przez krajowe, jak i ponadnarodowe źródła prawa zawiera w tym zakresie określone warunki, których spełnienie stanowi dopiero podstawę podlegania ochronie prawnej. Podkreślenia wymaga także fakt, iż ze względu na powołane podstawy prawne pozostawienie określonego przejawu aktywności jednostki poza wskazanymi ramami jest równoznaczne ze swoistą formą ich limitacji, natomiast wskazane ramy w takim przypadku należy uznać za tzw. wewnętrzne, pojęciowe granice wolności wypowiedzi¹⁹⁰.

Drugą z okoliczności uzasadniających uchylenie ochrony należynej co do zasady wolności słowa stanowi wprowadzenie ograniczeń wobec określonych jednostek z pozbawieniem ich tym samym zarówno wolności wyrażania własnych poglądów, jak i pozyskiwania oraz rozpowszechniania informacji. W kraju podstawą prawną dającą możliwość dokonania tak rozumianego ograniczenia będzie powołany już na wstępie niniejszego rozdziału art. 31 ust. 3 Konstytucji i zawarty w niej katalog

¹⁹⁰ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 40.

będący kanwą tych ograniczeń. Jednakże w tym przypadku nie dochodzi do natychmiastowego stwierdzenia o niepodleganiu określonej wypowiedzi prawnej ochronie. Kluczowym etapem stanie się bowiem dokonanie weryfikacji, czy w konkretnym przypadku ograniczenie tej wypowiedzi było dopuszczalne z uwagi na wymieniane przez ustawodawcę wartości. Oznacza to, iż uprzednio wymaga się dokonania weryfikacji zasadności istniejącego ograniczenia swobody ekspresji. Przesłanki świadczące o występowaniu wartości, którym daje się pierwszeństwo, uwzględniając przy tym warunki ich ograniczeń, zostały określone jako granice zewnętrzne wolności wypowiedzi bądź jako ograniczenia wolności wypowiedzi¹⁹¹.

Wobec powyższego dokonanie rozróżnienia pomiędzy wypowiedzią krytyczną stanowiącą nadużycie prawa a wypowiedzią krytyczną, którą można ograniczyć za pomocą klauzuli zewnętrznej, prowadzi do wielu wątpliwości zarówno natury teoretycznej, jak i praktycznej. Trudności towarzyszące tym zagadnieniom wiążą się z wątpliwościami w zakresie prawidłowości wyznaczania granic między nimi, co prowadzi do konieczności odwołania się do praktyki wypracowanej przez judykaturę. Poddając analizie problematykę związaną z realizacją indywidualnych praw człowieka i obywatela zarówno w sferze życia prywatnego, jak i publicznego, nie sposób pomijać również orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. Stanowisko Trybunału wielokrotnie utwierdza w przekonaniu, że wolność słowa nie powinna zostać ograniczona jedynie do jednej ze wskazanych sfer, gdyż z założenia ma obejmować wszelkie możliwe płaszczyzny aktywności ludzkiej. Korzystanie z tak rozumianego prawa pozwala jednostce nie tylko na

¹⁹¹ *Ibidem*, s. 41 i przywołana tam literatura.

rozwój osobisty, ale także stanowi o jego autonomii i godności ludzkiej, która staje się możliwa do realizacji w otaczającym go środowisku kulturowym i cywilizacyjnym¹⁹². Dzięki tak rozumianemu ujęciu uznaje się wolność słowa zarówno za wolność osobistą, realizowaną w sferze życia prywatnego, jak i polityczną mającą miejsce w sferze życia publicznego, co jedynie potwierdza, że wolność słowa stanowi rodzaj wolności o charakterze mieszanym¹⁹³. Zaprezentowane stanowisko TK odpowiada przyjętemu ujęciu krytyki, która staje się także dzięki niemu przejawem swobody wypowiedzi wyrażanej na różnych płaszczyznach. Swoboda wypowiedzi ujmowana zgodnie ze wskazaną koncepcją stanowi zatem jeden z fundamentów społeczeństwa demokratycznego, a także wpływa na jego rozwój i możliwość samorealizacji przez poszczególne jednostki. Jednakże wskazane ujęcie, co słusznie podkreślił TK, nie może ograniczać się jedynie do informacji i poglądów, które są odbierane przychylnie lub co najmniej postrzegane jako nieszkodliwe bądź neutralne¹⁹⁴. Podobne stanowisko wynika także z innego wyroku TK¹⁹⁵, w którym powołuje się on na nieskrępowany dyskurs publiczny będący emanacją wolności wypowiedzi, dzięki któremu możliwe staje się tworzenie porządku demokratycznego. W przeciwnym razie niedopusz-

¹⁹² Tak: wyrok TK z 14 grudnia 2011 r., SK 42/09, OTK-A 2011, nr 10, poz. 118.

¹⁹³ Tak: wyrok TK z 20 lipca 2011 r., K 9/11, OTK-A 2011, nr 6, poz. 61.

¹⁹⁴ Tak m.in.: wyroki TK z 23 marca 2006 r., K 4/06, OTK-A 2006, nr 3, poz. 32; 11 października 2006 r., P 3/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 121; 30 października 2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128; 14 grudnia 2011 r., SK 42/09, OTK-A 2011, nr 10, poz. 118; 25 lutego 2014 r., SK 65/12, OTK-A 2014, nr 2, poz. 14.

¹⁹⁵ Szerzej: wyrok TK z 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008, nr 4, poz. 57.

czanie do krytyki przyjmowanych w społeczeństwie opinii powoduje, że są one odbierane bez zrozumienia i traktowane jako dogmat ograniczający rozwój jednostki.

Wypowiedzi formułowane w ramach realizacji wolności słowa podlegają także swoistemu podziałowi, którego przybliżenie stanie się istotne dla prowadzonych rozważań. Mianowicie wypowiedzi takie mogą przybierać postać deskryptywnych lub ocennych. Pierwsze z nich odnoszą się do faktów i powiązanych z nimi informacji. Mogą one podlegać jasnej ocenie w kategoriach prawdy lub fałszu, a także zostać w czytelny sposób weryfikowane, natomiast wypowiedzi ocenne zostają weryfikowane na podstawie ocen, poglądów lub opinii, jednakże z założenia wyklucza się przeprowadzenie wobec nich dowodu ich prawdziwości. Dla prowadzonych rozważań istotne stanie się powołanie orzeczenia ETPC, z którego wynika, że warunkiem dopuszczalności, a tym samym przyznania ochrony wypowiedziom ocennym, jest istnienie związku między publicznie wyrażanymi opiniami a uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi¹⁹⁶. Oznacza to zatem, że takiej weryfikacji nie podlegają wprawdzie same sądy wartościujące, a jedynie okoliczności faktyczne będące podstawą ich formułowania, gdyż to ich nadużycie przekłada się na naruszenie wolności słowa¹⁹⁷. Przytoczone stanowiska zawierały szerokie uzasadnie-

¹⁹⁶ Wyroki ETPC z 26 kwietnia 1995 r. w sprawie Prager i Oberschlick przeciwko Austrii, skarga nr 15974/90, § 37; 28 września 2000 r. w sprawie Lopes Gomes da Silva przeciwko Portugalii, skarga nr 37698/97, § 34; 27 lutego 2001 r. w sprawie Jerusalem przeciwko Austrii, skarga nr 26958/95, § 43; 15 lutego 2005 r. w sprawie Steel i Morris przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga nr 68416/01, § 87; 19 maja 2005 r. w sprawie Turhan przeciwko Turcji, skarga nr 48176/99, § 26, wyroki dostępne w bazie HUDOC.

¹⁹⁷ Szerzej: A. Kisielewicz, *Logika i argumentacja. Praktyczny kurs krytycznego myślenia*, Warszawa 2017, s. 54–56.

nie w powoływanych już poglądach filozoficznych prezentowanych zarówno przez Kanta, jak i Habermasa (por. rozdz. I niniejszej pracy).

Zagadnienia związane z wolnością słowa naturalnie wiążą się także z formą jej przekazywania. Prawo to bowiem nie ma charakteru nieograniczonego, gdyż jego granice zostały zawarte już w samej treści Konstytucji. Ograniczenia te będą oparte głównie na treści art. 31 ust. 3 Konstytucji, zgodnie z którym, w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw ustanawia się je wówczas, gdy są konieczne w demokratycznym państwie do zapewnienia m.in. bezpieczeństwa, porządku publicznego, zdrowia, moralności publicznej, a także wolności i praw innych osób. Wskazane wyliczenie, zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, trzeba traktować jako katalog zamknięty, niepodlegający rozszerzeniu¹⁹⁸.

Należy jednak podkreślić, że ograniczenia te nie mogą naruszać samej istoty wolności i praw. Naruszenie w tym zakresie może nastąpić wówczas, gdy regulacje prawne co prawda nie prowadzą do zniesienia określonego prawa lub przysługującej wolności, jednak w praktyce uniemożliwiają korzystanie z niego¹⁹⁹. Powołaną normę uznaje się za zasadę ogólną mającą zastosowanie nie tylko wtedy, gdy przepis będący podstawą wolności lub prawa wyraźnie przewiduje możliwość jego ograniczenia²⁰⁰. Będzie to możliwe także wówczas, gdy sam przepis zawiera szczególne przesłanki ograniczenia, jak to jest chociażby w przypadku własności.

¹⁹⁸ Tak: wyrok TK z 25 lutego 1999 r., K 23/98, OTK 1999, nr 2, poz. 170.

¹⁹⁹ Szerzej: B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2012, s. 373.

²⁰⁰ Tak: wyrok SN z 28 września 2000 r., V KKN 171/98, OSNKW 2001, nr 3–4, poz. 31.

Ograniczenie własności może wynikać jedynie z ustawy, i to w zakresie, w jakim nie powoduje ona naruszenia jej istoty. Ograniczenie będzie możliwe także wówczas, gdy przepis będący podstawą wolności lub prawa nie wspomina o możliwości wprowadzenia ograniczeń. Powyższe stanowisko zostało potwierdzone w wyroku TK, zgodnie z którym powołany artykuł 31 Konstytucji jest zatem koniecznym dopełnieniem normy wyrażonej w art. 54 ust. 1, jego treść musiałaby zaś być uwzględniona przez TK, nawet gdyby przepis ten nie został wskazany przez wnioskodawcę jako wzorzec kontroli konstytucyjności²⁰¹.

Z drugiej zaś strony TK stwierdził, że swoboda wypowiedzi nie może zostać zrealizowana poza granicami proporcjonalności ograniczeń, które wyznacza się ze względu na konieczność poszanowania innych praw i wolności konstytucyjnych²⁰². Podając analizie przepis art. 31 ust. 3 Konstytucji, ograniczenie wolności wypowiedzi może nastąpić na drodze ustawy, jednak ze względu na kluczową rolę wolności słowa w demokratycznym państwie prawnym nakazuje surowo kontrolować precyzję przepisów ustaw wprowadzających ograniczenia w korzystaniu z tej wolności²⁰³. Dodatkowo ograniczenia muszą uwzględniać zasadę proporcjonalności polegającą na umożliwieniu ustawodawcy ingerencji w zakres praw i wolności, jednak może zająć ona jedynie w ograniczonym obszarze. Do-

²⁰¹ Szerzej m.in.: wyroki TK z 30 października 2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128; 23 kwietnia 2008 r., SK 16/07, OTK-A 2008, nr 3, poz. 45; 18 lutego 2014 r., K 29/12, OTK-A 2014, nr 2, poz. 11.

²⁰² Tak: wyrok TK z 25 listopada 2008 r., K 5/08, OTK-A 2008, nr 9, poz. 169.

²⁰³ Tak: wyrok TK z 23 marca 2006 r., K 4/06, OTK-A 2006, nr 3, poz. 32.

puszczalna ingerencja powinna ograniczać się jedynie do podejmowania działań i środków najmniej uciążliwych i dolegliwych dla podmiotów, wobec których jest skierowana, przy zachowaniu proporcji między użytymi środkami a zamierzonym celem²⁰⁴. Trybunał Konstytucyjny w takich okolicznościach sugeruje przeprowadzenie konfrontacji polegającej na badaniu, czy granica proporcjonalności w konkretnych okolicznościach nie została naruszona przez ustawodawcę. W razie występujących wątpliwości zasadne wydaje się uwzględnienie specyfiki związanej z poszczególnym prawem jednostki i dopiero wówczas na tej podstawie TK stwierdza, czy z ich istoty powinny kształtować się granice dopuszczalnych ograniczeń. Dalszym etapem będzie odpowiedź na pytania, czy sporna regulacja służy i czy nadal pozostaje konieczna do ukształtowania ładu prawnego w określonej sferze stosunków społecznych. Kolejno istotny do rozważenia jest problem, czy założony przez ustawodawcę cel staje się możliwy do osiągnięcia bez naruszenia podstawowych standardów prawnych wiążących się z istotą praw, których dotyczy. Po przeprowadzeniu powyższych ustaleń koniecznym etapem będzie rozważenie, czy przedmiotowa regulacja ustawowa staje się niezbędną zarówno dla ochrony interesu, jak i wartości konstytucyjnej, z którą pozostaje związana, a następnie także czy efekt jej wprowadzenia wobec obywatela nadal pozostanie proporcjonalny do ciężarów nałożonych w związku z tym faktem²⁰⁵.

Warto wspomnieć, że w Konstytucji zawarto również przepis zezwalający na wprowadzenie szerszego ograniczenia, a w szczególnych okolicznościach nawet całkowitego zawie-

²⁰⁴ B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne...*, s. 373.

²⁰⁵ *Ibidem* oraz wyrok TK z 25 lutego 1999, K 23/98, OTK 1999, nr 25, poz. 171.

szenia wolności słowa. Sytuacja taka może zgodnie z art. 233 ust. 1 Konstytucji wystąpić w stanach nadzwyczajnych, takich jak stan wojenny, stan wyjątkowy czy stan klęski żywiołowej. Oznacza to, że ograniczenie takie z założenia będzie limitowane w czasie i zostanie uzależnione od pojawienia się okoliczności szczególnych. Jednakże, co zostało podkreślone przez doktrynę przedmiotu, nawet wówczas nie obowiązuje zakaz naruszenia istoty wolności wypowiedzi²⁰⁶.

3. Wolność słowa w aktach ponadnarodowych (standard uniwersalny i europejski)

Problematyka związana z szeroko pojętym ujęciem swobody wypowiedzi znajduje również odzwierciedlenie we wszystkich aktach międzynarodowych i europejskich poświęconych ochronie praw człowieka. Jednoczesne wypełnianie tej samej przestrzeni prawnej zarówno przez normy prawne, jak i ich interpretacje oraz towarzyszące mu orzecznictwo pochodzące od organów niezależnych stanowi o istocie multicentryczności systemu źródeł prawa²⁰⁷. Zagadnienia multicentryczności z perspektywy polskiego porządku prawnego znalazły uzasadnienie w treści art. 9 Konstytucji, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska przestrzega wiążącego ją

²⁰⁶ Szerzej: P. Sarnecki (red.), *Prawo konstytucyjne RP*, Warszawa 2014, s. 104.

²⁰⁷ Szerzej na ten temat m.in.: E. Łętowska, *Multicentryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje*, „Państwo i Prawo” 2005, nr 4, s. 3, a także *eadem*, „*Multicentryczność*” systemu prawa i wykładnia jej przyjazna [w:] *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana*, Kraków 2005, s. 1129–1130.

prawa międzynarodowego. Fakt ten przekłada się na obowiązek wypełniania regulacji prawnych pochodzących ze źródeł szeroko rozumianego prawa międzynarodowego, które właśnie na podstawie regulacji międzynarodowych odnoszą się w ustalonym zakresie do Polski. W doktrynie wskazuje się w tym przypadku wręcz na zjawisko tzw. domniemania pośredniej inkorporacji wszystkich norm prawa międzynarodowego do krajowego porządku prawnego, chyba że wobec poszczególnych źródeł istnieje możliwość wskazania konkretnej, wyraźnej podstawy odrzucającej ich inkorporację²⁰⁸. W tym zakresie wypowiedział się wielokrotnie Trybunał Konstytucyjny²⁰⁹, który powołując się na treść art. 9 Konstytucji, wskazywał, iż na terytorium Polski obok przepisów prawa krajowego mają również zastosowanie regulacje tworzone poza polskim systemem prawodawczym. Dlatego należy przyjąć, że system prawa obowiązujący w Polsce ma charakter wieloskładnikowy, uwzględniający m.in. właśnie akty prawa międzynarodowego. Z uwagi na ich współobowiązywanie muszą koegzystować na zasadzie zbieżnej wykładni i wzajemnego stosowania. Wobec powyższego za zasadne należy uznać stanowisko, zgodnie z którym system prawa krajowego nie ogranicza się już wyłącznie do efektu działań rodzimego ustawodawcy oraz związanej z nią interpretacji i rozstrzygnięć jego sądownictwa, natomiast krajowe organy stanowienia i stoso-

²⁰⁸ Tak: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 147 i cytowana tam literatura.

²⁰⁹ Tak: TK m.in. w wyrokach z 11 maja 2005 r., K 18/04, Legalis 68382; 24 listopada 2010 r., K 32/09, Legalis 265512; 16 listopada 2011 r., SK 45/09, Legalis nr 386572; a także w postanowieniach z 19 grudnia 2006 r., P 37/05, Legalis 80272; 19 grudnia 2009 r., U 6/08, Legalis 206991.

wania prawa utracił w tym zakresie dotychczasowy monopol. Oznacza to, że europejski wpływ i integralnie powiązane z nim zewnętrznie oddziaływanie umacniają znaczenie zjawiska multi-centryczności²¹⁰.

Dla prowadzonych rozważań związanych ze zjawiskiem krytyki w stosunkach pracy, rozumianych jako swoisty przejaw wolności wypowiedzi, będzie oznaczać to, iż przy jego ocenie należy uwzględniać nie tylko krajowe akty prawne o różnych charakterze i zakresie obowiązywania, ale również regulacje ponadnarodowe. Zjawisko to określono jako tzw. geometrię trzech płaszczyzn²¹¹, do których zaliczono prawo międzynarodowe, prawo europejskie oraz prawo krajowe. Jednakże poniższa analiza przeprowadzona według wskazanego kryterium nie będzie miała charakteru nieograniczonego, gdyż jej ramy zostaną zawężone do wycinka regulacji prawnych odnoszącego się do prawa międzynarodowego praw człowieka oraz europejskiego prawa praw człowieka.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r. składająca się z trzydziestu artykułów poprzedzonych preambułą zawiera katalog podstawowych praw człowieka (art. 3–28), a także ogólne wytyczne interpretacji potwierdzonych w jej treści praw człowieka (preambuła, ust. 1, art. 1, 2, 29, 30)²¹². Dlatego też przyznano jej miano kluczowego dokumentu ideo-

²¹⁰ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 149 i przywołana tam literatura.

²¹¹ Szerzej: J. Sobczak, *Zakres normatywny wolności wypowiedzi w aktach prawa międzynarodowego*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Handlu i Prawa im. Ryszarda Łazarskiego w Warszawie”. Seria: „Prawo” 2004, nr 9, s. 89–90.

²¹² Przyjęta i proklamowana rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) w dniu 10 grudnia 1948 r.

logicznego poświęconego prawom człowieka, chociaż w doktrynie stanowi to przedmiot dyskusji nad jej pozycją w zakresie oddziaływania²¹³. Deklarację traktuje się jako dokument pozbawiony ograniczeń, który już we wstępie zakłada, że uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej stanowi podstawę wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie. Uznano go bowiem za kompromis, jak również syntezę różnych tradycji, wartości i potrzeb, które nie zostały nigdy wcześniej ujęte właśnie w kategoriach praw. W jej treści podkreślono, że zarówno brak, jak i pogarda dla praw człowieka doprowadziły do aktów barbarzyństwa, które wstrząsnęły sumieniem ludzkości, a nadejście świata, w którym ludzie będą korzystać z wolności słowa i przekonań oraz wolności od strachu i niedostatku, przyjęto za najwznioślejszy cel człowieka. Dokument uznano zatem za zbiór regulacji zalecających, a nie za umowę międzynarodową, nakładającą określone obowiązki, które w dalszej kolejności miały zostać poddane egzekwowaniu; za kluczowy wyraz globalnego przestrzegania praw człowieka, a więc była ona wzorcem dla tworzenia kolejnych norm prawa międzynarodowego oraz w znacznym stopniu uwzględniono jej treść zarówno w prowadzonej polityce międzynarodowej, w szczególności w zakresie stosowania praw człowieka. Dlatego stała się ona swoistym kanonem będącym wyrazem generalnych wartości uznawanych przez wszystkie kraje²¹⁴. Jednakże, oprócz wskazywanych pozytywów, poważnym mankamentem dokumentu było to, że w jego treści brakowało instytucji skargi, na podstawie której możliwe stałyby się zarówno indywidualne, jak

²¹³ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 152–153.

²¹⁴ *Ibidem*, s. 154.

i zbiorowe roszczenia w zakresie realizacji określonych w nim praw. Ponadto dokument ten jako pierwszy przyjmował kompleksowy katalog praw człowieka, a zatem, co do zasady, uznaje się go za prawo zwyczajowe²¹⁵ dające podstawę dobrej woli narodów²¹⁶.

Dla prowadzonych rozważań istotne stanie się również odwołanie do jednego z artykułów Deklaracji, który w całości został poświęcony właśnie wolności wypowiedzi. Mianowicie art. 19 wskazuje, iż każdy człowiek ma prawo zarówno do wolności opinii, jak i prawo do ich wyrażania. Prawo to obejmuje bowiem nie tylko swobodę posiadania niezależnej opinii, ale także jej poszukiwania, uzyskiwania i rozpowszechniania informacji oraz poglądów. W treści tego przepisu na pierwszym miejscu zostało wyartykułowane prawo do wolności poglądów, które w niezależnej formie przysługują każdej osobie. Wydaje się, że nie był to zabieg przypadkowy, gdyż prawo w określonym zakresie przekłada się na pierwotną funkcję przypisaną wolności słowa²¹⁷. Druga ze wskazanych swobód sprowadza się do wolności wypowiedzi obejmującej prawo do wolności w zakresie poszukiwania informacji i idei, jak również ich otrzymywania oraz rozpowszechniania. Powyższa treść prowadzi bowiem do zajęcia stanowiska, zgodnie z którym intencją wynikającą z przepisu stało się rozszerzenie pojęcia wolności wypowiedzi poza literalnie

²¹⁵ W tym zakresie pojawiają się także stanowiska odmienne, patrz np.: A. Bisztyga, *Oddziaływanie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka na porządek prawny Zjednoczonego Królestwa*, Katowice 2008.

²¹⁶ Szerzej: M. Chmaj (red.), *Wolności i prawa człowieka w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2008, s. 24.

²¹⁷ Szerzej: A. Przyborowska-Klimczak, *Prawo międzynarodowe publiczne. Wybór dokumentów*, Lublin 2003, s. 169–170.

ujętej formę określoną jako rozpowszechnianie informacji i poglądów²¹⁸.

Warte podkreślenia jest także użycie w treści Deklaracji słowa „każdy”. Wydaje się, że dokument stanowił urzeczywistnienie tradycji kontynentalnej, która jednak mogła znaleźć zastosowanie również w krajach niezachodnich. Wobec powyższego sformułowanie to należy utożsamiać z jednostką, która sama kształtuje swą pozycję przez stosunki z innymi podmiotami. Dlatego też słowo „każdy” ma w tym znaczeniu niepowtarzalną wartość indywidualną, jednak pojęcie to powinno się rozpatrywać także w szerszym aspekcie, w tzw. duchu braterstwa. Zasadnicza część dokumentu dotyczyła bowiem podstawowych swobód indywidualnych, jednak sama Deklaracja zawierała regulacje wzywające do działania właśnie w duchu braterstwa, jej zakończenie zawierało zaś odwołanie zarówno do wspólnoty, jak i zachowania porządku społecznego²¹⁹. Na zakończenie czynionych rozważań należy uwypuklić także wątek związany z uniwersalnym standardem dopuszczalnych ograniczeń w zakresie wolności wypowiedzi przez poszczególne państwa. Podstawą ich wprowadzenia stał się art. 29 Deklaracji, zgodnie z którym każdy człowiek posiada określone obowiązki wobec społeczeństwa, gdyż bez społeczeństwa jego rozwój byłby niemożliwy. Oprócz podnieszonego wątku wspólnotowości z treści przepisu wynika również, że jednostka, korzystając zarówno z praw, jak i wolności, podlega jednak ograniczeniom określonym przez regulacje prawne. Ograniczenia te niemniej jednak zostały ustanowione w ściśle

²¹⁸ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 155–156.

²¹⁹ Szerzej: M.A. Glendon, *A World Made New. Eleanor Roosevelt and the Universal Declaration of Human Rights*, New York 2001, s. 227 i n.

określonym celu, który sprowadza się do uznania, jak również poszanowania wolności oraz praw innych osób, a także zadośćuczynienia wymaganiom moralności, porządku publicznego oraz dobrobytu w społeczeństwie demokratycznym. Dopelnieniem regulacji wynikających z przywołanej treści art. 29 stał się zakaz korzystania ze wskazanych praw i wolności w sposób będący w opozycji do celów i zasad obowiązujących Narody Zjednoczone.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, wraz z Międzynarodowym Paktem Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych, a także Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych²²⁰ – który stanie się przedmiotem krótkiej charakterystyki zamieszczonej poniżej – tworzą wspólnie Międzynarodową Kartę Praw Człowieka. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (MPPOiP) jest dokumentem o charakterze wiążącym, a więc jego regulacje stosuje się bezpośrednio i w razie ustawowej kolizji to im przysługuje pierwszeństwo.

Przywoływany dokument w części II zawiera art. 19, zgodnie z którym każdy człowiek ma prawo do posiadania własnych poglądów²²¹. Ponadto w ust. 2 cytowanego przepisu zawarto prawo przysługujące każdemu człowiekowi polegające na swobodnym wyrażaniu opinii. Prawo to obejmuje swobodę poszukiwania, otrzymywania i rozpowszechniania wszelkich informacji i poglądów, bez względu na granice państwowe, wyrażane w dowolnej formie, a także w postaci dzieł

²²⁰ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w dniu 16 grudnia 1966 r. (Dz. z 1977 r., nr 38, poz. 167).

²²¹ Szerzej: A. Przyborska-Klimczak, *Prawo międzynarodowe...*, s. 180.

sztuki bądź w jakikolwiek inny sposób, według indywidualnego wyboru. MPPOiP zakłada, że realizacja praw przewidzianych w omawianym ustępie pociąga za sobą zarówno specjalne obowiązki, jak i związaną z nimi odpowiedzialność. Obie z tych kwestii mogą bowiem podlegać pewnym ograniczeniom wyraźnie wskazanym przez ustawę. Ograniczenia te uznaje się za niezbędne jedynie wówczas, gdy ich celem stanie się poszanowanie praw i dobrego imienia innych, a także ochrona bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego albo ochrona zdrowia lub moralności publicznej. Dokument obligował państwa strony do respektowania wymienionych w nim praw, w protokołach fakultatywnych zostały zaś wprowadzone międzynarodowe mechanizmy kontrolne. Poddając analizie powołane regulacje prawne, nie sposób pominąć analogii występujących między jego treścią a powołanym wcześniej art. 19 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. W obu przypadkach bowiem wskazano jako pierwszą ze swobód – swobodę posiadania, bez przeszkód, własnych poglądów, która ma charakter absolutny. Druga ze swobód wiąże się z szeroko pojmowaną możliwością wypowiedzi. W tym przypadku, na co zwrócono uwagę w piśmiennictwie²²², istotne okaże się dokonanie interpretacji pojęcia „wypowiedź”. Pomocne w tym zakresie jest stanowisko Komitetu Praw Człowieka ONZ wyrażone przy okazji rozstrzygnięcia sprawy G. McIntyre i inni przeciwko Kanadzie z 31 marca 1993 r.²²³. Zdaniem Komitetu należy traktować ją rozszerzająco, stosując do każdej idei bądź subiektywnego poglądu przekazywanego innej osobie. Oznacza to, iż będzie mieć także zastosowanie do każdej wiadomości,

²²² A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 160.

²²³ „Human Rights Law Jurnal” 1993, nr 5–6, vol. 14, s. 171–176, za: *ibidem*, s. 160–161.

informacji i innej formy wyrazu itp. Komitet uznał, że regulacja art. 19 ust. 2 MPPOiP, będącego podstawą powadzonych rozważań, nie powinna zostać ograniczana jedynie do środków wyrazów kojarzonych z kulturą, polityką czy jako jeden z artystycznych środków wyrazu. Prowadzi to do wniosku, iż jakkolwiek forma wypowiedzi nie może stać się przedmiotem ograniczeń różniących się stopniem, w tym znaczeniu, że niektóre z nich mogłyby zostać bardziej ograniczane niż inne.

Wobec powyższego pojęcie wypowiedzi może obejmować, zgodnie z przywołanym przepisem, idee lub poglądy, wiadomości i informacje o różnej treści, pod warunkiem że nie są sprzeczne z treścią art. 20 paktu zakazującego propagandy wojennej i propagandy nienawiści, a także nienawiści na tle rasowym, religijnym, narodowym, dyskryminacji, wrogości i gwałtu. W przeciwnym razie możliwe stanie się zakwalifikowanie tak naruszonego zakazu w kategoriach nadużycia prawa podmiotowego.

Wypowiedź, w zależności od woli uprawnionej jednostki, którą zgodnie z art. 2 ust. 2 MPPOiP jest każdy człowiek, może przybrać dowolną formę ekspresji. Dodatkowo każdą z wypowiedzi należy traktować jednakowo, co oznacza, iż każdej z nich przysługuje analogiczny poziom ochrony²²⁴.

Podkreślenia wymaga, że cytowane uprawnienie w zakresie wolności wyrażania poglądów i wypowiedzi stanowi na gruncie analizowanego dokumentu normę względnie wiążącą, co znajduje potwierdzenie chociażby w sformułowaniu, że związane to jest ze specjalnymi obowiązkami i specjalną odpowiedzialnością (art. 19 ust. 3 MPPOiP). W literaturze wskazuje się na dwie związane z tym płaszczyzny. Pierwsza z nich

²²⁴ A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 161 i przywołana tam literatura.

to płaszczyzna prawna wyrażająca się w możliwości wprowadzenia ograniczeń omawianej swobody. Druga z nich, płaszczyzna moralna, wiąże się z indywidualnym poczuciem odpowiedzialności i obowiązkiem korzystania z tej wolności w zakresie zgodnym z jej przeznaczeniem. Jednakże z uwagi na możliwość dokonania ograniczenia w omawianej wolności istotne stanie się zastrzeżenie, iż może ono zostać przeprowadzone jedynie na drodze ustawowej w ściśle określonym zakresie. Mianowicie zgodnie z art. 19 ust. 3 MPPOiP zakres dopuszczający wprowadzanie ograniczeń w ramach omawianej swobody może dotyczyć wyrażania, poszukiwania, otrzymywania oraz rozpowszechniania opinii, co oznacza, że nie ma on charakteru kompleksowego, gdyż nie obejmuje swobody do posiadania własnych poglądów. Ograniczenie może nastąpić w ściśle określonych celach, które zostały zawarte w katalogu zamkniętym. Są nimi poszanowanie praw i dobrego imienia innych, ochrona bezpieczeństwa państwowego, porządek publiczny, a także ochrona zdrowia i moralności publicznej. Wskazany katalog wydaje się także istotnym kierunkiem w przypadku potrzeby dokonania oceny zjawiska krytyki w stosunkach pracy. Jednakże w przypadku tak istotnych praw i swobód przysługujących z założenia każdemu człowiekowi przepisy prawa krajowego powinny w sposób klarowny wskazywać dopuszczalne granice ingerencji. Rolą państw w tym zakresie powinno stać się ukształtowanie ich w taki sposób, by wprowadzane ograniczenia nie prowadziły jednak do podważania istoty wolności wypowiedzi²²⁵.

Problematyka wolności wypowiedzi stała się także przedmiotem regulacji innych dokumentów Organizacji Narodów

²²⁵ *Ibidem*, s. 162–163.

Zjednoczonych, jednak mając na uwadze zasadniczy obszar badawczy podjęty w niniejszej pracy, ich szczegółowe omawianie wykraczałoby poza jej ramy²²⁶.

Wobec powyższego powołane regulacje MPPOiP stanowią istotny kierunek prowadzący do próby ustalenia modelu w zakresie granic wolności wypowiedzi. Tym samym wytyczenie tak rozumianych granic stanie się punktem odniesienia pozwalającym wskazać również na granice dopuszczalnej krytyki. W piśmiennictwie podkreśla się jednocześnie jego rolę, wskazując, iż regulacje Paktu pozwalają ustanowić granice wolności wypowiedzi poprzez posłużenie się modelem dopuszczającym również wprowadzanie pewnych ograniczeń. Ze względu na fakt, iż Pakt jest dokumentem wiążącym państwa strony, tym samym jego treść nie może zostać przez nie redukowana, a dopuszczalna modyfikacja sprowadza się jedynie do stosowania mniejszych ograniczeń²²⁷.

²²⁶ Do grupy tych dokumentów można zasadniczo zaliczyć: Międzynarodową konwencję prawa sprostowań z 16 grudnia 1952 r.; Międzynarodową konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z 7 marca 1966 r. (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187); Deklarację UNESCO w sprawie podstawowych zasad dotyczących udziału organów informacji w umacnianiu pokoju i zrozumienia międzynarodowego w popieraniu praw człowieka i w walce przeciwko rasizmowi i podżeganiu do wojny z 22 listopada 1978 r.; Deklarację z Fallories z 17 maja 1981 r., Konwencję o prawach dziecka z 20 listopada 1989 r. (Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526; Zasady z Yogyakarta przyjęte 6–9 listopada 2006 r., dotyczące stosowania międzynarodowego prawa praw człowieka w odniesieniu do orientacji seksualnej oraz tożsamości płciowej; Konwencję Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych z 13 grudnia 2006 r. – szczegółowe omówienie wskazanych dokumentów zostało dokonane przez A. Biłgorajskiego, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 164–168.

²²⁷ Szerzej: A. Łopátka, *Prawo do swobodnego wyrażania opinii*, Warszawa 1993, s. 177.

Dalsze regulacje będą odnosiły się do europejskich praw człowieka, dzięki którym możliwe stało się ukształtowanie europejskiego standardu analizowanej wolności wypowiedzi. Za kluczowy dokument należy uznać w tym zakresie Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 r.²²⁸, który ma charakter wiążący, co oznacza, iż stosuje się go bezpośrednio.

Europejska Konwencja Praw Człowieka w rozdziale I zatytułowanym *Prawa i wolności* zawiera przepis będący podstawą analizowanych uprawnień. Zgodnie z art. 10 tego dokumentu każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii (*right to freedom of expression*). Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych, a także bez względu na granice państwowe. Przepis ten nie wyklucza prawa państw do poddania procedurze zezwoleń przedsięwzięciom radiowych, telewizyjnych lub kinematograficznych. Jednakże korzystanie ze wskazanych wolności pociąga za sobą zarówno obowiązki, jak i odpowiedzialność podlegającą wymogom formalnym, jak również warunkom, ograniczeniom i sankcjom, które są przewidziane przez ustawę i niezbędne w społeczeństwie demokratycznym w interesie bezpieczeństwa państwowego, integralności terytorialnej lub bezpieczeństwa publicznego ze względu na konieczność zapobieżenia zakłóceniu porządku lub przestępstwu. Obowiązki te kształtuje się także z uwagi na ochronę zdrowia i moralności, ochronę dobrego imienia i praw innych osób oraz ze względu na zapobieżenie ujawnieniu informacji poufnych lub na zagwarantowanie powagi i bezstronności władzy sądowej. Podobnie jak w przypadku wymienionych wyżej

²²⁸ Europejska Konwencja Praw Człowieka z 4 listopada 1950 r. (Dz. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.).

regulacji międzynarodowych, tak i w EKPC wolność wypowiedzi przysługuje każdemu, a więc treść dokumentu nie zawiera ograniczenia podmiotowego, zawężając prawo do korzystania z niego jedynie dla niektórych z podmiotów. Analogicznie dokument nie zawiera również przesłanek powodujących ich dyskryminację z jakichkolwiek możliwych do przewidzenia przyczyn, co oznacza, że zakres podmiotowy omawianej wolności na gruncie EKPC jest taki sam jak w przypadku powołanych wcześniej dokumentów. Tożsamość regulacji zostaje zachowana w zakresie wolności posiadania poglądów, a także otrzymywania i przekazywania informacji i idei. Analizowany artykuł zaś zawiera rozszerzoną klauzulę limitacyjną. Wskazuje się, iż spełnia ona podwójne cele. Pierwszy z nich polega na umożliwianiu państwom-sygnatariuszom legitymizację interwencji, które zdecydują się podejmować, natomiast drugi na uniemożliwianiu nadużyć w zakresie uprawnienia pozwalającego na ograniczanie wolności wypowiedzi²²⁹.

Podobnie jak w przypadku powołanych regulacji międzynarodowych, tak i w zakresie EKPC istotne dla prowadzonych rozważań jest wyjaśnienie sformułowania „wypowiedź”, które stanowi kluczowy element analizy. Jak podkreślono, powołana regulacja prawna będzie miała zastosowanie wówczas, gdy wypowiedź uzna się za przekazanie bądź odbieranie informacji lub opinii. Uprawnienie do przekazywania informacji i opinii realizowane za pomocą komunikacji innym podmiotom zostanie urzeczywistnione za pomocą wypowiedzi adresowanej przynajmniej do jednego odbiorcy. Jednakże informacja, która funkcjonuje już w obiegu, a także towarzyszące jej komenta-

²²⁹ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 173 i przywołana tam literatura.

rze, nie przesądzają, iż kolejna wypowiadająca się osoba nie może powoływać się już na prawo do przekazywania wiadomości lub oceny²³⁰. Istotne jest także podkreślenie, iż ów przekaz niekoniecznie musi posiadać formę ustną bądź pisemną wyrażaną w postaci wypowiedzi słownej, gdyż do jego dopuszczalnej formy kwalifikuje się również tzw. mowę symboliczną. Posługując się tą formą, należy wziąć pod uwagę, czy spełnia ona zasadnicze wymagania polegające na komunikacji określonych informacji bądź założonej idei²³¹. W literaturze wskazano, że wypowiedzią wyrażającą krytyczny pogląd stanie się protest realizowany w postaci blokowania lub przeszkadzania²³². Wobec powyższego przyjęte w polskiej wersji Konwencji wyrażenie „prawo do wolności opinii” nie do końca odpowiada jego pierwotnej wersji określającej go jako „swoboda wypowiedzi” bądź jako „wolność ekspresji”²³³. Mając na uwadze powyższe, zasadniczo można wskazać, że treść powołanego artykułu zawierającego podstawę tzw. swobody wypowiedzi stanowi potwierdzenie standardu unijnego w analizowanym temacie. Jednakże przepis ten zawiera jedynie podstawę w zakresie prawa do otrzymywania i przekazywania informacji oraz idei. Porównując tym samym analogiczne co do przedmiotu regulacje międzynarodowe PDPC i MPPOiP, które stanowiły przedmiot wcześniejszych rozważań, warto zaznaczyć, że ich treść obejmuje także dodatkowy

²³⁰ *Ibidem.*

²³¹ Zob. szerzej na temat wypowiedzi symbolicznej: Ł. Machaj, *Wypowiedzi symboliczne w orzecznictwie Sądu Najwyższego USA*, Warszawa 2011.

²³² Szerzej: J.C. Kamiński, *Ograniczenia swobody...*, s. 36.

²³³ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi...*, s. 175 i przywołana tam literatura.

element, gdyż oprócz otrzymywania i przekazywania informacji oraz idei zezwala on także na wolność ich poszukiwania. Oznacza to, iż omawiany przepis EKPC zawęza przysługujące każdemu prawo do swobody ekspresji²³⁴.

Powołany katalog dokumentów mających fundamentalne znaczenie dla kształtowania prawa do wolności słowa byłby niepełny bez odwołania się do treści zawartej w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej przyjętej 7 grudnia 2000 r. w Nicei²³⁵. Warto zaznaczyć, iż początkowo uznawano ją za deklarację programową trzech europejskich instytucji: Parlamentu, Rady i Komisji. Dopiero w późniejszym okresie jej obowiązywania odstąpiono od uznania jej za europejski rodzaj międzyinstytucjonalnego porozumienia²³⁶. Ostatecznie jej status prawny został potwierdzony na mocy Traktatu Lizbońskiego w 2007 r.²³⁷ i od tego czasu ma ona charakter wiążącej umowy międzynarodowej²³⁸. Dokument mieści w swej treści ujednolicone pojęcia dotyczące praw podstawowych, za mankament uznaje się jedynie brak własnych środków i procedury ochronnej zawartych w niej praw²³⁹.

²³⁴ *Ibidem*.

²³⁵ Dz. Urz. Unii Europejskiej 83/393, 2010/C 83/02.

²³⁶ A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, Warszawa 2009, s. 177.

²³⁷ Traktat Lizboński sporządzony 13 grudnia 2007 r. (Dz.U. z 2009 r. Nr 203, poz.1569).

²³⁸ Szerzej: A. Wyrozumka, *Znaczenie prawne zmiany statusu Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w Traktacie Lizbońskim oraz Protokołu Polsko-Brytyjskiego*, „Przegląd Sejmowy” 2008, nr 2, s. 25–26.

²³⁹ Szerzej: K. Cymerys, *Aksjologia, idee i zasady ogólne Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Humanum. Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne” 2011, nr 7(2), s. 386–387; B. Banaszak, *Zalety i wady Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Przegląd Sejmowy” 2008, nr 2, s. 22–23.

Dokument w tytule II *Wolności* także zawiera przepis poświęcony podejmowanej problematyce. Zgodnie z art. 11 każdy ma prawo do wolności wypowiedzi. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów, a także otrzymywania i przekazywania informacji oraz idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe. Uzupełnienie tego przepisu zawarto w ust. 2, zgodnie z którym szanowana jest wolność mediów i ich pluralizm. Zagadnienia te nie są bezpośrednio związane z zasadniczą analizą niniejszego opracowanie, jednak warto zaznaczyć, że wskazany przepis ma charakter nowatorski w porównaniu do treści przywoływanych wcześniej dokumentów zarówno o zasięgu uniwersalnym, jak i regionalnym.

Konstrukcja przepisu wskazuje, że treść omawianego uprawnienia przysługuje każdemu. Zatem dokument z założenia nie wprowadza ograniczenia podmiotowego w zakresie analizowanej swobody. Z praktycznego punktu widzenia wszelkie próby prowadzące do ograniczenia tak rozumianej swobody, w szczególności ze względu na przynależność państwową, należy uznać za praktyki dyskryminujące, pozostające w sprzeczności z pierwotnym założeniem KPP UE. Oznacza to, iż przepis ten zawiera praktycznie podobny mechanizm jak omawiane już powyżej regulacje zapewniające określony standard wolności wypowiedzi. W przypadku KPP UE treść powołanego przepisu nie uwzględnia wolności posiadania poglądów. Jednakże tak rozumiana swoboda nie została jednak zupełnie pominięta, a wręcz przeciwnie, znalazła odzwierciedlenie w odrębnym przepisie art. 10 KPP UE gwarantującym tym samym ochronę wolności myśli, sumienia i religii. Przepis ten wskazuje zatem na szeroką możliwość interpretacji swobody w zakresie wolności wypowiedzi, która

może zostać ograniczona jedynie w razie wystąpienia kilku okoliczności. Mianowicie, zgodnie z treścią art. 52 ust. 1 KPP UE, wszelkie ograniczenia w zakresie korzystania z praw i wolności muszą zostać przewidziane przez ustawę. Ich wprowadzenie jednak musi mieć na uwadze poszanowanie istoty tych praw i wolności. Dozwolone ograniczenia mogą nastąpić w przypadku stosowania uprzedniej zasady proporcjonalności, wówczas gdy stają się konieczne i doprowadzą do faktycznej realizacji celu interesu ogólnego uznawanego przez Unię bądź wynikają z potrzeby ochrony praw i wolności innych osób.

W literaturze przedmiotu zasygnalizowano interesujący dla prowadzonych rozważań wątek polegający na zbadaniu relacji zachodzących pomiędzy powołanymi przepisami EKPC a KPP²⁴⁰. Jak nadmieniono, przepisy EKPC wskazują na powszechnie ujmowane prawo polegające na wolności wyrażania opinii, opierające się na wolności posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji, jak również idei bez ingerencji władz publicznych, a także bez względu na granice państwowe. Tak samo brzmiącą swobodę wypowiedzi zawiera powołany przepis KPP. Polskie tłumaczenie KPP omawiane prawo określa jako „wolność wypowiedzi”, natomiast różnica ze sformułowaniem wynikającym z EKPC („wolność wyrażania opinii”) ma swoje źródło w odmiennym sposobie przekładu wyrażenia na język polski (ang. *freedom of expression*, franc. *liberté d’expression*). Wniosek ten potwierdza porównanie przedmiotowego sformułowania EKPC w języku francuskim i angielskim z francuską i angielską wersją KPP. Konfrontacja

²⁴⁰ Szerzej: *Konstytucja RP*, t. I: *Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, *Legalis/el.* 2018, komentarz do art. 51 ust. 1.

obu tekstów (ang. *freedom of expression*, franc. *liberté d'expression*) wskazuje zarówno na identyczny zakres, jak i treść swobody (wolności) wypowiedzi na gruncie obu dokumentów, co oznacza, że jeżeli KPP zawiera prawa, które odpowiadają prawom zagwarantowanym w EKPC, nie może stanowić to przeszkody do przyznania szerszej ochrony przez prawo unijne, czego efektem staje się równoległa ochrona zapewniona zarówno przez ETPC, jak i TSU.

Konkludując, zaznaczenia wymaga, że prawo do wolności wypowiedzi znalazło swój wyraz zarówno w regulacjach międzynarodowych o zasięgu uniwersalnym, jak i zawężonym do pewnych określonych granic. Ten drugi obszar określa się często jako regionalny²⁴¹. Niezależnie od przyjętego podziału wszystkie z powołanych dokumentów zawierają regulacje ochronne wobec wolności wyrażania opinii (art. 19 PDPCz), posiadania poglądów i swobody ich przekazywania (art. 19 PMMOiP), a także wolności wyrażania opinii (art. 10 EKPCz) oraz wolności wypowiedzi (art. 11 KPP UE). Ponadto każdy ze wskazanych dokumentów określa części składowe wskazanych praw, które zasadniczo polegają na swobodzie posiadania poglądów, pozyskiwania i przekazywania informacji, niezależnie od granic państwowych. Wyjątkowo, co wynika zarówno z Europejskiej Karty Praw Człowieka (art. 10 ust. 2), jak i Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 19 ust. 3), dopuszcza się w zakresie swobody wypowiedzi wprowadzenie pewnych ograniczeń uzależnionych jednak od uprzedniego spełnienia wskazanych przesłanek.

²⁴¹ Tak: W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka*, Warszawa 2018, s. 218.

4. Granice wolności wypowiedzi a zjawisko krytyki

Stając przed próbą określenia granic wolności wypowiedzi, należy zastanowić się, czy rzeczywiście swoboda wypowiedzi może zostać uznana za uniwersalną zasadę życia społecznego? Pytanie to staje się uzasadnione, mając szczególnie na uwadze środowiska, takie jak chociażby zakłady pracy, w których bywa, że interesy kolektywne wyznosi się ponad interesy jednostki, co jednak nie uznaje się za utrwaloną regułę. Określenie granic wolności słowa stanowi bowiem kluczowy problem, który przekłada się na ochronę zarówno praw, jak i wolności innych osób. Jednakże ich miernikiem w państwie demokratycznym staje się nie tyle istnienie samych ograniczeń, bo jest ono oczywiste, ile ich intensywność, sposób wytyczenia przez system prawny granic wolności wypowiedzi²⁴². W doktrynie przedmiotu mechanizmy te określa się zbiorczo kolizją praw polegającą na swoistym ograniczeniu swobód, jak również wolności konstytucyjnych, opartych na zasadzie proporcjonalności, prowadzących do harmonizowania i wyznaczenia równowagi między konkurującymi prawami a wartościami przez nie chronionymi²⁴³. Oznacza to, że z sygnalizowanym problemem mamy do czynienia wówczas, gdy w określonej sytuacji urzeczywistnienie prawa danego podmiotu skutkuje naruszeniem prawa drugiego. Dlatego też powstałą kolizję można, zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, rozpatrywać nawet znacznie szerzej. Mianowicie może ona zająć także

²⁴² Szerzej: wyrok TK z 11 października 2006 r., P 3/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 121, Legalis 77036, teza III, pkt 5.

²⁴³ Szerzej: *Konstytucja RP*, t. I: *Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, Legalis/el. 2018, komentarz do art. 51 ust. 1.

wówczas, gdy w danej sytuacji faktycznej urzeczywistnienie prawa określonego podmiotu powoduje jedynie nawet niebezpieczeństwo naruszenia prawa innego podmiotu²⁴⁴. W praktyce bowiem może powstać sytuacja, że konstytucyjne wartości, prawa i wolności znajdujące się pod ochroną będą ze sobą kolidować. Wówczas to właśnie obowiązkiem konstytucyjnym stanie się wyznaczenie proporcji ochrony i gwarancji każdego z chronionych dóbr, wolności i praw²⁴⁵. Z kolei w razie pojawienia się konfliktu kilku wartości nie można badać dopuszczalności ich ograniczenia z punktu widzenia tylko jednego ze spornych praw. Konieczne wówczas stanie się dokonanie oceny przez pryzmat kompromisu między wszystkimi konstytucyjnymi wartościami pozostającymi w konflikcie. Oznacza to, że dopuszczona konstytucyjnie proporcjonalność zostaje ukierunkowana jedynie na redukcję zakresu konkurencyjnych praw i wolności, nie zaś na ich przekreślenie²⁴⁶. Wskazaną sytuację można jednak przyrównać do stanowiska, zgodnie z którym nie wszystko co prawnie dozwolone staje się etycznie wskazane²⁴⁷.

Poddając analizie praktyczny aspekt realizacji wolności słowa mającego oparcie w trzech wyodrębnionych już płaszczyznach, tj. prawie do wyrażania poglądów, pozyskiwania, jak również rozpowszechniania informacji, należy zaznaczyć, że wolność ta nie ma charakteru nieograniczonego. Ograniczenie bowiem tworzy się już na etapie powstania sytuacji prowa-

²⁴⁴ Tak: wyrok TK z 5 maja 2004 r., P 2/03, OTK-A 2004, nr 5, poz. 39.

²⁴⁵ Tak: wyrok TK z 9 listopada 2010 r., K 13/07, OTK-A 2010, nr 9, poz. 98.

²⁴⁶ Tak: Wyrok TK z 25 listopada 2008 r., K 5/08, OTK-A 2008, nr 9, poz. 169.

²⁴⁷ Szerzej na ten temat: W. Waclawczyk, *Wolność słowa. Wybrane zagadnienia*, Toruń 2009, s. 255.

dzącej do naruszenia innych wartości wymienionych w przepisach Konstytucji. Jedną z tak rozumianych sfer będą w szczególności dobra osobiste, godność, cześć itp., które mogą zostać naruszone między innymi w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki będącej zasadniczym punktem prowadzonych rozważań. Wobec powyższego za niedopuszczalne należy uznać sytuacje, które w granicach pojęcia wolności wypowiedzi i dozwolonej krytyki traktują tę wolność jako nieskrępowaną, nieliczącą się z realiami prowadzącymi do zniesławiania wskazanych imiennie osób²⁴⁸. Jako uzupełnienie wskazanego stanowiska należy także przytoczyć pogląd TK, zgodnie z którym za zgodne z Konstytucją uznaje się karanie w przypadku przekroczenia granic wolności wyrażania poglądów. Jednakże wówczas zasadna stanie się szczegółowa analiza przeprowadzona pod kątem, czy dopuszczenie się zniesławienia w granicach prawa karnego materialnego było uzasadnione obroną interesu, nawet w przypadku gdy formułowane zarzuty okazałyby się nieprawdziwe²⁴⁹.

Wolność słowa gwarantowana przez Konstytucję wyznacza jej granice między innymi przez pryzmat zachowania godności człowieka²⁵⁰, co znalazło także wyraz w wielu orzeczeniach Trybunału Konstytucyjnego. W tym miejscu należy odwołać się do jednego z takich wyroków TK, którego przedmiot odnosi się bezpośrednio do mechanizmu ważenia i balansowania konstytucyjnych praw i wolności w odniesieniu

²⁴⁸ Postanowienie SN z 22 czerwca 2004 r., V KK 70/04, OSNKW 2004, nr 9, poz. 86.

²⁴⁹ Tak: wyrok TK z 30 października 2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128.

²⁵⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie – I Wydział Cywilny z 13 października 2017 r., I ACa 1208/16, Legalis nr 1696396.

do swobody wypowiedzi. Zgodnie z jego treścią przeprowadzono analizę mającą na celu zbadanie zgodności przepisów art. 212 § 1 i 2 k.k. z konstytucyjnymi zasadami wolności prasy i swobody wypowiedzi²⁵¹. Na jej podstawie założono, że dobra osobiste jednostki w postaci czci i dobrego imienia, stanowiące przedmiot ochrony na gruncie art. 212 k.k., są integralnie związane z godnością człowieka. Na podstawie art. 30 Konstytucji RP wykluczone jest również zniesienie lub ograniczenie poszczególnych wolności i praw prowadzących do naruszenia tak rozumianej godności człowieka. Dlatego też, według Trybunału, należy uznać, że wolności i prawa wyrażające kwintesencję i stanowiące emanację godności człowieka, w tym cześć, dobre imię i prywatność, mogą zasługiwać na pierwszeństwo w kolizji z wolnością słowa oraz wolnością prasy i innych środków społecznego przekazu, a w konsekwencji prowadzić do ich ograniczenia.

Wskazane stanowisko zostało zakwestionowane w zdaniu odrębnym wyroku, zgodnie z którym podkreślono w nim bezzasadność utożsamiania dóbr osobistych w postaci czci, dobrego imienia czy godności osobistej z pojęciem godności każdej osoby ludzkiej zawartym w art. 30 Konstytucji RP. Ponadto zwrócono uwagę, że odrębną kategorią jest godność osobowa będąca zgodnie z art. 30 Konstytucji RP kategorią pierwotną względem zastanego porządku prawnego, przyrodzoną i transcendentną, przynależną każdemu człowiekowi z samej racji bycia istotą ludzką, bez względu na jego indywidualne właściwości, a czymś innym natomiast staje się godność osobista chroniona w art. 47 Konstytucji RP jako

²⁵¹ Tak: wyrok TK z 30 października 2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128.

dobro osobiste człowieka. Przyrodzona i niezbywalna godność osobowa nie może doznawać ograniczeń, a zatem nie jest możliwe stosowanie w tym przypadku mechanizmu proporcjonalności z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, dlatego też spór o granice wolności słowa toczy się na zupełnie innej płaszczyźnie²⁵².

Wskazany wyrok został poddany istotnej modyfikacji przez kolejne z orzeczeń Trybunału dotyczące prawnokarnej ochrony dobrego imienia, czci i godności osobistej²⁵³. Wówczas Trybunał podkreślił dystynkcję zachodzącą pomiędzy godnością osobową a godnością osobistą, a także zaakcentował równoważny charakter swobody wypowiedzi i prawa do ochrony dóbr osobistych jako praw mających jednakowe źródło w art. 30 Konstytucji RP. W takim przypadku kolizja między wskazanymi równoważnymi prawami i stanowiącymi ich podstawę wartościami musi więc być rozstrzygana zgodnie z konstytucyjnym mechanizmem harmonizowania praw i wolności²⁵⁴. Powyższe stanowisko jedynie potwierdza, że co prawda każdy ma prawo do wyrażania opinii i ocen krytycznych wynikające z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP, ale prawo to nie ma charakteru bezwzględnego. Konstytucja w treści art. 47 gwarantuje ochronę dóbr osobistych, natomiast Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 r. przewiduje, że wolność słowa może być ograniczona właśnie z uwagi na m.in. ochronę dóbr osobistych.

²⁵² Szerzej: Zdanie odrębne sędziego M. Safjana od wyroku z 30 października 2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128.

²⁵³ Szerzej: TK z 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008, nr 4, poz. 57.

²⁵⁴ Szerzej: *Konstytucja RP*, t. I: *Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, Legalis/el. 2018, komentarz do art. 51 ust. 1.

Granice wolności słowa można wyznaczać również przez pryzmat tzw. autonomii informacyjnej jednostki. Aktualnie zagadnień tych nie sposób rozpatrywać jednak bez uwzględnienia wzrostu nieograniczonej komunikacji spowodowanej rozwojem techniki, jak też informatyzacji. Za ich pomocą pozyskiwanie informacji, jak również ich udostępnianie, odbywa się w sposób błyskawiczny, praktycznie bez stawiania sztywnych granic. Niewątpliwie postęp technologiczny wpływa bezpośrednio także na sposób oraz zakres korzystania z wolności słowa, który jest w takim przypadku bardziej nakierowany na masowego odbiorcę. Przekazywana informacja nie tylko stanowi zatem czynnik dający możliwość kontroli społecznej podmiotów sprawujących władzę, ale także przyczynia się do kształtowania u jej odbiorcy określonej wizji rzeczywistości²⁵⁵. Dlatego też istotne w tym zakresie stanie się właśnie rozstrzygnięcie kolizji zasady wolności słowa z zasadą autonomii informacyjnej jednostki. Autonomia taka w tym przypadku będzie polegała na przysługującym każdemu prawie do określenia sfery informacyjnej dostępności o własnej osobie, tj. prawie do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących siebie samego oraz prawie do sprawowania kontroli nad tymi informacjami, jeżeli znajdują się one w posiadaniu innych podmiotów²⁵⁶.

Określenie granic danego prawa może zostać przeprowadzone także przez pryzmat czynności podejmowanych przez określony podmiot, który całkowicie lub częściowo ogranicza możliwość ich realizacji, stosując działania sprzeczne z prawem. Działania takie mogą przybierać różne formy. Jednak, co

²⁵⁵ Szerzej: J. Przybojewski, *Prawo konstytucyjne*, Bydgoszcz 2003, s. 41.

²⁵⁶ Wyrok TK z 19 lutego 2002 r., U 3/01, OTK-A 2002, nr 1, poz. 3; 20 czerwca 2005 r., K 4/04, OTK-A 2005, nr 6, poz. 64.

podkreśla się w literaturze przedmiotu, w takiej sytuacji należy wykluczyć kwalifikację jedynie zamiaru ich ograniczania jako czynnika spełniającego kryteria prowadzące do działań unie możliwiających realizację określonego prawa. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że do naruszenia może dojść także wówczas, gdy określony podmiot został prawnie zobowiązany do danego działania, jednak odmówił jego realizacji. Powyższy wątek został także poruszony przez Trybunał Konstytucyjny, który w jednym z wyroków podkreślił, iż o naruszeniu praw i wolności konstytucyjnych przysługujących określone mu podmiotowi można mówić, gdy organ władzy publicznej, wydając określone orzeczenie, w sposób nieusprawiedliwiony wkracza w sferę przysługujących mu praw i wolności konstytucyjnych, bądź nawet wówczas, gdy jedynie odmawia im ochrony lub możliwości realizacji. Zdaniem TK nie można jednak uznać naruszenia praw lub wolności gwarantowanych konstytucyjnie w sytuacji braku możliwości ich realizacji, jeśli wynikają one z obiektywnych działań lub zaniechań tego podmiotu wywołujących skutki prawne²⁵⁷.

Przywoływane wyroki TK, jak również odwołania do literatury przedmiotu czynione w zaproponowanym zakresie składają do przyjęcia stanowiska, że wyznaczenie ogólnych ram i zasad w zakresie ograniczania wolności wypowiedzi staje się zadaniem niezwykle skomplikowanym. Zasadniczo spoczywa ono na ustrojodawcy, który tworząc określone normy prawne, wskazuje tym samym kierunek pozwalający na ich praktyczne stosowanie. Jednakże granice wolności słowa zawarte w treści Konstytucji nie mogą zostać określone kompleksowo. Przy-

²⁵⁷ Szerzej: B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne...*, s. 378 i przywołany wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 6 października 1998 r., TS 56/98, OTK 1998, nr 5, poz. 84.

czyna takiego stanu rzeczy wynika zasadniczo z dwóch kwestii²⁵⁸. Pierwsza z nich wiąże się ze specyfiką Konstytucji, która z założenia zawiera w swej treści jedynie ogólne idee przewodnie, niebędące nadmiernie rozbudowanymi konstrukcjami prawnymi. Druga z przyczyn stanowi niejako rozwinięcie pierwszej, gdyż powodem takiego stanu rzeczy będzie założenie, iż treść ustawy zasadniczej nie ma charakteru kazuistycznego. Dlatego podczas procesu jej tworzenia nie sposób uwzględnić wszystkich przesłanek związanych zarówno z koniecznością ograniczenia analizowanej wolności, jak i wyznaczenia zakresu jej obowiązywania. Wobec powyższego zadaniem ustawodawcy stanie się uszczegółowienie omawianej normy przy jednoczesnym zachowaniu w jej treści standardów wynikających z praw człowieka i obywatela²⁵⁹. Wymaga ono zatem podejmowania przez ustawodawcę działań określanych jako racjonalne. Tak rozumianym działaniom musi towarzyszyć wiedza naukowa odnosząca się do określonej rzeczywistości oraz powiązany z nią spójny system wartości²⁶⁰. Konsekwencją powyższego będą także okoliczności wyłączające klasyfikację określonych zachowań w kategoriach mieszczących się w granicach korzystania ze swobody wypowiedzi, co zostało już zasygnalizowane w treści niniejszej pracy. Oznacza

²⁵⁸ Szerzej na ten temat: J. Dylewska, *Zasada proporcjonalności w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego po wejściu w życie Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.*, „Przegląd Sejmowy” 2001, nr 1(42), s. 46.

²⁵⁹ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi czy wolność wypowiedzi ponad granicami? Kilka uwag na temat zakresu wolności wypowiedzi w Rzeczypospolitej Polskiej [w:] Wolność wypowiedzi i jej granice. Analiza wybranych zagadnień*, red. A. Biłgorajski, Katowice 2014, s. 15.

²⁶⁰ Szerzej: J. Dylewska, *Zasada proporcjonalności w orzecznictwie...*, s. 45.

to, iż swoboda wypowiedzi w pewnych okolicznościach ogranicza samą siebie, gdyż w jej prawnej definicji została zawarta lista warunków, których uprzednie spełnienie przedkłada się nad podleganie ochronie prawnej ze strony odpowiednich instytucji. Z drugiej zaś strony pozostawienie określonego przejawu aktywności poza wskazanymi ramami wolności słowa także stanowi swoisty rodzaj jej limitacji, natomiast ramy w takim przypadku należy uznać za granice wolności słowa. Wobec powyższego granice, które niejako wywodzą się z pojęcia wolności ekspresji, jednocześnie świadczące o jej autonomii, w literaturze przedmiotu określa się mianem wewnętrznych, pojęciowych granic swobody wypowiedzi²⁶¹.

Innym przejawem realizacji wolności wypowiedzi stanie się paradoksalnie prawo do jej ograniczenia wobec niektórych jednostek. Prawodawca posiada bowiem kompetencje, by do systemu prawnego wprowadzić przesłanki, których pojawienie się będzie skutkowało właśnie pozbawieniem niektórych jednostek zarówno prawa wyrażania swoich poglądów, jak i pozytywności oraz rozpowszechniania informacji. Realizacja powyższego zagadnienia stanie się możliwa przy wykorzystaniu treści zawartej w art. 31 ust. 3 Konstytucji, który również został poddany szczegółowej analizie w niniejszej książce. Oprócz regulacji krajowych w przypadku potrzeby wskazania granic wolności wypowiedzi należy również mieć na uwadze przepisy ponadnarodowe, wynikające zarówno z dokumentów międzynarodowych, jak i europejskich zawartych w powołanych dokumentach. Ich kwintesencją w omawianym zakresie stanie się zatem przeprowadzenie badania pod kątem, czy ograniczenie tej wolności może nastąpić ze względu na wy-

²⁶¹ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi czy wolność...*, s. 17.

mieniane przez ustawodawcę przesłanki. Oznacza to, że w takim przypadku podstawą stosowania przepisów będzie ocena przeprowadzana pod kątem zasadności istniejącego ograniczenia analizowanej swobody, a nie stwierdzenie o braku przysługującej jej ochrony.

Wobec powyższego przesłanki sygnalizujące pojawienie się określonego stanu faktycznego, związanego z występowaniem wartości, którym przysługuje pierwszeństwo, a także wskazanie wykazu warunków związanych z jego ograniczeniem określa się jako granice zewnętrzne wolności wypowiedzi bądź też jako ograniczenia wolności wypowiedzi²⁶².

Dokonanie powyższego podziału na wewnętrzne i zewnętrzne granice wolności słowa pozwoli doprecyzować, że w przypadku granic wewnętrznych określonego zjawiska należy dążyć do jego istoty, granice zewnętrzne zaś przede wszystkim mają charakter wtórny, a towarzyszące im bodźce z wewnątrz mogą wpływać na ich wypaczenie bądź też utracenie pierwotnego kształtu. Brak uwzględnienia powyższego rozróżnienia w praktyce, szczególnie w zakresie granic wewnętrznych wolności wypowiedzi, może spowodować przeoczenie jej zasadniczego powodu, dla którego została wyartykułowana. Ryzyko związane z takim stanem rzeczy może stać się poważniejsze szczególnie w razie dowolności związanej z interpretacją spornego pojęcia. Jej wynik może bezpośrednio przekładać się na zmniejszenie przysługującej ochrony prawnej lub w pewnych okolicznościach nawet do jej zupełnego pozbawienia, zwłaszcza gdyby uznano dany pogląd za niewygodny bądź społecznie niepożądany²⁶³.

²⁶² *Ibidem*, s. 18.

²⁶³ *Ibidem*, s. 19.

Zadanie polegające na wyznaczeniu granic swobody słowa powinno zatem stanowić jedno z podstawowych, choć – jak podkreślano – niełatwych wyzwań dla demokratycznych państw XXI w. Jednak zasadą mającą uzasadnienie także w realiach powstałych na kanwie nawiązanego stosunku pracy powinna stać się możliwość ograniczenia wolności słowa jedynie w sytuacjach, które tego faktycznie wymagają. Oznacza to, że każda z tych okoliczności powinna zostać rozpatrywana osobno, indywidualnie dla konkretnego przypadku, z uwzględnieniem zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych granic związanych z formułowaniem wolności wypowiedzi.

Poddając analizie problematykę związaną z wyznaczaniem granic wolności słowa, należy zaznaczyć, że jej ograniczenie wyłącznie do granic swobody ekspresji w znaczeniu prawnym byłoby niepełne. Dlatego istotne wydaje się spojrzenie na zaproponowaną tematykę w znacznie szerszym aspekcie. Wskazuje się bowiem, iż na pozaprawne kształtowanie się granic wolności słowa mają wpływ także inne czynniki wyznaczające granice swobody ekspresji. Jednym z nich staje się zjawisko tzw. autocenzury. Drugą grupę będą stanowić czynniki zewnętrzne, zarówno o charakterze ekonomicznym, jak i infrastrukturalnym oraz normatywnym, lecz pozaprawnym²⁶⁴. Każdy z tych czynników wymaga zatem krótkiego wyjaśnienia. Otóż w przypadku granic ekonomicznych i infrastrukturalnych należy wziąć pod uwagę problem niedoboru środków materialnych niezbędnych przy korzystaniu z uprawnień przyznawanych aktem normatywnym. Powstały deficyt po stronie środków na korzystanie z nośników informacji czy brak moż-

²⁶⁴ Szerzej: W. Lamentowicz, *O wolności i ich granicach* [w:] *Historia. Idea. Polityka. Księga dedykowana profesorowi Janowi Baszkiewiczowi*, red. F. Ryszka, Warszawa 1995, s. 402–407.

liwości dotarcia z wypowiedzią do odbiorców skutkuje ich naturalnym ograniczeniem w zakresie pełnego korzystania ze swobody ekspresji. Natomiast w przypadku czynników pozaprawnych, lecz nienormatywnych ograniczeń wolności ekspresji, chodzi o utrudniające lub uniemożliwiające efekty oddziaływania norm społecznych w zakresie korzystania z ustawowych norm gwarantowanych w wyznaczonym zakresie²⁶⁵.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, niezależnie od czynników wpływających na zakres wyznaczania granic wolności wypowiedzi, należy podkreślić, że wolność słowa i związana z nią swoboda ekspresji nie wywodzą się z prawa w znaczeniu podmiotowym, gdyż jego rola sprowadza się jedynie do ustanawiania owych granic²⁶⁶. Prawo to bowiem należy utożsamiać z szeroko pojętym znaczeniem wolności, co sugeruje, że jego źródeł należy upatrywać w prawie naturalnym. Dlatego też powołane regulacje wynikające z treści Konstytucji, na co zwraca uwagę również Trybunał Konstytucyjny, mają na celu potwierdzenie tak rozumianego uprawnienia przysługującego jednostce. Mając na uwadze praktyczny aspekt związany z realizacją wolności słowa, niezbędne wydaje się także wskazanie na gwarancje towarzyszące jego realizacji, a także związane z nimi ograniczenia²⁶⁷. W konsekwencji konstytucyjne gwarancje regulują wolność słowa w celu wzmocnienia związanej z nią efektywności oraz pogodzenia z innymi

²⁶⁵ Tak: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi czy wolność...*, s. 21 i cytowana tam literatura.

²⁶⁶ Szerzej: J. Jaskiernia, *Wprowadzenie do systemu ochrony wolności praw jednostki* [w:] *Problemy ochrony wolności i praw jednostki we współczesnym świecie*, red. J. Jaskiernia, Kielce 2008, s. 12–13.

²⁶⁷ Tak: TK m.in. w wyroku z 18 lutego 2004 r., P 21/02, Legalis 61026, teza III, pkt 4.

normami konstytucyjnymi. Z kolei zakaz związany z naruszeniem wolności słowa należy uznać za nieprzekraczalną granicę analizowanej swobody. Oczywiście w trakcie korzystania z tej swobody należy mieć na uwadze istniejącą granicę, gdyż jej przekroczenie doprowadzi do uszczuplenia tożsamości wolności słowa. Wówczas swoboda ta stanie się bezprzedmiotowa, co spowoduje brak możliwości korzystania z niej w praktyce.

5. Wnioski końcowe

Podsumowując niniejszy rozdział, warto powołać stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym prawdziwe przedstawienie omawianych zjawisk, a zwłaszcza osób, staje się najpewniejszym, zawsze wolnym od ingerencji prawa sposobem realizacji wolności słowa i prawa do krytyki²⁶⁸. Jednakże czynione rozważania potwierdzają, iż wolność słowa nie ma charakteru absolutnego, gdyż praktycznie wszystkie z powołanych dokumentów, zarówno krajowych, jak i ponadnarodowych, dopuszczają jej ograniczenie.

Analogicznie przykłady takie wynikają także z orzecznictwa sądowego, odzwierciedlającego w tym przypadku praktyczne stosowanie przedmiotowych regulacji prawnych wydawanych na różnych szczeblach. Powyższe stanowisko prowadzi zatem do potrzeby usystematyzowania przesłanek oraz trybu umożliwiającego ograniczenie wolności słowa, które zostanie dokonane zgodnie z treścią powołanych dokumentów. Jak podkreślono w trakcie prowadzonych rozważań, miernika wolności wypowiedzi w strukturach państw demo-

²⁶⁸ Tak: SN w postanowieniu z 22 czerwca 2004 r., V KK 70/2004, OSNKW 2004, nr 9, poz. 86.

kratycznych nie należy doszukiwać się w istnieniu samych ograniczeń, ponieważ ich istnienie jest oczywiste, i przejawia się w ich intensywności oraz sposobie wytyczania przez ustawodawcę pozytywnego granic swobody wypowiedzi²⁶⁹. Wobec powyższego za najważniejsze na tym etapie należy uznać wskazanie dopuszczalnego zakresu oraz intensywności ingerencji w wolność jednostki, która podejmie decyzję polegającą na wyartykułowaniu własnych poglądów oraz pozyskaniu i rozpowszechnieniu informacji. W tym przypadku zadaniem ustawodawcy stanie się wskazanie newralgicznego punktu pomiędzy restrykcyjnością a liberalizacją towarzyszącą wolności słowa. Prowadzony kierunek rozważań stanowi zatem potwierdzenie, że swobody wypowiedzi nie można sprowadzać jedynie do informacji i poglądów odbieranych przychylnie, uznawanych z natury rzeczy za neutralne. Swoboda ta bowiem dotyczy również tych informacji i poglądów, które wprowadzają niepokój i oburzają. Także one stanowią wyraz pluralizmu, tolerancji, decydują o otwartości na inne poglądy, a więc należy uznać je za czynniki, które składają się na społeczeństwo demokratyczne²⁷⁰.

Poddając analizie zagadnienie wolności wypowiedzi w kontekście granic krytyki w stosunkach pracy, wydaje się, że problemem występującym w zaproponowanym ujęciu stanie się wyznaczenie granic dopuszczalnej ekspresji ograniczonej do jej negatywnej odmiany. W takim przypadku dopuszcza się bowiem powstanie sporu, a także ujawnienie dążenia podmiotu, do którego taka wypowiedź została skierowana, do elimi-

²⁶⁹ Tak: TK w wyroku z 11 października 2006 r., P3/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 121, Legalis 77036, teza III, pkt 5.

²⁷⁰ Tak: TK m.in. w wyroku z 23 marca 2006 r., K 4/06, OTK-A 2006, nr 3, poz. 32, Legalis 73535, teza IV, pkt 5.4.

nacji związanych z nią skutków. Dopiero na tym etapie można postawić pytanie, czy konstytucyjna wolność wyrażania poglądów jest nadal aktualna i czy znajduje ona właściwe zastosowanie? Istoty tej swobody nie można jednak sprowadzać do rozpowszechniania jedynie pozostałych z jej form, tj. neutralnych lub pozytywnych, gdyż one z założenia pozostają akceptowalne i nie są w stanie nikogo zranić ani obrazić²⁷¹. Dlatego, na co zwrócił uwagę Trybunał Konstytucyjny, rolą prawa powinno stać się przeciwdziałanie uzewnętrznianiu wypowiedzi ukierunkowanych na obrażanie, agresję, poniżenie, godzących w godność człowieka. Swoboda wypowiedzi nie może stać się argumentem je usprawiedliwiającym, prawodawca pozytywny zostaje zaś zobowiązany do zapewnienie pokrzywdzonym podmiotom odpowiednich środków ochrony prawnej²⁷². W tym miejscu istotne wydaje się odwołanie zarówno do regulacji prawnych z zakresu prawa prywatnego, jak i prawa karnego²⁷³, które wyznaczają granice wolności wypowiedzi, mając na uwadze nie tylko zakładany cel, ale także określoną wartość chronioną.

²⁷¹ Szerzej: A. Biłgorajski, *Granice wolności wypowiedzi czy wolność...*, s. 14, za: W. Sadurski, *Prawo do wolności słowa w państwie demokratycznym*, „Państwo i Prawo” 1992, nr 10, s. 3.

²⁷² Tak: TK w wyroku z 11 października 2006 r., P 3/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 121, Legalis 77036.

²⁷³ Na ten temat m.in.: M. Bosak, D. Habrat, *Granice dozwolonej krytyki w stosunkach pracy [w:] 40 lat Kodeksu pracy*, red. Z. Góral, M.A. Mielczarek, Warszawa 2015, s. 334–343; M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy w ujęciu prawa karnego materialnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 2, s. 8–11.

Rozdział III

KRYTYKA W STOSUNKACH PRACY A PRAWA CZŁOWIEKA

1. Pojęcie praw człowieka i ich podział

Problematyka praw człowieka szczególnie dla ostatnich pokoleń stała się fundamentem rozważań o wolności i godności osoby ludzkiej, jej pozycji w społeczeństwie oraz relacji do władzy. Pozwoliły one na uznanie człowieka za jednostkę autonomiczną, posiadającą zarówno prawa, jak i określone wolności, które stają się niezależnymi od woli ogółu, jednak powinny być przez ogół przestrzegane. Powyższa koncepcja została oparta na zasadach i wartościach kształtowanych zgodnie z modelem indywidualistycznym, będącym przeciwieństwem koncepcji kolektywistycznej, uznającej zasadniczy prymat interesu państwa ponad interes jednostki, dlatego w prowadzonych rozważaniach nie sposób pominąć również wątku aksjologicznego²⁷⁴. Wiele poszerzonych refleksji dotyczących przysługujących jednostce praw człowieka w ujęciu holistycznym podejmuje także filozofia praw człowieka²⁷⁵, która jednak z uwagi na zasadniczą część podejmowanych zagadnień bę-

²⁷⁴ Szerzej: L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 85.

²⁷⁵ Na ten temat m.in.: M. Piechowiak, *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin 1999.

dzie jedynie zasygnalizowana. Zanim jednak zostaną poddane wyjaśnieniu koncepcje związane z pojęciem praw człowieka i towarzyszące im podziały, warto wzmiankować choć kilka wątków porządkujących, wywodzących się właśnie z nurtu filozofii praw człowieka, które staną się pomocne w dalszych rozważaniach.

Otóż na wstępie istotne wydaje się wyjaśnienie znaczenia i zakresu użytych pojęć uznanych za kluczowe dla podejmowanych zagadnień. Zasadniczo charakterystyka ta ograniczy się do wskazania różnicy między pojęciami personalizmu a personologią (zwaną niekiedy prozopologią)²⁷⁶. Personalizm uznaje się za szczególny system klasyfikujący osobę jako centralną kategorię metodologiczną, z której perspektywy dokonuje się interpretacja świata osobowego oraz pozaosobowego. Personologia to uniwersalny nurt występujący w nauce o osobie, dzięki której możliwe staje się uznanie jej za fundamentalny byt osobowy, umożliwiający łączenie zdobytej wiedzy z każdą dyscypliną naukową. Przeprowadzona systematyka stanowi zatem wprowadzenie do charakterystyki praw człowieka, które wynikają zarówno z przepisów krajowych, jak i regulacji międzynarodowych. Jednakże już na tym etapie zaznaczenia wymaga, iż prawa człowieka różnią się od prawa pozytywnego z uwagi na wyraźny brak dający podstawę weryfikacji zgodności prawa krajowego z prawami człowieka. Prawa człowieka mogą stać się przedmiotem politycznych działań ukierunkowanych na ich przyjęcie przez dane państwo. Jednakże analizując podstawy obowiązywania praw człowieka przez pryzmat antropologii, należy uwypuklić jeden zasadni-

²⁷⁶ D. Bieńkowska, R. Kozłowski, *Prawa człowieka wobec godności ludzkiej* [w:] *Prawa człowieka, Uniwersalizm a partykularyzm godności*, red. D. Bieńkowska, R. Kozłowski, Poznań 2018, s. 18–19.

czy fakt, który stanowi o tym, iż fundamentem wszystkich praw jest człowiek. Dlatego ich celem powinno w każdym przypadku pozostać zapewnienie mu godności w jego najszerszym możliwym wymiarze. Godność człowieka charakteryzuje się przez pryzmat jej przyrodzoności, z niej w dalszej kolejności wynika powszechność, nienazywalność oraz niezbywalność. Dlatego uznaje się ją jako cel będący podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju. Problematyka ta zostaje podejmowana wspólnie z zagadnieniami dotyczącymi rozumu oraz racjonalnego i krytycznego myślenia²⁷⁷.

Doktryna, czyniąc rozważania nad rolą praw człowieka, wskazuje przy okazji na różnice zachodzące między nimi a konstytucjami danego państwa. Jeżeli chodzi o prawa człowieka, należy traktować je jako zbiór deklaracji o charakterze powszechnym, natomiast w przypadku konstytucji z natury rzeczy zawiera ona co prawda odniesienia do wartości podstawowych, jednak uwzględniających specyfikę danego społeczeństwa. Ponadto należy zasygnalizować także kwestię umocowania obu zbiorów regulacji. W przypadku praw człowieka będą nimi regulacje międzynarodowe pozbawione procedur roszczeniowych w przypadku ich naruszenia, podczas gdy konstytucja, jako ustawa zasadnicza, stanowi jeden z istotnych elementów wewnętrznego porządku legislacyjnego²⁷⁸.

Do kanonu praw człowieka zaliczono także ochronę grupy przed arbitralnym postępowaniem innych, w szczególności ze strony szeroko pojętej władzy. Poglądy te ewoluowały, czego przykładem może być chociażby nasz kraj, i były one zależne od przyjętej perspektywy uwarunkowanej zarówno historycz-

²⁷⁷ *Ibidem*, s. 14.

²⁷⁸ M. Gawin, B. Markiewicz, A. Nogał, R. Wonicki, *Prawa człowieka i obywatela w zglobalizowanym świecie*, Warszawa 2016, s. 30.

nie, politycznie, jak i społecznie. Jednak niezależnie od zmieniającej się rzeczywistości przedmiotem praw człowieka niezmiennie pozostawały pojęcia wolności i godności należne osobie ludzkiej, a także związane z nimi relacje zachodzące między jednostką a państwem oraz innymi rodzajami władzy, która mogła wobec niej użyć przymusu. Zatem prawa człowieka dość często klasyfikuje się jako zbiór norm praktycznych, gdyż ich etymologii nie sposób upatrywać w powszechnie przyjętej teorii antropologicznej, metafizycznej czy etycznej, a wręcz przeciwnie, ich powstania należy doszukiwać się w odwróconym schemacie: praktyki i teorii. Jak słusznie podkreślono, początek formułowania praw człowieka wiązał się z powstaniem praktycznego zbioru norm, które znalazły uprzednią akceptację u przedstawicieli większości ludności z całego świata, a nie rozpoczęto ich zatwierdzania od umocnienia dzięki teoriom doktrynalnym²⁷⁹.

W tym miejscu zasadna wydaje się jedynie krótka dygresja związana z określeniem podmiotów praw człowieka. Otóż, co do zasady, podmiotem takich praw staje się człowiek, jednakże w wielu aktach prawnych dokonuje się rozróżnienia na prawa przysługujące człowiekowi, jak również obywatelowi, co sugeruje niejako istnienie dwóch kręgów podmiotów, którym miałyby one przysługiwać. Jednak założeniem w zakresie obowiązywania praw człowieka jest ich uniwersalność polegająca na uznaniu każdego, niezależnie od posiadania obywatelstwa lub jego braku, za podmiot uprawniony do korzystania z nich. Wśród tak rozumianych praw co prawda tworzy się pewna hierarchia obowiązywania, jednak ich istota powinna stanowić sama w sobie czynnik jednoczący określone idee. Inną kwestią

²⁷⁹ Szerzej: *ibidem*, s. 18.

natomiast pozostają relacje zachodzące pomiędzy prawami człowieka a prawami obywatelskimi. Prawa obywatelskie w tym przypadku mają charakter ograniczony, który wynika z określonego porządku państwowego, natomiast w przypadku praw człowieka, co zostało już zasygnalizowane, z natury rzeczy takie ograniczenie nie występuje.

Powyższe ujęcie praw człowieka stanowi o ich realizacji zgodnej z obowiązującą zasadą wzajemności obejmującą państwa, a także o dostrzeżeniu w nich ich istoty związanej z prawnonaturalną podstawą obowiązywania. Nie sposób bowiem oddzielać praw człowieka od samego człowieczeństwa tylko ze względu na brak posiadania przez określoną jednostkę obywatelstwa danego kraju. Powyższy pogląd znajduje także odzwierciedlenie w obowiązującej Konstytucji RP, gdyż jej treść w zakresie formułowania przepisów odnoszących się do praw człowieka została zredagowana przy użyciu sformułowań: „każdy” lub „nikt”, co wskazuje na celowy brak rozróżnienia w zakresie podmiotów, co do których kierowany jest dany przepis. Powyższe rozważania bynajmniej jednak nie wykluczają istnienia praw przysługujących jedynie obywatelom danego państwa, wyłączając spoza ich kręgu zarówno obcokrajowców, jak i apatrydów. Zawężenie podmiotowe omawianych praw może wynikać z przesłanek o charakterze materialnym związanych z potrzebą ich finansowania przez państwo. Inną przesłanką powodującą potrzebę ich podmiotowego ograniczenia stanie się realizacja suwerenności zawężona do obywateli danego kraju.

Drugą z grup podmiotów, wobec których również mogą obowiązywać prawa człowieka, stanowią osoby prawne. Oczywiście w tym przypadku zakres obowiązywania takich praw będzie w naturalny sposób ograniczony. Zasadniczo w przy-

padku osób prawnych zakres przysługujących im praw człowieka powinien zostać analizowany z uwagi na charakteryzującą ich specyfikę.

Oprócz wskazanych podmiotów istotne w przypadku praw człowieka stanie się także wskazanie adresatów zobowiązanych do ich przestrzegania. Mowa tu o państwach, które realizują określone prawa i wolności za pomocą szeroko pojętej władzy publicznej. Władza publiczna, co jest oczywiste, realizuje wyznaczone zadania przez wyspecjalizowane organy zarówno na szczeblu państwowym, jak i samorządu terytorialnego. W związku z powyższym w tym przypadku naturalnie mamy do czynienia z relacją wertykalną związaną z powołanym systemem praktycznej realizacji tych praw polegającą na powstaniu relacji między jednostką a władzą.

Jednakże z uwagi na specyfikę tej kategorii praw należy podkreślić także drugą płaszczyznę ich obowiązywania, tj. relację horyzontalną. W literaturze przedmiotu podkreślono, że koncepcja związana z horyzontalnym obowiązywaniem praw człowieka wskazuje, iż jednostka może również stać się adresatem cudzych praw i wolności, jednak tak rozumianego ujęcia nie należy rozpatrywać analogicznie, a więc w takim samym obszarze jak w przypadku uprawnień władz publicznych²⁸⁰.

Prawa człowieka klasyfikuje się także jako szerszą kategorię sytuacji prawnych, jakimi są prawa podmiotowe. Prawa podmiotowe natomiast stanowią swoisty zespół uprawnień, który przysługuje podmiotowi prawa w jego relacjach z innymi podmiotami prawa. Oznacza to, że z praktycznego punktu widzenia uprawnienia te mają na celu realizację interesu prawnego podmiotu, któremu przysługują. Wobec powyższego pozostaje

²⁸⁰ W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka...*, s. 36–37.

stałe podmioty zobowiązuje się do poszanowania tak rozumianych uprawnień²⁸¹.

Dlatego też prawa człowieka można sprowadzić zbiorczo do ujęcia ich jako uniwersalne prawa moralne o charakterze fundamentalnym, przysługujące na równi, bezwarunkowo i niezmiennie wszystkim ludziom. Wskazana koncepcja stanowi o ich prawnonaturalnym ujęciu przysługującym każdemu człowiekowi już z samego tytułu bycia człowiekiem. Fakt ten oznacza, że prawa te istnieją niezależnie od ich uznania lub nadania przez władze publiczne, gdyż wiążą się z człowieczeństwem, a nie uwarunkowaniami politycznymi bądź decyzjami podejmowanymi przez władze publiczne²⁸².

Z drugiej zaś strony, nie mają one, co do zasady, charakteru absolutnego. Zagadnienia te łączyć należy zarówno ze wskazaniem ich granic, jak i ograniczeń związanych z ich obowiązywaniem. W przypadku wyznaczania granic praw człowieka należy odnosić je do stanów faktycznych powstałych w wyniku określonych stosunków społecznych. Kolejno istotne stanie się określenie związku regulacji normatywnych z powstałą sytuacją bądź wskazanie na jego brak, co w konsekwencji również pozwoli ustalić granicę obowiązywania danego prawa. W przypadku ustalenia, że dany stan faktyczny nie mieści się w kategoriach określonych praw, wówczas dochodzi do ich naturalnego ograniczenia, przy czym ograniczenie praw człowieka powstaje nie tylko w wyniku wskazanych, dopuszczalnych działań, ale może ono także nastąpić na skutek działań niedopuszczalnych, które podlegają już odpowiedzialności. W tym przypadku istotne stanie się dokonanie rozgraniczenia

²⁸¹ Szerzej: *ibidem*, s. 21–22.

²⁸² Szerzej: F. Compagnoni, *Prawa człowieka. Geneza, historia i zaangażowanie chrześcijańskie*, Kraków 2000, s. 48.

sposobu dopuszczalnych, zgodnych z prawem ograniczeń praw człowieka od działań prowadzących do ich naruszenia. W literaturze przedmiotu wskazuje się na tzw. klauzule limitacyjne, mające na celu właśnie określanie kryteriów, w wyniku których dopuszcza się wprowadzenie pewnych ograniczeń²⁸³. Jednocześnie już na tym etapie zaznaczenia wymaga, iż niektóre z praw przysługujących jednostce nie mogą podlegać takim ograniczeniom w ogóle bądź ich ograniczenie jest możliwe wyłącznie w przypadku, gdy zostanie przeprowadzone na zasadach zgodnych z określonym dla nich prawem. Należy zatem podkreślić, że klauzule limitacyjne nie mają charakteru samoistnego, rozumianego w tym znaczeniu, iż każdorazowo ich wyznaczanie musi zostać poddane analizie wraz z konkretnym prawem przysługującym jednostce. Wobec powyższego klauzula limitacyjna na gruncie polskiego prawa została zawarta w art. 31 ust. 3 Konstytucji, zgodnie z którą stosowanie ograniczeń w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw może zostać ustanawiane tylko w ustawie i tylko wówczas, gdy stają się konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Treść wskazanego przepisu precyzuje, że wprowadzane ograniczenia nie mogą naruszać istoty wolności i praw. Oznacza to, iż pierwsze ze wskazanych kryteriów ma rozstrzygnąć, czy jeśli doszło do ingerencji w określone prawo, to ma ono podstawę rangi ustawowej. W dalszej kolejności istotne stanie się ustalenie, czy potrzeba ingerencji w dane prawo jednostki może zostać uzasadniona interesem publicznym wymienionym we wskazanym

²⁸³ Szerzej: W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka...*, s. 38–39.

przepisie ustawy zasadniczej. Kolejnym etapem stanie się ocena, czy sugerowane ograniczenie odpowiada wymaganiam proporcjonalności, a także czy po jej zastosowaniu określone prawo nie utraci zasadności swego obowiązywania. W tym przypadku zasadne wydaje się przeprowadzenie krótkiej charakterystyki zasady proporcjonalności rozumianej jako relacja zachodząca pomiędzy ograniczeniem prawa a celem, dla którego została zastosowana. Dlatego też w takim przypadku istotne jest pozytywne rozstrzygnięcie nie tylko w zakresie przydatności stosowanych środków mających doprowadzić do założonego celu, ale także wyważenie, czy określony wybór stał się środkiem koniecznym. W konsekwencji istotna okaże się także ocena relacji zachodzącej między proporcjonalnością osiągniętych efektów i oczekiwanych korzyści a samym faktem ograniczenia praw jednostki.

Oprócz krajowych regulacji mających na celu odpowiednie zastosowanie klauzuli limitacyjnej należy przytoczyć także te odpowiadające im na gruncie przepisów międzynarodowych. Punktem wyjścia prowadzonych rozważań staną się przepisy zawarte w Europejskiej Karcie Praw Człowieka, z których wynika m.in. prawo do prywatności, wolności myśli, sumienia, religii, wolności wypowiedzi, wolności zgromadzeń i prawo do zrzeszania się. Wskazane przepisy stanowią bowiem podstawę orzeczeń Trybunału Praw Człowieka, który rozstrzyga o zasadności zarzutów formułowanych w przedmiocie ich naruszenia. Przepisy te, podobnie jak w przypadku regulacji krajowych, nie podlegają możliwości ograniczenia w całości, a wręcz niektóre z nich nie podlegają takiej możliwości w ogóle. Dopuszczalne ograniczenia odbywają się według oceny, czy formułowany zarzut naruszenia określonego prawa mieści się w ich zakresie, a więc sprowadzają się do odpowiedzi na pyta-

nie, czy w rzeczywistości zaszła ingerencja w określone prawo. Dalszym etapem staje się analiza, czy interwencja w dane prawo jednostki może zostać uznana za uzasadnioną i prawnie przewidzianą. W konsekwencji przedmiotem rozważań stanie się odpowiedź na pytanie, czy w systemie państw demokratycznych interwencja taka stała się konieczna, a także czy podejmując decyzję o korzystaniu z niej, uwzględniono proporcjonalność zysków i związanych z nią strat.

Analizując zagadnienia związane z klauzulą limitacyjną, należy wskazać przy tej okazji także na występowanie zjawiska określanego jako chilling effect. Jest ono powiązane z zagadnieniami dotyczącymi ograniczania praw jednostki, jednak w tym przypadku chodzi o zjawisko związane z obchodzeniem klauzul limitacyjnych. Chilling effect polega bowiem na generowaniu kontekstu prawnego oraz społecznego klimatu prowadzącego do tego, by jednostka uprawniona do korzystania z określonych praw człowieka sama podjęła decyzję o rezygnacji z nich z uwagi na przewidywane negatywne konsekwencje związane z ich praktycznym wykorzystaniem. W doktrynie podkreśla się, że występowanie tzw. efektu mrożącego, w przypadku gdy żadna z obowiązujących norm prawnych nie skutkuje ograniczeniem praw jednostki, jednakże ze względu na ich praktyczne zastosowanie i niejasność interpretacji skutkuje ryzykiem podlegania sankcjom²⁸⁴. Tak rozumiane działania w konsekwencji przeczą systemom demokratycznym i powodują ograniczenie korzystania z praw człowieka jako wartości niezbędnych przypisanych jednostce. Oprócz chilling effect należy także wspomnieć o klauzulach derogacyjnych powodujących nie tyle rezygnację z obowiązujących praw

²⁸⁴ *Ibidem*, s. 42–43.

człowieka przez uprawnioną jednostkę, ile tymczasowe zawieszenie ich wykonywania spowodowane powstaniem uzasadnionych okoliczności. Zawieszenie takich zobowiązań, oprócz wskazanych już uzasadnionych okoliczności leżących po stronie państwa, musi poprzedzać zawarcie umowy międzynarodowej. Także w tym przypadku należy zaznaczyć, że nie wszystkie ze zobowiązań mogą podlegać nawet okresowemu zawieszeniu.

Prawa człowieka obejmują zarówno swobody, immunitety, jak i określone świadczenia. Wówczas każdy człowiek ma prawo domagać się ich realizacji jako uprawnień należnych mu ze strony społeczeństwa, w którym funkcjonuje. Dodatkowo, w koncepcji zaprezentowanej przez J. Maritaina zawartej w pracy *Prawa człowieka i prawo naturalne*, poszerzono powyższy wątek także o aspekt zachodzący w relacji pomiędzy osobą a społeczeństwem. Przy czym za osobę rozumie on jedynie jednostkę będącą istotą ludzką. W jego koncepcji mianowicie zwrócono uwagę na zdolność istoty ludzkiej do samodzielnego kierowania się ku wartościom, mając przy tym na uwadze struktury poznawczo-intencjonalne²⁸⁵. W tym ujęciu podkreślono bowiem zarówno totalność, jak i niezależność jednostki ludzkiej jako dwie wyróżniające cechy, współistniejące wraz z poczuciem słabości i pojawiających trudności, które zbiorczo towarzyszą jego istnieniu i składają się na całość. Jednakże osoba ludzka zarówno ze względów naturalnych, jak i moralnych posiada potrzebę otwarcia się na innych, stąd też społeczeństwo staje się naturalną potrzebą jednostki, w którym może się ona realizować. Wobec powyższego celem funkcjonowania społeczeństwa staje się dobro

²⁸⁵ Szerzej: F. Campagnoni, *Prawa człowieka...*, s. 153–154.

wspólne, nieograniczające się wyłącznie do sumy dóbr prywatnych ani tym bardziej celów indywidualnych jednostki, ale mającej na uwadze kompleksowe dobro całej zbiorowości ludzkiej. Prezentowana koncepcja ma na celu uwypuklenie dobra wspólnego jako wartości najwyższej, zasadniczej, przez pryzmat której należy rozpatrywać wszystkie inne prawa. Dobro wspólne, zdaniem Maritaina, ma przyczynić się do redystrybucji dóbr pozwalających na rozwój osoby. Jego zdaniem stanie się to możliwe przy założeniu, zgodnie z którym władza będzie miała na celu prowadzenie polityki pozwalającej społeczeństwu na rozwój jednostek. Może się to zdarzyć przy jednoczesnym założeniu, iż to moralność będzie stanowić najgłębszą istotę dobra wspólnego, uwzględniającego nie tylko aktywa materialne, ale także prowadzącego do zapewnienia godnego życia. Istota wskazanej koncepcji zmierza zatem do uzyskania równowagi między osobą a społeczeństwem. Jej osiągnięcie wydaje się możliwe wówczas, gdy określonej zbiorowości zapewni się dobro będące zatem wartością wspólnotową, a jednostce, która w takim społeczeństwie szuka możliwości własnego rozwoju, możliwość realizacji jej potrzeb. Zaznaczenia wymaga, iż w tym przypadku jednostka nie jest w tej sytuacji całkowicie podporządkowana społeczeństwu i tworzącej go sytuacji politycznej oraz obywatelskiej, gdyż sama w sobie pozostaje absolutem. Według Maritaina to właśnie jednostka w swoim istnieniu poprzedza i ma wpływ na tworzenie społeczeństwa, a więc nie można oczekiwać jej poświęcenia potrzebom zbiorowości²⁸⁶. Powołana koncepcja wskazuje także na związek prawa naturalnego z prawami człowieka, zakładając, iż to właśnie prawo naturalne pozwala odkrywać

²⁸⁶ *Ibidem*, s. 155–156.

człowiekowi prawa dotyczące jego osoby. Prawo naturalne bowiem wywodzi się z synderezy, a więc łączy się z naturą ludzką i dotyczy nakazów niezmiennych, uniwersalnych. Odmiennie natomiast zapatruje się na prawa narodów będące kompilacją prawa pozytywnego i prawa naturalnego. Opiera się ono zarówno na prawach i obowiązkach wynikających z natury ludzkiej, realizowanych w określonych warunkach faktycznych. Z kolei w przypadku prawa pozytywnego będą to zarówno prawa, jak i obowiązki ustalane w sposób przypadłościowy. Szerszej analizy wymaga również podejście do praw obywatelskich, zgodnie z którym wspólnota polityczna powinna kierować ludzi ku dobru wspólnemu, a zatem ludzie powinni mieć realny wpływ na to, kto będzie nimi kierował. Dzięki temu możliwe się stanie ich uczestnictwo w życiu politycznym i zarządzanie wspólnym dobrem. Zdaniem Maritaina prawa obywatelskie przypisane jednostce stanowią wartość narodu umieszczoną w konstytucji. Wśród nich zawarte są trzy istotne równości, tj. równość polityczna, równość w obliczu prawa, a także równy dostęp obywateli do obejmowania stanowisk politycznych. Co istotne, mając na uwadze główny aspekt niniejszej pracy, według prezentowanej koncepcji także wolność słowa powinna wyrażać się w wolności badań, prowadzonych dyskusji, a także prawa do rozpowszechniania własnych poglądów. Podobnie rzecz ma się z szeroko pojmowanymi prawami pracowniczymi i socjalnymi jednostki. Reasumując, zgodnie z prezentowaną koncepcją prawa człowieka zostały zakwalifikowane według następującej hierarchii: prawa osoby ludzkiej, prawa obywatelskie oraz prawa socjalne i pracownicze. Główny cel związany z obowiązywaniem praw człowieka nie powinien zatem sprowadzać się jedynie do zasad z natury rzeczy spekulatywnych, ale do skutecznego spo-

sobu pozwalającego na wyrażanie godności osoby ludzkiej. Oznacza to, iż afirmacji praw człowieka należy doszukiwać się w samej naturze ludzkiej.

Uniwersalizm praw człowieka wynika zatem z przytaczanych już argumentów, dlatego bezzasadne stanie się różnicowanie katalogu tych praw w zależności od porządku prawnego, skoro przysługują one i tak w związku z faktem bycia człowiekiem. Prawa te, jak też ich poszanowanie uznaje się nawet za ostateczną rację przekładającą się na istnienie państw. Prawa człowieka przysługują jednostce bowiem nawet niezależnie od jej lojalności wobec państwa i obowiązujących w nim regulacji.

Jednakże nawet w tym przypadku zasygnalizowania wymaga także pogląd kwestionujący wskazany uniwersalizm praw człowieka, który opiera się zasadniczo na trzech zarzutach przytoczonych szczegółowo poniżej²⁸⁷. Pierwszym z nich stanie się mianowicie kwestia legitymizacji praw człowieka opierającej się na idei, zgodnie z którą tej kategorii praw nie można się zrzec ani się ich pozbawić. W praktyce jednak sytuacja taka może zajść chociażby na skutek świadomych czynności lub braku ich podejmowania przez uprawnioną jednostkę bądź na skutek określonych jej działań. Przy tej okazji kwestionuje się także jednoznaczność pochodzenia źródeł praw człowieka, uznając je ciągle za sprawę otwartą. Powołane koncepcje wskazują, że stanowią one prawa przed- i ponadpaństwowe. Prawa te co prawda posiadają charakter niezbywalny i wrodzony, zatem ich obowiązywanie nie jest uzależnione od uznania bądź jego braku ze strony państwa, gdyż wywodzą się

²⁸⁷ Szerzej: K. Przybyszewski, *Uniwersalność praw człowieka pod ostrzałem krytyki* [w:] *Prawa człowieka. Wybrane zagadnienia i problemy*, red. L. Koba, W. Waclawczyk, Warszawa 2009, s. 31–45.

z nadpozytywnego źródła prawa naturalnego lub boskiego bądź też, w zależności od wyznawanych poglądów, z samego faktu bycia człowiekiem. Dlatego też uznanie ich w ramach określonego porządku konstytucyjnego danego państwa nie czyni z nich automatycznie funkcji konstytutywnej, a nadal opierają się one jedynie na funkcji deklaratywnej²⁸⁸. Zatem krytyka legitymizacji tej kategorii praw opiera się głównie na założeniu, że wartości przypisane prawom człowieka same podważają status ochrony systemu prawnego opartego zarówno na prawach, jak i określonych kryteriach ochrony, ponieważ odwołują się do norm przedprawnych, niepodlegających egzekwowaniu²⁸⁹. Za słabość wskazanego poglądu można jednak uznać to, iż zwolennicy wskazanej teorii uznają prawa człowieka jedynie za instytucję, a nie za samoistne źródło etyczne dające podstawę wysuwania określonych roszczeń mających swe źródło w godności przypisanej osobie ludzkiej. Wówczas zarówno godność, jak i wolność będąca wartością pierwotną wywodzi się z prawa naturalnego. Przyjęty tok rozumowania określa je jako przyrodzone, a więc z założenia niezależne od wszelkiego rodzaju władzy, stanowiące o człowieczeństwie każdej jednostki ludzkiej, począwszy od jej urodzenia. Cechą wskazanych praw stanie się także ich niezbywany charakter, a więc przysługuje on osobie ludzkiej, która nie może w żaden sposób z nich zrezygnować. Wskazany pogląd pozwoli na wyśunięcie dwóch pozostałych cech charakteryzujących prawa człowieka, a więc ich nienaruszalności i powszechności obowiązywania. Nienaruszalność będzie realizowana przez państwo, zapewniając im naturalną ochronę, powszechność zaś sprowadzić należy do ich zastosowania wobec każdej jednost-

²⁸⁸ *Ibidem*, za: F. Campagnoni, *Prawa człowieka...*, s. 48.

²⁸⁹ *Ibidem*, za: A. Sen, *Rozwój i wolność*, Poznań 2002, s. 246 i n.

ki ludzkiej bez względu na posiadane przez nią cechy wyróżniające. Wobec powyższego ideę propagowaną przez krytyków uniwersalności praw człowieka można sprowadzić do legitymizacji polegającej na uznaniu praw człowieka za prawa jednostki wynikające z podstawowych aktów państwowych. Wydaje się, że wysuwany przy tej okazji argument legitymizacji zagadnień związanych z prawami człowieka powinien ulec ujednoczeniu, które pozwoli na klarowne formułowanie najważniejszych norm dotyczących omawianej problematyki.

Przy prowadzeniu rozważań nad prawami człowieka nieodzowne jest odwołanie się do ich podziału na trzy obowiązujące współcześnie generacje²⁹⁰. Twórca tej myśli, Karel Vašák, decydując się na powołany trójpodział, wzorował się na trzech elementach hasła Wielkiej Rewolucji Francuskiej, takich jak wolność, równość i braterstwo.

Pierwsza z zaproponowanych kategorii stała się pochodną przekształceń rewolucji burżuazyjnych, które zaszły na przełomie XVIII i XIX w. Do pierwszej generacji praw człowieka zaliczono zatem prawa obywatelskie i polityczne powstałe na kanwie wolnościowej. Oznacza to, że będą to wszelkie prawa mogące zostać uznane za przysługujące człowiekowi, stanowiące jego dominantę oraz pozwalające mu na udział w życiu publicznym. Zatem będą to wolności osobiste i polityczne, związane z wolnością jednostki. Ich istota sprowadza się zatem do afiliacji osoby ludzkiej. Tę grupę praw uznaje się najczęściej za najwłaściwszą z praw człowieka z uwagi na przypisaną im w sposób naturalny kwestię zobo-

²⁹⁰ Szerzej na ten temat m.in.: B. Banaszak, *Prawa człowieka – geneza, koncepcje, ochrona*, Wrocław 1993, s. 106 i n.

wiązaniową²⁹¹. Dlatego też do pierwszej generacji praw człowieka można zakwalifikować właśnie m.in. prawo do wolności wypowiedzi.

Druga z grup stała się możliwa do wyodrębnienia na skutek rewolucji socjalnych i socjalistycznych, które nastąpiły na przełomie XIX i XX w. Do tej grupy kwalifikuje się zatem prawa socjalne, ekonomiczne i kulturalne. Stały się one emanacją równości uznanej za ich główną wartość. Wskazane prawa stanowią swoiste zobowiązanie wobec państwa, wspólnot itp. Do tej grupy zaliczono m.in. prawo do ochrony własności i innych praw majątkowych.

Trzecia z grup powstała na skutek zasad samostanowienia i dekolonizacji narodów Trzeciego Świata, dlatego też prawa te określa się jako szeroko pojęte prawa solidarnościowe. W literaturze przedmiotu podkreśla się ponadto, iż z ich wyodrębnieniem należy wiązać także aspiracje cywilizacyjne współczesnych społeczeństw²⁹². Wobec powyższego do ich kręgu zaliczono prawa ludów wobec wspólnoty międzynarodowej, takie jak prawo do samostanowienia, prawo do zachowania pokoju, prawo do czystego środowiska naturalnego. Dlatego też można uznać, iż trzecia generacja praw człowieka z założenia dotyczy rozwoju będącego podstawą zaspokajania zasadniczych potrzeb człowieka, o których mowa w poprzednich dwóch generacjach.

W tym miejscu warto wskazać, że powołany podział nie jest bynajmniej jedynym z uznanych przez doktrynę, gdyż dla prowadzonych rozważań ciekawe okazuje się odwołanie także

²⁹¹ Szerzej: K. Przybyszewski, *Uniwersalność praw człowieka...*, s. 35.

²⁹² Szerzej: W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka...*, s. 29–30.

do innego, który z założenia pomija wśród dokonanej klasyfikacji prawa grupowe²⁹³. Według tej koncepcji prawa człowieka mieszczą się w kategoriach, które kolejno odnoszą się do następujących obszarów. Pierwsza z nich dotyczy praw wolnościowych, takich jak m.in. kluczowa dla prowadzonych rozważań wolność słowa. Dlatego istota ich wyodrębnienia pozostaje w tym przypadku niezmienna, gdyż z jednej strony dotyczy podstawowych praw człowieka przypisanych człowiekowi i obywatelowi, z drugiej zaś dzięki ich wyodrębnieniu możliwe staje się wyznaczenie granicy dla władzy państwowej przed interwencją w prawa jednostki. Powyższa interpretacja bynajmniej jednak nie wyklucza faktu, iż w ramach regulacji prawnych prawa człowieka odnoszą się do przyrodzonych mu uprawnień, jednak realizują się one w ramach unormowań mających zastosowanie w poszczególnych państwach. Dlatego też część z nich zostanie jednak ograniczona jedynie do osób posiadających obywatelstwo danego kraju. Podobnie rzecz ma się z niektórymi z praw ujętych w drugiej kategorii proponowanego podziału. Będą nimi w szczególności prawa polityczne, przynależne wyłącznie obywatelom danego państwa. Obywatelstwo danego kraju przekłada się bowiem na najszerszy katalog obejmujący zarówno zakres praw, jak i ich ochrony człowieka oraz obywatela zagwarantowany wówczas jednostce. Trzecia z kategorii odnosi się do praw socjalnych, kulturowych i ekonomicznych.

Po przybliżeniu skrótowej charakterystyki związanej z zaproponowanym podziałem istotne stanie się krótkie zasygnalizowanie relacji zachodzących między nimi. Otóż zarówno

²⁹³ Szerzej: M. Gawin, B. Markiewicz, A. Nogal, R. Wonicki, *Prawa człowieka...*, s. 27–29.

pierwsza, jak i druga ze wskazanych kategorii ma na celu stworzenie państwa liberalno-demokratycznego opartego na prawach wolnościowych gwarantowanych jednostkom. Jak zaznaczono, celem tych praw stanie się z jednej strony ochrona jednostki przed arbitralnością władzy poprzez tworzenie mechanizmów ograniczających władzę polityczną, natomiast z drugiej strony wytworzenie systemu reprezentacji prowadzącego jednak do oddziaływania na władzę. Powyższa koncepcja ma zatem przekładać się na zapewnienie jednostce wolności i swobód, nie naruszając przy tym jej prawa do prywatności, a także umożliwiać oddziaływanie na przestrzeń publiczną. W tym miejscu nie sposób pominąć odmiennej tendencji, która tworzy się przy okazji interpretacji trzeciej ze wskazanych kategorii praw. Ich realizacja bowiem, odwrotnie jak w przypadku dwóch wcześniejszych kategorii praw, naturalnie wymaga udziału państwa, czym w pewnym zakresie prawa te mogą naruszać prawa wskazane w pierwszej z kategorii.

Wyodrębnione podziały bynajmniej nie dają podstawy do wartościowania praw człowieka i dokonywania ich oceny w kategoriach mniej lub bardziej istotnych z uwagi na fakt, iż należy uznać je za niepodzielne i współzależne, wskazane zaś rozróżnienie ma jedynie charakter porządkujący. W tym przypadku potwierdzeniem powyższego stanie się także uwypuklenie owej współzależności praw człowieka polegającej na zapewnieniu im integralnej ochrony przysługującej każdemu z tak ujmowanych uprawnień. Jedynie takie ujęcie pozwoli na ich wzajemne wzmocnianie się i realizację pierwotnie przypisanej im roli.

Powracając jednak do wątku uniwersalności praw człowieka, należy zasygnalizować także pogląd mieszczący się w zakresie ich krytyki, oparty na rzekomym braku występowania we-

wewnętrznej koherencji między nimi. Otóż argumentem przemawiającym za jego poparciem jest stanowisko, zgodnie z którym prawa te mogą powodować swe wzajemne znoszenie. Pogląd ten może w pewnych okolicznościach mieć uzasadnienie w sytuacji wyrażenia krytyki między podmiotami stosunku pracy, gdzie każda ze stron będzie prezentować odmienny pogląd na kwestię poddaną krytyce. Wówczas z jednej strony możemy mieć do czynienia z postulatem niezbywalności praw człowieka w postaci poszanowania jego godności, z drugiej zaś wolności wypowiedzi. Sytuacja ta obrazuje problem prowadzący do rzekomego wykluczania się wskazanych wartości, gdyż w konsekwencji nie może on skutkować ich hierarchizacją. Istota wskazanych praw zakłada bowiem ich uniwersalność, równość i stałość obowiązywania. Wniosek o wzajemnym wykluczaniu się praw człowieka może jedynie w pewnych okolicznościach wynikać z immanentnej wartości samych założonych przez systemy prawa wartości. Wówczas, jak słusznie podkreślono, podstawowym problemem stanie się ustalenie wzajemnego stosunku prawa i moralności²⁹⁴. Moralność należy postrzegać przez pryzmat czystych wartości, ich realizacja niejednokrotnie zaś będzie się wiązać z kwestią wyznaczenia zasad etycznych. Oznacza to, iż w prezentowanym ujęciu moralność należy utożsamiać ze zbiorem wartości powszechnie uznawanych i akceptowanych, etyka zaś będzie opierać się już nie tylko na samych wartościach, ale także na normach mających za zadanie je chronić. W konsekwencji moralność formułuje podstawowe powinności, gdyż opiera się na relacji horyzontalnej, której przedmiotem stanie się relacja między człowiekiem a człowiekiem, natomiast w przypadku etyki, pozwalającej oceniać dane postępowanie z perspektywy słusz-

²⁹⁴ Szerzej: K. Przybyszewski, *Uniwersalność praw człowieka...*, s. 37.

ności lub jej braku, punktem odniesienia stanie się zaakcentowanie prymatu relacji wertykalnej występującej na linii władzy i człowieka²⁹⁵. Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy zwrócić uwagę, że istota praw człowieka ma charakter stały, jednak ich postrzeganie, jak również interpretacja mogą podlegać rozróżnieniu na skutek czynników kulturowych. Oddziaływanie takich czynników może przekładać się zarówno na ograniczenia, jak i rozszerzenia niektórych praw człowieka. Koncepcja indywidualnych praw człowieka, rozumianych jako podstawowe i powszechne prawa moralne, ma przełożenie na jej relacje z państwem, więc będą one analizowane przez pryzmat wertykalny. Koncepcja ta opiera się zatem na trzech zasadniczych tezach sprowadzających się do zaakcentowania ograniczoności władzy, autonomii przysługującej jednostce oraz gwarancji jej ochrony ze strony państwa. Powołana koncepcja praw człowieka wskazuje na afirmację jedynie praw indywidualnych, nie zaś wspólnotowych, tłumacząc to tzw. indywidualizmem utylitarnym. Koncepcja ta sprowadza się do tezy, zgodnie z którą to, co dobre dla jednostki, staje się automatycznie właściwie również i dla społeczeństwa²⁹⁶.

W konsekwencji prawa człowieka w zakresie ich uniwersalizmu można rozpatrywać jako wartości mające charakter obiektywny, posiadający rolę służebną dla całej ludzkości i każdej jednostki ludzkiej z osobna, bądź z punktu widzenia subiektywnego, zakładającego, iż mają one służyć jedynie określonym kulturom i jej członkom. Wobec powyższego zasadne wydaje się przyjęcie wzorca uniwersalizmu jako koncepcji, zgodnie z którą można założyć istnienie określonych przeko-

²⁹⁵ Szerzej: *ibidem*, s. 38.

²⁹⁶ Szerzej: T. Buksiński (red.), *Postkomunistyczne transformacje*, Poznań 2002, s. 280.

nań, które stają się słuszne niezależnie od miejsca i czasu. Oznacza to, że uniwersalizm ma charakter postulatywny, pozwalający na stworzenie odpowiednich warunków opartych na wspólnych przekonaniach wypracowanych przez określony krąg podmiotów. Podobnie zresztą należy zakwalifikować prawa człowieka i związane z nimi cele, jednakże sama ich koncepcja takiego charakteru posiadać już nie musi.

W tym miejscu istotne jest także chociażby skrótowe odwołanie się do tzw. koncepcji torii społeczeństwa obywatelskiego. Poglądy te zostały rozwinięte m.in. przez Hegla, który pod pojęciem społeczeństwa obywatelskiego rozumiał całość indywidualnych i grupowych działań oraz stosunków, które spontanicznie tworzą się między ludźmi. Powołanie tej koncepcji staje się o tyle istotne przy okazji podejmowanych wątków, że zgodnie z poglądami głoszonymi przez Hegla to właśnie dzięki społeczności możliwe staje się realizowanie indywidualnych potrzeb jednostek. Dzieje się to dzięki podejmowanym przez nich działaniom wywierającym na siebie istotny wpływ. Zgodnie z prezentowaną koncepcją zaspokojenie potrzeb jednostki będącej członkiem określonej społeczności stanie się możliwe wówczas, gdy jej interes zostanie przetworzony w interes ogólny, natomiast interes ogólny stanie się równocześnie interesem jednostki. Wówczas interes ogólny uznaje się za narzędzie do realizacji interesów jednostkowych, gdy obywatel państwa postrzega zarówno swoją wolę, wiedzę, jak i podejmowaną działalność w perspektywie szerszej niż indywidualna. Tylko bowiem taki stan rzeczy prowadzi do dbałości o dobro wspólne, nie zaś o egoistyczne interesy jednostki²⁹⁷.

²⁹⁷ Szerzej: M. Jastrzębski, *Spoleczeństwo obywatelskie a prawa człowieka* [w:] *Prawa człowieka. Wybrane zagadnienia i problemy...*, s. 49.

Prezentowana koncepcja opiera się w powołanym zakresie na tzw. modelu triadycznym, sprowadzającym do umieszczenia społeczeństwa obywatelskiego między rodziną a państwem. Oznacza to, iż społeczeństwo obywatelskie stanowi przestrzeń, gdzie regulowane są zewnętrzne relacje międzyludzkie, odbywające się dzięki szeroko pojętej administracji. W przypadku państwa, które stanowi najwyższy poziom ujęcia wewnątrztriadycznego, kształtuje się rodzina i społeczeństwo obywatelskie. Powołana koncepcja co prawda wskazywała na potrzebę tworzenia wzorca państwa absolutnego, jednak i tam, zdaniem Hegla, istnieje potrzeba wyodrębnienia sfery swobody pozwalającej na działalność obywatelską jednostek. Aktywność realizowana przez społeczeństwo obywatelskie, jego zdaniem, powinna co prawda zostać podporządkowaną państwu, a więc odbywać się w ściśle określonych i jasnych granicach ogólnie pojmowanego interesu²⁹⁸. Wskazany pogląd został poddany także nadinterpretacji, której dokonał Marks, uznając, iż ów interes społeczny ogółu powinien sprowadzać się jedynie do więzów interesu i, jak zostało to określone przez doktrynę, jedynie „bezwiednie przyrodzoną koniecznością”²⁹⁹.

Aktualnie społeczeństwo obywatelskie utożsamiane jest z koniecznością wytworzenia określonej świadomości politycznej i społecznej, która ma odzwierciedlenie zarówno w sposobie myślenia, jak i zachowania wpływającego na tzw. obywatelskość. Wśród tak rozumianej postawy konieczne staje się zwrócenie uwagi na dwie niezbędne cechy, tj. przede wszystkim wytworzenie pozytywnej więzi między jednostką a państwem. Dopiero taka tendencja pozwoli na postrzeganie prawa i instytucji jako własnych, analizowanych w kategoriach dobra

²⁹⁸ *Ibidem.*

²⁹⁹ *Ibidem*, s. 50.

wspólnego. Druga z postaw dotyczy samoświadomości obywatelskiej będącej przeciwwagą wobec pluralizmu politycznego i generowanych na tym tle konfliktów³⁰⁰. Wydaje się, iż stworzenie tak pojmowanego społeczeństwa obywatelskiego staje się nieodzowne do prawidłowego funkcjonowania w nim jednostki. Społeczeństwo obywatelskie powinno bowiem kłaść nacisk na równowagę władzy państwowej, przeciwdziałać jej nadużyciom, a tym samym chronić prawa jednostki. Społeczeństwo postrzegać można dopiero wówczas jako zintegrowaną sieć powiązań między ludźmi i grupami społecznymi, dzięki której możliwe stanie się wspólne pomnażanie i wykorzystanie energii społecznej odbywającej się niezależnie od władzy. W przypadku natomiast wystąpienia zagrożenia dzięki jego istnieniu możliwa stanie się ochrona wytworzonej autonomii i powiązanych z jego istnieniem interesów³⁰¹.

Odpowiednia realizacja praw człowieka jest jednak uzależniona od przyjęcia określonych kryteriów, których przestrzeganie pozwoli na ich praktyczne zastosowanie. Zasadniczo należy przyjąć, że człowiek rodzi się wolny, a zatem żadna z władz rządzących nie ma charakteru absolutnego, wkraczającego w autonomię ludzką. Jak nadmieniono, władza przypisana rządzącym jest ograniczona, dlatego powinna mieć na uwadze prawa i swobody przysługujące indywidualnie każdej jednostce ludzkiej. Uprawnienia te natomiast podlegają ochronie przez państwo. Ochrona, jak również sam proces realizacji swobód i praw odbywa się przez możliwość współpodejmo-

³⁰⁰ Szerzej: J. Szacki (red.), *Ani książkę, ani kupiec: obywatel. Idea społeczeństwa obywatelskiego w myśli współczesnej*, Kraków–Warszawa 1997, s. 207 i n.

³⁰¹ Szerzej: W. Osiatyński, *Rzeczpospolita obywateli*, Warszawa 2004, s. 146 i n.

wania decyzji, które dotyczą określonych podmiotów, co skutkuje uznaniem ich za jednostki aktywne i świadome swej przynależności do określonej zbiorowości. Z drugiej zaś strony podmioty wykonujące uprawnienia władcze posiadają nie tylko przywilej władzy, ale także obowiązek jej realizacji na rzecz obywateli. Kwintesencją praw człowieka staje się zatem uznanie praw i swobód za powszechne prawa człowieka, przynależne wszystkim na równi³⁰².

Poddając analizie zagadnienia związane ze stosunkiem pracy w perspektywie zjawiska krytyki, nie sposób oddzielić ich również od zagadnień tzw. prawa socjalnego związanych z potrzebami realizacji praw jednostki. Prawa te jednak nie mają charakteru samoistnego i pierwotnego w tym znaczeniu, że ingerencja ze strony państwa staje się nieodzowna dopiero wówczas, gdy prawa socjalne związane z prawami jednostki nie mogą zostać przez nią samodzielnie realizowane. W przypadku pojawienia się zjawiska krytyki między podmiotami stosunku pracy nie można, z jednej strony, wykluczyć, iż ich prawa ekonomiczne i przekładające się na nie bezpieczeństwo jednostki oraz jej rodziny mogą stać się istotnie zagrożone. Z drugiej strony zapewnienie bezpieczeństwa ekonomicznego stanowi jeden z podstawowych obowiązków społecznych przysługujących człowiekowi, pod warunkiem że nie jest on sam w stanie zrealizować tego prawa³⁰³. W takim przypadku istotne staje się postawienie pytania o rolę państwa w zakresie możliwości interwencji w prawa jednostki. Wydaje się, że po-

³⁰² W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*, Kraków 2011, s. 23 i cytowana tam literatura.

³⁰³ Szerzej: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, t. I, Warszawa 2013, s. 110.

wszechnie dopuszczalny model został ograniczony do działań pośrednich związanych z prawem regulacji stosunków prywatnych ukierunkowanych na realizację określonych praw z zakresu zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego jednostki poprzez umożliwienie wypełniania praw socjalnych. Etymologii związanej z realizacją wskazanego celu należy poszukiwać w prawie moralnym związanym z ideą praw człowieka³⁰⁴, chociaż – jak się podkreśla – istnieją istotne wątpliwości w zakresie sporządzenia katalogu uniwersalnych praw moralnych przekładających się na potrzebę pomocy. Wątpliwości pojawiają się przede wszystkim w zakresie wyodrębnienia pewnych określonych kategorii praw, które zostają ograniczone jedynie do określonej relacji czy wręcz podmiotów, a więc z założenia zostają pozbawione cechy uniwersalizmu. Niewątpliwie przykładem tak rozumianych praw będą niektóre ze świadczeń powstałych między podmiotami stosunku pracy, zatem ich istota sprowadza się wyłącznie do obciążania jednego podmiotu względem drugiego. Jednakże o ile może to nastąpić w wielu kwestiach związanych ze zobowiązaniowym charakterem pracowniczego zatrudnienia, o tyle w katalogu tym nie powinno znaleźć się prawo do krytyki, które na równi i w określonych granicach przysługuje obu stronom stosunku pracy.

Drugim mankamentem wyodrębnienia tak rozumianej kategorii praw wysuwanych przez doktrynę stało się ukazanie ich jako czynników demoralizujących, powodujących powstanie roszczenia w przypadku braku ich realizacji. Obowiązek ten bowiem będzie miał także automatyczny wpływ na obciążenie sytuacji ekonomicznej określonych podmiotów.

³⁰⁴ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 23.

Oprócz skrótowo zasygnalizowanych wątków związanych z wątpliwościami dotyczącymi roli praw społecznych, należy uwypuklić także ich pozytywny aspekt przekładający się zarówno na pełną realizację praw obywatelskich i politycznych, jak i czynnik motywujący do szeroko pojętego rozwoju społeczeństwa³⁰⁵.

Dlatego nieodzowna wydaje się krótka charakterystyka samych praw socjalnych. Najprościej można określić je jako odpowiedź na pytanie o hierarchię praw i swobód przy jednoczesnym rozważeniu, czy faktycznie odzwierciedlają one potrzeby jednostki. Podkreśla się, że stanowią one wartość odmienną zarówno od praw obywatelskich, jak i politycznych. W konsekwencji rozróżnienie to powoduje, iż państwo nie posiada wyłączności, jak też narzędzi pozwalających na ich realizację. Z drugiej zaś strony obowiązujące warunki społeczno-polityczne umożliwiają rozwój określonych praw i wolności. Dlatego też jego rola została ograniczona jedynie do niezbędnego pomocnictwa, o czym była już mowa, wówczas, gdy jednostka nie jest w stanie samodzielnie realizować swoich potrzeb w zakresie pozwalającym jej na osiągnięcie określonych celów. Rola państwa sprowadza się wtedy do korekty rynku będącej istotą akurat w przypadku prawa pracy³⁰⁶. Druga z różnic istniejących między prawem socjalnym a pozostałymi z wymienionych będzie polegać na jego dynamizmie uzależnionym w dużej mierze od obiektywnej sytuacji występującej na terenie określonego obszaru. Oznacza to, że prawa te nie mają charakteru stałego, ich zmiana i kryteria postrzegania stają się zaś zależne od przyjętych standardów, często mają-

³⁰⁵ *Ibidem*, s. 111.

³⁰⁶ *Ibidem*.

cych swą postać w obowiązujących źródłach prawa. Wówczas, jak zaznaczono, prawa człowieka, a przede wszystkim możliwość ich realizacji, przekładają się na potrzeby jednostki, których nie jest ona w stanie samodzielnie zaspokoić. Dopiero ten etap otwiera możliwość wystąpienia z roszczeniem do państwa, które jest zobowiązane do realizacji żądania jego realizacji. W literaturze podkreśla się jednak, że wystąpienie z roszczeniem można uznać w takiej sytuacji za uzasadnione, jeżeli zostało ono poprzedzone zachowaniem świadczącym o podjęciu starań prowadzących do realizacji określonych praw człowieka. Potrzeby te jednak, zważywszy na postęp techniczny i rozwój społeczeństwa, także podlegają modyfikacji, a więc z założenia nie mają charakteru stałego. Prawa socjalne często są utożsamiane z podstawowymi potrzebami przysługującymi jednostce. Jednakże ich pogłębiona analiza wiąże się z prawem do zachowania godności jako wartości przysługującej każdej jednostce ludzkiej. Wobec powyższego istota praw socjalnych nie może wiązać się jedynie z zabezpieczeniem pozwalającym na przeżycie, ale musi pozwolić na zapewnienie pewnego podstawowego chociaż standardu egzystencji. Prawa te, jak zaznaczono, mają swe miejsce w źródłach prawa, w przypadku zaś prawa pracy będą to regulacje wynikające chociażby z Kodeksu pracy. Kodeks gwarantuje bowiem, mając na uwadze zasadniczy cel prowadzonych rozważań, prawo do zachowania godności przysługującej pracownikowi oraz związane go z nim poczucia własnej wartości. Wykonanie wskazanych postanowień jest również związane z rozwojem i poziomem społeczeństwa, jednak realizacja potrzeb podstawowych powinna być zadaniem priorytetowym i odbywać się z czynnym udziałem podmiotów zainteresowanych ich urzeczywistnieniem. Niemniej jednak nie można pominąć przy okazji pod-

niesionych wątków również potrzeby ciągłego udoskonalenia prowadzonej przez państwo polityki społecznej utożsamianej z alokacją środków budżetowych³⁰⁷.

Oznacza to, że interwencja państwa w zakresie zatrudnienia pracowniczego może nastąpić właśnie w przypadku realizacji wskazanych praw socjalnych przysługujących jednostce ludzkiej. Ingerencja ta często odbywa się poprzez ściśle określone działania ze strony zatrudniającego pracodawcę, nie zaś bezpośrednio przez państwo, które ma za zadanie normowanie określonych granic związanych z zakresem prowadzonej interwencji. Przedmiotem prowadzonej interwencji ze strony państwa stają się wówczas mechanizmy rządzące rynkiem pracy, a nie indywidualna relacja dwóch podmiotów danego stosunku pracy prowadząca do uzyskania autonomii człowieka³⁰⁸. Autonomia ta staje się możliwa do realizacji na płaszczyźnie zatrudnienia będącej naturalną drogą pozwalającą na realizację praw socjalnych. Idąc tym tokiem rozumowania, błędne nie stanie się założenie, zgodnie z którym zakres ochrony socjalnej nie musi i z powodów naturalnych nie jest taki sam dla wszystkich jednostek, gdyż dyferencjacja w tym zakresie będzie uzależniona od ich cech wyróżniających.

Na koniec wstępnie zakreślonych wątków związanych z charakterystyką praw człowieka istotne okaże się również odwołanie do typologii praw, dzięki której możliwe stanie się określenie ich statusu. Rozważania te należy oprzeć na analizie wymiarów pojęcia prawa. Otóż przyjęto, iż łączy się ono oraz wzajemnie uzupełnia w czterech zasadniczych wymiarach, do których zaliczono rozumienie prawa jako uprawnienie, swo-

³⁰⁷ *Ibidem*, s. 114.

³⁰⁸ Szerzej: *ibidem*.

body, kompetencje oraz immunitety³⁰⁹. Zasadniczym wymiarem z perspektywy prowadzonej analizy praw człowieka staje się pierwszy z wymienionych, tj. rozumienie prawa jako uprawnienia. W analizowanym przypadku prawa człowieka stanowią podstawowy zbiór przepisów, na podstawie których tworzone są pozostałe trzy ze wskazanych wymiarów. Otóż w przypadku prawa rozumianego jako uprawnienie należy wziąć pod uwagę prawa człowieka składające się zarówno z uprawnień, jak i zakazów, a zatem ich konstrukcja wydaje się klarowna. Problemem jednak staje się ich odpowiednia interpretacja mająca na uwadze zarówno podmiot zobowiązania, co zostało już omówione, jak i pożądaný stan rzeczy. W doktrynie przyjęto, że z tak rozumianą sytuacją będzie wiązać się zapewnienie zabezpieczenia socjalnego dla każdego człowieka, oznaczające tym samym prawo do wystąpienia z roszczeniem jednostki o jego realizację. Powyższa koncepcja oznacza jednak sytuację idealną, będącą celem, do którego ludzkość powinna dążyć³¹⁰.

Aktualnie nadal brak jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o zbiór praw będących przedmiotem roszczeń jednostki w stosunku do państwa. Wśród dominującej teorii liberalnej jednostka posiada zbiór wartości nabytych, które mają charakter niezbywany, a więc rolą państwa jest zapewnienie im jak najlepszej ochrony. Oznacza to, że zasadnicza konstrukcja wskazanych uprawnień została zawarta w konwencji zakazu bądź praw-swobód, które stają się wystarczające do realizacji praw pierwszej i drugiej generacji z przytoczonego podziału wykluczającego z nich prawa grupowe.

³⁰⁹ Twórcą prezentowanej typologii praw był Wesley Hohfeld. Zawarł ją w opracowaniu *Fundamental Legal Conceptions*.

³¹⁰ Szerzej: M. Gawin, B. Markiewicz, A. Nogal, R. Wonicki, *Prawa człowieka...*, s. 34.

2. Prawa człowieka a swoboda wypowiedzi

Rozważania zawarte w tej części pracy zostaną przeprowadzone z uwzględnieniem koncepcji zakładającej, iż prawa pracownicze to prawa człowieka występującego w społecznej roli pracownika³¹¹. Samo ujęcie praw pracowniczych przeprowadzone na podstawie kategorii praw przysługujących ludziom, a nie jednostkom okaże się niewystarczające. Te kategorie praw przynależą bowiem pracownikom z tytułu pozycji społecznej, którą zajmują, a nie z faktu zawarcia indywidualnego aktu zatrudnienia. Powyższy tok rozumowania znajdzie także odzwierciedlenie w aktach odnoszących się do praw człowieka, które zostaną przywołane w dalszej części pracy. Ich konstrukcja opiera się na określeniu podstawowych praw pracowniczych skierowanych do każdego, a nie wybiórczo jedynie do pracownika. Oznacza to, że prawa pracownika wiążą się z prawami człowieka, a ściśle rzecz ujmując, stanowią ich pochodną powstałą na skutek wykonywanej przez człowieka pracy. Wyodrębnienie wskazanej kategorii praw stanowi potwierdzenie określonego statusu społecznego, związanego z istnieniem stosunku pracy, będącego jednym z elementów członkostwa wspólnoty określonego zakładu pracy.

Wobec powyższego przedmiotem tej części monografii stanie się analiza swobody wypowiedzi stanowiąca jedną z najdonioślejszych wartości przypisanych osobie ludzkiej. Z uwagi na jej wagę jest ona chroniona przepisami krajowymi i ponadnarodowymi. Nieskrępowane korzystanie z tego prawa ma bowiem istotne znaczenie dla jednostki, która dzięki niej i przez nią może się realizować oraz artykułować swoje potrzeby. Nie

³¹¹ Szerzej: A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018, s. 150–151.

sposób wyobrazić sobie również funkcjonowania systemów demokratycznych, jak również pluralizmu ustrojowego pozbawionych możliwości swobodnego wyrażania poglądów. Wolności słowa przypisuje się także właściwości heterogeniczne z uwagi na różne formy, które przyjmuje. Powyższy fakt przekłada się również na zakres przypisanej ochrony, który uzależnia się od czynników występujących w związku z samym jej pojawieniem się.

Prawo do swobody wypowiedzi, co zasygnalizowano w początkowej części niniejszego rozdziału, zostało zakwalifikowane, bez względu na rodzaj przyjętego konwencjonalnie podziału, do kategorii praw najważniejszych, zarówno ze względu na pozycję, jak i rozwój człowieka. W przyjętym przez doktrynę najczęściej powoływanym podziale K. Vaśaka prawo to mieści się w tzw. pierwszej grupie generacji praw człowieka. Jednak dla prowadzonych rozważań istotne stanie się także przeprowadzenie analizy pod kątem kształtowania się tego prawa.

Prawo do wolności wypowiedzi stało się przedmiotem wielu opracowań, z których konsekwentnie i od samego początku wynikało, że stanowi ono narzędzie pozwalające na dotarcie do prawdy. Jednym z pierwszych publicznie wyartykułowanych stanowisk poświęconych właśnie obronie wolności słowa była *Areopagitica* autorstwa J. Milтона. W jej treści podkreślono, że wprowadzając cenzurę i zakazy, tym samym godzi się w idee poznania prawdy. Milton powyższą myśl zawarł w słowach: „niech Prawda i Fałsz walczą ze sobą – kto kiedy widział, by Prawda w równym i otwartym starciu została pokonana? Któż nie wie, że Prawda ustępuje siłą tylko Wszchemogącemu? Nie potrzebuje ustaw, podstępów, cenzury, żeby odnieść zwycięstwo – to są kruczki, którymi walczy

z nią fałsz³¹². Od czasu upublicznienia wskazanego poglądu kluczowym argumentem przemawiającym za ochroną wolności słowa stało się właśnie poszukiwanie dzięki niemu prawdy. Tendencja ta została podkreślona w kolejnych latach także m.in. przez J. Milla, który w swych poglądach zwracał uwagę na kilka podstawowych kwestii pozwalających na jej osiągnięcie. Zakładał mianowicie, że przemilczenie określonego poglądu bynajmniej nie świadczy o jego nieprawdziwości, a jeśli nawet tak by się okazało, to i w nim możliwe stanie się odnalezienie części poszukiwanej prawdy. Część pozyskanej prawdy uznał za właściwą, bo powstała dzięki kolizji między przeciwnymi opiniami, które ujawniły się na skutek podejmowanej interpretacji. Wówczas konsekwentnie będzie ona uznana za dogmat przez osoby, które ją przyjmują. Ten tok rozumowania według powołanej koncepcji nie skłaniał jednak do oczekiwanego rozwoju, gdyż podstawą jego przyjęcia nie było doświadczenie ani też siła rozumu³¹³. W dalszych latach K. Libelt podkreślał, iż w celu zapewnienia ochrony wolności słowa niezbędny stanie się zakaz wprowadzania cenzury prewencyjnej, możliwa do akceptacji zaś stanie się jedynie jej represyjna forma³¹⁴. Powyższe koncepcje łączy jedna zasadnicza myśl wymagająca podkreślenia, a mianowicie, że idea rozwoju wolności słowa miała silne konotacje z politycznym liberalizmem.

³¹² Szerzej: W. Waclawczyk, *Swoboda wypowiedzi jako prawo człowieka* [w:] L. Koba, W. Waclawczyk, *Prawa...*, s. 241 i cytowany tam tekst źródłowy: J. Milton, *Areopagitica: mowa do parlamentu angielskiego w obronie swobody druku*, tłum. A. Pawelec, Kraków 1993, s. 53.

³¹³ Szerzej: J. Mill, *O wolności*, Warszawa 1999, s. 68 i n.

³¹⁴ Szerzej: K. Libelt, *O wolności druku* [w:] *Dla dobra Rzeczypospolitej. Antologia myśli polskiej*, red. K. Budziło, J. Pruszyński, Warszawa 1996, s. 167 i n.

Fakt ten miał dalsze konsekwencje, które można zauważyć w pojawiającym się orzecznictwie sądowym, zarówno krajowym, jak i ponadnarodowym. Przy tej okazji w literaturze podkreślono także istnienie tzw. koncepcji wolnego rynku idei, która została zapoczątkowana w Stanach Zjednoczonych przez O. Holmesa i L. Brandeisa. Koncepcja ta zakładała, że swoboda wypowiedzi podlega ochronie prawnej ze względu na fakt, iż należy ją uznać za instrument poszukiwania prawdy. Argumentem pozwalającym na uznanie jej za właściwą będzie to, że wolność wypowiedzi posiada zdolność do przenikania na wolny rynek idei. Koncepcja ta stała się podstawowym argumentem przy powoływaniu się na jej istnienie w kwestiach związanych z orzecznictwem poświęconym swobodzie wypowiedzi, szczególnie w kwestiach politycznych³¹⁵. Jednym z podstawowych poglądów powstałych na kanwie wskazanej koncepcji stało się uznanie wolności słowa za filar demokracji i społeczeństw budujących na jej podstawie rozwój jednostki. Odwołując się bowiem do jednego ze stanowisk wyrażonych przez ETPCz, można stwierdzić, że wolność słowa nie ogranicza się jedynie do informacji i poglądów odbieranych przychylnie, uznawanych za nieobraźliwe i neutralne, ale również do takich, które mogą obrażać, oburzać bądź skutkować niepokojem w państwie lub części społeczeństwa. Powyższe założenie stanowi bowiem wypełnienie pluralizmu i otwartości na odmienne zapatrywania, które w konsekwencji tworzą ustrój demokratycznego społeczeństwa³¹⁶. Analogiczne stanowisko przyjmuje TK, podkreślając, iż dokonująca się wymiana poglądów często bywa nacechowana dużym napięciem emocji

³¹⁵ Szerzej: W. Waclawczyk, *Swoboda wypowiedzi...*, s. 250.

³¹⁶ Szerzej: wyrok ETPC z 7 grudnia 1976 r., Handyside przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, nr 5493/72.

i może łączyć się z ubywaniem pojęć oraz określeń celowo przerysowanych, skrajnych, odpowiadających subiektywnym poglądom i przekonaniom wypowiedających³¹⁷.

Wobec powyższego nasuwa się krótka dygresja związana ze zjawiskiem określanym jako mowa nienawiści (*hate speech*)³¹⁸. Mowa nienawiści także może zostać uznana za pewien szczególny przejaw wolności słowa, jednak z uwagi na zawierającą w sobie materię nie może podlegać ochronie ze strony prawa. Istotą tak wyrażanych poglądów stanie się bowiem nawoływanie do dyskryminacji i przemocy dokonywanej na tle narodowościowym, rasowym, etnicznym, a także będzie ona wiązać się z propagowaniem poglądów rasistowskich lub nazistowskich. Oznacza to, iż mowa nienawiści nie może zostać zakwalifikowana jako odmiana wolności słowa, gdyż jej pierwotną istotą z założenia staje się nakłanianie do negatywnych emocji, zjawisk i czynów. Jak podkreślono w jednym z istotnych dla poruszanych zagadnień stanowisk ETPCz, potęgowanie negatywnych postaw z założenia godzi w podstawowe zasady funkcjonowania społeczeństwa demokratycznego, dla którego podstawowymi wartościami powinny być tolerancja, porządek społeczny będący zaprzeczeniem chaosu, a także zakaz wszelkich przejawów dyskryminacji³¹⁹.

Dzięki analizie możliwe stanie się także wyodrębnienie istotnego aspektu wolności słowa, które będzie miało charakter porządkujący. Zasadniczo rozważania, jak również kluczowy problem poruszany w niniejszej pracy, skupiają się bo-

³¹⁷ Tak: wyrok TK z 11 października 2006 r., P3/06.

³¹⁸ Na ten temat m.in.: W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka...*, s. 221–222.

³¹⁹ Szerzej: postanowienie ETPC z 27 czerwca 2017 r., Belkacem przeciw Belgii, nr 34367/14.

wiem na wymiarze indywidualnym związanym z wolnością wypowiedzi. Tak rozumianą wolność należy traktować, co podkreślił Trybunał Konstytucyjny, jako jeden z przejawów wolności przysługującej człowiekowi w sposób naturalny, bo od urodzenia. Będzie to zatem ten rodzaj wolności, który należy wywodzić z istoty natury ludzkiej. Stanowi on tym samym także fundament wartości, który powinien zostać uwzględniony także przez prawo pozytywne³²⁰. Oznacza to, iż wskazany tok rozumowania, przyjęty przez TK, wywodzi to uprawnienie z godności ludzkiej i związanej z nim potrzeby poszanowania jej autonomii. Poddając analizie wypracowane przez TK stanowisko pozwalające na dokonanie interpretacji wolności słowa, przez pryzmat wymiaru indywidualnego, o którym była mowa, należy jednak zaakcentować także istnienie szerszego, zbiorowego wymiaru tego prawa. Trybunał podkreśla bowiem, że wolność wypowiedzi stanowi również podstawę pozwalającą zarówno na funkcjonowanie, jak i rozwój społeczeństwa demokratycznego, natomiast brak wolności wypowiedzi skutkuje powstaniem nieuzasadnionych ograniczeń, które mają negatywne przełożenie na podstawowe standardy funkcjonowania w dotkniętych nią społeczeństwach³²¹. Dlatego też analiza pojawiającej się krytyki, będącej jednym z przejawów wolności słowa, nie może zostać ograniczona jedynie do przytoczonego ujęcia wolności słowa w jej indywidualnej formie.

Przykładów interpretacji tego prawa w zaproponowanej formie należy dopatrywać się w orzeczeniach Europejskiego

³²⁰ Tak: wyrok TK z 20 lutego 2007, P1/06, OTK-A 2007, nr 2, poz. 11.

³²¹ Tak: wyroki TK z 23 marca 2006 r., K 4/06, OTK-A 2006, nr 3, poz. 32, Legalis 73535; z 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008, nr 4, poz. 57, Legalis 97759.

Trybunału Praw Człowieka w Strassburgu. W tym miejscu nie sposób pominąć tych, których stroną była Polska. Mianowicie sprawa Kwiecień przeciw Polsce, zakończona po kilku latach, 9 stycznia 2007 r., była jedną z pierwszych wniesionych do ETPC właśnie na podstawie art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka³²². Przedmiotem zaskarżenia w tym przypadku stał się przesłany list otwarty do kilku organów samorządu terytorialnego, w którym skarżący L. Kwiecień zarzucał jednemu z kandydatów do organów samorządu terytorialnego (równocześnie pełniącemu lokalną funkcję polityczną) poważne uchybienia, działanie w złej wierze i łamanie przepisów prawa. Wobec powyższego skarżący nakłaniał urzędnika do rezygnacji z ubiegania się o kandydowanie w wyborach. Negatywne stanowisko uzasadniał własnym zdecydowanie złym doświadczeniem w kontaktach ze wspomnianym kandydatem na drodze zawodowej. Sprawa ta została rozpatrzona na niekorzyść skarżącego, który po wykorzystaniu wszystkich dopuszczalnych środków w kraju zdecydował się na wystąpienie do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Zarzucił, że wydane postanowienie naruszyło jego prawo do wolności wypowiedzi wyrażone w art. 10 EKPC. Wobec powyższego ETPC przeprowadził postępowanie mające zasadniczo na celu wyjaśnienie trzech kluczowych kwestii. Pierwszą z nich była odpowiedź na pytanie, czy ingerencja władz państwa w prawo wynikające z Konwencji była przewidziana przez prawo krajowe. Drugą z kwestii, które wymagały rozpatrzenia, była odpowiedź na pytanie, czy ingerencja w ogóle była konieczna, mając na uwadze, że podejmowane działania

³²² Szerzej: *Wybór orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawach polskich*, Biuro Informacji Rady Europy, „Biuletyn” 2007, nr 1, s. 129.

prowadzone były w systemach demokratycznych. Ostatnim punktem wymagającym ustalenia stało się zbadanie, czy między podjętą interwencją a celem, któremu miała służyć, została zachowana odpowiednia proporcja.

W takiej sytuacji Trybunał dokonał weryfikacji pierwszej ze wskazanych przesłanek, tj. konieczności podejmowania ingerencji w społeczeństwie demokratycznym. Zatem zadaniem ETPC była weryfikacja, czy podjęta interwencja w rzeczywistości wypełniała znamiona pilnej potrzeby społecznej. W przedmiotowej sprawie ETPC zaznaczył, iż w przypadku wypowiedzi, która miała niewątpliwie charakter wkraczający w sferę polityczną, należy liczyć się ze zwiększonym progiem tolerancji w zakresie kierowanych zarzutów krytycznych zarówno wobec polityków, jak i osób będących przedstawicielami władzy. Europejski Trybunał Praw Człowieka w wielu wyrokach zawierał stanowisko, zgodnie z którym działalność polityczna z uwagi na jej specyfikę w naturalny sposób podlega osądowi publicznemu, do którego doszło m.in. w przedmiotowej sprawie. Z innych wyroków ETPC wynikało ponadto, iż należy wziąć pod uwagę także specyficzne okoliczności, w których owe zarzuty zostały formułowane przez skarżącego, gdyż był to okres tzw. kampanii wyborczej. Specyfika tego czasu polega na zapewnieniu jak najszerszego dostępu wyborcom zarówno do samych kandydatów, jak i informacji z nimi związanych, które mogą mieć istotny wpływ na wybór. Według ETPC krajowy sąd, wydając orzeczenie, nie wziął pod uwagę, że krytyka, której niewątpliwie dopuścił się skarżący, została jednocześnie skierowana do osoby pełniącej lokalne stanowisko władzy administracyjnej. Dlatego też granice takiej krytyki stają się szersze niż w przypadku, gdyby były oceniane jedynie pod kątem osoby prywatnej. Oznacza to, iż decydując

się na czynne uczestnictwo w życiu politycznym, należy liczyć się z tym, że zarówno słowa, jak i podejmowane działania kierowane do takiej osoby także będą podlegać ocenie. Jednakże w przypadku osób pełniących działalność polityczną wymaga się od nich większego stopnia tolerancji wobec krytyki dotyczącej ich działań. Trybunał zwrócił także uwagę na konieczność dokonania weryfikacji faktów od sądów ocennych, szczególnie gdy pojawiały się one w okolicznościach uzasadniających przypuszczenie, że dany tekst może mieć charakter znieważający. Wówczas nieodzowne, zdaniem ETPC, stanie się zwrócenie uwagi na to, czy weryfikacja została dokonana wyłącznie pod kątem prawdziwości przedstawionych faktów przy jednoczesnym pominięciu prawdziwości wydawanych sądów. Wskazany mechanizm postępowania nastąpił właśnie przy okazji analizowanego wyroku, jednak w społeczeństwie demokratycznym zarówno władza publiczna, jak i jej przedstawiciele podlegają temu samemu i dokładnemu badaniu ze strony obywateli. Dlatego też każdemu, którego działaniu można przypisać dobrą wiarę, przysługuje prawo zwrócenia uwagi publicznej na występowanie, jego zdaniem, bezprawnych zjawisk. W przedmiotowej sprawie ETPC uznał, iż wysuwane zarzuty należy wobec powyższego zakwalifikować jako element debaty, której przedmiotem stały się interesy publicznego zainteresowania, nie zaś, tak jak ustaliły polskie sądy, nieuzasadniony personalny atak skierowany jedynie na osobę prywatną³²³. Inny stopień ochrony można jednak zauważyć w orzecznictwie ETPC w sprawach poświęconych wolności słowa wyrażanych jednak na tle religijnym i moralnym. Otóż w tym zakresie ETPC pozostawił znacznie szerszy margines swobody oceny określonego zda-

³²³ *Ibidem*, s. 144–145.

rzenia władzom danego kraju. Stanowisko ETPC wynika z założenia, że w Europie nie istnieje jedna definicja moralności ani religii, więc stanowisko Trybunału wydaje się jak najbardziej zrozumiałe i dające podstawę zachowania neutralności w zakresie wydawanych wyroków. Dodatkowo gwarantem zachowania wskazanych wartości, które dają się zauważyć w wyrokach ETPC, staje się tendencja do konieczności łączenia praw człowieka różnego rodzaju. Tendencja tak rozumianej litygacji strategicznej w zakresie praw człowieka pozwala na utrwalenie w trakcie procesów sądowych prawa do swobody wypowiedzi rozumianego w kategorii prawa materialnego. Dzięki jego istnieniu możliwa jest realizacja potrzeby wyrażania przez jednostkę poglądów, w tym poglądów krytycznych, z natury rzeczy kontrowersyjnych, jak również prowadzenia sporów. Prawo to stanowi zatem podstawę realizacji innych praw przypisanych człowiekowi, jednak jak zaznaczono, nawet ono nie posiada charakteru absolutnego. W przeciwnym razie mogłoby zamiast regulacji ochronnej innych praw powodować ich naruszenie.

3. Krytyka w stosunkach pracy jako przejaw wolności słowa a jej wpływ na wspólnotowość zakładu pracy

Przedmiotem wypowiedzi mogą stać się różne kategorie spraw, które jeśli znajdują oparcie w obowiązujących normach prawnych, podlegają należytej im ochronie. Jak wykazano, krytyka w stosunkach pracy, będąca zasadniczym tematem niniejszego opracowania, stanowi jeden z przejawów wypowiedzi będącej emanacją wolności słowa, która zostaje realizowana w dość szczególnej, bo zhierarchizowanej, wspólnotowej strukturze społecznej zakładu pracy. Wobec powyższego istotne sta-

nie się zajęcie stanowiska wobec kwestii pozwalającej rozwiązać konflikt powstały między wskazanym prawem jednostki a dobrem wspólnym, jakim staje się wówczas wspólnota zakładowa. Problematyczne mogą stać się w takiej sytuacji jedynie tendencje związane z presją polityczną, która szczególnie właśnie w systemach demokratycznych powoduje zmiany w obowiązującym porządku prawnym mającym wpływ na powszechnie postrzegane zasady i regulacje prawne. Wówczas wypracowane zasady powinny mieć za zadanie ustalenie przynajmniej podstawowych, ogólnych i abstrakcyjnych zasad postępowania w razie zaistnienia konfliktu między prawami jednostki a dobrem ogólnym. Tak zakreślone zasady postępowania powinny bowiem stanowić punkt odniesienia zarówno dla tworzących programy polityczne, jak i tych, którzy je realizują m.in. w procesach tworzenia i stosowania prawa³²⁴.

Struktura bezpośrednio powiązana z funkcjonowaniem zakładu pracy, aby mogła się odpowiednio kształtować, musi zostać oparta na określonej metodzie sprawowania władzy. Władza jest realizowana przez określone podmioty, więc wiąże się z podejmowaniem wielu decyzji mających bezpośredni wpływ na sytuację osób z nimi związanych. Zakład pracy, w którym znajduje swe miejsce zarówno pracodawca, jak i zatrudniani pracownicy, uznaje się za antropologiczne dobro wspólne, utożsamiane z synonimem wspólnoty demokratycznej³²⁵. Można zatem uznać go za instytucję społeczną, zrzeszającą określoną wspólnotę osób. Z uwagi na z założenia złożoną strukturę zakład pracy funkcjonuje zarówno dzięki jednost-

³²⁴ Szerzej: L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa*, Warszawa 2003, s. 165.

³²⁵ Szerzej: M. Zięba, *Papieska ekonomia. Kościół, rynek, demokracja*, Kraków 2016, s. 201 i n.

kom, jak i grupom wchodzącym w jego skład. Wówczas pomocne dla jego funkcjonowania wydaje się odwołanie do wzorca demokracji mającego zastosowanie także do instytucji, jaką jest zakład pracy. Demokracja staje się także tam narzędziem pozwalającym kanalizować konflikty międzyludzkie i umożliwia ich rozwiązywanie, a czasem wręcz ich usuwanie, bez użycia przemocy³²⁶.

Demokracja realizowana wewnątrz istniejącego zakładu pracy staje się elementem niezbędnym, pozwalającym na eliminację niekorzystnych symptomów pozostających w kolizji z interesami określonej grupy. Oznacza to, że w tym przypadku mamy do czynienia ze szczególnym rodzajem demokracji³²⁷, określonym jako demokracja instytucyjna bądź zamiennie także jako demokracja zakładowa (*workplace democracy*) lub demokracja w zakładzie pracy (*democracy at the workplace*). Jak podkreślono, między demokracją zakładową a demokracją w zakładzie pracy występują dość jednoznaczne różnice, dlatego stosowanie tych pojęć zamiennie może powodować pewne uzasadnione wątpliwości. Otóż posługiwanie się pojęciem demokracja zakładowa już na wstępie sugeruje występowanie w jego strukturach tak rozumianych rządów realizowanych dzięki urzeczywistnieniu standardów demokratycznych. Wskazany punkt widzenia może ponadto sugerować, że w konkretnym przypadku pełne zarządzanie w zakładzie pracy odbywa się przez zarządzanie samych pracowników. Powyższa interpretacja, chociażby ze względu na obowiązujący system, ma jednak znaczenie marginalne. W przeważającej mierze bowiem zasa-

³²⁶ Szerzej: L. Kołakowski, *Demokracja jest przeciwna naturze* [w:] *Mini wykłady o maxi sprawach*, Kraków 2004, s. 290.

³²⁷ Szerzej: W. Sanetra, *O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji pracowniczej* [w:] *Demokracja w zakładzie pracy...*, s. 47–48.

dą jest sprawowanie władzy zakładowej, skupiającej się na władzy pracodawcy, realizowanej poprzez zarządzanie przedsiębiorstwem. Tak rozumiana władza nie ma jednak charakteru absolutnego w tym znaczeniu, iż jej granice zostają wyznaczone przez przepisy prawa chroniące interesy strony pracowni-
czej. Dlatego też demokracja w miejscu pracy, podobnie jak władza pracodawcy, została w sposób naturalny ograniczona systemowo. Istotne stanie się jednak podkreślenie pracowni-
czego prawa do współkształtowania, a w pewnych okolicznościach nawet blokowania decyzji pracodawcy. Prawo to realizuje się wewnątrz załogi zakładu pracy, jego praktyczny przejaw zaś polega na prawie wybierania przedstawicieli pracowników i urzeczywistnienia dzięki temu zasady większości głosów pozwalających zabezpieczać zarówno prawa jednostek, jak i grup mniejszościowych. Wobec powyższego bardziej precyzyjnie rzeczywisty stan rzeczy oddaje pojęcie demokracji w zakładzie pracy niż ogólnie brzmiący termin demokracja zakładowa³²⁸.

Zgodnie ze wskazaną koncepcją ten rodzaj demokracji nie posiada co prawda sam w sobie określonych wartości, lecz stanowi jedynie praktyczne źródło określające jej swoistą formę³²⁹. Demokracja, jako zjawisko, ma wiele definicji, które różnią się od siebie w zależności od przyjętej perspektywy i sposobu jej określenia, jednakże w każdej z nich uwypukla się zasadniczo dwa elementy, tj. formę rządów oraz sprawowanie jej przez lud. Wyszczególnienie wskazanych elementów stanowi pochodną samej etymologii nazwy tego zjawiska, któ-

³²⁸ Tak: Z. Hajn, *Demokracja instytucjonalna w zakładzie pracy – koncepcja, podstawy prawne i zakres* [w:] *Demokracja w zakładzie pracy...*, s. 27–28.

³²⁹ *Ibidem*, s. 26–27.

ra wywodzi się z języka greckiego i pochodzi od słowa *dēmokratia*, przy czym *dēmos* oznacza lud, natomiast *krátos* – władzę. Wobec powyższego demokracja stanowi określoną formę sprawowania władzy, która jest realizowana przez lud w sposób bezpośredni bądź przez przedstawicieli. Przy tej okazji zasadne wydaje się rozważenie, czy wskazana definicja znajduje odzwierciedlenie w jej pośrednich formach, które można określić jako demokrację częściową bądź ograniczoną. W literaturze przeważają jednak stanowiska radykalne, negujące możliwość zakwalifikowania wskazanych form w kategoriach demokracji³³⁰. Demokracja jako system opiera się bowiem na realnej możliwości oddziaływania. W obecnej rzeczywistości powstałej na podstawie prywatnej formy zatrudnienia wiąże się ona z prawem własności. Wówczas prawo własności pracodawcy staje się zasadniczym wyznacznikiem mającym wpływ na rzeczywistość powstałą w określonej wspólnocie zakładowej. Tym samym prowadzi ona do uszczuplenia, a w skrajnych przypadkach wręcz do patologicznego pozbawienia prawa kolektywnego rządzenia i współdecydowania o rzeczywistości i losie danego zakładu pracy. W takim przypadku trudno wskazać cechy świadczące o istnieniu nawet ograniczonej demokracji zakładowej, która powinna opierać się na wpływie załogi na sytuację zakładu pracy poprzez przysługujące im prawo do informacji, konsultacji i partycypacji. Z kolei podstaw zarządzania zakładem pracy przez pracowników należy upatrywać w źródłach aksjologicznych, ekonomicznych oraz politycznych³³¹. Aksjologia w tym znaczeniu sprowadza się do twierdzenia, iż człowiek w każdym przypadku powinien

³³⁰ Odmienne: W. Sanetra, *O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji...*, s. 52.

³³¹ *Ibidem*, s. 53.

być traktowany jako podmiot w stosunkach pracy, nie zaś jak ich przedmiot utożsamiany jedynie z siłą roboczą. Człowiek, co zostało podkreślone przez katolicką naukę społeczną, jest bytem podmiotowym, uzdolnionym do planowego i celowego działania, zdolnym do stanowienia o sobie i zmierzającym do samospelnienia. Człowiek, pracując, wykonuje wiele czynności składających się na proces pracy mających za zadanie także powodować urzeczywistnienie jego człowieczeństwa oraz spełnienie osobowego powołania, które przynależy mu z samego faktu bycia człowiekiem. Dlatego panowanie człowieka w środowisku pracy odnosi się już nie tylko do jej przedmiotowego wymiaru, ale dotyka także sfery związanej z wymiarem podmiotowym. Wskazany tok rozumowania będzie możliwy do realizacji wówczas, gdy pracę uznaje się jako proces, dzięki któremu dochodzi do urzeczywistnienia człowieczeństwa, pozwalając równocześnie na jego ujawnienie i potwierdzenie jako wartości. Panowanie w tym przypadku odnosi się zatem bardziej do wymiaru podmiotowego, warunkującego etyczną istotę pracy, niż do jej przedmiotowego ujęcia. Praca ludzka ma bowiem wartość etyczną, związaną bezpośrednio z faktem, że ten, kto ją wykonuje, jest osobą świadomą i wolną, a więc podmiotem stanowiącym o sobie samym. Celem pracy spełnianej przez człowieka, bez względu na jej rodzaj, zawsze jest jednak człowiek, co nie raz pozostaje w opozycji do jej materialistycznej czy ekonomicznej wizji³³². Pozostałe ekonomiczne i polityczne ujęcia źródeł zarządzania przez pracowników zakładem pracy opierają się już na innych wartościach. Mianowicie w przypadku ujęcia ekonomicznego za podstawę uznaje się, że efektywność zatrudnionych w dużej mierze zależy od ich

³³² Szerzej: Jan Paweł II, *Laborem exercens (O pracy ludzkiej)*, Wrocław 1995, s. 20–30.

pozycji w zakładzie pracy, która wiąże się także z ich zbiorowym uczestnictwem polegającym na partycypacji w zakresie dotyczących losów zakładu pracy, jak też ich samych, będących jego częścią. Z kolei w przypadku ujęcia politycznego demokracji zakładowej utożsamia się ją z prawem pracowników polegającym na podejmowaniu decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. Wskazane ujęcie ma na celu niwelowanie nieporozumień i zapobieganie innym podejmowanym przez pracowników akcjom będącym formą protestu wywołanego działaniami pracodawcy³³³.

Demokracja jako system sprawowania władzy funkcjonuje zatem w szerokiej perspektywie skali makro, tj. w demokratycznym charakterze państwa, które realizuje się przez zasady wynikające bezpośrednio z ustawy zasadniczej, ale czynione rozważania należy także zawęzić do skali mikro, tj. m.in. właśnie do mniejszych społeczności kolektywów ludzkich. Potwierdzeniem słuszności tego poglądu może stać się odwołanie do treści art. 2 ustawy zasadniczej, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej, a także zgodnie z art. 4 Konstytucji przewidującym, iż władza zwierzchnia w Rzeczypospolitej Polskiej należy do Narodu, który sprawuje ją przez swoich przedstawicieli. Dla prowadzonych rozważań oznacza to, że zasady sprawiedliwości społecznej, będące pochodną demokratycznego państwa prawnego, muszą realizować się również za pomocą demokracji instytucyjnej, której naturalnym źródłem stają się relacje występujące m.in. w strukturach wspólnotowych zakładu pracy. Zakład pracy, który w tym przypadku uznaje się za wyodręb-

³³³ Szerzej: W. Sanetra, *O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji...*, s. 54.

nioną, jednolitą pod względem zarządzania jednostkę, należąca do pracodawcy, lecz ukierunkowaną na uzyskanie przez niego wymiernych rezultatów. Całość jednak realizuje się właśnie dzięki pracy zespołowej. W tym miejscu warto poczynić dygresję, powołując się na stanowisko Jana Pawła II, który podkreśla prymat pracy nad kapitałem. Postuluje on w wyrażonych poglądach potrzebę dokonania racjonalnej oceny, która prowadzi do wniosku polegającego na przeciwstawieniu kapitału i pracy. Praca, zgodnie z tą koncepcją, ma co prawda pierwszeństwo nad kapitałem, jednak załogi zakładu pracy zostały upoważnione do zarządzania nim³³⁴.

Demokracja realizująca się w zakładzie pracy nie będzie posiadać jednak spójnego charakteru, gdyż jej dyferencjacja pozostaje zależna od sfery, której dotyczy.

W przypadku wolności wypowiedzi wyrażanej za pomocą prawa do krytyki podstawą jej realizacji staną się powoływane już prawa indywidualne pracowników wywodzące się ze sfery praw podstawowych. Jednakże do ich przestrzegania zobowiązuje się wszystkie osoby będące częścią składową wspólnoty zakładowej. W literaturze zauważono również problem związany z podejmowaniem publicznej krytyki działań pracodawcy przez załogę organów przedstawicielskich³³⁵. W takim przypadku istotne stanie się także wyznaczenie granic tak rozumianego prawa. Wydaje się, że granice te wiążą się z prawnym ujęciem wolności wypowiedzi klasyfikowanych jako prawa człowieka I generacji. W takiej sytuacji podejmowanie publicznej krytyki działań pracodawcy przez załogę organów przedstawicielskich może przybierać dowolną formę ekspresji, jednak zasadniczym punktem budzącym wątpliwość stanie się

³³⁴ Szerzej: Jan Paweł II, *Laborem...*, s. 41–44.

³³⁵ *Ibidem*, s. 38–39.

analiza przejawów owej wolności wypowiedzi w kontekście skutków odczuwalnych nie tylko przez samego adresata krytycznie sformułowanej wypowiedzi, ale także przez jej skutki odczuwalne przez całą wspólnotę tworzącą zakład pracy. Powyższy wątek rozszerzono w przytoczonej literaturze o prawo związane z sygnalizacją niezgodnych i szkodliwych, zdaniem przedstawicieli pracowników, zachowań pracodawcy. Powyższa myśl wymaga jednak uzupełnienia, gdyż wskazane w literaturze przesłanki dopuszczające interwencji ze strony pracowniczej mogą mieć miejsce wówczas, gdy zachowanie pracodawcy można rozważyć w kategoriach szkodliwego lub niezgodnego z prawem. W takim przypadku jego odpowiedzialność nie zostanie ograniczona jedynie do skutków mieszczących się w granicach wyznaczonych przepisami prawa pracy, lecz może ona podlegać znacznie szerszym kryteriom wynikającym zarówno z prawa cywilnego, jak i prawa karnego.

Nie bez znaczenia w kontekście realizacji demokracji instytucyjnej występującej w zakładzie pracy stanie się uporządkowanie wzajemnych relacji zachodzących między podmiotami stosunków pracy. Wobec powyższego znacząca dla zasygnalizowanego wątku stanie się próba ograniczenia władzy pracodawcy uzasadniona materialnymi prawami przysługującymi poszczególnym członkom załogi zakładu pracy.

Prowadzony kierunek rozważań należy uzupełnić także o szersze spektrum działania podejmowanego nie tylko z perspektywy zakładu pracy, ale także większej całości, której będzie on jedynie jednym z elementów. Tak rozumiana struktura gospodarcza również stanowi obszar realizacji instytucji demokratycznych, które w razie potrzeby wzajemnie się uzupełniają³³⁶.

³³⁶ Szerzej: *ibidem*, s. 29–30, 34–35.

Mając na uwadze specyfikę podmiotu, w którym realizuje się demokracja instytucyjna, należy zwrócić uwagę na kilka wyróżniających ją cech. Pierwszą, zasadniczą, stanie się zawężenie uprawnionych do jej sprawowania podmiotów, które należy ograniczyć do stron stosunku pracy bezpośrednio zainteresowanych powstałymi relacjami. Wobec powyższego drugą z cech wyróżniających ten rodzaj demokracji będzie z założenia ograniczony zasięg obowiązywania, gdyż jej przedmiotem stanie się jedynie obszar stanowiący pochodną powstałego stosunku pracy. Trzeci, najistotniejszy, odnosi się w równej mierze do obu ze stron stosunku pracy i polega na realizacji przysługujących im praw w sposób niebędący sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Obie z przesłanek wskazanych w treści art. 8 k.p. należy uznać za klauzule o charakterze generalnym. Klauzule generalne zostały określone w kategoriach zwrotów nieodokreślonych, odsyłających do reguł i ocen pozaprawnych³³⁷. Dlatego też przyjęta koncepcja pozwala na odesłanie do pozaprawnego układu norm, a więc stanowi ona swoisty łącznik powstały między normami prawnymi a normami mającymi uzasadnienie poza prawem³³⁸. Przy czym, poddając głębszej analizie występujący brak ostrości w zastosowanej terminologii, już na wstępie napotyka się na wewnątrz brak spójności występujący między nimi. Wobec powyższego możliwe wydaje się dokonanie podziału na klauzule generalne, charakteryzujące się nieostrością skalową eksponującą stopniowalność pre-

³³⁷ Szerzej: T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 56.

³³⁸ Szerzej: A. Wypych-Żywicka [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. I, Warszawa 2010, s. 767.

dyktatu lub nieostrością wielostronną³³⁹. W doktrynie pojawił się pogląd, zgodnie z którym należy mieć na uwadze, że co prawda prawo pracy samo w sobie nie gwarantuje aktualności, jednak właśnie dzięki klauzulom generalnym i związanej z nimi interpretacji należy upatrywać w nich gwarancji dynamizmu, która nie pozwala mu się zestarzeć³⁴⁰. Dlatego też w literaturze przedmiotu wyodrębniono dwie funkcje klauzul generalnych, które określono jako funkcja korekcyjna oraz suplementarna. Istota funkcji korekcyjnej sprowadza się do poszukiwania dzięki klauzulom generalnym sposobu pozwalającego usunąć niedoskonałości prawa powstałe w trakcie jego stosowania, natomiast funkcję suplementarną sprowadza się do sytuacji, w której dzięki klauzulom generalnym możliwe stanie się wypełnienie przez organ stosujący prawo zwrotów niedookreślonych konkretną szczegółową treścią. Koncepcja ta odpowiada także pogładowi uznającemu klauzule generalne za tzw. prawo w działaniu³⁴¹.

W tym miejscu należy przeprowadzić krótką charakterystykę klauzul wymienionych w treści art. 8 k.p. Pierwsza z nich, tj. zasady współzycia społecznego, nasuwa skojarzenia nie tyle natury prawnej, ile etycznej, moralnej, obyczajowej. Zaproponowany tok rozumowania znalazł swój wyraz w orzecznictwie sądowym już w latach 60. XX w. Wówczas Sąd Najwyższy zajął stanowisko, zgodnie z którym analizowane zasady mają za zadanie kształtowanie w świadomości

³³⁹ Szerzej na ten temat: K. Wójcik, *Klauzule generalne jako zwroty wieloznaczne i oceny*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1988, t. XLI, s. 47–48; K. Wójcik, *Teoretyczna konstrukcja klauzuli generalnej*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1990, t. XLIV, s. 55 i n.

³⁴⁰ Tak: A. Wypych-Żywicka [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 774.

³⁴¹ Szerzej: *ibidem* i cytowana tam literatura.

i przekonaniach ludzi kryteriów oceny moralnej związanych z określonym zachowaniem się³⁴². Z uwagi na fakt, że w przypadku obu klauzul mamy do czynienia ze zwrotami nieostrymi, a jednocześnie oceniającymi, dla lepszego ich zrozumienia warto sięgnąć do wypracowanych w tym zakresie teorii prawa.

Termin „zasady współżycia społecznego” został użyty w dwóch, odmiennych od siebie koncepcjach, a mianowicie normatywnej oraz sytuacjonistycznej. Pierwsza z wymienionych, koncepcja normatywna, zakładała, że zasady to normy społeczne, dzięki którym możliwe staje się ukierunkowanie postaw jednostki wobec otaczających go czynników, takich jak m.in. praca, rodzina, humanizm itp., a więc uznano je za normy regulujące zasady zachowań, czyniąc z nich swoisty katalog norm postępowania. W ówczesnej literaturze prawa pracy traktowano je jako otwarty katalog norm tkwiący w świadomości pracowników określonych jako reguły postępowania w socjalistycznym zakładzie pracy³⁴³. Druga z koncepcji, sytuacjonistyczna, utożsamiała zasady współżycia społecznego z całokształtem kryteriów mających za zadanie wyznaczenie granic, kierunków, stanowiących podstawę sędziowskiej oceny, nie pomijając przy tym całokształtu okoliczności konkretnej sprawy³⁴⁴. Oznacza to, iż przyjęta koncepcja nie została ukierunkowana, w odróżnieniu od koncepcji normatywnej, na katalogowanie zasad.

³⁴² Tak: SN w wyroku z 23 stycznia 1963 r., I PR 72/63, OSPiKA 1964, z. 7–8, poz. 149.

³⁴³ Szerzej: *ibidem*, za: M. Matey, *Związkowa kontrola rozwiązywania umów o pracę w prawie pracy*, Ossolineum 1975, s. 166 i n.

³⁴⁴ *Ibidem*, za: L. Krąkowski, *Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy PRL*, Warszawa 1970, s. 84 i n.

W przypadku klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa skojarzenia te łączą się z ekonomicznym ujęciem określonego uprawnienia podmiotowego oraz szeroko rozumianym interesem społecznym³⁴⁵. Jego granica została jasno sprecyzowana i wyznaczona przez dwa mierniki, do których zaliczono zarówno reguły społeczne, jak i ekonomiczne. Z tego wynika, że w tym przypadku istota omawianej przesłanki polegała na zastosowaniu swoistego przeniesienia jej ze sfery szeroko pojętego nadużycia prawa w sferę dotyczącą naruszenia cudzego prawa³⁴⁶.

Wskazaną klauzulę kwalifikuje się jednak jako zwrot niewyraźny, nieostry, posiadający charakter wielostronny i nieodgrywający znaczącej roli, szczególnie jeśli zostałyby poddana analizie pod kątem orzecznictwa z zakresu prawa pracy. Zwrot społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa kojarzono w doktrynie prawa pracy z *ratio legis* przepisu prawa pozwalającego na jego wykładnię funkcjonalną, będącą odbiciem celu prawa oraz jego uściślenia w konfrontacji z konkretną normą prawną. Oprócz wskazanego poglądu warto przytoczyć także drugi z pojawiających się w literaturze utożsamiający klauzulę społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa z kryterium oceny dozwolonego użytku z prawa podmiotowego³⁴⁷.

Dlatego też w treści Kodeksu pracy nie zostały umieszczone legalne definicje wskazanych klauzul, co oznacza, że ich znaczenie ustala się, mając na uwadze indywidualne okolicz-

³⁴⁵ Szerzej na ten temat m.in.: J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 57.

³⁴⁶ Szerzej: H. Izdebski, A. Stępowski (red.), *Nadużycie prawa*, Warszawa 2003, s. 135–136.

³⁴⁷ A. Wypych-Żywicka [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 785–786.

ności konkretnej sprawy. Praktyka ta została wyrażona bezpośrednio także przez Sąd Najwyższy, który w jednym z wyroków podkreślił, iż ocena, czy w konkretnym przypadku będzie miał zastosowanie art. 8 k.p., zostaje uzależniona od swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu sprawy³⁴⁸. Z uwagi na ocenny charakter okoliczności podlegających rozważeniu w ramach klauzul zawartych w treści art. 8 k.p. istnieje jednak pewna doza niebezpieczeństwa związana z oceną dokonaną przez sędziego, który może kierować się przy ich weryfikacji własnymi przekonaniem i powiązaniem z nim wycuciem moralnym. Normy i oceny pozaprawne, za które uznano wskazane klauzule, nie charakteryzuje bowiem subiektywizm, lecz obiektywizm. Wobec powyższego w przypadku interpretacji art. 8 k.p. i zawartych w nim klauzul podlegających ocenie trudno przychylić się do stanowiska o stosowaniu swobodnego uznania. Wówczas regułą powinno być uznanie nie tyle swobodne, ile słuszne, oparte na obiektywnie istniejących, wypracowanych normach moralnych³⁴⁹, tym bardziej że obie z powołanych klauzul stanowią w rzeczywistości odrębne wartości pozwalające na ich wyodrębnienie. Jak nadmieniono, w obu przypadkach podczas dokonywanej oceny należy uwzględnić nie tylko interes indywidualny, ale także społeczny. Oznacza to, iż obie z nich charakteryzuje wzajemna niezależność. Jednakże przy tej okazji warto odwołać się również do relacji zachodzących między nimi na gruncie cywilistycznym. Otóż podstawowym kryterium w tym zakresie stają się relacje wobec stosunków społecznych, które zostaną przedstawione poniżej. Pierwszą z nich staje się przyjęcie prymatu klauzuli

³⁴⁸ Tak: SN w wyroku z 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, MPP 2012, nr 11, s. 584.

³⁴⁹ Szerzej: J. Wratny, *Kodeks pracy...*, s. 12.

określonej jako zasady współżycia społecznego nad społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Wskazane stanowisko oparto na koncepcji, zgodnie z którą zakres stosunków społecznych, wobec których miała zastosowanie klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, zawiera się w klauzuli zasad współżycia społecznego, gdyż daje ona szerszą możliwość oceny stosunków społecznych. Inne wyrażone w tej kwestii stanowisko zakłada ich wzajemną niezależność, przekładającą się nawet na odrębny zakres stosowania każdej z nich. Dzięki temu dopuszczalne będzie wykazanie istnienia stosunków społecznych, wobec których możliwe stanie się stosowanie jedynie jednej z dozwolonych klauzul. W doktrynie wypracowano również koncepcję opartą na wzajemnym krzyżowaniu się zakresów obu wymienionych klauzul. W tym przypadku nieodzowne stanie się wyznaczenie szczególnego kwantyfikatora pozwalającego na wyodrębnienie przypadków, wobec których będzie możliwe odwołanie się co najmniej do jednej ze wskazanych przesłanek. Innym ciekawym stanowiskiem związanym z wykorzystywaniem omawianych klauzul generalnych okaże się koncepcja polegająca na ich wzajemnym stosowaniu. Wskazana koncepcja będzie bowiem opierać się na utożsamieniu prawa do stosowania obu z klauzul w analogicznych zakresach. Oznacza to, że każdy z przypadków może zostać poddany analizie pod kątem jednej ze wskazanych przesłanek, co automatycznie przełoży się na możliwość podlegania tego samego przypadku w kategoriach odpowiadającej drugiej z nich. Ostatnia z koncepcji wymienianych w literaturze wiąże się z korzystniejszą klasyfikacją klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa niż klauzuli zasad współżycia społecznego, której zakres stosowania, zgodnie z przyjętą koncepcją, staje się szerszy i dzięki temu możliwy do wykorzystywania w praktyce znacznie częściej niż w przypadku tej drugiej.

Prezentowane koncepcje należy także rozpatrzyć z punktu widzenia relacji powstałych na skutek nawiązanego stosunku pracy. Otóż najbardziej uzasadnioną dla prowadzonej analizy stanie się niewątpliwie koncepcja zakładająca wzajemne krzyżowanie się zakresu stosowania obu z wymienionych klauzul generalnych. Potwierdza ona także ich niezależność i samodzielność. Ponadto wskazana koncepcja wiąże się z wyznaczeniem ich naturalnych odrębności i związanych z nimi zakresów obowiązywania. Wobec powyższego nie dochodzi do wzajemnego przenikania się interesu ogólnego z indywidualnym. Pozwala ona przy tym na pominięcie różnicowania klauzul i towarzyszącego im wartościowania przeprowadzonego z punktu widzenia ich użyteczności, jak też eliminacji z relacji zachodzących między podmiotami stosunków pracy³⁵⁰.

Dalsze rozważania zostaną na tym etapie przeprowadzone na podstawie skrótowej charakterystyki klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Wydaje się, że w takim przypadku naturalnym skojarzeniem stanie się utożsamianie jej z zabezpieczeniem stosunków pracy, w rozumieniu szeroko pojętych interesów, mogących skutkować nadużyciem zarówno praw, jak i wolności, co stanie się istotne w kontekście korzystania przez strony stosunku pracy z prawa do krytyki. W takiej sytuacji wystąpienie krytyki będzie podlegać ocenie w pierwszej kolejności według kryterium jej rodzaju, a następnie dokonane zostanie właśnie przez pryzmat praw i wolności przekładających się na społeczno-gospodarcze przeznaczenia prawa, gdyż skutki krytyki będą wywierały znaczenie nie tylko w granicach indywidualnych relacji, ale również wobec wspólnotowego interesu zakładu pracy. Krytyka może w pew-

³⁵⁰ A. Wypych-Żywicka [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 786–791.

nych okolicznościach zostać uznana za działanie poprawne pod względem formalnym, jednak równocześnie rażąco naruszać normy moralne, co w konsekwencji pozostaje w opozycji do kryteriów słuszności uzasadniających jej użycie.

W konsekwencji działania będące w opozycji do wskazanych klauzul lub w pewnych okolicznościach także ich zaniechanie spowoduje uchylenie ochrony przysługującej podmiotom stosunku pracy. Oznacza to, że powołana regulacja ma za zadanie zabezpieczać strony stosunku pracy przed czynnościami związanymi z obejściem uczciwości. Przeznaczeniem przepisu nadanym mu przez ustawodawcę staje się zwalczanie patologii polegającej w takim przypadku na nadużyciu prawa³⁵¹. Dlatego art. 8 k.p. nie dotyczy istnienia prawa jako takiego, lecz jego istoty, której należy upatrywać zarówno w ustaleniu granic wykonywania praw podmiotowych istniejących, jak i tych przysługujących, kluczowych chociażby przy analizie zjawiska oraz oceny krytyki w stosunkach pracy. Zatem jego istoty nie należy również sprowadzać do zmiany czy modyfikacji praw, które wynikają z przepisów³⁵². Dla prowadzonych rozważań nie bez znaczenia pozostanie interpretacja pojęcia prawa użytego w treści art. 8 k.p. Otóż w tym przypadku pod użytym pojęciem należy rozumieć wszystkie te prawa, które zostały określone przepisami prawa pracy, a więc dotyczące materii zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy³⁵³.

³⁵¹ Szerzej: SN w wyrokach z 7 czerwca 2017 r., I PK 178/16, Legalis nr 1629973, 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNP 2002/4, poz. 88, 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 525.

³⁵² Tak: SN w wyroku z 20 grudnia 2013 r., II PK 91/13, Lex 1438800.

³⁵³ Tak: K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 62–63 i przywołana tam literatura.

Wskazany kierunek interpretacyjny może jednak ulec zawężeniu poprzez sprowadzenie ich do relacji zachodzącej między dwoma uprawnionymi względem siebie podmiotami, których przedmiotem stają się wzajemnie roszczenia o realizację bądź zaniechanie w obszarze określonych rodzajowo praw, co znajduje także potwierdzenie w linii orzeczniczej Sądu Najwyższego³⁵⁴. Jednakże w doktrynie można spotkać się z odmiennym poglądem od prezentowanego powyżej, zgodnie z którym pojęcie prawa należy traktować rozszerzająco, a więc w jego treści powinny znaleźć się wszystkie kategorie roszczeń oraz kompetencji, gdyż przepis ten uznaje się za ostatnią instancję ochrony sprawiedliwości, mających zastosowanie właśnie w stosunkach pracy³⁵⁵. Dlatego też, korzystając z materii powołanego przepisu, zasadne wydaje się uwzględnienie jego treści w najszerszym z prezentowanych ujęć, mając na uwadze zarówno ocenę zjawiska krytyki, jak i demokracji instytucyjnej przekładającej się na wspólnotowość zakładową. Demokracja instytucyjna w takim przypadku realizuje się dzięki racjonalnemu i sprawiedliwemu godzeniu partykularnych interesów podmiotów stosunku pracy. Stosowanie się do określających ją zasad pozwoli na utwierdzenie, w tym przypadku podmiotów stosunku pracy, o jej zasadności i słuszności. Demokratyczny sposób postępowania, w najszerszym ujęciu, należy bowiem utożsamiać z postępowaniem właściwym, przeznaczonym dla szerokich warstw społecznych i dzięki temu dla nich dostępny³⁵⁶. Skoro przyjęto, iż demokracja może realizować się również w sferze pozapolitycznej,

³⁵⁴ Zob.: wyrok SN z 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, OSNAPiUS 2002, nr 22, poz. 8.

³⁵⁵ Tak: K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 63.

³⁵⁶ *Słownik wyrazów obcych...*, s. 179.

to demokratyczne uczestnictwo w jej realizacji przez obywateli należy uznać za swoisty przejaw będący podstawą ich uczestnictwa w życiu politycznym, a także składnikiem budowy społeczeństwa obywatelskiego. Co prawda, trudno nie zauważyć, iż demokratyczna aktywność obywateli uczestniczących w rządzeniu przekłada się i często komplikuje podejmowanie decyzji, jednak pozwala im czuć się odpowiedzialnymi zarówno za stan swoich instytucji, jak i państwa³⁵⁷.

Zawężając przywołaną definicję demokratycznego sposobu postępowania i przenosząc ją do materii zatrudnienia, wydaje się, że naturalnie tworzy ona przestrzeń dla koncepcji o wspólnotowości zakładu pracy. Zakład pracy, niezależnie od pojawiających się sprzeczności interesów wśród tworzących go podmiotów, stanowi jednak ich dobro wspólne, co przekłada się także na wspólne prawa, interesy i towarzyszące im ryzyko realizacji³⁵⁸. Dlatego także w tym przypadku można uwypuklić trzy newralgiczne elementy tej definicji, do których należy zaliczyć właściwe postępowanie, a więc postępowanie zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, skierowanym do stron stosunku pracy, dzięki czemu dostępne dla szerszej, lecz ciągle autonomicznej grupy. Mając na uwadze zjawisko krytyki w stosunkach pracy, którą również można uznać za określony przejaw demokracji instytucyjnej, nie sposób pominąć w tym przypadku także klauzuli zasad współżycia społecznego. Zasady te są bowiem związane z dobrą bądź złą wolą będącą istotnym kryterium przy kwalifikacji krytyki w kategoriach dopuszczalnej bądź niedopuszczalnej.

³⁵⁷ Szerzej: Z. Hajn, *Demokracja instytucjonalna w zakładzie pracy...*, s. 26 i przywołana tam literatura.

³⁵⁸ Tak: SN w wyroku z 5 lipca 2012 r., I PK 58/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 198.

Ocena krytyki w kategoriach złej lub dobrej woli została uwy-puklona w orzecznictwie sądowym. Krytyka, zgodnie z wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy, może zostać uznana za dopuszczalną wówczas, gdy cechuje ją rzeczowość, rzetelność, adekwatność do konkretnych okoliczności faktycznych³⁵⁹.

Drugim ze stosowanych kryteriów będzie ocena konkretnego działania w kategoriach ograniczonych jedynie do indywidualnych potrzeb i korzyści bądź jej szerszy aspekt związany z krytyką ukierunkowaną na osiągnięcie poprawy określonego stanu rzeczy służącego celom wspólnotowym. Potwierdzeniem słuszności powyższego rozróżnienia może stać się kierunek linii orzeczniczej, który bezpośrednio odnosi się do zjawiska krytyki w zatrudnieniu. Zgodnie z nim dozwolona i konstruktywna krytyka nie tylko nie narusza, ale może wręcz świadczyć o dbałości o dobro zakładu pracy, które nie zawsze może zostać utożsamiane z dobrem pracodawcy³⁶⁰. Wskazany pogląd nie jest bynajmniej jedynym w kontekście analizowanej materii, gdyż w innym z wyroków Sąd Najwyższy także zwrócił uwagę na wątek wspólnotowy, dając temu wyraz w stanowisku, zgodnie z którym pracownik nie może decydować o racjonalności działań pracodawcy, on sam zaś powinien powstrzymać się od zachowań, które mogą utrudniać współpracę w ramach zespołu pracowniczego³⁶¹. W tym miejscu warto także zwrócić uwagę na jeden z wątków wynikających z powołanego orzeczenia. Otóż w każdym przypadku

³⁵⁹ Tak: SN w wyroku z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, Legalis nr 1187080.

³⁶⁰ Tak: SN w wyroku z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4.

³⁶¹ Szerzej: uzasadnienie do wyroku SN z 23 września 2004 r., I PK 487/03, Prawo Pracy 2005, nr 5, s. 37.

praca pozostaje w ścisłym związku z wykonującym ją człowiekiem, co skutkuje wręcz wymuszonym i wielopłaszczyznowym zaangażowaniem w jej proces. W kontekście powołanego orzeczenia warto także zwrócić uwagę na jeden z wątków z pogranicza psychologiczno-aksjologicznego związanego z wykonywaną pracą i jej skutkiem w postaci sformułowanych z nią ocen krytycznych ze strony współpracowników. W literaturze wątek ten został zaznaczony jedynie wzmiankowo przez A. Sobczyka i dotyczył kwestii kluczowej dla całego środowiska naukowego. Mianowicie wśród prowadzonych rozważań nad związkami aksjologicznymi pracy i człowieka pojawiło się także niewygodne dla większości środowiska naukowego pytanie o negatywne doświadczenia związane z osądem wykonywanej pracy naukowej, a także towarzyszącą im degenerującą środowisko akademickie hierarchizacją i widocznymi zależnościami między jej członkami³⁶². Wątek ten został zamieszczony w niniejszej pracy na skutek aktualnej sytuacji związanej z selektywnie dokonywaną oceną pracowników uczelni wyższych przeprowadzaną pod kątem klasyfikacji ich w dopuszczalnych przez reformę kategoriach. Niewątpliwie także ten wskazany przykład może zostać zakwalifikowany jako istotny element mający rzeczywisty wpływ na pozycję poszczególnych jednostek w ramach zespołu pracowniczego, co pozostaje w opozycji do wspólnotowości zakładu pracy. Problem ten został określony w powołanym wyżej orzeczeniu Sądu Najwyższego w kategoriach utrudniających współpracę w ramach zespołu pracowniczego, co prawda w nieco innym, lecz równie istotnym kontekście.

³⁶² Szerzej: A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy...*, s. 59.

Prowadzone rozważania wymuszają zatem poszerzenie ich o wątek wspólnotowości zakładu pracy, który został uznany za oś powołanego orzeczenia. Wspólnotowość zakładu pracy została na nowo zagospodarowana we współczesnych poglądach doktryny prawa pracy. Jak słusznie zauważa A. Sobczyk, wątku wspólnotowości w XXI w. nie sposób pominąć, biorąc pod uwagę zagadnienia zatrudnienia i związanego z nim obowiązku zapewnienia dbałości o szczególny rodzaj dobra, jakim jest dobro zakładu pracy. W takim ujęciu zakład pracy uznaje się za formę realizacji ustawowej zasady społecznej gospodarki rynkowej. Zatem można rozpatrywać go także przez pryzmat nieprodukcyjnej instytucji społecznej, której skład tworzą ludzie zatrudnieni w myśl art. 2 k.p., a także osoby odbierające ich pracę. Oba podmioty łączy fakt przysługującego im dobra wspólnego, powstałego właśnie w wyniku zatrudnienia, opartego wszak na wartościach społecznych. Odwołując się do literalnego brzmienia art. 100 § 2 pkt 4 k.p., ustawodawca zobowiązuje pracowników do dbałości o dobro zakładu pracy, rozumianego jako dobro wspólne mikrowspólnoty³⁶³, co oznacza, że w takim przypadku zakład pracy uznać należy za organizację przymusową dla tak określonego podmiotu, jak również zatrudniającego go pracodawcy. Powyższe założenie stanowi zatem podstawę prowadzącą do przyjęcia, iż zakład pracy stanowi organizację, w składzie której uczestniczą ściśle określone podmioty, co następuje z mocy samego prawa. Podmioty te mają obowiązek dbać o wspólne dobro, co skutkuje wyodrębnieniem ściśle określonej wspólnoty zakładowej i związanego z nią przymusu zakładowego. Przymus ten polega na wprowadzeniu równowagi między zakładem pracy

³⁶³ Szerzej: A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 39.

a dobrem wspólnym, dzięki któremu możliwe staje się urzeczywistnienie zasady solidaryzmu społecznego³⁶⁴. Zasada solidaryzmu społecznego stanowi równocześnie jedno z kluczowych pojęć katolickiej nauki społecznej, w omawianym zaś kontekście za podstawę wynikającą z jej założeń należy powołać przede wszystkim konieczność solidarności ludzi pracy, ale i solidarności z ludźmi pracy określonej wspólnoty zakładowej. Solidarność ma bowiem zostać realizowana wszędzie tam, gdzie dochodziłoby do degradacji podmiotów, których dotyczy, skutkującej naruszeniem godności ludzkiej pracy³⁶⁵. Stąd też w pewnych okolicznościach, w myśl zasady dobra wspólnego, możliwa okaże się także ingerencja w prawa członków wspólnoty. Powyższy pogląd znajduje wszak uzasadnienie w powołanym już wyroku SN z 9 lutego 2006 r. (II PK 160/05) dotyczącym właśnie prawa do krytyki pracodawcy, którą cechuje dobra wiara i pierwotny zamiar po stronie krytykującego pracownika – dobro zakładu pracy. Dobro zakładu pracy w tym ujęciu rozumieć należy jako dobro wspólne społeczności określonego zakładu pracy. W literaturze przedmiotu zaznaczono, że tak rozumiane dobro stanowi postać konstytucyjnego ujęcia dobra wspólnego, które należy uznać za sumę warunków życia społecznego umożliwiającego rozwój jej członków i tworzących dzięki niej społeczności. Wobec powyższego możliwe stanie się określenie modelu państwa wspólnotowego i relacji zachodzących między jego obywatelami, z których wynika wszak obowiązek służenia jednostkom. Obowiązki obywateli natomiast wynikają z dbałości o dobro wspólne, a ich realizacja staje się niezbędną dla

³⁶⁴ Szerzej: *ibidem*, s. 47–51.

³⁶⁵ Szerzej: Jan Paweł II, *Laborem...*, s. 30–31.

rozwoju innych członków wspólnoty, w myśl zasady solidaryzmu. Wskazane ujęcie dobra wspólnego w kontekście dobra zakładu pracy skłania do kilku dość znaczących refleksji. Wobec powołanego wyroku SN należy bowiem podkreślić, że dobro wspólne nie pozostaje w sprzeczności z dobrami indywidualnymi³⁶⁶, a wręcz przeciwnie, przy odpowiedniej organizacji ma stymulować ich realizację. Jednakże w przypadku formułowanej, nieuzasadnionej krytyki w stosunkach pracy jej skutki mogą w realny sposób przekładać się na sytuację ekonomiczną pracodawcy. Krytyka, szczególnie czyniona na zeewnątrz, skutkuje negatywną renomą przedsiębiorstwa, w realiach dużej konkurencji, niesie ze sobą ryzyko powstania istotnych strat ekonomicznych. Straty ekonomiczne natomiast powodują brak stabilności zatrudnienia przekładającej się niemal automatycznie na sytuację całej wspólnoty zakładowej³⁶⁷. Zapewnienie stabilizacji zatrudnienia przekłada się na indywidualną sytuację konkretnego pracownika, stymulując go w ten sposób do dbałości o dobro zakładu pracy, którego jest częścią³⁶⁸. Dzięki temu umożliwia mu się także realizację zarówno indywidualnych, jak i wspólnotowych wartości związanych z faktem zatrudnienia. Wobec powyższego, zakładając, iż realizacja dobra wspólnego ma wpływ na realizację praw jednostki, to zakład pracy staje się zobowiązany do jej rzeczywistego wypełnienia. Faktycznym przejawem podejmowanych w tym zakresie czynności staje się tworzenie autonomicznych

³⁶⁶ Szerzej: A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 57–58.

³⁶⁷ Szerzej: D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2016, s. 506.

³⁶⁸ Szerzej: A. Kosut, *Dbałość o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy*, „Annales Universitatis Marie Curie-Skłodowska”, Sectio G – „Ius”, Lublin 2018, nr 2, s. 111.

regulacji prawych, niepozostających w opozycji na drodze rozwoju poszczególnych członków wspólnoty. Dlatego podkreślenia wymaga, iż miernikiem będącym podstawą wydawanych regulacji autonomicznych pozostać powinna zasada dobra wspólnego³⁶⁹. W przeciwnym razie źródła prawa wydawane poniżej dostępnych standardów mogą zostać poddane dopuszczalnej formie konstruktywnej, uzasadnionej krytyki ze strony zatrudnianych pracowników³⁷⁰.

Zasygnalizowane zagadnienia mogą zostać rozpatrywane także w nieco szerszej perspektywie, czynionej przy założeniu, iż zakłady pracy jako organizacje publiczne posiadają także publiczne cele, gdyż zgodnie z założoną koncepcją stanowią one wówczas mniejszą społeczność realizującą swój cel w ramach państwa. Wobec powyższego wymaga się, by były one zarządzane przez współpracowników, dzięki czemu możliwe stanie się tworzenie takiego prawa zakładowego, które zostanie ukierunkowane na realizację dobra wspólnego³⁷¹. Prowadzone rozważania skłaniają do stanowiska, iż wskazanego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy nie należy sprowadzać do dobra pracodawcy³⁷². Taka interpretacja zakładałaby bowiem obowiązek dbałości o czyjeś indywidualne dobro prywatne, które obciążałoby pracownika. W takim przypadku pracownik nie jest osobą pełniącą funkcję publiczną,

³⁶⁹ Szerzej: A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 241–242.

³⁷⁰ W tym kontekście wskazano na obowiązek powstrzymywania się od podejmowania określonych działań, jeżeli w ich wyniku doszłoby do naruszenia interesu pracodawcy – szerzej: A. Kijowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 535.

³⁷¹ Tak: A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 58.

³⁷² Por.: M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 13.

a więc jej obowiązek sformułowany jako dbałość o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia ogranicza się jedynie do zakazu naruszania dóbr innych, który skierowany jest do osób prywatnych. Powyższa koncepcja stanowi ponadto istotny przykład potwierdzający rzeczywiste obowiązywanie personalistycznego ujęcia filozofii człowieka. Inaczej rzecz ma się w przypadku pracodawcy, gdyż to on zgodnie z intencją ustawodawcy wykonuje zadania publiczne, działając w imieniu państwa. Wskazany obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy zatem utożsamiać z sumą warunków, dzięki którym możliwa stanie się realizacja praw członków określonej wspólnoty zakładowej. Dlatego też prawo to, szczególnie w kontekście analizowanego zjawiska krytyki w jej poziomym ujęciu, należy interpretować przez pryzmat dobra innych pracowników. Zawężenie tego prawa jedynie do dobra pracodawcy negowałoby sens wspólnotowości zakładu pracy, a także dialogu społecznego, którego stroną w każdym przypadku pozostają partnerzy³⁷³. Pozycja pracodawcy sprowadza się bowiem do administrowania zakładem pracy ukierunkowanego na osiągnięcie wspólnego dobra zakładu pracy, a także realizacji związanych z nimi innych zadań z zakresu sfery publicznej. W przypadku zaś pracowników zostają oni zobowiązani do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy we wskazanym powyżej ujęciu.

Zakładowość dotyczy jednak wspomnianej już personalistycznej wizji człowieka. Jak nadmieniono, pod pojęciem personalizmu rozumie się swoisty system uznający człowieka za centralną kategorię metodologiczną³⁷⁴. Wobec powyższego

³⁷³ Szerzej: A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 54–55.

³⁷⁴ Szerzej: D. Bieńkowska, R. Kozłowski, *Prawa człowieka wobec godności ludzkiej...*, s. 18.

skoro zakładowość stanowi pochodną powołanego systemu, to przekłada się on również na relacje zachodzące między wspólnie pracującymi ludźmi. Relacja polegająca na rzeczywistej współpracy staje się jednak możliwa dopiero wówczas, gdy pojawi się między nimi czynnik władzy. Za tak rozumianą władzę w strukturach zatrudnienia uważa się zarówno pracodawcę, jak i organy współdecydujące, które będą mogły z niej korzystać według określonych zasad postępowania. Powstałe w związku z jej realizacją kolizje praw poszczególnych członków tak rozumianej wspólnoty zakładowej stają się możliwe do rozwiązania dzięki regulacjom prawnym. Ponadto zakłady pracy funkcjonują dzięki wypracowanym strukturom pionowym, z pracodawcą na czele³⁷⁵. Aktualnie zatrudnianie, które jak nadmieniono powyżej realizuje się dzięki wypracowanemu systemowi społecznej gospodarki rynkowej, uwypukla także kilka innych dóbr mających istotne znaczenie dla dalszych rozważań. Otóż, zgodnie z art. 20 ustawy zasadniczej, społeczna gospodarka rynkowa opiera się na działalności gospodarczej, własności prywatnej, solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, które stanowią podstawę jego ustroju. Także inne przepisy ustawy zasadniczej wskazują zarówno na potrzebę z jednej strony ochrony własności, jak i jednoczesnej możliwości wywłaszczenia, czy też o konieczności jednoczesnej ochrony dóbr wspólnych oraz praw jednostki, dzięki którym możliwe stanie się podkreślenie roli relacji powstałej między dobrem wspólnym a prawami jednostki. Powyższa koncepcja, co podkreśla w swych orzeczeniach TK, ma również istotne przełożenie zarówno na poziom miarkowania wolności, jak i zobowiązań społecznych, które wywierają bez-

³⁷⁵ Tak: A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 51–52.

pośredni wpływ na ich postrzeganie i ograniczenia praw jednostki³⁷⁶. Zagadnienia związane z postrzeganiem praw jednostki w kontekście społecznym ewoluowały i były zależne od panujących systemów politycznych w kraju. Aktualnie idea stosowania regulacji normujących pozycję jednostki w kanonie praw człowieka zostaje sprowadzona do pytania o to, czy prawo może stanowić wystarczający instrument implementujący określoną moralność, a więc czy możliwe stanie się karanie w imię wspólnego dobra społecznego. Istotne przy odpowiedzi na tak postawione pytanie jest ustalenie okoliczności określonej sytuacji, a także wzajemnych okoliczności związanych ze współmiernością dobra jednostki nad dobrem ogółu, tak by w konsekwencji nie spowodować odwrócenia preferowanego porządku wartości³⁷⁷. Każda wątpliwość powstała na skutek oceny zjawiska krytyki w stosunkach pracy wymaga weryfikacji argumentów po stronie jednostki i dobra ogółu rozumianego jako wspólnota określonego zakładu pracy, a kolejno stwierdzenia, czy nie dochodzi między nimi do dysproporcji naruszającej wypracowany i akceptowany porządek społeczny. Jednostka bowiem realizuje się także w ramach wspólnoty zakładowej, a więc chociażby z tego względu staje się z nią połączona wspólnymi prawami, ale i obowiązkami. Konsekwencją wspólnotowości staje się roszczenie przysługujące jej członkom polegające na realizacji określonych świadczeń, które jednak przekształca się we wzajemny obowiązek świadczeń na rzecz wspólnoty. Oznacza to, że w takim przypadku mamy do czynienia zarówno z prawami, jak i obowiązkami, które można określić jako solidarnościowe. Tak postrzegane

³⁷⁶ Tak: TK w wyroku z 3 października 1990 r., K4/90, Legalis 10071.

³⁷⁷ Szerzej: L. Morawski, *Główne problemy współczesnej...*, s. 167–169.

prawa mają za zadanie nie tylko zabezpieczyć warunki pozwalające korzystać jednostce z wolności osobistych, ale również realizować obowiązek spoczywający na wspólnocie polegający na solidarności wobec tych, którzy jej potrzebują. Prawa socjalne w takim przypadku mają za zadanie, z jednej strony, umacniać poczucie wspólnotowości i przekonanie, że w razie wystąpienia trudności staną się one ogniwem prowadzącym do ich likwidacji. Z drugiej strony wspólnotowość sama w sobie wiąże się z poczuciem obowiązku spoczywającym na jej członkach polegającym na poszanowaniu tych wartości, bez których jej istnienie byłoby niecelowe lub niemożliwe. Wspólnotowość zakładowa, podobnie jak idea społeczeństwa prywatnego, powinna odrzucać koncepcję, zgodnie z którą każdy realizuje jedynie swoje własne cele ukierunkowane wyłącznie na osiągnięcie osobistych korzyści, stojących w opozycji wobec społeczeństwa rozumianego jako społeczna unia oparta na wspólnie akceptowanych zasadach sprawiedliwości³⁷⁸. Ten tok rozumowania został pogłębiony również w koncepcji przeprowadzonej na podstawie rozważań dotyczących obowiązków solidarności, które stanowią konstytutywny element społeczeństwa uznanego jako wspólnota zasad³⁷⁹. Analizując powyższe rozważania w kontekście powołania zakładów pracy, można uznać, iż wpisują się one w sens wynikający ze wskazanego już art. 20 Konstytucji. Społeczna gospodarka rynkowa odnosi się do partnerów społecznych, a zatem nawet prywatny przedsiębiorca prowadzi swoją działalność opartą na prawie własności, jednak sam proces związany z jego obsługą będzie miał wydźwięk społeczny. Zakład pracy, co wielokrotnie podkreślano, stanowi zatem

³⁷⁸ *Ibidem*, s. 188 i przywołana tam koncepcja J. Rawlsa.

³⁷⁹ *Ibidem*, za: R. Dworkin, *Laws Empire*, London 1986, s. 196 i n.

formę organizacji społeczeństwa, a więc już z tego względu można określić go społecznym, ponadto jego działalność opiera się na strukturze społecznej tworzonej między partnerami³⁸⁰.

4. Wnioski końcowe

Podsumowaniem rozdziału dotyczącego praw człowieka w kontekście prawa pracy i prawa do krytyki będzie konstatacja, iż zasygnalizowane wątki nie mogą ograniczać się jedynie do analizy normatywnej powoływanych aktów prawnych. Chociaż oczywiście ten etap wydaje się niezbędnym dla jego praktycznego stosowania. Rzecz w tym, iż większość dostępnych opracowań naukowych poprzestaje jedynie na tym etapie, co wydaje się nie do końca wypełnia pierwotnie założony przez nich cel. Istota praw człowieka sprowadza się bowiem do zapewnienia jednostce ludzkiej godności, która w analizowanym przypadku nie może zostać naruszana przez zjawisko krytyki. Tym samym w niniejszym rozdziale opisano jego istotę sprowadzającą się nie tylko do wskazania podstawy prawnej pozwalającej co prawda na korzystanie z prawa do krytyki, przy jednoczesnym zaznaczeniu, iż jego naturalną granicą staje się godność osoby ludzkiej. Prowadzona analiza miała na celu zwrócenie uwagi na fakt, że zakaz stosowania krytyki naruszającej godność człowieka będzie miał podobne zastosowanie w stosunkach pracy między jej podmiotami, ale i w każdej innej przestrzeni, gdzie do takiego zagrożenia może dojść. Zakaz tak postrzeganej krytyki w środowisku pracy, które w tym przypadku stanowi istotę prowadzonych rozważań, wynika zatem z potrzeby ochrony godności przysługującej

³⁸⁰ Szerzej: A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 52–53.

każdemu człowiekowi zgodnie z ideą analizowanych w tym rozdziale praw. Powyższy pogląd bynajmniej nie umniejsza specyfiki stosunku pracy, która jest szczególnym środowiskiem relacji interpersonalnych mogących w przytoczonych w treści niniejszego rozdziału okolicznościach skutkować naruszeniem praw człowieka. Dlatego specyfika praw człowieka w tym przypadku powinna opierać się na rozdziale ich uniwersalności od przypisanej uniwersalności towarzyszącej jej filozofii. Wątek ten został podjęty przez W. Osiatyńskiego, który zwrócił uwagę, iż w takim przypadku, o ile sama uniwersalność towarzysząca postrzeganiu praw człowieka powinna zostać zachowana na poziomie stałym, o tyle przypisywanie cechy uniwersalności filozofii praw człowieka może powodować chaos interpretacyjny. Cechą charakterystyczną upływu czasu jest bowiem, z punktu widzenia prawa, obowiązek stworzenia mechanizmu, dzięki któremu stanie się możliwe przekształcenie nowych standardów moralnych w prawa. Dlatego też idea praw człowieka powinna, szczególnie obecnie, mieć na uwadze tworzenie nowych, skutecznych mechanizmów egzekwowania ich w aktualnej, obowiązującej i przede wszystkim akceptowalnej postaci³⁸¹.

³⁸¹ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 284–289.

Rozdział IV

KRYTYKA A GODNOŚĆ PRACOWNIKA

1. Godność pracownika jako wartość w świetle przepisów Kodeksu pracy

W treści Kodeksu pracy, oprócz pojęcia krytyki, nie znalazło się także wyjaśnienie pojęcia godności przysługującej pracownikowi. Co więcej, ustawodawca pracy wymienia ją w treści kodeksu tylko raz. Mianowicie w treści art. 11¹ k.p.³⁸², będącym jednym z pierwszych przepisów zawartych w rozdziale poświęconym podstawowym zasadom prawa pracy³⁸³, ustawodawca zobowiązuje pracodawcę do szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Brzmienie powołanego przepisu nasuwa trzy dość ogólne refleksje. Pierwsza z nich sprowadza się do uznania go za regulację pomocną we właściwym kształtowaniu stosunków interpersonalnych w miejscu pracy. Druga wskazuje, iż użycie tego sformułowania w omawianym zakresie przybliży jego interpretację bardziej w stronę kategorii moralnych niż praw-

³⁸² Przepis został dodany do treści Kodeksu pracy w wyniku tzw. nowelizacji lutowej z 1996 r. Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110).

³⁸³ Szerzej na temat zasad zob.: A. Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997; L. Kaczyński, *Przewodnik do nauki prawa pracy*, Koszalin 1998, s. 11.

nych³⁸⁴, natomiast trzecia nakreśla, że humanizm prawa pracy, wyrażony m.in. przez treść zawartą w powołanym przepisie, wydaje się zarówno bardziej konsekwentny, jak i radykalny w porównaniu z innymi gałęziami prawa³⁸⁵.

Mając na uwadze prowadzone rozważania, należy stwierdzić, iż brzmienie wskazanego przepisu zostało określone w sposób mocno ogólnikowy, co pozwala jedynie zauważyć, że godność na gruncie Kodeksu pracy została zakwalifikowana jako jeden z rodzajów dóbr osobistych, któremu ustawodawca przypisuje jednak szczególną wagę. Godność w treści Kodeksu pracy została celowo wyeksponowana przez ustawodawcę, gdyż jej ochrona stanowi jedno z najistotniejszych zadań wszystkich praw. Prawo to natomiast staje się niezbędne wówczas, gdy dochodzi do zaburzenia więzi interpersonalnych, w których wspólnotowość, w tym przypadku wspólnotowość zakładowa, staje się opresyjna. Wskazane założenie przybliży mianowicie do poglądów zakładających, iż już samo stwierdzenie godności przekłada się zarówno na posiadanie, jak i dochodzenie związanych z nim praw³⁸⁶. Dalszą konsekwencją będzie możliwość wystąpienia przez uprawnionego z roszczeniem o ich realizację potwierdzającą tym samym przysługującą mu niezależność i wolność. Idąc tym tokiem rozumowania, można odwołać się wręcz do poglądów J. Feinberga, który uznał, że szacunek dla człowieka może przybrać postać szacunku jego praw, co oznacza, iż nie sposób mówić o istnieniu jednego bez drugiego. Według wskazanej

³⁸⁴ Szerzej: J. Wratny, *Kodeks pracy...*, s. 22.

³⁸⁵ Szerzej: T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. I ogólna, Warszawa–Kraków 1986, s. 25.

³⁸⁶ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 292–293 i przywołane tam poglądy R. Dworkina.

koncepcji pojęcie ludzkiej godności może zatem zostać uznane za prawo do wysuwania roszczeń³⁸⁷.

Pod pojęciem godności należy rozumieć zatem ściśle określony system wartości przynależny człowiekowi pracującemu jako podmiotowi stosunku pracy. Według niektórych koncepcji przyrodzona godność stanowi swoistą naturalną wartość, a zatem przynależy ona w równym stopniu wszystkim ludziom. Na tak postrzeganą wartość składają się wówczas pewne naturalnie wartościowe aspekty bycia człowiekiem. Zgodnie z postawioną tezą godność jest przeciwstawiona cenie. Jednak to, co ma określoną cenę, zawsze można zastąpić innym jej równoważnikiem, natomiast w przypadku godności, przewyższającej każdą możliwą cenę, o tak postrzeganych zamiennikach nie może być mowy. Godność przyrodzona będąca fundamentem praw człowieka nie może zostać zastąpiona niczym, gdyż z założenia jest neutralna zarówno od pragnień, jak i opinii zewnętrznych³⁸⁸.

Tak rozumiana godność zatem to szacunek przysługujący pracownikowi ze względu na jego osobowość, indywidualność, płeć, postawę obywatelską, społeczną, a także wyznawany system wartości³⁸⁹. Znaczenie godności należy opierać zatem na koncepcji personalistycznej, zgodnie z którą należy się

³⁸⁷ Szerzej: J. Feinberg, *The nature and value of rights*, „The journal of value inquiry” 1970, vol. IV, s. 243–257.

³⁸⁸ Szerzej: A. Gewirth, *Human dignity as the basis for rights* [w:] *The constitution of rights. Human dignity and American values*, red. M.J. Meyer, W.A. Parent, London 1992, s. 12–13 i przywołana tam koncepcja I. Kanta, a także: R. Tabaszewski, *Human rights and freedoms in systems of human rights protection* [w:] *Wolność człowieka i jej granice*, red. K. Koziół, Lublin 2017, s. 12–14.

³⁸⁹ Szerzej: J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1966, nr 3, s. 134 i n.

ona każdemu człowiekowi na jednakowych zasadach. Owa wartość przynależy jednostce ludzkiej z uwagi na samo bycie człowiekiem, a więc nie można kwalifikować jej w kategoriach środka do celu, lecz samego celu, którym w każdym przypadku jest człowiek³⁹⁰. Wskazana koncepcja znajduje także potwierdzenie w przywoływanych już wielokrotnie poglądach I. Kanta, który zakładał, iż człowiek, realizując swe zobowiązania na każdym etapie, „uznawał godność w każdym ludzkim jestestwie”. W praktyce skutkuje to wskazanym już prawem każdego człowieka do oczekiwania ze strony innych wzajemnego szacunku. Maritain łączył zatem godność z imperatywem kategoriycznym zakładającym, by człowiek nigdy nie służył innym i sobie jedynie jako środek do realizacji innych celów³⁹¹. Mając na uwadze powyższe, zaznaczenia wymaga, że cześć człowieka, utożsamiana z godnością, przejawia się w dwóch aspektach – dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (część zewnętrzna), jak również właśnie w godności rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (część wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia, co do zasady, polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu czy rodzaju działalności³⁹². W piśmiennictwie odnoszącym się do godności pracownika zasadniczo utożsamia się ją raczej z czią wewnętrzną, choć nie

³⁹⁰ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 294–295 i przywołane tam poglądy J. Maritaina.

³⁹¹ *Ibidem*, s. 295.

³⁹² Szerzej: wyrok SA w Katowicach z 21 czerwca 2018 r., III APa 18/18, Legalis nr 1814856.

rozgranicza w sposób zupełny od czci zewnętrznej. Mianowicie dotychczasowy dorobek sugeruje, iż w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. W konsekwencji ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą³⁹³.

Dobra osobiste natomiast, choć w polskim ustawodawstwie nie zostały one zdefiniowane³⁹⁴, utożsamia się z wartościami niemajątkowymi, indywidualnymi, związanymi z osobowością człowieka, powszechnie uznawanymi i akceptowanymi w danym społeczeństwie, a więc będącymi w zgodzie z jego zapatrywaniami prawnymi, moralnymi oraz obyczajowymi³⁹⁵. Będą nimi zatem wartości uznane przez system prawny, obejmujące zarówno psychiczną, jak i fizyczną integralność człowieka, jego indywidualność, należną mu godność przekładającą się na odczuwalną przez niego pozycję w społeczeństwie³⁹⁶.

³⁹³ Szerzej: J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 47–48, a także analogiczne stanowisko SA w Białymstoku w wyroku z 22 maja 2018 r., III APa 4/18, Legalis nr 1822071.

³⁹⁴ Szerzej: E. Kumor-Jeziarska, *The principle of protection of dignity and other rights of an employee* [w:] *Principles of Polish Labour Law*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 21–32.

³⁹⁵ Szerzej m.in.: A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1999, s. 106.

³⁹⁶ Szerzej: Z. Góral [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 604 i przywołana tam literatura.

Godność człowieka stanowi także wewnętrzny aspekt czci, rozumiany jako wymienione już wyżej poczucie własnej wartości człowieka, a także wzajemność w zakresie oczekiwania tego samego ze strony innych. Oznacza to, że i cześć, i inne dobra osobiste stanowią pojęcia obejmujące wszystkie dziedziny zarówno życia osobistego, jak i społecznego oraz zawodowego³⁹⁷.

Wskazany punkt widzenia zawiera zatem swoistą definicję dóbr osobistych powstałą na podstawie kryteriów obiektywnych, powszechnie akceptowalnych, wzorowanych na obowiązującym systemie wartości i poglądach rozsądnych, uczciwie myślących ludzi³⁹⁸. Ze względu na fakt, iż zarówno wyjaśnienie pojęcia godności, jak i dóbr osobistych nie znalazło się w treści Kodeksu pracy, należy w niezbędnym zakresie odwołać się do bogatego dorobku dotyczącego interpretacji art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego, przy czym zaznaczenia wymaga, że w treści art. 23 k.c. zawierającym przykładowy katalog dóbr osobistych nie wymieniono bezpośrednio godności jako jednego z dóbr osobistych, natomiast, jak zasygnalizowano, pojęcie to zostało ujęte w treści art. 11¹ Kodeksu pracy. Konstrukcja wskazanego, cywilistycznego katalogu odnoszącego się do dóbr osobistych jedynie utwierdza w przekonaniu, iż katalog ten ma charakter bardzo dynamiczny, uzależniony od potrzeb i realiów panujących w określonym czasie, który dostarcza w tym zakresie nowych kategorii³⁹⁹.

³⁹⁷ Szerzej: D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 37.

³⁹⁸ Tak: SN m.in. w wyroku z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, nr 6–7, poz. 93.

³⁹⁹ Szerzej: wyrok SN z 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, MoPr 2010, nr 3, s. 143, Legalis nr 214122.

Istotna dla zaproponowanych rozważań stanie się analiza wynikająca właśnie z art. 23 k.c., zgodnie z którą wymienione w nim dobra osobiste nie zostały ograniczone do ściśle określonego kręgu podmiotów. Ustawodawca w treści powołanego przepisu posłużył się bowiem ogólnym zwrotem określonym jako „dobra osobiste człowieka”, co oznacza, iż krąg podmiotów w tym zakresie został zawężony do jednostki ludzkiej, co uzasadnia możliwość jego stosowania także wobec pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. Reasumując dotychczasowe rozważania odnoszące się do pojęcia i zakresu dóbr osobistych, warto także wskazać na ich relację do praw podmiotowych będących podstawą ich ochrony. Pomimo dwóch różnych ujęć tego samego zagadnienia, reprezentowanych przez przedstawicieli nauki, za najbliższe, szczególnie dla podjętego wątku pracowniczego, wydaje się stanowisko, zgodnie z którym każde dobro osobiste podlega ochronie przez odrębne prawo podmiotowe. Oznacza to, że w analizowanym przypadku za dominującą przyjmuje się koncepcję wielości dóbr osobistych i odpowiadających im praw osobowych, nie zaś teorię skupiającą się na wyodrębnieniu jednego dobra i towarzyszącego mu ogólnego prawa osobistego⁴⁰⁰.

Wobec powyższego za dominującą należy także przyjąć koncepcję obiektywistyczną dotyczącą zakresu oceny istoty dobra osobistego oraz jego naruszenia, nie zaś koncepcję subiektywistyczną, zgodnie z którą dobra osobiste stanowią indywidualne wartości świata uczuć oraz stanu życia psychicznego człowieka⁴⁰¹. Mając na uwadze wskazaną koncepcję

⁴⁰⁰ Szerzej zob.: K. Rączka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2010, s. 55; Z. Góral [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 605 i przywołana w tym zakresie literatura.

⁴⁰¹ Szerzej zob.: S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów prawa cywilnego*, Warszawa 1998, s. 78–79.

obiektywistyczną w zakresie oceny istoty samego dobra osobistego i zakresu jego naruszenia, należy mieć na uwadze, że jej rzeczywisty obiektywizm będzie uzależniony od przyjęcia różnorodnych kryteriów, takich jak chociażby opinia społeczna i związane z nią obowiązujące systemy wartości⁴⁰². Jako potwierdzenie słuszności powyższego poglądu należy wskazać także na judykaturę, w której Sąd Najwyższy zwraca uwagę, iż ocena, czy doszło do bezprawnego naruszenia dobra osobistego, nie może mieć charakteru subiektywnego dokonanego według indywidualnej wrażliwości i miary zainteresowanego, który poczuł się dotknięty zachowaniem innej osoby. Z kolei nazwanie konkretnej osoby słowem, którego znaczenie w odczuciu opinii publicznej ma jednoznaczny negatywny wydźwięk, prowadzi do naruszenia dóbr osobistych⁴⁰³. Podobnie działanie pracodawcy mające na celu ustalenie przyczyn powstania konfliktu pomiędzy pracownikami polegające na sporządzeniu i złożeniu do akt osobowych notatki o jego zachowaniu nie może zostać uznane za bezprawne i naruszające dobra osobiste pracownika⁴⁰⁴. Pozostając w tym nurcie znaczeniowym, warto zaznaczyć, iż Sąd Najwyższy pokreślił, że nawet wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych, chyba że w związku z nim praco-

⁴⁰² Szerzej: K. Rączka [w:] *Kodeks pracy...*, s. 55.

⁴⁰³ Tak: SN w wyroku z 6 marca 2008 r., II PK 188/07, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 171, s. 559; por. też orzeczenie SN z 9 czerwca 1976 r., I CR 176/76, GP, nr 4/1977, s. 8.

⁴⁰⁴ Tak: SN m.in. w wyroku z 4 czerwca 2002 r., I PKN 249/01, OSNAPiUS 2004, nr 7, poz. 118, s. 308, MoP 2002, nr 17, s. 773, OSP 2003, nr 6, poz. 83, Prok. i Pr. 2003, nr 4, poz. 40, MoP 2004, nr 12, s. 565, OSNAPiUS 2002, nr 16, poz. 2, Legalis nr 54238.

dawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy⁴⁰⁵.

Analiza przeprowadzona z praktycznego punktu widzenia sugeruje, iż katalog dóbr osobistych zawartych w Kodeksie pracy jest ujmowany szerzej w porównaniu z treścią przepisów cywilnoprawnych. Fakt ten wynika bowiem z założenia, iż na pracodawcy zatrudniającym pracowników spoczywa obowiązek związany z nakazem powstrzymywania się od działań będących bezpośrednią ingerencją w podlegające ochronie dobra osobiste pracownika, a także obowiązek podejmowania działań pozytywnych, mających na celu zapewnienie odpowiednich warunków pracy, wolnych od zagrożeń, jak też naruszeń dóbr osobistych pracowników⁴⁰⁶.

Uzasadnienie powyższego punktu widzenia można uznać za spójne dopiero wówczas, gdy dotychczasową analizę wzbogaci się o treść wynikającą z art. 30 Konstytucji. Powołany przepis nakłada bowiem na władze publiczne obowiązek poszanowania i ochrony godności, a więc zatrudniającego pracodawcę postrzega się właśnie jako podmiot realizujący ten rodzaj zadań. W tym konkretnym przypadku natomiast wskazane zadania będą sprowadzać się właśnie do obowiązku publicznoprawnego, który polega nie tylko na powstrzymywaniu się od określonego zachowania, ale równocześnie na podejmowa-

⁴⁰⁵ Tak: wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNA-PiUS 2002, nr 11, poz. 269, MoP 2002, nr 14, s. 662, Prok. i Pr. 2002, nr 4, poz. 51, a także por.: M. Sidor-Rządowska, *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*, Kraków 2000, s. 117–118 i 189–192.

⁴⁰⁶ Szerzej: D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 37–38.

niu działań ukierunkowanych na eliminację ryzyka naruszenia godności oraz innych dóbr osobistych zatrudnianych pracowników. Dlatego także powołany artykuł zawiera w swej treści podstawę zapewnienia szczególnej swobody obywatelskiej, chroniącej autonomię osoby ludzkiej, a równocześnie zakazujący państwu ingerencji w zakresie przysługującej jednostce indywidualanej wolności. Stąd dzięki wskazanym mechanizmom możliwe stanie się zarówno limitowanie arbitralności decyzji ze strony władzy państwowej, jak i zapewnienie jednostce niezbędnego obszaru bezpieczeństwa oraz pewności gwarantujących racjonalne oczekiwania w kwestiach życiowych. Wskazany przepis wynikający z ustawy zasadniczej zapewnia także jednostce przestrzeń, dzięki której jednostka ta może się rozwijać i dokonywać nieskrępowanych wyborów nadających sens jej życiu. Analizowane swobody obywatelskie pozwalają również w pewnym zakresie na przekraczanie własnej tożsamości właśnie dzięki możliwości oddziaływania nimi na innych. Jednakże niezbędnym elementem godności pozostaje w dalszym ciągu autonomiczna władza sprawowana w zakresie własnego życia, dzięki której możliwe staje się nadawanie mu określonego kształtu⁴⁰⁷.

Wskazane zagadnienie godności przysługującej pracownikowi należy także rozpatrywać przez pryzmat aksjologii prawa pracy. W tym przypadku zasadne wydaje się zaznaczenie kilku kluczowych kwestii. Pierwsza z nich odnosi się do pozycji człowieka wobec wspólnoty, a także jego społecznej roli zarobkowej. W analizowanym zakresie charakter zatrudnienia pozostaje w ścisłym związku z zatrudnieniem podlegającym, co do zasady, przepisom Kodeksu pracy. W doktrynie, mając

⁴⁰⁷ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 295–296.

na względzie wątek aksjologiczny, wskazuje się w takim przypadku na funkcję ochronną prawa pracy. Funkcja ta pozwala bowiem w sposób bardzo ogólny na przedstawienie istoty prawa pracy, choć z uwagi na jej szerokie ujęcie może być nie do końca ściśle postrzegana, a więc w konsekwencji także nieprecyzyjnie⁴⁰⁸. Jednakże niezależnie od powyższego jej istotą pozostanie założenie, by żadna z regulacji ustawowych nie przekroczyła standardu, poniżej którego zatrudniony utraci autonomię będącą istotą przysługującej mu godności⁴⁰⁹. Oznacza to, iż zasadniczo prawo pracy ma za zadanie ochronę pracowników jako słabszych podmiotów stosunku pracy.

Dodatkowym istotnym elementem funkcji ochronnej prawa pracy jest uwypuklenie podmiotowości pracowników, które koresponduje ze stanowiskiem obecnym w doktrynie, zakładającym, że praca nie jest towarem. Dlatego też funkcja ochronna w proponowanym zakresie będzie odnosić się zasadniczo do indywidualnych relacji pracownika i pracodawcy będących charakterystycznym przejawem tzw. indywidualnego prawa pracy. W takim ujęciu pracodawca pozostaje podmiotem dominującym, w pełni autonomicznym, stąd potrzeba ochrony pracownika przed wyzyskiem z jego strony. Pracodawcą najczęściej jest osoba fizyczna, występująca pośrednio jako właściciel kapitału bądź bezpośrednio jako podmiot zatrudniający pracownika. Ten model zatrudnienia często prowadzi do powstania ryzyka wyzysku, schematycznie rozumianego jednak nie tyle jako ryzyko związane z niskim wynagrodzeniem wypłacanym pracownikowi, co bezpośrednio faktycznie może

⁴⁰⁸ Szerzej: A. Sobczyk, *Różnicowanie praw (ochrony) zatrudnionych – wybrane kryteria i ich ocena* [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014, s. 1–2.

⁴⁰⁹ *Ibidem*, s. 13.

naruszać jego godność wynagrodzeniem mieszczącym się poniżej rynkowych cen pracy, powstałym na skutek wykorzystania sytuacji przymusowej zatrudnionych⁴¹⁰.

Prowadzone rozważania skłaniają jednak do wniosku, że sytuacja stron stosunku pracy, zwłaszcza z perspektywy społecznej, powinna zostać zanalizowana przez pryzmat człowieka szukającego samorealizacji przez pracę. Dopiero przyjęty punkt widzenia daje podstawę uznania, że normy prawa pracy mają za zadanie ochronę pracowników przed niedomaganiem praw rynku. W takim przypadku istotę tak rozumianych działań sprowadzić należy do zmiany zachowań rynkowych w takim kierunku, by w ich wyniku wykonywana praca zapewniała możliwość godnego życia, mając przy tym na uwadze towarzyszące im aktualne realia ekonomiczne⁴¹¹. Prowadzone rozważania po raz kolejny należy odnieść do treści zawartej w powołanym na wstępie niniejszego rozdziału art. 30 Konstytucji, który posiadając przymiot prawa podmiotowego, wskazuje na obowiązek władz publicznych sprowadzający się w takim przypadku do tworzenia warunków, dzięki którym człowiekowi zapewni się godne życie. W tym zakresie nie chodzi bynajmniej jedynie o aspekt socjalny, lecz znacznie szerszy, polegający na ukierunkowaniu działań władz publicznych w taki sposób, by dzięki nim, z jednej strony, móc zapewnić jednostce autonomię, a z drugiej strony, by nie generowały one sytuacji prawnych lub faktycznych naruszających jej godność⁴¹².

⁴¹⁰ Szerzej: A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący: między ochroną godności a równości* [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014, s. 34.

⁴¹¹ *Ibidem*, s. 34–36.

⁴¹² Tak: TK w wyroku z 4 kwietnia 2001 r., K 11/00, OTK 2001, nr 3, poz. 54.

Dlatego, jak podkreśla się w piśmiennictwie, obowiązek poszanowania godności przysługującej pracownikowi należy rozumieć szeroko, a nie sprowadzać go jedynie do „szanowania” godności i innych dóbr osobistych pracownika, gdyż zawężanie go do nakazu powstrzymywania się od ataków na te dobra ogranicza jego istotę i sens umieszczenia takiego przepisu w Kodeksie pracy⁴¹³. Analizowany artykuł wskazuje zatem na potrzebę ochrony niematerialnych interesów realizowanych w ramach zatrudnienia, ograniczając je tym samym jedynie do jednej ze stron, tj. do pracowników. Problematyka ta, szczególnie w ostatnich latach, zyskała na aktualności, co zostało spowodowane wzrostem zagrożeń naruszających tak rozumianą godność⁴¹⁴.

Zasada wyrażona w treści powołanego artykułu posiada zatem charakter zarówno postulatywny, jak i normatywny w tym znaczeniu, że wyraża ona przede wszystkim zakaz instrumentalnego traktowania pracownika zarówno przez pracodawcę, jak i organy tworzące prawo. Charakter normatywny wskazanej zasady ma natomiast realizować się przez obowiązek poszanowania godności pracownika przez pracodawcę⁴¹⁵. Istotne wydaje się w tym miejscu podkreślenie relacji jednostki w stosunkach z państwem, które w pewnych okolicznościach może posłużyć się także przymusem. W takim przypadku niedozwolne staje się wyznaczenie swoistego mechanizmu mają-

⁴¹³ Tak: D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 602.

⁴¹⁴ Szerzej: Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 123.

⁴¹⁵ Szerzej: M. Dyczkowski, *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 5, s. 10–12; M. Kryszkiewicz, *Godność w prawie pracy* [w:] *Wartości i interesy a prawo pracy...*, s. 46.

cego na celu równoważenie interesów obu stron. W tym przypadku za tak rozumiane instrumenty uznaje się prawa chroniące jednostki przed ingerencją ze strony państwa, w pewnych okolicznościach zaś mechanizm ten polega jedynie na jej kontrolowanym limitowaniu, by okazała się mniej arbitralna⁴¹⁶.

Wyodrębnienie godności jako osobnej wartości należnej zatrudnionemu pracownikowi świadczy o wadze zagadnienia, jakie zdecydował się jej przypisać ustawodawca pracy. Wprowadzenie powyższej regulacji do Kodeksu pracy świadczyło ponadto o potrzebie podkreślenia wagi ochrony godności należnej pracownikowi, a także stworzenia narzędzi eliminujących określone niebezpieczeństwa lub przynajmniej ograniczające ich skutki. Godność pracownika, na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy, jest jednak pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Natomiast istota powołanego przepisu polega na udzieleniu osobie, której godność jest naruszana, dodatkowej ochrony wynikającej z prawa pracy, w przypadku gdy sprawcą naruszenia jest pracodawca⁴¹⁷.

W literaturze zaznaczono, że uzyskanie tego efektu miało na celu także wyeksponowanie szczególnie pojmowanego obszaru wrażliwości społecznej, odczuwalnego intuicyjnie przez pracowników, jako warunek do ich podmiotowego traktowania⁴¹⁸. W przeciwnym razie należałoby wskazać, że obniżenie wypracowanych standardów w zakresie ochrony pracowników następowałoby w wyniku dekonjunkury gospodarczej. Tym-

⁴¹⁶ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 299.

⁴¹⁷ Szerzej: SN w wyroku z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNA-PiUS 2013, nr 9–10, poz. 106, s. 374.

⁴¹⁸ Tak: W. Perdeus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, red. K.W. Baran, s. 103–104.

czasem na rozwój prawa pracy miało wpływ wiele interesów, które na przestrzeni lat determinowały jego rozwój i wywierały realny kształt na aktualnie obowiązującą treść. Do tak rozumianego katalogu wartości przekładających się na interesy pracowników należy zaliczyć także właśnie przysługującą im godność. Oznacza to, iż w skład pojęcia interesów pracowniczych wchodzi wiele okoliczności i celów, które jeśli zostaną realizowane zgodnie z pierwotnym przeznaczeniem, będą przyczyniać się do kształtowania takich warunków zatrudnienia, które pozwolą na urzeczywistnienie związanych z nimi oczekiwań. Analizując wskazane zagadnienie z punktu widzenia interesów pracowniczych, akceptowalna okaże się nawet zmiana warunków zatrudnienia, jeśli zostanie ona przeprowadzona w sposób racjonalny, tak by interes pracownicy pozostał chroniony na poziomie społecznie akceptowalnym⁴¹⁹.

Należy podkreślić, że godność przysługująca osobie ludzkiej stanowi także przedmiot regulacji zarówno ustawy zasadniczej⁴²⁰, jak i innych wielu istotnych, wymienionych już w poprzednim rozdziale regulacji ponadnarodowych, które

⁴¹⁹ M. Włodarczyk, *Wartości i interesy a prawo pracy – tytułem wstępu* [w:] *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, red. A. Reda-Ciszewska, M. Włodarczyk, Łódź 2014, s. 9–10.

⁴²⁰ W treści preambuły do Konstytucji RP godność uznaje się jako wartość przyrodzoną człowieka, natomiast w art. 30 określa się ją ponadto jako wartość przyrodzoną i niezbywalną, stanowiącą źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych, natomiast po raz trzeci ustawa zasadnicza odnosi się do godności w treści art. 233, zgodnie z którym godność człowieka nie może zostać ograniczona nawet w sytuacjach nadzwyczajnych, takich jak stan wojenny i wyjątkowy.

traktują ją w kategoriach podstawowych praw człowieka⁴²¹. Nie oznacza to jednak, że godność wymieniona przez ustawodawcę pracy dotyczy jej innego szczególnego rodzaju, ograniczonego wyłącznie do pracowników⁴²², gdyż pojęcie godności ma przecież charakter uniwersalny i przynależy na równych zasadach każdej osobie ludzkiej. W latach 70. XX w., w doktrynie⁴²³ i judykaturze⁴²⁴, co prawda można było spotkać pogląd uznający godność pracowniczą za odrębną kategorię dobra chronionego. Otóż, zgodnie z tak rozumianą koncepcją, godność utożsamiano z dobrem chronionym przez prawa względne, skuteczne jedynie między podmiotami stosunku pracy, a więc konsekwentnie także i spory wynikające na ich

⁴²¹ Wśród tak rozumianych dokumentów należy w szczególności wymienić m.in.: Kartę Narodów Zjednoczonych, Powszechną Deklarację Praw Człowieka, a także inne dokumenty poświęcone prawom człowieka. Zagadnienia związane z godnością w zakresie stosunków pracy zawiera w szczególności m.in. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka – art. 1 oraz art. 23, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych – art. 7 lit. 1 pkt II, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (art. 2, 3, 8–10), Konwencja Rady Europy z 1981 r. o ochronie osób ze względu na automatyczne przetwarzanie danych o charakterze osobowym, Europejska Karta Społeczna i w szczególności jej zrewidowana wersja (art. 26), a także dorobek MOP (szczególnie Konstytucja MOP oraz dołączona do niej Deklaracja Filadelfijska z 1944 r., wskazująca m.in. na potrzebę przestrzegania „ludzkich warunków pracy”). W prawie Unii Europejskiej – Karta Praw Podstawowych UE.

⁴²² Szerzej na ten temat: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 81, a także SN w wyroku z 24 czerwca 2015 r., II PK 207/14, Lex nr 1794313.

⁴²³ Zob.: w szczególności na ten temat: J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 134.

⁴²⁴ Tak: SN w uchwale z 28 października 1975 r., V PZP 10/75, OSNCP 1976, nr 1, poz. 3.

tle były sprawami z zakresu prawa stosunku pracy. Wskazane stanowisko w kolejnych latach było poddawane dalszym modyfikacjom nadal uznającym godność pracowniczą za odrębną kategorię praw, przy jednoczesnym kwalifikowaniu ich w kategoriach praw bezwzględnych, podlegających materii prawa cywilnego⁴²⁵.

W judykaturze można spotkać się także obecnie, pod rządami obowiązującego Kodeksu pracy, z nielicznymi wyrokami sugerującymi wyodrębnienie osobnej kategorii tzw. godności pracowniczej⁴²⁶, co wobec dotychczasowych rozważań wydaje się jednak zabiegiem co najmniej niezrozumiałym. Mianowicie, zdaniem sądu orzekającego, pracownicza godność tworzy poczucie własnej wartości oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu jego zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Wówczas naruszeniem tak postrzeganej godności pracowniczey są zachowania pracodawcy, które polegają m.in. na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczeniu się wobec niego czynów nieobyczajnych, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, wydaniu o nim nieprawdziwych opinii, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez jego zgody informacji objętych ochroną danych osobowych⁴²⁷. Powyższe

⁴²⁵ Szerzej: J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013, s. 208–210 i przywołana w tym zakresie literatura.

⁴²⁶ Tak: np. wyrok SA w Katowicach z 5 lipca 2018 r., III APa 22/18, Legalis nr 1814841, wyrok SN z 21 października 2008 r., II PK 71/08, Legalis nr 453506.

⁴²⁷ Tak: SA w Gdańsku w wyroku z 13 listopada 2014 r., III APa 31/14, Lex nr 1566955 oraz w wyroku z 7 grudnia 2016r., III APa27/16, Lex nr 1794313.

stanowisko należy jednak uznać za mało konstruktywne dla prowadzonych rozważań i nieprzekonujące do wyodrębnienia szczególnej formy, za jaką uważa się godność pracowniczą⁴²⁸. Problem ten został zauważony również przez doktrynę przedmiotu. Nie można wykluczyć, iż asumptem powodującym potrzebę wyodrębnienia przez niektórych przedstawicieli doktryny odrębnego pojęcia tzw. godności pracowniczej były zaszczości historyczne. Dlatego w tym przypadku nieuniknione stanie się sięgnięcie do uwarunkowań historycznych, gdyż do czasu wydania Kodeksu pracy sprawy pracownicze podlegały odpowiednim przepisom Kodeksu zobowiązań z 1933 r. Mianowicie w tym przypadku, zgodnie z treścią art. 449 k.z., w rozdziale zatytułowanym *Obowiązki stron*, „pracodawca powinien przyzwoicie obchodzić się z pracownikami i szanować ich godność osobistą”⁴²⁹. Ówczesne poglądy na powołany przepis ograniczały się bowiem do „przypominania” pracodawcy, który daje pracę, że zatrudniony pracownik jest człowiekiem, którego godność osobista podlega ochronie i wymaga szacunku. Jednakże nawet w literaturze przedmiotu z końca lat 40. kwalifikowano wskazaną powinność w kategoriach *lex imperfecta*. Owa niedoskonałość wiązała się mianowicie z brakiem sankcji, które pozwoliłyby pracownikowi na dochodzenie zadośćuczynienia z tytułu naruszonej godności. Jedyną z możliwych konsekwencji, które wymieniano w ówczesnym piśmiennictwie, było rozwiązanie umowy o pracę na podstawie trzech obowiązujących w tym zakresie artykułów. Pierwszym z nich był art. 31 pkt c rozporządzenia o umowie o pracę

⁴²⁸ Tak m.in.: W. Perdeus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, red. K.W. Baran, s. 107.

⁴²⁹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27 października 1993 r. Kodeks zobowiązań (Dz.U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598), dalej: k.z.

pracowników umysłowych⁴³⁰. Wskazany przepis zawierał przesłanki – ujęte co prawda w katalogu otwartym – stanowiące podstawę prawną niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę pracownikowi umysłowemu z ważnych przyczyn. Jak nadmieniono, w podpunkcie c została sformułowana przesłanka dająca podstawę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy „w razie obrazy lub znieważenia pracownika przez pracodawcę, jak również w razie tolerowania przez pracodawcę takich czynów ze strony przełożonych pracownika”. W tym miejscu warto przytoczyć także dwa wyroki wydane przez Sąd Najwyższy w latach 20. i 30. XX w. Ich powołanie stanie się o tyle istotne, że odnosi się do obu kluczowych zagadnień podejmowanych w niniejszej pracy. Otóż w pierwszym wyroku Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że obowiązkiem pracodawcy jest „takowe zachowanie się wobec pracownika i traktowanie go z należytą względnością i uszanowaniem jego godności osobistej”. Wówczas dopiero, zdaniem SN, istniała potrzeba rozważenia, czy wystąpienie pewnych okoliczności było wystarczającą podstawą do przyjęcia istnienia ważnej przyczyny dającej podstawę rozwiązania stosunku służbowego przez pracownika w omawianym trybie. Dodatkowo, zdaniem sądu orzekającego, procedura związana z dokonywaną w omawianym zakresie oceną stosowania powołanego trybu ustania stosunku służbowego była zagadnieniem prawnym, a nie jedynie kwestią faktyczną, gdyż ustalenie pojęcia „ważnej przyczyny” należało zakwalifikować właśnie w kategoriach pojęcia prawnego. Ponadto z powołanego orzeczenia wynikała podstawa do wypowiedzenia stosunku służbowego bez zachowa-

⁴³⁰ Rozporządzenie Prezydenta o umowie o pracę pracowników umysłowych z 16 marca 1928 r. (Dz.U. z 1928 r. Nr 35, poz. 323).

nia „czasokresu wypowiedzenia”, wówczas gdy działalność pracownika spotkała się ze strony „służbodawcy” z krytyką obelżywą i naruszającą jego godność osobistą⁴³¹.

W drugim z wyroków Sąd Najwyższy podkreślił, iż ocena, czy użyte przez pracodawcę słowo jest obraźliwe i do czego się ono odnosiło, należy do sądu wyrokującego, który rozważając daną sprawę, nie tylko posiadał prawo, ale powinien także liczyć się z poziomem kulturalnym i zazwyczaj praktykowanym zachowaniem się pracodawcy⁴³².

Drugim z tak rozumianych przepisów był art. 17 pkt a–b o umowie o pracę robotników⁴³³. Zgodnie z nim robotnik był upoważniony do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy w kilku przypadkach, jednak dla prowadzonej analizy istotne stanie się powołanie wskazanych podpunktów a–b. Otóż ustanie stosunku pracy w omawianym trybie mogło nastąpić wówczas, gdy pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczali się względem robotnika lub jego rodziny czynnych zniewag lub ciężkich obraz. Analogiczny skutek prawny zachodził wówczas, gdy pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczali się względem robotnika lub członków jego rodziny czynów, które sprzeciwiały się prawu lub dobrem obyczajom, bądź też do takich czynów nakłaniali robotników. Zatem w obu przypadkach, powołując za podstawę któryś ze wskazanych podpunktów analizowanego przepisu, należało sprecyzować, że dotyczył on kwestii związanych z naruszeniem godności zatrudnionego robotnika.

⁴³¹ Tak: SN w wyroku z 24 czerwca 1927 r., V.C. 67/27, OSP. VI. 401.

⁴³² Tak: SN w wyroku z 19 września 1935 r., I.C. 458/35, GDW nr 15/36.

⁴³³ Rozporządzenie Prezydenta o umowie o pracę robotników z 16 marca 1928 r. (Dz.U. z 1928 r. Nr 35, poz. 324).

Zaznaczenia wymaga, iż podobnie jak było to w powołanej wcześniej podstawie prawnej, tak i w tym przypadku konstrukcja przepisu opierała się na katalogu otwartym. Oznaczało to, iż przesłanki, które umieszczono w treści powołanego artykułu, miały na celu wskazanie najczęściej występujących okoliczności pozwalających na natychmiastowe ustanie stosunku pracy.

Ostatnia z możliwości została zawarta w treści art. 470 k.z., jednak odwołanie się do tego przepisu było możliwe jedynie wówczas, gdy pracownik nie podlegał żadnym ustawom szczególnym. Była to zatem ochrona jedynie prowizoryczna, gdyż prawo do rozwiązania umowy o pracę przysługiwało pracownikowi niezależnie od tego, czy jego dobro osobiste zostało naruszane, czy też nie. W ówczesnym piśmiennictwie wskazaną procedurę oceniono jednak negatywnie, słusznie podkreślając, iż alternatywa wynikająca z obowiązujących regulacji prawnych w przypadku znieważenia pracownika skutkowałą zasadniczo pozbawieniem go pracy i związanej z nią możliwości uzyskania wynagrodzenia. Wskazane regulacje prawne skutkowały tym samym brakiem jakiegokolwiek ochrony godności pracownika, gdyż ich podstawa została oparta faktycznie na regulacjach jedynie pozornych. Negatywny aspekt związany z istniejącym wówczas stanem prawnym sprowadzono zatem nie tylko do tego rodzaju oceny, a wręcz uznano, iż deficyt w powołanym zakresie doprowadził do kuriozalnej sytuacji, w której pracownik przysparzający swą pracą korzyści na rzecz pracodawcy został praktycznie pozbawiony należnej mu z tego tytułu ochrony⁴³⁴.

Być może właśnie tak sformułowany przepis stał się podstawą tego, że część doktryny uznała za właściwe wydzielenie

⁴³⁴ Szerzej: W. Szczepański, *Kodeks pracy. Teksty, objaśnienia, orzecznictwo*, Łódź 1949, s. 21–22.

szczególnego rodzaju tzw. godności pracowniczej przysługującej jedynie tej grupie podmiotów. Aktualnie stanowisko to podtrzymuje m.in. H. Szewczyk, dokonując tym samym podziału godności na godność osobową, godność osobistą oraz w nieco zmodyfikowanej formie właśnie godność pracowniczą, występującą łącznie z określoną rolą społeczną, którą odgrywa dana osoba. Uzasadnieniem dla tak ujmowanego poglądu miała stać się potrzeba zapewnienia poszanowania godności jednostki oraz odejście od traktowania pracownika w sposób instrumentalny, charakterystyczny dla kapitalizmu wolnokonkurencyjnego⁴³⁵. Wydaje się jednak, że zamysł polegający na kwestionowanej formie ochrony godności należnej pracownikowi może zostać osiągnięty na zasadach ogólnych, wywodzących się z powszechnie rozumianej definicji tego pojęcia. Nie do końca zrozumiała staje się także próba tworzenia przez doktrynę odrębnego pojęcia określanego jako godność pracownicza. Przeczy ona bowiem ogólnej zasadzie równości, zgodnie z którą wszyscy wobec prawa są równi, a także wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne⁴³⁶. A skoro tak, to czy za właściwe należy uznać działania zmierzające do wyodrębnienia szczególnej formy godności pracowniczej. Wydaje się, iż w tym przypadku wystarczające byłoby wskazanie na godność przysługującą pracownikowi bynajmniej nie tylko z samego faktu posiadania tego przymiotu, lecz faktu znacznie bardziej donioślejszego, jakim jest bycie człowiekiem, realizującym się między innymi

⁴³⁵ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 27, a także w tej kwestii: R. Sadlik, *Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie godności pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 8, s. 25–27.

⁴³⁶ Zob.: art. 32 Konstytucji RP.

właśnie przez podjęcie decyzji o zatrudnieniu. Chodzi zatem o zagadnienie niezwykle istotne, jakim jest zapewnienie ochrony godności człowieka pracy⁴³⁷. W podobnym zakresie zwraca uwagę na prezentowany problem m.in. T. Liszcz, która podkreśla, iż pojęcie godności pracownika w ujęciu zawartym w treści Kodeksu pracy na równi jest ujmowane z pojęciem godności osobistej pracownika, w odniesieniu do człowieka pełniącego społeczną funkcję pracownika⁴³⁸. Oznacza to, że człowiek posiada tylko, a wręcz aż, jedną godność osobistą, w skład której wchodzi różne elementy związane z rolami społecznymi, w jakich występuje, a więc posiadając przymiot pracownika, musi liczyć się także z możliwością naruszenia swojej godności przez każdego i w dowolnie wybrany przez niego sposób⁴³⁹. Konkludując, we wskazanym porządku prawnym, brak jest podstaw pozwalających rozróżnić godność ogólnoludzką od godności pracowniczej⁴⁴⁰. Takie też stanowisko podtrzymuje Sąd Najwyższy, wskazując, iż z treści analizowanego artykułu bynajmniej nie wynika podstawa, że zawarte w nim dobra tworzą odrębną kategorię, możliwą do wydzielenia z pojęcia godności i innych dóbr osobistych pracownika. Zatem godność pracownika, tak jak przysługujące mu dobra osobiste stanowią pojęcie integralne, przynależy mu bowiem jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Oznacza to, iż pracodawca naruszający dobra osobiste zatrud-

⁴³⁷ Szerzej: L. Mitrus, *Godność jako podstawa aksjologicznych praw pracowniczych*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy...*, s. 133.

⁴³⁸ Szerzej: T. Liszcz, *Prawo pracy...*, s. 81.

⁴³⁹ Szerzej: Z. Duniewska, *Polisemia godności w terminologii prawnej*, „*Studia Prawno-Ekonomiczne*” 2005, t. LXXI, s. 23, a także A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 265.

⁴⁴⁰ Tak: D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 38.

nianych pracowników równocześnie musi mieć świadomość naruszenia obowiązku wynikającego z analizowanego przepisu Kodeksu pracy, jak również obowiązku polegającego na powszechnym nakazie powstrzymywania się od naruszenia godności i innych dóbr osobistych należnych każdemu człowiekowi⁴⁴¹.

Powyższy punkt widzenia nie wyklucza jednak, że w związku z zatrudnieniem może jednak wystąpić szczególny rodzaj naruszeń dóbr osobistych przysługujących pracownikowi.

Abstrahując od powyższego, zastanawiające jest także umieszczenie w treści przytoczonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 2016 r. powołania się na bezzasadną możliwość wymierzania kar dyscyplinarnych jako przejawu naruszenia godności, gdyż standardem odpowiedzialności pracowników są kary porządkowe zawarte w dziale IV rozdziału VI Kodeksu pracy, natomiast odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają na podstawie odrębnych przepisów tylko niektóre grupy pracowników.

Jedynie w analizowanym przypadku ochrona godności pracowników będzie uzależniona od występowania szczególnych okoliczności, które pojawiają się właśnie w związku z faktem ich zatrudnienia. Powyższy punkt widzenia został potwierdzony także przez judykaturę, gdyż w jednym z wyroków Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej. Zakaz ten obowiązuje bez względu na to, czy pracownik określone zachowanie pracodawcy odczuwa jako krzywdzące i przeciwko niemu protestuje, czy też godzi się na nie. Wobec powyższego zdaniem Sądu Najwyższego do

⁴⁴¹ Tak: SN w wyroku z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNPiUS 2013, nr 9–10, poz. 106, s. 374, a także z 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, MoPr 2011, nr 8, s. 394.

stwierdzenia naruszenia godności przez pracodawcę wystarczające będzie, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej, która zostanie dokonana przez rozsądne osoby trzecie, określone zachowania danej osoby naruszają wartość innego człowieka. Zaznaczenia wymaga jednak, że w celu przeprowadzenia oceny, czy w konkretnym przypadku doszło do naruszenia godności pracownika, bez znaczenia pozostaje fakt, czy to pracownik potraktował dane zachowanie w kategoriach godzących w jego wartość jako człowieka. Reakcja ze strony pracownika może mieć znaczenie jedynie na etapie oceny, czy naruszenie jego godności rzeczywiście nastąpiło w znaczeniu obiektywnym⁴⁴².

W tym miejscu istotne wydaje się także zwrócenie uwagi na konsekwencje tak rozumianego podejmowania decyzji, o których mowa m.in. w powołanym wyroku. Towarzyszący im cel powinien sprowadzać się bowiem do procesu współzależności interesów, zasad i wizji dobra wspólnego, które to elementy można każdorazowo przenieść w realia powstałe na skutek nawiązanego stosunku pracy. Otóż w takim przypadku należy wziąć pod uwagę także dynamikę występujących interesów i wizji pojmowania dobra wspólnego, które, co naturalne, podlegają co prawda zarówno prawom czasu, jak i przestrzeni. Jednakże, mając na uwadze wskazane okoliczności, nie wolno przy tej okazji pomijać wartości fundamentalnych, do których zalicza się m.in. godność osoby ludzkiej. Należy oddzielić ją od czynników zewnętrznych mogących powodować zniekształcenie w zakresie jej pojmowania i interpretacji. Na tak rozumiane występowanie niebezpiecznych tendencji zwrócił uwagę W. Osiatyński, podkreślając, że w odpowiednio zorganizowanym społeczeństwie wartości

⁴⁴² Tak: SN w wyroku z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNA-PiUS 2011, nr 9–10, poz. 127, s. 386.

uznawane za fundamentalne są chronione przez regulacje konstytucyjne⁴⁴³.

Kończąc ten wątek, należy podkreślić, iż treść analizowanego przepisu, art. 11¹ k.p., nie ma jednak charakteru wzajemnego⁴⁴⁴. Należy rozumieć to w ten sposób, iż pracodawca nie może, powołując się na jego treść, oczekiwać od pracownika poszanowania także własnej godności. Jednakże wątek ten zostanie pominięty, gdyż nie on stanowi zasadniczą część prowadzonych rozważań⁴⁴⁵.

Odwołując się do samego pojęcia godności, uznaje się ją za wartość absolutną, jako wartość wartości⁴⁴⁶. Dlatego analizując godności przez ten pryzmat, należy zauważyć, że obowiązujące regulacje prawne, uwzględniając podstawy rządzącej nim aksjologii, wskazują najczęściej na normy prawne i moralne, których podstawą staje się świętość życia bądź właśnie godność osoby ludzkiej. Wymienione wartości uznaje się kolejno za najważniejsze z punktu widzenia osoby ludzkiej, bo wywodzące się z utylitaryzmu idei jakości życia. W ostateczności bowiem godność człowieka, bez względu na wyznawane poglądy, rzeczywiście stanowi wartość wartości, do której odwołują się praktycznie wszystkie teorie etyczne. Wobec powyższego warto na zjawisko godności popatrzeć także z normatywnego punktu widzenia, które zostanie jeszcze dodatkowo za-

⁴⁴³ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 300.

⁴⁴⁴ Tak m.in.: K. Rączka [w:] *Kodeks pracy...*, s. 58, natomiast w literaturze przedmiotu można jednak spotkać się z poglądem odmiennym: W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 102.

⁴⁴⁵ Zagadnienie to zostało poruszone m.in. przez Z. Górala; zob.: Z. Góral [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 600.

⁴⁴⁶ Szerzej: F.J. Mazurek, *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin 2001, s. 17 i n.

wężone do szczególnej relacji interpersonalnej mającej miejsce w ramach zatrudnienia. Otóż, w takim przypadku, wartość, jaką stanowi godność przysługująca osobie ludzkiej, zachęca do pytania, w jaki sposób obowiązujące normy moralne oddziałują na normy prawne. Wobec powyższego zasadne wydaje się odwołanie do koncepcji prawnonaturalistycznej oraz pozytywistycznej. Zgodnie z pierwszą ze wskazanych koncepcji, tj. prawnonaturalistyczną, norma prawna sprzeczna z normą moralną przestaje obowiązywać, co oznacza, że zarówno organy państwa, jak i jego obywatele nie są zobowiązani do jej przestrzegania. Druga z nich, koncepcja pozytywistyczna, zakłada, że prawo i moralność to dwa równe porządki normatywne, które mogą egzystować niezależnie od siebie, natomiast naruszenie normy moralnej nie musi oznaczać automatycznego naruszenia normy prawnej⁴⁴⁷.

Zatem godność należna człowiekowi zarówno na gruncie Kodeksu pracy, jak i innych regulacji prawnych zostaje analizowana nie przez pryzmat związanych z nią wartości, gdyż są one bezsprzeczne, lecz jako reakcja na jej naruszenie ze strony uprawnionych organów. Pojęcie godności człowieka (*dignitas humana*, *human dignity*, *Menschenwurde*, *la dignite humaine*) utożsamia się zatem z poczuciem świadomości związanej właśnie z własną wartością, z szacunkiem do samego siebie. W *Słowniku języka polskiego* wymienia się jako jej synonimy także honor oraz dumę⁴⁴⁸. Wśród wielu koncepcji tak ujmowanej godności można wskazać jej podział na wrodzoną oraz nabytą. Godność wrodzona to wartość niezbywalna, przysługująca człowiekowi od chwili narodzin bądź też, zgodnie z wy-

⁴⁴⁷ Szerzej: M. Środa, *Idea godności w kulturze i etyce*, Warszawa 1993, s. 6.

⁴⁴⁸ *Mały słownik języka polskiego*, red. E. Sobol, Warszawa 1994, s. 227.

znawanym światopoglądem, od chwili poczęcia. W przypadku natomiast godności nabytej jej zdobywanie ma charakter cykliczny, realizuje się poprzez pewne zadania do wykonania. Innym podziałem wymienianym w literaturze będzie podział godności na absolutną i relatywną. Pierwsza z nich ma charakter stały, dzięki czemu przysługuje jedynie Bogu i człowiekowi, druga, stopniowalna, przynależy każdej istocie⁴⁴⁹.

Ustawodawca jednak przyjmuje potoczne znaczenie godności, utożsamiając ją z wartością uniwersalną, opartą na dychotomicznym podziale godności wynikającej z koncepcji godności osobowej oraz godności osobowościowej. Wobec powyższego istotna wydaje się krótka charakterystyka obu tych pojęć. Otóż w przypadku godności osobowościowej uznaje się ją za wartość nabytą, którą w zależności od podejmowanych decyzji można utracić lub rozwijać. Będzie ona zatem oznaczać szczególnie rodzaj doskonałości, który staje się możliwy do osiągnięcia za pomocą pracy i wychowania, dlatego nie ma charakteru stałego, analogicznego dla wszystkich⁴⁵⁰. Zatem godność osobowościowa odnosi się do konkretnego człowieka oraz związanego z nim poczucia wartości będącego pochodną jego życiowych zasług⁴⁵¹.

Powyższa koncepcja została oparta na przywoływanych już wielokrotnie w pierwszym rozdziale poglądach I. Kanta.

⁴⁴⁹ Szerzej: M. Kryszkiewicz, *Godność w prawie pracy* [w:] *Wartości i interesy a prawo pracy...*, s. 44, za: A. Dylus, *Godność człowieka w procesie pracy* [w:] *Godność pracownika kategorią prawa pracy*, Warszawa 2001, s. 14–19.

⁴⁵⁰ Szerzej: F.J. Mazurek, *Godność osoby...*, s. 19.

⁴⁵¹ Szerzej: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 118–119.

Jego zdaniem godność człowieka znajduje odzwierciedlenie w zjawisku autodeterminacji. Powyższy pogląd sprowadza się do twierdzenia, iż człowiek panuje nad samym sobą, co przekłada się na bliskie mu tendencje do samorealizacji, natomiast w przypadku ujęcia godności w konwencji osobowej jej istota sprowadza się mianowicie do uznania człowieka za byt rozumny i wolny, czego nie posiadają wszystkie pozostałe byty. Oznacza to, iż przysługuje ona każdemu człowiekowi bezwzględnie, charakteryzuje ją również niezbywalność i trwałość. Dlatego też do tak rozumianego ujęcia należy odnosić art. 30 Konstytucji, który tym samym determinuje sposób wykładni całej Konstytucji. Godność bowiem stanowi centralny punkt aksjologiczny ustawy zasadniczej⁴⁵².

Wskazana koncepcja zakłada, że wymienione wartości są wystarczające do tego, by człowiek nie był traktowany instrumentalnie⁴⁵³ przez władzę państwową, gdyż przypisana mu godność stanowi wartość aksjologiczną, przekładającą się na relacje z innymi bytami. Powyższe ujęcie opiera się na założeniu, iż jedynie człowiekowi przynależy godność ludzka, a wraz z nią sensu nabierają normy społeczne i prawne, które mają za zadanie je chronić⁴⁵⁴. Zagadnienia związane z pojęciem godności ludzkiej stanowią oczywiście jedno z bardziej skomplikowanych i ciągle niedokończonych sporów będących przedmiotem zainteresowania wielu dyscyplin naukowych. Niniejsze opracowanie ograniczy się jedynie do kilku

⁴⁵² *Ibidem.*

⁴⁵³ Szerzej na ten temat: I. Boruta, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy* [w:] *Konferencja naukowa: Godność pracownika – kategoria prawa pracy*, Warszawa 2001, s. 34–35.

⁴⁵⁴ Szerzej: D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 4–5.

wydaje się niezbędnych aspektów związanych z godnością ludzką, która może zostać naruszona w wyniku pojawienia się zjawiska krytyki w stosunkach pracy.

Pojęcie godności na potrzeby niniejszego opracowania należy połączyć także z omawianymi już w poprzednim rozdziale zagadnieniami demokracji i dobra wspólnego, czyli zjawiskami, które stanowią część składową relacji wspólnotowych realizujących się w zakładzie pracy. Zaproponowane wątki posiadają także wiele wspólnych punktów z założeniami katolickiej nauki społecznej, które staną się podstawą dalszych rozważań. Problem demokracji, dobra wspólnego oraz godności ludzkiej został zauważony i ujęty jako całość w encyklice Jana Pawła II *Evangelium vitae*. Otóż w dokumencie tym Papież podkreślał, iż wartość demokracji rodzi się albo zanika wraz z wartościami, które ona wyraża i popiera. Do wartości podstawowych i koniecznych należy z pewnością godność każdej ludzkiej osoby, poszanowanie jej nienaruszalnych i niezbywalnych praw, a także uznanie „dobra wspólnego” zarówno za cel, jak i kryterium rządzące życiem politycznym⁴⁵⁵. W innej z encyklik, najbliższej materii prawa pracy, określanej wręcz mianem „wielkiej, moralnej konstytucji prawa pracy”⁴⁵⁶, wspomnianej już w niniejszym opracowaniu, *Laborem exercens*, praca jest postrzegana w wymiarze podmiotowym, a więc opierającym się na uznaniu człowieka za jej podmiot. Sama praca, będąca podstawą autokreacji podmiotu,

⁴⁵⁵ Encyklika Jana Pawła II „*Evangelium vitae*” – o wartości i nienaruszalności życia ludzkiego z 25 marca 1995 r. [w:] *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków 2003, s. 70.

⁴⁵⁶ Tak: T. Liszcz, *Papież Jan Paweł II o pracy – w 25 rocznicę ogłoszenia encykliki „Laborem exercens”*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 10, s. 7.

posiada wymiar humanistyczny, stanowi zatem podstawową wartość uspołecznienia jednostki ludzkiej, a także środek będący gwarantem jej egzystencji.

W rozdziale 9 encykliki zatytułowanym *Praca – godność osoby* wskazano na kilka istotnych kwestii będących rozszerzeniem wskazanego tytułu. Przede wszystkim podkreślono w nim godność ludzkiej pracy będącą podstawą dokonania jej oceny z perspektywy moralnej. Praca ma bowiem w pierwotnym założeniu umożliwić człowiekowi osiągnięcie dzięki jej często nie łatwej realizacji właściwego panowania nad otaczającą go rzeczywistością. Dlatego też pracę postrzegać należy jako powszechne powołanie, umożliwiające realizację samego siebie. Wobec powyższego praca stanowi wyraz dobra z perspektywy człowieka. Powyższe wątki odnoszące się do ujmowania pracy jako instrumentu doskonalenia jednostki ludzkiej będącej uczestnikiem określonej wspólnoty społecznej świadczą o odwoływaniu się przez Papieża do metodologii tomistycznej⁴⁵⁷. Skoro tak to zdaniem Papieża dobro to nosi na sobie *bonum arduum*, co nie przesądza o fakcie, iż nadal, a może właśnie dlatego, stanowi ono wartość rozpatrywaną w kategoriach dobra człowieka. Oznacza to, że wskazana encyklika, podobnie jak *Rerum novarum* Leona XIII, powstała w czasach *aggiornamento*, może zostać zakwalifikowana do nurtu poświęconego szeroko pojętej filozofii pracy⁴⁵⁸. Zgodnie z jej treścią dobro człowieka należy uznać za nie tyle użytecz-

⁴⁵⁷ Szerzej: A. Sylwestrzak, *Filozofia pracy w encyklikach Leona XIII i Jana Pawła II* [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 327.

⁴⁵⁸ *Ibidem*, s. 322 i n.

ne czy użytkowe, ile godziwe, bo obejmujące swym zasięgiem także godność człowieka.

Warto nadmienić, że wątek godnościowy w encyklikach papieskich został zawarty już wcześniej m.in. także w treści *Pacem in terris* Jana XXIII z 1963 r., skierowanej do „ludzi dobrej woli”, którzy dzięki ideom demokratycznym mogli bardziej świadomie oceniać przysługującą im godność.

Idea chrześcijańskiego personalizmu była także obecna we wszystkich encyklikach Jana XXIII. Dla prowadzonych rozważań za istotny należy uznać wątek aspektu subsydiarnego względem praw człowieka, które powinny odnosić się do wszystkich instytucji. Ich przyjęcie, zdaniem Papieża, miało świadczyć i stanowić o dojrzałości narodów⁴⁵⁹.

Idea dobra, według *Laborem exercens*, odpowiada godności człowieka, a więc ma za zadanie także je wyrażać i zwielokrotniać. Wskazane stanowisko przybliża zatem pracę do etyki, gdyż jej założeniem powinna być prawda. Jeśli praca stanowi dobro człowieka i jego człowieczeństwa, to dzięki jej realizacji człowiek dostosowuje otaczającą rzeczywistość do własnych potrzeb, a także rozwija siebie jako jednostkę rozumną. Bez powyższego procesu nie sposób bowiem zrozumieć znaczenia cnoty pracowitości tłumaczonej jako określona sprawność moralna, a przede wszystkim dlatego właśnie ona miałaby zostać postrzegana jako cnota. Kluczowe dla przedstawionej przez Papieża koncepcji stanie się wskazanie na niebezpieczeństwo polegające przy tej okazji na tym, by proces pracy, dzięki której materia doznaje uszlachetnienia, nie odbywał się kosztem pomniejszenia godności człowieka wykonującego tę pracę. By rea-

⁴⁵⁹ *Ibidem*, s. 322–323.

lizować wskazaną koncepcję w myśl założenia, że to praca ma stanowić źródło wzrostu i samodoskonalenia się człowieka, a nie prowadzić do jego uprzedmiotowienia. Nie może ona przybierać form „obozowych systemów pracy”, które powodują ucisk dla człowieka i prowadzą do jego wycisku za pośrednictwem wykonywanej pracy. Prawem podstawowym człowieka jest bowiem wolność, którą wyprowadza się z transcendentnej godności⁴⁶⁰. Jej zaprzeczenie sprowadza się do sytuacji, w której pracodawcy nadużywają swej silniejszej pozycji wobec zatrudnianych pracowników⁴⁶¹. Za największe zło należy zatem uznać tyranie ukierunkowaną na unicestwienie tak rozumianej wolności i godności człowieka prowadzącą do pomijania przysługujących mu praw pracowniczych⁴⁶². Dlatego też zasadne stanie się łączenie cnoty pracowitości ze społecznym ładem pracy, który w pierwotnych założeniach stawia sobie za cel rozwój człowieczeństwa, a nie jej odwrotność. Za przeciwieństwo w takim przypadku należy postrzegać degradację osoby ludzkiej, która odbywa się przez wykonywaną pracę. Praca w znaczeniu negatywnym sprowadzi się jedynie do utraty sił fizycznych, godności i podmiotowości, czyli elementów rozpatrywanych jako niezbędne dla osoby ludzkiej i charakteryzujących człowieczeństwo⁴⁶³. Jej przeciwieństwem ma natomiast stać się praca w ujęciu pozytywnym, opierająca się na uznaniu jej za dobro godziwe, odpowiadające godności człowieka, wyrażająca i pomnażająca jego

⁴⁶⁰ Szerzej: A. Sylwestrzak, *Filozofia pracy w encyklikach...*, s. 326.

⁴⁶¹ Szerzej: T. Liszcz, *Papież Jan Paweł II o pracy...*, s. 7.

⁴⁶² Szerzej: A. Sylwestrzak, *Filozofia pracy w encyklikach...*, s. 330.

⁴⁶³ Szerzej: Jan Paweł II, *Laborem...*, s. 31–34.

godność⁴⁶⁴. Koncepcja przyjęta przez Papieża opierała się bowiem na wizji personalistycznej, zgodnie z którą osoba ludzka nie powinna stanowić środka do osiągnięcia określonego celu, gdyż to człowiek stanowi cel sam w sobie. Stanowisko to jest także obecne w koncepcjach niezwiązanych z katolicką nauką społeczną, gdyż już I. Kant ujął wskazany punkt widzenia w kategoriach imperatywu praktycznego, uznając, że należy postępować w taki sposób, by człowieczeństwa zarówno przysługującego sobie, jak i każdej innej osobie używać jedynie zawsze jako celu, a nigdy jako środka zmierzającego do jego osiągnięcia⁴⁶⁵. Przeczy temu założenie prowadzące go jedynie do przedmiotu użycia i traktowania instrumentalnie jako środka do osiągnięcia założonych korzyści⁴⁶⁶.

Problem przedmiotowego traktowania pracowników, szczególnie obecnie, gdy miejsce pracy kojarzy się z deficytowym dobrem⁴⁶⁷, przybiera tendencje rosnące. Dlatego też istnieje potrzeba wzmocnienia ochrony szeroko pojętych dóbr osobistych zatrudnianych pracowników. Warto wymienić kilka powodów, które przyczyniają się do tak rozumianego stanu rzeczy. Otóż jednym z nich stają się niewątpliwie dążenia pracodawców do osiągnięcia coraz wyższego statusu ekonomicznego poprzez zarządzanie zakładem pracy, które nie sprzyja podmiotowemu trakto-

⁴⁶⁴ Szerzej: F. Longchamps De Bérier, *Jan Paweł II o prawie do pracy i zabezpieczenia społecznego. W pierwszą rocznicę śmierci*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 4, s. 2–6.

⁴⁶⁵ Szerzej: Z. Góral [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 594, za: I. Kant, *Uzasadnienie metafizyki moralności*, Warszawa 1984, s. 60–61.

⁴⁶⁶ Szerzej na ten temat: Jan Paweł II, *Miłość i odpowiedzialność*, Londyn 1964, s. 29–32.

⁴⁶⁷ Tak: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 31.

waniu pracowników. Jednym z przejawów przedmiotowego traktowania pracowników będą intensywne kontrole procesów pracy, które w pewnym zakresie mogą naruszać granice ich prywatności i intymności. Wobec powyższego zachowanie godności przez pracowników staje się dla nich wyzwaniem traktowanym na równi z samym faktem zatrudnienia⁴⁶⁸.

Odwołanie się do *Laborem exercens* w kontekście godności przysługującej człowiekowi byłoby niepełne bez wskazania na dodatkowy, ściśle związany z nim wątek, a mianowicie kwestię związaną z oceną człowieka według wykonywanej pracy. Ten aspekt bowiem bezpośrednio łączy w sobie zarówno zagadnienie godności, jak i możliwości jej naruszenia przez krytykę w jej nieuzasadnionej formie. Dlatego też ocenianie człowieka według rodzaju wykonywanej pracy byłoby wartościowaniem samej pracy, a nie człowieka. Oznacza to, że dokonując zróżnicowania pracy w znaczeniu przedmiotowym, nie należy równocześnie różnicować ludzi, którzy ją wykonują. Wątek ten zostaje rozwinięty w kierunku myśli, zgodnie z którą to praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy⁴⁶⁹. Dzięki temu możliwe stało się uwypuklenie szczególnego systemu hierarchii mającej miejsce w realizacji zatrudnienia. Katolicka nauka społeczna łączy go zatem z wartością, jaką jest godność osoby pracującej, dopiero wówczas tworząc właściwie postrzeżaną całość. Niebezpieczeństwem dla wskazanego katalogu porządkującego wymienione wartości staje się myślenie materialistyczne i ekonomiczne, prowadzące do utożsamiania pracy z towarem, a pracowników jedynie z siłą robo-

⁴⁶⁸ Z. Góral [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 593–594.

⁴⁶⁹ Szerzej: T. Wyka, *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 454–456.

czą. Godność przypisana osobie ludzkiej z założenia przeczy traktowaniu człowieka na równym poziomie ze środkami produkcji, nie zaś jako podmiot i sprawca, a także właściwy cel całego procesu. Oznacza to, że każde naruszenie godności człowieka w wymiarze osobowym pracy, dzięki której materia doznaje uszlachetnienia, uznać należy za działania prowadzące się do pomniejszenia jego godności. Wobec powyższego to państwo uznaje się za instrument, którego zadaniem powinna stać się rozumna i sprawiedliwa organizacja społeczeństwa, do tego sprowadza się bowiem jego podstawowa funkcja instrumentalna lub subsydiarna względem jednostki⁴⁷⁰.

W tym miejscu zasadne wydaje się także dokonanie krótkiej charakterystyki wybranych poglądów na koncepcję jednostki ludzkiej, gdyż idea ludzkiej godności jest z nią nierozdzielnie związana. Wśród nich, ze względu na zasadniczy temat niniejszej pracy, należy wymienić prawo do roszczeń o jej nieskrępowany, autonomiczny rozwój. Osoba oznacza bowiem szczególne indywiduum, jakim staje się dzięki wypowiedzianym słowom i podejmowanym działaniom, a zatem to właśnie *persona est rationalis naturae individua substantia*⁴⁷¹. Powyższy pogląd stanowi jedno z pierwszych chrześcijańskich ujęć analizowanego zagadnienia i wydaje się on najpełniej oddawać sens podjętych rozważań⁴⁷².

Ze względu na indywidualizację osoby ludzkiej istotne dla zachowania jej godności, niezależnie od relacji, w której się

⁴⁷⁰ Szerzej: A. Sylwestrzak, *Filozofia pracy w encyklikach...*, s. 326.

⁴⁷¹ Szerzej: K. Policki, *Filozofia człowieka we wczesnej twórczości J.I.M. Bocheńskiego OP*, Wrocław 2005, s. 120.

⁴⁷² Szerzej: A. Gurevich, *The Origins of European Individualism*, Blackwell Publishing, Oxford–Cambridge, Massachusetts 1995, s. 98 i n.

znajduje, stanie się podkreślenie właśnie jej indywiduum jako osoby, nawet jeśli skutkiem tego byłyby naruszone relacje. Powyższe założenie pozwala przenieść je w relacje zachodzące między podmiotami stosunków pracy, w wyniku których wielokrotnie dochodzi do naruszenia godności pracowniczej. Jednakże godność osoby ludzkiej, także w takiej relacji, stanowi samoistne źródło rozumnej działalności, w której podejmowane działania decydują o przyszłych losach odpowiedzialnego bytu⁴⁷³.

Na zakończenie prowadzonych rozważań należy dodać, iż do ochrony godności pracowników zostały upoważnione również związki zawodowe, chociaż podstawowy wymiar należnej im reprezentacji został umieszczony w treści art. 7 ustawy o związkach zawodowych. Mianowicie, zgodnie z brzmieniem art. 4 z.z., do obowiązków tych organizacji należy m.in. właśnie reprezentacja pracowników oraz obrona ich godności. Obowiązek ten należy zaliczyć do grupy tzw. uprawnień kontrolnych⁴⁷⁴. Powołany przepis zakreśla zatem podmiotowy zakres funkcji reprezentacyjnej i ochronnej związków zawodowych⁴⁷⁵. Z kolei obowiązek polegający na ochronie godności pracowników został uznany za jeden z priorytetowych, co oznacza, że rola związków zawodowych nie może zostać ograniczona jedynie do wymiaru ekonomiczno-socjalnego, a zgodnie z intencją ustawodawcy rozszerza się także na ochronę praw i dóbr niematerialnych. Jak podkreślono w piśmiennictwie, zakres powołanego przepisu, także dzięki wska-

⁴⁷³ Szerzej: E. Gilson, *Duch filozofii średniowiecznej*, Warszawa 1958, s. 206.

⁴⁷⁴ Szerzej: J. Stelina [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013, s. 516.

⁴⁷⁵ Szerzej: G. Orłowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 13.

zanym wątkom, stanowi wyraz realizacji oczekiwań ochronnych, które są niezbędne dla cywilizacji industrialnej⁴⁷⁶. Obowiązek ochrony godności pracowników spoczywający na tych organizacjach został także podkreślony przez katolicką naukę społeczną, która upatruje jej potrzeby także dzięki analizie dokonanej w szerszym spektrum⁴⁷⁷. Mianowicie bieżące interesy ludzi pracy stają się do pewnego stopnia wspólne dla wszystkich, równocześnie każdy zawód posiada właściwą sobie specyfikę, która w tych organizacjach powinna znaleźć swe szczególne odzwierciedlenie. Związki zawodowe wyrosły wszak na podstawie walki pracowników o ich słuszne uprawnienia w stosunku do posiadaczy środków produkcji, a więc ich zadaniem pozostaje także obecnie „obrona bytowania interesów ludzi pracy we wszystkich dziedzinach, w których dochodzą do głosu uprawnienia tych ostatnich”⁴⁷⁸. Niezależnie od dopuszczalnych dyferencjacji w zakresie szczebli i rodzajów związków zawodowych, których podstawy wynikają z regulacji prawnych, ich pierwotnym i priorytetowym zadaniem powinna pozostawać walka o sprawiedliwość społeczną i słuszne uprawnienia ludzi pracy. Walka ta ma jednak zostać uznana jako normalne staranie się o właściwe dobro, które sprowadza się do dobra odpowiadającego potrzebom i zasługom ludzi pracy, a nie jako walka przeciw innym. W treści *Laborem exercens* podkreślono, że jeśli jednak w sprawach spornych przybiera ona schemat walki przeciwko innym, to dzieje się to ze względu na dobro społecznej sprawiedliwo-

⁴⁷⁶ Szerzej: K.W. Baran [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 49–50, a także K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 146–147.

⁴⁷⁷ Szerzej: Jan Paweł II, *Laborem...*, s. 72–77.

⁴⁷⁸ *Ibidem*, s. 73.

ści, a nie dla samej walki czy eliminacji przeciwnika. Istota pracy polega bowiem na tym, iż jej założeniem jest łączenie ludzi, a więc w tym zakresie należy upatrywać jej siły społecznej. Warte podkreślenia jest, że judykatura poświęcona tej grupie zagadnień wskazuje tym samym na szczególne uprawnienia pracowników pełniących funkcje w przedstawicielstwie pracowników polegające na prawie do wyrażania swobodnej wypowiedzi obejmującej także prawo do krytyki pracodawcy⁴⁷⁹. Uprawnienie to wynika bowiem ze wskazanych już powyżej celów realizowanych przez przedstawiciela pracowników i oznacza wręcz obowiązek wyrażania opinii oraz pozyskiwania informacji w zakresie spraw odnoszących się do szeroko pojętego zakładu pracy⁴⁸⁰. Jednakże w takim przypadku należy także mieć na uwadze wskazane granice, tak by korzystając z wyznaczonych uprawnień, nie doszło do naruszenia godności jednostki ludzkiej. Analogiczne konkluzje zawiera uchwała Sądu Najwyższego, w której podkreślono wpływ statusu przewodniczącego organizacji związkowej na ustalenie ciężkości naruszenia kwalifikowanego w kategoriach ciężkiego obowiązku pracowniczego. Otóż w tym przypadku nawet postawa przyjmowana przez przewodniczącego związków zawodowych może dodatkowo potęgować zewnętrzny odbiór sformułowanej przez niego odpowiedzi w kategoriach negatywnych, co w razie uzasadnionych wątpliwości może skutkować uznaniem tego zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zajmowane stanowisko przewodniczącego organizacji związkowej zasadniczo

⁴⁷⁹ Szerzej: wyrok SN z 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 243.

⁴⁸⁰ Szerzej: wyrok SN z 21 lutego 1997 r., I PKN 9/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 399.

wzbudza większy respekt niż pracowników nieposiadających tej funkcji. Wynika z tego, że wobec osób zajmujących stanowiska samodzielne lub kierownicze stosuje się ostrzejsze kryteria w zakresie oceny ich zachowań⁴⁸¹. Zasadniczo w takim przypadku pracodawca nie może przyczyniać się do utrudniania tak rozumianej działalności krytycznej⁴⁸².

2. Krytyka jako przykład naruszenia godności pracownika w stosunkach pracy

„Naród jako twór naturalny istnieje i ma prawo istnieć: podobnie człowiek pojedynczy ma prawo istnieć z tej racji, że istnieje; innych racji nie ma”⁴⁸³, jednakże istnienie jednostki ludzkiej bywa wielokrotnie determinowane przez czynniki zewnętrzne, takie jak chociażby nieuzasadniona krytyka mająca realny wpływ na jej sytuację. Zaproponowany tytuł odnoszący się do tego fragmentu należy rozpocząć od zasady, zgodnie z którą nikomu i w żadnej sytuacji z założenia nie wolno naruszać dóbr osobistych drugiej osoby. Wyjątki w tym zakresie mogą pojawić się jedynie wówczas, gdy podejmowane działania nie noszą znamion bezprawności⁴⁸⁴. Jednakże

⁴⁸¹ Szerzej: uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164.

⁴⁸² Szerzej wątek ten został poddany analizie w: J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1999, s. 151 i n., a także m.in.: SN w wyroku z 21 lutego 1997 r., I PKN 9/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 399.

⁴⁸³ Szerzej: L. Kołakowski, *Demokracja jest przeciwna...*, s. 297.

⁴⁸⁴ Szerzej: M. Szablowska, *Prawo do prywatności w stosunkach pracy w świetle prawa wspólnotowego* [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004.

praktyki wykraczające poza dozwolone regulacje prawne nie ograniczają się bynajmniej do relacji na linii państwo – jednostka, gdyż równie często zachodzą one w relacjach prywatnych. Wówczas to właśnie na tak rozumianej płaszczyźnie dochodzi do zagrożenia praw innych osób. W takim przypadku być może zasadne okaże się stosowanie horyzontalnego prawa zarówno w relacjach z władzą publiczną, jak i z osobami prywatnymi, tym bardziej że za poparciem wskazanej teorii konstytucjonalnej (*Drittwirkung*) przemawia tzw. koncepcja całościowego zakresu konstytucji, według której całość życia społecznego podlega właśnie jej zasadom⁴⁸⁵.

Teza, od której rozpoczęto ten fragment rozważań, zakłada, że nikomu i w żadnej sytuacji nie wolno naruszać dóbr osobistych drugiej osoby, a więc uogólniając, wskazuje się tym samym na zasadę ochrony praw i wolności przed każdym ich naruszeniem, bez względu na fakt, kto by się go dopuścił.

Godność człowieka, będąca jedną z dóbr osobistych, powinna stanowić aksjologiczną podstawę wszelkich działań podejmowanych w ramach zatrudnienia, niezależnie od jego etapu. Potwierdzeniem tego może stać się odwołanie do praktyki orzeczniczej Sądu Najwyższego, który zwrócił uwagę, że nie jest wyłączona sądowa ochrona dóbr osobistych pracownika na podstawie art. 23 i 24 k.c. w związku z art. 300 k.p., w zakresie gdy domaga się on usunięcia skutków naruszenia następującego w toku lub w związku z prowadzonym przeciwko temu pracownikowi postępowaniem dyscyplinarnym⁴⁸⁶.

⁴⁸⁵ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 305–306 i przywołana tam literatura.

⁴⁸⁶ Szerzej: postanowienie SN z 16 marca 2000 r., I PKN 673/99, OSNA-PiUS 2001, nr 15, poz. 491, Biul. Inf. Pr. 2001, nr 2, s. 61, MoP 2001, nr 18, s. 936, Biul. Inf. Pr. 2001, nr 4, s. 65, Biul. Inf. Pr. 2002, nr 1, s. 63.

Realizacja i poszanowanie godności przysługującej pracownikowi stanowi bowiem o uznaniu go za pełnoprawny podmiot stosunku pracy, gdyż pracy ludzkiej nie można postrzegać jedynie przez pryzmat kosztów wchodzących w skład funkcjonującego przedsiębiorstwa. Jej istota sprowadza się więc w równej mierze do dbałości o pracownika, dlatego też przysługująca mu godność może stanowić wyznacznik słuszności regulacji prawnych, które powinny uwzględniać potrzeby otaczającej go rzeczywistości⁴⁸⁷. W praktyce oznacza to, iż powołane regulacje prawne mają także za zadanie ograniczać w pewnym zakresie arbitralność władzy ze strony pracodawcy, pozwalając tym samym na odczuwanie przez pracowników poczucia osobistego bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo to należy jednak rozumieć szeroko, a nie sprowadzać go jedynie do płaszczyzny czysto fizycznej. Bezpieczeństwo oznacza bowiem stan pozwalający na odczucie pewności istnienia i gwarancji jego zachowania oraz szans na doskonalenie. Zatem stanowi ono jedno z podstawowych potrzeb człowieka charakteryzujących się akceptowalnym poziomem ryzyka utraty czegoś dla podmiotu szczególnie cennego. Bezpieczeństwo staje się również naczelną potrzebą człowieka i grup społecznych, jego brak wywołuje zaś niepokój i poczucie zagrożenia. Dlatego człowiek stara się oddziaływać na swoje otoczenie zewnętrzne i sferę wewnętrzną w sposób, który usuwa, a przynajmniej oddala zagrożenia, eliminuje lęk, obawy, niepokój i niepewność. Zagrożenie bezpieczeństwa może zostać kierowane na zewnątrz, jak również do wewnątrz, co oznacza, że w analogicznym kierunku należy kierować działania w celu jego eliminacji. Jak słusznie podkreślono, w pewnych okoliczno-

⁴⁸⁷ L. Mitrus, *Godność jako podstawa aksjologicznych praw...*, s. 140.

ściach, do których niewątpliwie można zaliczyć także relacje zatrudnienia, niektóre stosunki społeczne i interpersonalne mogą nasuwać skojarzenia władzy państwa nad jednostką. Dzieje się tak wówczas, gdy relację tę wyróżnia trwałość, natomiast strona silniejsza lekceważy bądź pomija wolę strony słabszej. Mechanizm ten może wystąpić także wówczas, gdy strona silniejsza tworzy normy, które kolejno egzekwuje za pomocą przymusu. Wskazany schemat prowadzi w konsekwencji także do tego, iż strona silniejsza decyduje o tym, kiedy i czy strona słabsza może z danej relacji zrezygnować⁴⁸⁸.

Zatem zasada zobowiązująca pracodawcę do szanowania godności, co wynika nawet z literalnej redakcji art. 11¹ k.p., podobnie jak stosunek pracy, ma charakter ciągły, a więc okres jego obowiązywania jest tożsamy z długością zawieranej z pracownikiem indywidualnej umowy o pracę. W takim przypadku rozważenia wymaga, kiedy podczas trwającego stosunku pracy pojawiająca się krytyka może zostać uznana za przykład naruszenia godności pracownika. Jak zaznaczono w pierwszym rozdziale pracy, pod pojęciem krytyki uznaje się, co do zasady, sztukę określonego myślenia, rozstrzygania. Sąd Najwyższy w jednym z wyroków wskazuje, iż polega ona na zakomunikowaniu przez jej nadawcę odbiorcy krytyki oceny jego działania lub zaniechania opartej na zestawieniu i konfrontacji (analizie) jakiegoś stanu rzeczywistego z przyjętymi założeniami⁴⁸⁹. Niezależnie od przyjętej definicji, jak ustalono, ten etap ekspresji nie podlega jeszcze sankcjom prawnym, natomiast w dalszej kolejności za krytykę uznaje się dokonywanie analizy i oceny wartości czegoś z określonego punktu widze-

⁴⁸⁸ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 308–309.

⁴⁸⁹ Tak: uchwała SN (7) z 17 grudnia 1965 r., VI KO 14/59, OSNKW 1966, nr 2, poz. 14, Legalis nr 532624.

nia. Dotychczasowe rozważania pozwolą na postawienie tezy, iż właśnie ów określony punkt widzenia może stać się kluczowym dla rzeczywistości powstałej po wyrażeniu określonego stanowiska.

Powyższa argumentacja znajduje także potwierdzenie w praktyce, gdyż judykatura wskazuje, że dla oceny, czy mamy do czynienia z bezprawnym naruszeniem dobra osobistego, istotne stanie się rozróżnienie, czy kwestionowane wypowiedzi są twierdzeniami o faktach, czy też są to oceny, opinie, sądy. Jeżeli twierdzenia o faktach dotyczą osoby, istotne staje się, czy fakty te okażą się prawdziwe. Powoływanie się przez poszkodowanego na nieprawdziwość zarzutu jest w zasadzie okolicznością sprzeciwiającą się wyłączeniu bezprawności⁴⁹⁰. Zatem krytyka, jako określony sposób myślenia, polega na artykułowaniu własnych poglądów, w związku z czym może zostać uznana zarówno za zjawisko mające postać konstruktywną (krytyka pozytywna), jak i występującej znacznie częściej jej nieuzasadnionej wersji (krytyka negatywna)⁴⁹¹. Powyższy podział przekonuje, że zasadniczym kryterium pozwalającym na zakwalifikowanie wyrażonego poglądu do jednej ze wskazanych grup będzie posługiwanie się weryfikowalnymi faktami. Powołane fakty natomiast, by zostały uznane za uzasadnione, muszą zostać właściwie zinterpretowane, a także cechować się obiektywizmem. Spełnienie powyższych warunków będzie świadczyć o wypełnieniu pierwotnej funkcji krytyki, tj. analizy i oceny czegoś dokonanej tym razem z obiektywnego punktu widzenia. Jednakże trui-

⁴⁹⁰ Szerzej: wyrok SA w Łodzi z 19 lutego 2013 r., III APa 41/12, Legalis nr 734625.

⁴⁹¹ Szerzej: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 7.

zmem byłoby stwierdzenie, iż nawet wypełnienie powyższych warunków zupełnie pozbawi krytyki dozy subiektywizmu. Warto zatem powołać jeden z wyroków sądowych obrazujący zasygnalizowane zagadnienia. Przedmiotowy wyrok dotyczy oceny okresowej nauczyciela akademickiego, której dokonuje się cyklicznie. Otóż właśnie w odniesieniu do nauczyciela akademickiego uczelni wyższej okresowa ocena kwalifikacyjna jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów, co z jednej strony w założeniu ma walor obiektywizmu (średniego wyniku), lecz z drugiej, na co zwrócił uwagę sąd orzekający, nie jest wolne od dozwolonych indywidualnych ocen przełożonych. W takim przypadku nawet samo semantyczne znaczenie niektórych kryteriów może rodzić rozbieżności w odbieraniu wyniku okresowej oceny kwalifikacyjnej przez pracownika. Sąd jednak nie zastępuje pracodawcy w sporządzaniu okresowej oceny kwalifikacyjnej. Może ją kontrolować, gdy wymaga tego przedmiot sprawy (sporu), jednak nie w zakresie oceny, jaka dozwolona jest pracodawcy. Ocena ta nie może jednak naruszać dóbr osobistych pracownika, choć ze swej istoty okresowa ocena kwalifikacyjna może jednak w nie wkraczać. Ponadto podkreślenia wymaga, że nie jest to jednak ocena dowolna, skoro jej sporządzenie ma oparcie w samej ustawie, jak też w jej modelu przyjmuje się możliwość odwołania i weryfikacji oceny. Tym bardziej możliwe jest to przed sądem powszechnym (sądem pracy), z tym zastrzeżeniem, że stwierdzenie bezprawności jako podstawy odpowiedzialności, czyli uwzględnienia żądania, nie może wynikać tylko z indywidualnego i subiektywnego przekonania pracownika, że ocena nie jest miarodajna. Chodzi wszak o okresową oceną

kwalifikacyjną, a więc służbową, sporządzoną metodycznie i merytorycznie według określonych kryteriów⁴⁹².

Przyjęty punkt widzenia jest jednak bez znaczenia przy określeniu, czy wypowiedane stanowisko zostanie zakwalifikowane do jednej z jej wskazanych rodzajów, tj. krytyki pozytywnej bądź negatywnej. Kluczowa w tym zakresie pozostanie nadal analiza, czy podczas formułowania krytyki jej ostateczny kształt został oparty na powszechnie uznanych cechach obiektywizmu. Jako przykład będący potwierdzeniem wskazanego stanowiska zasadne wydaje się powołanie dwóch innych wyroków Sądu Najwyższego, w których uznano, że po pierwsze nie narusza godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonywanych przez niego zleconych mu konkretnych zadań, nawet jeśli ocena ta okaże się niesłuszna, lecz – jak wyjaśnia Sąd Najwyższy – nie prowadzi ona do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji zawodowej, a także nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę w ramach konkretnej czynności podjętej działalności podmiotu zatrudniającego⁴⁹³.

Od pracodawcy natomiast należy wymagać szacunku dla pracowników, który powinien być wyrażany na każdym etapie ich zatrudnienia. Oznacza to, że pracodawca przy podejmowaniu decyzji dotyczących pracowników został zobowiązany do wzięcia pod uwagę poczucia przysługującej im godności i wartości osobistej. Powyższe stanowisko bynajmniej nie świadczy o kwestionowaniu wolności w zakresie wypowiedania opinii,

⁴⁹² Szerzej: wyrok SA w Szczecinie z 19 grudnia 2012 r., III APa 7/12, Legalis nr 1231563.

⁴⁹³ Tak: SN w wyroku z 13 kwietnia 1972 r., I PR 153/72, OSNCP 1972, nr 10, poz. 184, a także SA w Krakowie w wyroku z 9 listopada 2017 r., III APa 21/17, Legalis nr 1696271.

gdyż prawo to samo w sobie składa się na stabilność demokracji będącej rezultatem wolności i równości także w zakładzie pracy. Prawo to bowiem, w myśl demokracji występującej w zakładzie pracy, przynależy zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi, którzy w trakcie zatrudnienia mają prawo wyrażać swoje opinie i poglądy odbierane zarówno przychylnie, jak i obojętnie⁴⁹⁴, ale na prawo to składa się także możliwość wyrażania opinii krytycznych. W takim przypadku, co znajduje odzwierciedlenie w judykaturze, krytyka powinna ograniczać się do zakomunikowania osobie lub osobom trzecim oceny dzieła, działalności lub też postępowania innej osoby. Wówczas osoba krytykująca wypowiada dodatni lub ujemny osąd formułowany według przyjętej przez nią miary podstawowej. Tak rozumiana wypowiedź krytyczna może w dalszej kolejności stanowić zarówno przedmiot oceny, jak i wymiany poglądów, a także podstawę wykazywania błędów przyjętej oceny, jak również miary podstawowej. Krytyka stanowi zatem jeden z czynników rozwoju stosunków społecznych oraz wyrazu ich prawdziwie demokratycznego charakteru. Aby jednak spełniała właściwe zadania, jej nadrzędnym celem powinna być likwidacja wszelkiego rodzaju braków w najszerzej rozumianych przejawach życia oraz zapobieganie ich powstawaniu, a także wprowadzanie ulepszeń w stosunku do istniejącego stanu rzeczy. Taki kierunek krytyki powinna wykazywać zarówno jej treść, jak i intencja krytykującego, przy czym oba te elementy powinny występować łącznie. Z powyższego wynika, że wypowiedzi krytyczne i zawarte w nich oceny ujemne nie powinny dotyczyć osoby, lecz podejmowanych przez nią działań lub funkcji, które realizuje w określonym układzie spo-

⁴⁹⁴ Tak: TK w wyroku z 23 marca 2006 r., K 4/06, OTK-A 2006, nr 3, poz. 32.

łecznym. Zajmowanie stanowiska, wykonywanie zawodu lub rodzaju działalności to funkcja mająca istotny walor dla społeczeństwa, a sposób, w jaki funkcja ta jest wykonywana, nie może być dla społeczeństwa obojętny i dlatego nie może nie podlegać krytyce⁴⁹⁵. Wskazana zasada prawna pochodzi z lat 60. XX w. i zawiera pewne uwarunkowania polityczne, które jednak zostały celowo usunięte. Jednakże należy przyjąć, że zasadniczy kierunek rozważań zawartych w części powołanej tezy pozostaje nadal aktualny i pomocny dla dalszej analizy. Zatem raz jeszcze sięgając do innego fragmentu wymienionej zasady prawnej, należy podkreślić, iż podczas formułowanej krytyki osoba krytykująca musi działać w uzasadnionej dobrej wierze, to znaczy mieć przekonanie, że stawiane zarzuty są prawdziwe oraz że ich postawienie przyczyni się do polepszenia sytuacji w poddanych krytyce stosunkach życia społecznego. Do przyjęcia uzasadnionej dobrej wiary potrzebne jest, by krytykujący, w poczuciu odpowiedzialności, wykazał staranność w zbieraniu materiałów i badaniu wartości źródeł informacyjnych, a także stronił od wyrażania pochopnych wniosków. Wówczas tak pojęta krytyka, choćby nawet zawierała surową ocenę działalności innej osoby, nie posiada znamion zniesławienia. Nie można natomiast uznać za niekaralną krytykę, gdy sprawca przy okazji jej wyrażania, ale nie w integralnej rzeczowej z nią łączności, dopuszcza się naruszenia dóbr osobistych innej osoby. Niekaralność krytyki nie oznacza bowiem braku od-

⁴⁹⁵ Szerzej: M. Brodecki, *Granice krytyki pracodawcy przez pracownika. Odpowiedzialność za niedozwoloną krytykę pracodawcy* [w:] *Demokracja w zakładzie...*, s. 434 i przywołana tam uchwała SN (7) z 17 grudnia 1965 r., VI KO 14/59, OSNKW 1966, nr 2, poz. 14, Legalis nr 532624.

powiedzialności karnej za obelgi będące pochodną stosowanych zwrotów stanowiących obrazę godności osobistej innej osoby, jeżeli w konkretnym przypadku nie były koniecznym środkiem jej wyrażania⁴⁹⁶.

Problematyka godności pracownika, naruszanej także na skutek czynionej krytyki, stanowi częsty przedmiot analizy judykatury. Należy jednak zauważyć, iż samo wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeżeli okaże się ona bezzasadna, nie stanowi o naruszeniu dobra osobistego pracownika⁴⁹⁷. Mając na uwadze powyższe, pracodawca nie może bezpodstawnie negatywnie odnosić się do pracownika i wyrażać się o nim w sposób poniżający wśród zespołu pracowniczego⁴⁹⁸. Dlatego też, na co zwraca uwagę judykatura, dla oceny, że doszło do naruszenia godności dóbr osobistych pracownika, bez znaczenia pozostaje fakt, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę jako godzące w jego wartość. Zatem subiektywne odczucia pracownika nie mogą mieć wpływu na obiektywną ocenę stanu sprawy⁴⁹⁹. Dopiero naruszenie dobrego imienia wraz z rozpowszechnianiem nieprawdziwych informacji może zostać zakwalifikowane jako ograniczenie wolności słowa w postaci prawa do krytyki⁵⁰⁰.

⁴⁹⁶ Tak: powołana wyżej Zasada Prawna z 17 grudnia 1965 r.

⁴⁹⁷ Szerzej: wyrok SA w Katowicach z 30 lipca 2014 r., III APa 22/14, OSAKat 2015, nr 1, poz. 5, Legalis nr 1219060.

⁴⁹⁸ Tak: SN w wyroku z 3 marca 1975 r., I PR 16/ 57, LexPolonica nr 318105.

⁴⁹⁹ Tak: wyrok SA we Wrocławiu z 6 marca 2012 r., III APa 53/11, Legalis nr 745831.

⁵⁰⁰ Tak: SN w wyroku z 11 sierpnia 2011 r., I CSK 649/09, OSNC-Zb. dodatkowy 2011, nr B, poz. 34, s. 43.

Podobnie jest w przypadku rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że ustanie stosunku pracy we wskazanym trybie może zostać uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, a jednocześnie naruszać także chronione dobra osobiste pracownika. Taki stan rzeczy może nastąpić jedynie wtedy, gdy pismo rozwiązujące stosunek pracy zawierałoby zwroty naruszające godność lub inne dobra osobiste w sposób oczywisty, a w szczególności gdyby ewidentnie bezprawne i bezpodstawne zwolnienie z pracy podważało reputację lub renomę zawodową pracownika w sposób prowadzący do utraty zaufania wymaganego do dalszego wykonywania określonego zatrudnienia lub wykorzystania posiadanych kwalifikacji zawodowych do prowadzenia innej działalności gospodarczej albo zawierało zwroty znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające lub upokarzające pracownika nielegalnie pozbawionego zatrudnienia z zamiarem zawinionego i niezgodnego z prawem (bezprawnego) naruszenia jego chronionych dóbr osobistych, wyrządzenia mu szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej⁵⁰¹. Z drugiej strony przełożony, który bezpodstawnie, bezzasadnie, bezprawnie i niesprawiedliwie ocenia podwładnego, także dopuszcza się naruszenia jego dobra osobistego w sposób, który może być oceniony nie tylko jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, narażając na wizerunkowe straty niematerialne oraz szkodę majątkową, choćby w postaci odszkodowania z tytułu uprawnionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy, ale narusza równocześnie także „własne” podstawowe obowiązki pracow-

⁵⁰¹ Tak: SN w wyroku z 9 września 2015 r., III PK 156/14, Legalis nr 1341823.

nicze oraz „własną” powinność godnego reprezentowania zatrudniającego go pracodawcy lub właściciela strony pozwanej. Oznacza to, że przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie, narusza dobra osobiste podwładnego pracownika, może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe, i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy⁵⁰².

Nie bez znaczenia pozostaje jednak fakt, że wyrażanie krytyki stanowi także swoistą formę przejawu wolności słowa, które nadaje wspólnocie charakteru społeczeństwa obywatelskiego. Krytyka, co znajduje potwierdzenie w judykaturze, może zostać uznana za działanie społecznie pożyteczne i pożądane, jeśli zostanie podjęta właśnie w interesie społecznym, a zatem jej cel nie sprowadza się do dokuczenia innej osobie. Dodatkowo tak podejmowane działania powinny charakteryzować zarówno rzetelność, jak i rzeczowość. Wobec powyższego zaznaczenia wymaga, że zasady współżycia społecznego nakazują zachowanie szacunku dla każdego człowieka i liczenie się z jego poczuciem własnej godności, osobistej wartości i pożyteczności społecznej. Stąd też i krytyka czyjegoś postępowania, zapatrywań czy działalności nie powinna przekraczać granic potrzebnych do osiągnięcia jej społecznego celu⁵⁰³.

⁵⁰² Tak: SN w wyroku z 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, OSNA-PiUS 2017, nr 3, poz. 28, s. 312.

⁵⁰³ Tak: SN w wyroku z 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNCP 1969, nr 11, poz. 200, NP 1970, nr 7, s. 1185.

W analizowanym przypadku krytyka polega na artykułowaniu określonych poglądów, co ma istotne znaczenie zarówno w sferze życia publicznego i prywatnego, a także ściśle wiąże się z innymi wolnościami konstytucyjnymi. W tym zakresie również Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę, że wolność wypowiedzi należy dodatkowo rozpatrywać w kontekście bardziej szczegółowych względem niej praw i wolności, takich jak wolność komunikowania się, prawa do informacji o działalności organów władzy publicznej oraz osób pełniących funkcje publiczne, wolności w zakresie twórczości artystycznej, badań naukowych, wolności nauczania, korzystania z dóbr kultury, a także autonomii informacyjnej jednostki w sferze prawa dostępu do dotyczących jej urzędowych dokumentów i zbiorów danych oraz prawa do informacji o stanie i ochronie środowiska⁵⁰⁴. Powyższe stanowisko jest postrzegane jednak znacznie obszerniej niż jedynie przez pryzmat stosunków pracy, jednakże powołanie go wydaje się nieodzowne, gdyż ukazuje szerszą perspektywę jego praktycznego wykorzystania. Analizując orzecznictwo TK w interesującym nas zakresie, wydaje się, że samoistnie tworzy ono szczególnie dychotomiczny podział dwóch sfer wolności wypowiedzi, dzieląc je mianowicie na te w kontekście indywidualnych praw człowieka i obywatela, realizowanych w sferze życia prywatnego (wolność słowa w aspekcie mikro) oraz te w sferze życia publicznego i politycznego (wolność słowa w aspekcie makro)⁵⁰⁵.

Zaznaczenia wymaga jednak, że krytyka w ramach istniejącego stosunku pracy może dotyczyć obu jej stron, jak rów-

⁵⁰⁴ Szerzej: wyrok TK z 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008, nr 4, poz. 57.

⁵⁰⁵ Tak: M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. I, komentarz do art. 1–86, Legalis/el. 2018, komentarz do art. 54.

niez każda z nich może się nią posłużyć. Prawo to bowiem, co podkreślano w rozdziale II monografii, stanowi konsekwencję wolności słowa, a zatem przysługuje każdej jednostce ludzkiej. Można jednak stwierdzić, że prawo do krytyki dość naturalnie zostało wpisane w rolę pracodawcy, który zatrudniając, decyduje się m.in. na kierowanie procesem pracy. Realizacja tego prawa polega w dużej mierze na wydawaniu określonych poleceń, które mogą generować właśnie sytuacje konfliktowe i związane z nimi uwagi krytyczne. Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że np. polecenie udania się na komisariat policji przez pracownika w celu zbadania jego stanu trzeźwości, jeśli zostanie uzasadnione okolicznościami, nie może być kwalifikowane w kategoriach naruszających jego godność⁵⁰⁶.

Argumentem potwierdzającym wskazaną powyżej tezę będzie redakcja przepisu art. 11¹ k.p. zobowiązującego jedynie pracodawcę do szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, które w trakcie zatrudnienia mogą zostać naruszone. Pracodawca posiada bowiem wśród zakresu swych kompetencji prawo do czynienia uwag krytycznych w stosunku do zatrudnianych pracowników. Zasadą wynikającą z powołanego przepisu powinno być w takim przypadku założenie, że uprawnienie to może zostać realizowane jedynie wówczas, gdy odbywa się z poszanowaniem godności pracownika oraz że wypowiedane sądy cechuje obiektywizm⁵⁰⁷.

Z uwagi na fakt, iż przedmiotem niniejszego rozdziału jest godność i przysługująca jej ochrona powstała na skutek m.in. nieuzasadnionej krytyki w stosunkach pracy, istotne jest odwo-

⁵⁰⁶ Tak: wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 309/99, OSNA-PiUS 2001, nr 5, poz. 147, Biul. Inf. Pr. 2001, nr 2, s. 61.

⁵⁰⁷ Szerzej: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 7.

łanie się jedynie do skrótowej charakterystyki podmiotów, których może ona dotyczyć. Zgodnie z art. 2 k.p. jedną ze stron będzie pracownik, który w każdym przypadku jest osobą fizyczną, zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Inaczej natomiast będzie w przypadku pracodawcy, którym zgodnie z art. 3 k.p. może być zarówno osoba prawna, jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jak i oczywiście – osoba fizyczna. Przymiot pracodawcy w omawianym aspekcie zaczyna przysługiwać wskazanym podmiotom w chwili faktycznego zatrudnienia. Jednakże za pracodawcę, który nie jest osobą fizyczną, lecz jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ nią zarządzający lub inna wyznaczona do tego osoba fizyczna. Zgodnie z analizą jedynie osobie fizycznej przysługuje zarówno interesująca nas swoboda wypowiedzi rozumiana jako jeden z rodzajów wolności osobistej, jak i godność będąca wartością przyrodzoną i niezbywalną, bez której nie mogą być realizowane pozostałe prawa oraz wolności człowieka i obywatela. W tym miejscu, dokonując jedynie systematyzującej analizy pojęcia wolności słowa, gdyż szczegółowe rozważania zostały zawarte w rozdziale II, należy wskazać na trzy powiązane ze sobą wolności, które staną się istotne dla podjętego wątku pracowniczego. Katalog ten mianowicie obejmuje wolność wyrażania swoich własnych poglądów, wolność pozyskiwania informacji oraz wolność ich rozpowszechniania. W tym przypadku mankament krajowego ustawodawstwa polega na braku wyartykułowanego wprost pojęcia prawa do swobody wypowiedzi. Jednakże, co wydaje się tworzyć logiczną spójność z przedmiotem konstytucyjnej ochrony, ochrona ta powinna obejmować wszel-

kie rodzaje wypowiedzi. W piśmiennictwie podkreśla się wręcz, że przepis ten powinno interpretować się szerzej, tj. oprócz wypowiedzi, w jego skład wchodzi wszelkie inne zachowania, dzięki którym zostają wyrażane określone poglądy będące formą ekspresji myśli, zarówno zwerbalizowane, jak i posługujące się innym niż słowo kodem znaczeniowym⁵⁰⁸. Dla prowadzonych rozważań oznacza to tyle, że nieuzasadniona krytyka może przybierać również inne niż słowo formy ekspresji skutkujące naruszeniem godności pracownika. Wskazane stanowisko znajduje również częściowe potwierdzenie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, który w jednym z wyroków podkreśla, że art. 54 ust. 1 Konstytucji RP chroni wszelkie zgodne z prawem formy ekspresji umożliwiające jednostce uzewnętrznianie i ekspozowanie własnego poglądu⁵⁰⁹. Tym samym, dla podjętego wątku, oznacza to tyle, że nie mogą one skutkować działalnością odwetową prowadzącą do naruszenia godności pracownika. Koncentrując się na zasadniczych rozważaniach, powyższe stanowisko prowadzi do wniosku, że poglądy pracownika mogą zostać wyrażane nie tylko poprzez podejmowane działania, ale również bierność, pod warunkiem że nie prowadzą one do naruszenia obowiązującej zasady legalizmu. W tym zakresie Trybunał Konstytucyjny dodatkowo podkreśla potrzebę jak najszerzej interpretacji terminu pogląd. Zgodnie z tą interpretacją nie należy bowiem ograniczać go jedynie do wypowiedzi ocennych względem określonych zdarzeń, lecz rozszerzyć również o wypowiedzi deskryptywne,

⁵⁰⁸ Szerzej: M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. I, komentarz do art. 1–86, Legalis/el. 2018, komentarz do art. 54.

⁵⁰⁹ Szerzej: TK w wyroku z 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008, nr 4, poz. 57.

a więc takie, które informują o faktach zarówno rzeczywistych, jak i domniemanych⁵¹⁰.

Dla podejmowanych wątków istotne stanie się zatem zasygnalizowanie granic krytyki czynionej przez pracownika, która pozwoli mu na swobodne korzystanie z wolności słowa bez obawy o negatywne konsekwencje naruszające jego godność. Z praktycznego punktu widzenia, co znajduje potwierdzenie w judykaturze, pomocne będzie dokonanie podziału wypowiedzi na opisowe i ocenne, gdyż ta forma ekspresji stanowi najczęściej wybieraną w analizowanej relacji zatrudnienia. Zatem wypowiedzi opisowe będą miały charakter deskryptywny, zawierający informacje o faktach, pozwalający opisywać rzeczywistość, gdyż ich formułowanie odbywa się z uwzględnieniem okoliczności i informacji prawdziwych, pochodzących z wiarygodnych źródeł. Dlatego stają się one relatywnie proste do zweryfikowania według przyjętego zakresu: prawda/fałsz. Ich przeciwwagę stanowią wypowiedzi ocenne, które z założenia powstają na podstawie subiektywnie postrzeganego poglądu dotyczącego określonego wycinka rzeczywistości. Ten rodzaj wypowiedzi opiera się na okolicznościach określanych jako drugorzędne, tj. nieistniejących, nieprawdziwych, często ich podstawę stanowią uczucia oraz towarzyszące im emocje czy inne pozamerytoryczne motywy, którym nie sposób przypisać cech rzeczowości⁵¹¹. Ryzyko związane z formułowaniem

⁵¹⁰ Tak: TK m.in. w wyrokach z 20 lutego 2007 r., P 1/06, OTK-A 2007, nr 2, poz. 11; z 23 kwietnia 2008 r., SK 16/07, OTK-A 2008, nr 3, poz. 45; z 14 grudnia 2011 r., SK 42/09, OTK-A 2011, nr 10, poz. 118; z 18 lutego 2014 r., K 29/12, OTK-A 2014, nr 2, poz. 11.

⁵¹¹ Szerzej: S. Ciupa, *Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę*, „Monitor Prawniczy” 2002, nr 20, s. 925.

wypowiedzi ocennej polega na jej rzeczowej weryfikacji w kategoriach prawdy lub fałszu. Wydaje się, że właśnie z uwagi na jej pierwotną konstrukcję wyklucza się możliwość przeprowadzenia dowodu prawdziwości według przytaczanych powyżej kryteriów⁵¹². Sygnalizowany problem stał się również przedmiotem rozważań orzecznictwa ETPCz, które co do zasady czyni założenie, zgodnie z którym nie można wykluczyć zapewnienia ochrony przysługującej z tytułu wypowiedzi ocennych, jeśli możliwe będzie wskazanie dostatecznego związku między opiniami wyrażanymi publicznie a uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi będącymi podstawą ich konstruowania⁵¹³. Z kolei przeciwieństwo wskazanej koncepcji będzie skutkowało przekroczeniem dopuszczalnej prawnie wolności słowa. Powyższe rozważania są prowadzone zgodnie z generalną zasadą, że wolność słowa i wynikające z niej prawo do wolności wypowiedzi nie ma jednak charakteru absolutnego, gdyż równocześnie doprowadziłoby to do naruszenia wielu praw i wolności przysługujących jednostce ludzkiej. Dlatego konieczne ograniczenia wynikają z zasady legalizmu, a w przypadku pracowników również z obowiązku realizacji zasady solidaryzmu, dbałości o dobro zakładu pracy i co już kilkakrotnie podkreślano, tworzącej go wspólnoty⁵¹⁴.

⁵¹² M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. I, komentarz do art. 1–86, Legalis/el. 2018, komentarz do art. 54.

⁵¹³ Szerzej: zob. m.in. wyroki ETPCz z 26 kwietnia 1995 r. w sprawie Prager i Oberschlick przeciwko Austrii, skarga nr 15974/90, § 37; z 28 września 2000 r. w sprawie Lopes Gomes da Silva przeciwko Portugalii, skarga nr 37698/97, § 34; 27 lutego 2001 r. w sprawie Jerusalem przeciwko Austrii, skarga nr 26958/95, § 43; 15 lutego 2005 r. w sprawie Steel i Morris przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga nr 68416/01, § 87; z 19 maja 2005 r. w sprawie Turhan przeciwko Turcji, skarga nr 48176/99, § 26.

⁵¹⁴ Szerzej: zob. A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 55–58.

Równocześnie wskazane okoliczności nie mogą powodować ograniczenia lub eliminacji wygłaszania uwag krytycznych przez pracownika, które odpowiadają jego rzeczywistym i uzasadnionym odczuciom względem pracodawcy. Oznacza to, iż zasadność krytyki pojawia się wówczas, gdy za jej formułowaniem stoi ogólniejszy lub nawet indywidualny interes zasługujący jednak na ochronę ze strony prawa⁵¹⁵. Jednakże krytykę w każdym przypadku musi cechować dobra wiara⁵¹⁶ oraz odpowiednia forma⁵¹⁷, w której zostaje przekazywana. Nieodpowiednia forma wyrażanej krytyki narusza bowiem godność osoby, do której zostaje kierowana. Współcześnie zjawisko to często zachodzi w przestrzeni wirtualnej, która stała się powszechnie dostępnym narzędziem, za pomocą którego pracownicy decydują się na umieszczanie niepochlebnych, obraźliwych, wulgarnych wypowiedzi na temat swoich pracodawców⁵¹⁸. Problem ten został zauważony przez judykaturę, gdyż w jednym z wyroków ETPC wyraził pogląd, zgodnie z którym pracownik nie powinien udostępniać krytycznych uwag na temat pracodawcy nieograniczonemu kręgowi odbiorców⁵¹⁹. Niewątpliwie taka sytuacja zachodzi,

⁵¹⁵ Szerzej: S. Ciupa, *Niedozwolona krytyka pracodawcy...*, s. 925.

⁵¹⁶ Szerzej: zob. wyrok SN z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.

⁵¹⁷ Szerzej: zob. M. Bosak, *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy...*, s. 32, a także przywołana tam literatura oraz orzecznictwo sądowe.

⁵¹⁸ Szerzej: *ibidem*, s. 34–36.

⁵¹⁹ Szerzej: wyrok ETPC z 21 lipca 2011 r. w sprawie Brigitte Heinish v. Niemcy, skarga nr 28274/08; M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, Warszawa 2012, s. 392–395; przeciwny pogląd, którego w literalnym brzmieniu nie podzielam, został wyrażony przez M. Brodackiego, szerzej zob.: M. Brodacki, *Granice krytyki pracodawcy...*, s. 436.

kiedy niepochlebna informacja zostaje zamieszczona w przestrzeni wirtualnej, do której dostęp ma nieokreślona liczba odbiorców. W takim przypadku pracownik powinien przekazać informację, którą uznał za zasługującą na ocenę krytyczną, osobom uprawnionym do podjęcia działań zmierzających do jej likwidacji. Jedyne wyjątkowo za dopuszczalne można uznać dokonywanie publicznej krytyki pracodawcy, gdy pracownik podejmował próby przekazania swego krytycznego stanowiska dotyczącego skonkretyzowanego stanu faktycznego, jednak pracodawca odmawiał ich wysłuchania, bagatelizował je i nie podejmował działań zmierzających do ich usunięcia⁵²⁰.

W podobnym tonie wypowiedział się kilka lat wcześniej Sąd Najwyższy, zwracając uwagę, iż wywieszanie na tablicy ogłoszeń obraźliwych tekstów skierowanych przeciwko pracodawcy także uznaje się za przekroczenie dopuszczalnej formy akceptowalnej krytyki⁵²¹.

Takie wypowiedzi z założenia stoją bowiem w opozycji do cech krytyki akceptowalnej, będącej emanacją konstytucyjnej wolności słowa. Oznacza to, że niezależnie od formy powinna wyróżniać ją rzeczowość, rzetelność, a także adekwatność użycia do konkretnych, zachodzących okoliczności faktycznych⁵²². Dopiero wówczas pracownikowi przysługuje prawo do otwartego, krytycznego, wyrażonego we właściwej formie

⁵²⁰ Szerzej: M. Madej-Kaleta, *Swoboda wypowiedzi pracownika i ich przedstawicieli w zakładzie pracy* [w:] *Demokracja w zakładzie...*, s. 460.

⁵²¹ Tak: SN w wyroku z 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 420.

⁵²² Tak: SN w wyroku z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNAPiUS 2016, nr 6, poz. 67.

i odpowiednich granicach formułowania stanowiska odnoszącego się do spraw dotyczących pracodawcy, w tym jego organizacji pracy⁵²³. Podkreślenia wymaga, że pogląd ten wpisuje się w jedno z pierwszych stanowisk wydanych w tym zakresie przez SN w latach 70. XX w. Sąd Najwyższy wskazał wówczas, że nie można wykluczyć wystąpienia sytuacji w zakładzie pracy, która skłoni pracownika do przeciwstawienia się złu za pomocą wyrażenia krytycznego poglądu na jego temat⁵²⁴. Wówczas pracownik będzie miał prawo do interwencji, pod warunkiem że jego nadrzędnym celem nie będzie zła wiara czy chęć zniesławienia lub naruszenia dóbr osobistych pracodawcy⁵²⁵. Pracownik jako strona stosunku pracy posiada prawo do sygnalizowania pracodawcy występujących jego zdaniem nieprawidłowości w zakresie podejmowanych przez niego działań i związanych z nimi niepożądanych rezultatów, wówczas gdy ich celem mają stać się wnioski pozwalające na perspektywiczną poprawę sposobu i jakości pracy, która stanowi jeden z kluczowych wyznaczników prawidłowo przebiegającego zatrudnienia⁵²⁶. Pogląd ten został rozwinięty również w piśmiennictwie, gdzie zwrócono uwagę, iż pracownik co do zasady nie jest jednak uprawniony do dokonywania krytyki celów działalności pracodawcy wyznaczonych mu przez przełożonych, a także metod prowadzących

⁵²³ Szerzej: zob. M. Bosak-Sojka, *Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy...*, s. 59–68.

⁵²⁴ Tak: SN w wyroku z 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975, z. 7–8, poz. 214.

⁵²⁵ Szerzej: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 7 i przywołana tam literatura.

⁵²⁶ Szerzej: SN w wyroku z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 312.

do ich osiągnięcia. Strategia ta bowiem należy do osoby działającej w imieniu pracodawcy i przez niego do tego upoważnionej. Wyjątkowo możliwe stanie się dopuszczenie krytyki organizacji pracy w przedsiębiorstwie, pod warunkiem że dokonuje jej osoba posiadająca w tym celu odpowiednie kompetencje⁵²⁷.

Podniesione uprawnienie uwypukla dość istotną kwestię, która posłuży za wątek kończący ten etap rozważań. Otóż podkreślona przez Sąd Najwyższy już w latach 70. XX w. sposobność przeciwstawiania się złu, a więc w tym przypadku dopuszczalna interwencja pracownika, wskazuje na nic innego jak możliwość wysuwania przez niego roszczeń, a kolejno ich egzekwowanie. W tym konkretnym przypadku istotą działań podejmowanych przez pracownika było przeciwstawianie się złu w zakładzie pracy, do eliminacji którego skorzystał on z wolności słowa w postaci krytyki. Oznacza to, że pracownik, podejmując się tak określonych czynności, dochodził swych praw, domagając się zatrudnienia w środowisku pracy wolnym od negatywnych działań. Wskazany schemat postępowania odpowiada zatem koncepcji przywołanego J. Feinberga, który twierdził, że już samo roszczenie sprzyja zarówno szacunkowi do siebie, jak i do innych, a także nadaje sensu pojęciu godności. Roszczenia do określonych praw stanowią zatem naturalną drogę do zaspokajania potrzeb odpowiadających poczuciu ludzkiej godności⁵²⁸.

⁵²⁷ Szerzej: A. Drozd, *Dopuszczalna krytyka pracodawcy (przełożonych) w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 8, s. 24 i n.

⁵²⁸ W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 319.

3. Wnioski końcowe

Analiza powołanych aktów normatywnych i zasadniczej dla prowadzonych rozważań materii zawartej w treści Kodeksu pracy pozwala stwierdzić, iż godność na gruncie regulacji prawa pracy stanowi jedną z podstawowych wartości, przez pryzmat której powinno analizować się prawidłowość relacji interpersonalnych będących pochodną nawiązanego stosunku pracy. W literaturze przedmiotu wskazano wręcz na tzw. pozytywny postulat interpretacyjny, zgodnie z którym za celowe należy przyjąć dokonywanie interpretacji każdej szczegółowej wolności i prawa osobno, jednakże w każdym przypadku mając na uwadze kierunek jak najpełniejszego wypełnienia zasady poszanowania godności człowieka, a więc *in dubio pro dignitate*⁵²⁹.

Godność, będąca osobistym prawem podmiotowym, wyróżnia zasadniczo kilka istotnych cech, które znajdują odzwierciedlenie w dotychczasowych rozważaniach. Mianowicie prawa osobiste charakteryzuje to, iż nie mają one bezpośredniej treści ekonomicznej, a więc nie są także bezpośrednio uwarunkowane interesami ekonomicznymi pracodawcy związanymi z ich podmiotami. W konsekwencji interes podmiotu prawa osobistego w utrzymaniu jego nienaruszalności nie może zostać uznany za interes majątkowy⁵³⁰.

Jak podkreślono, godność w relacji zatrudnienia została zgodnie z intencją ustawodawcy bezpośrednio przypisana pracownikowi, obowiązek jej szanowania spoczywa zaś na pracodawcy. Oznacza to, że ustawodawca zobowiązuje pra-

⁵²⁹ Szerzej: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle konstytucji...*, s. 119.

⁵³⁰ Szerzej: L. Bosek, *Gwarancje godności ludzkiej i ich wpływ na polskie prawo cywilne*, Warszawa 2012, s. 161–162.

codawcę, bez względu na formę, w której realizuje się tak rozumiany podmiot stosunku pracy, do szeroko pojętego szanowania godności pracownika. Obowiązek ten jednak wypływa z faktu, iż pracownik w każdym przypadku jest osobą fizyczną, a więc poszanowanie jego godności wynika z tak rozumianej autonomii człowieka. Uzupełnieniem ochrony tak pojmowanej autonomii może stać się również potrzeba zapewnienia materialnych możliwości towarzyszących jej realizacji⁵³¹.

Zatrudnienie natomiast stanowi jedną z decyzji co do kierunku płaszczyzny, w której owe człowieczeństwo powinno się realizować i rozwijać. Oznacza to, że poszanowanie godności należy człowiekowi pracującemu bynajmniej nie stanowi pochodnej samego faktu zatrudnienia, a jedynie istnienie tak rozumianej więzi prawnej może mieć realny wpływ na specyfikę związaną z towarzyszącymi mu w tym zakresie zagrożeniami. Obowiązek polegający na szanowaniu godności pracownika, podniesiony do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy, ma być realizowany przez pracodawcę w trakcie trwającego zatrudnienia, co oznacza, że jego zadaniem jest podejmowanie wszelkich działań prowadzących do niwelowania tak rozumianych naruszeń. W rozważaniach przyjęto, że ustawowy nakaz spoczywający na pracodawcy obejmuje go kompleksowo, bez względu na podmiot, którego działania mogą prowadzić do naruszenia godności pracownika i innych przysługujących mu z tytułu człowieczeństwa dóbr osobistych. Zasadę wynikającą z analizowanego przepisu można zatem porównać do ogólnie brzmiącego nakazu przeciwdziałania mobbingowi, który *expressis verbis* został zawarty w treści art. 94³ § 1 k.p.

⁵³¹ Szerzej: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle konstytucji...*, s. 118.

W tym miejscu można jedynie podać w wątpliwość celowość zamieszczenia powołanego przepisu w formie zawartej w Kodeksie pracy, gdyż przede wszystkim nakaz ten, jako naruszający godność osoby ludzkiej, mieści się już w treści omawianej zasady. Drugą z nasuwających się wątpliwości powstałych na podstawie powołanego przepisu stanowi wyraźny brak w treści Kodeksu pracy sformułowania zakazującego mobbingu jako działania niewątpliwie skutkującego naruszeniem godności pracownika. Jednakże wątki te, jako poboczne dla zasadniczo prowadzonych rozważań, nie zostaną w niniejszej pracy szczegółowo rozwijane.

Podkreślenia wymaga, że w obu przywoływanych przepisach ustawodawca nie precyzuje zarówno kręgu podmiotów, które mogą przyczynić się do naruszenia wskazanej powinności, jak i nie decyduje się na uszczegółowienie, w jaki sposób nakaz ten ma zostać zrealizowany.

Jak nadmieniono, godność pracownika w trakcie zatrudnienia może zostać naruszona przez zjawisko krytyki. Najczęściej skutek naruszenia spowoduje jej nieuzasadniona forma, chociaż powołana judykatura wskazuje także na odstępstwa w tym zakresie, które zostały już zasygnalizowane w treści niniejszej pracy. Krytyka w stosunkach pracy, występująca w jej nieuzasadnionej formie, najczęściej stanowi pochodną sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, która nie sprzyja pracy i odpowiednim stosunkom międzyludzkim. Problem ten został także pośrednio zauważony przez judykaturę, gdzie zaznaczono, iż w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne stanie się przede wszystkim, czy przypisywane mu postępowanie zaszło i jakie wywołało skut-

ki. Bez większego znaczenia pozostają w tym przypadku intencje pracownika, którymi się kierował⁵³². Konflikt w ramach stosunku pracy przyjmujący postać indywidualną, na co w piśmiennictwie zwraca się uwagę relatywnie rzadko, stanowi pochodną charakteryzującą wszelkie stosunki społeczne. Jednakże, jak słusznie zauważono w jednym z nielicznych krajowych opracowań poświęconych tej tematyce, problem związany z występowaniem sytuacji konfliktowej należy uznać za zjawisko naturalne, na podstawie którego możliwe stanie się także uzyskanie określonej wiedzy na temat konkretnej relacji, której podstawą stał się stosunek pracy. Za przejaw patologii w tym zakresie należy natomiast uznać towarzyszącą mu nieumiejętność zarządzania generującą przemoc, a w konsekwencji prowadzącą także do niepowodzenia w zakresie kontynuacji określonej relacji⁵³³. Dlatego w społeczeństwie oprócz uznawanych zasad wymaga się sprawnych regulacji prawnych. Ich zadaniem bowiem stanie się ochrona grup społecznych, w tym przypadku pracowników, przed nadmierną ingerencją i kontrolą ze strony państwa. Z drugiej strony zarówno prawa, jak i swobody stają się integralnym warunkiem prowadzącym do dialogu społecznego. Deficyt w tym zakresie może w realiach zatrudnienia skutkować powstaniem zachowań przemocowych, w tym m.in. zjawiska mobbingu. Mob-

⁵³² Szerzej: SN w wyroku z 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 400, Legalis nr 30725.

⁵³³ Szerzej: B. Godlewska-Bujok, *Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 9, s. 2, a także SN: orzeczenie z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 780, orzeczenie z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 74, orzeczenie z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508, orzeczenie z 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/ 97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 626.

bing, a przede wszystkim jego skutki, które powoduje, zawsze prowadzi do naruszenia godności pracownika. Jednak szczegółowa analiza tego wątku odbiegałaby od zasadniczych rozważań. Jako podsumowanie tej części pracy warto zwrócić uwagę jedynie na korelację występującą między zjawiskiem mobbingu i krytyki. W tym przypadku także należy wziąć pod uwagę wyłącznie krytykę negatywną. Wówczas krytyka skierowana do pracownika może przyczyniać się do powstania mobbingu bądź w zależności od częstotliwości i intensywności jej występowania może wręcz samoistnie przekształcić się w mobbing. Wobec powyższego, uznając art. 30 Konstytucji za prawo podmiotowe, konsekwentnie, w takim przypadku, obowiązkiem władz publicznych stanie się zapewnienie człowiekowi warunków umożliwiających mu godne życie⁵³⁴. Jednym z jego przejawów na gruncie prawa pracy stanie się właśnie zatrudnienie w środowisku wolnym od naruszenia godności pracownika, które może wystąpić na skutek nieuzasadnionej krytyki. Ustanowienie regulacji prawnych przekłada się zatem w pewnym zakresie na proces tworzenia wolnego społeczeństwa, pod warunkiem że przy powołaniu się na nie proces ten nie spowoduje jedynie przedkładania interesów indywidualnych nad zbiorowe. Działania te mogą bowiem skutkować nadużyciem praw przez jednostkę, wówczas służą one jedynie realizacji egoizmu, który lekceważy wartości wspólnotowe równoważące przerost tendencji indywidualistycznych⁵³⁵. Nadużywanie praw przez jednostkę stoi w opozycji do uzasadnionych interesów określonej wspólnoty, którą w analizowanym przypadku stanowi wspólnota zakładu pracy. Oznacza to, że do rozwoju społeczeństwa nie wystarczą same prawa, lecz niezbędne oka-

⁵³⁴ Szerzej: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle konstytucji...*, s. 120.

⁵³⁵ Szerzej: W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 302.

że się ich oparcie także na wspólnych obowiązkach i zobowiązaniach ich członków prowadzących do współodpowiedzialności za wspólne dobro. Jak słusznie podkreślono, zdrowe społeczeństwo potrafi przekształcić odpowiedzialność w zinternalizowane wartości własnych członków, także za pomocą wypracowanych kompromisów⁵³⁶. Reasumując, w takim przypadku należy uznać, że krytyka zgodna z prawem nie może zostać uznana za bezprawne naruszenie dóbr osobistych pracodawcy⁵³⁷, co w demokratycznym państwie dotyczy także każdej innej jednostki.

⁵³⁶ *Ibidem*, s. 303–304.

⁵³⁷ Orzeczenie SN z 20 lutego 1995 r., I CRN 250/95, „Prokuratura i Prawo” 1996, nr 6, poz. 36.

Rozdział V

SKUTKI PRAWNE STOSOWANIA NIEUZASADNIONEJ KRYTYKI W STOSUNKACH PRACY

1. Odpowiedzialność na gruncie Kodeksu pracy

Zagadnienia związane z naruszeniem dóbr osobistych będącym następstwem przekroczenia granic dozwolonej krytyki, jak również niewypełnieniem podstawowych obowiązków przez podmioty stosunku pracy, zasadniczo bowiem tego będzie dotyczyć ten fragment pracy, zostały wnikliwie opracowane w dostępnym piśmiennictwie⁵³⁸, dlatego niniejsza część będzie w dużej mierze odwoływać się do rozważań opartych na obowiązującym orzecznictwie ukształtowanym przez praktykę.

Krytyka może dotyczyć obu stron stosunku pracy, a zatem, jak ustalono, może wystąpić zarówno w płaszczyźnie poziomej, jak i pionowej, dlatego na uwagę zasługuje analiza związanych z nią skutków mająca na względzie wyznaczone powyżej kryteria. W przypadku wystąpienia krytyki w płaszczyźnie

⁵³⁸ W szczególności: D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, a także H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, pośrednio także L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018.

panionowej, kiedy podmiotem krytykującym będzie pracodawca, podmiotem krytykowanym zaś pracownik, analizę tego zjawiska należy odnieść do zakresu obowiązków pracodawcy związanych z zasadniczym dla prowadzonych rozważań zagadnieniem, do którego przestrzegania został zobowiązany przez ustawodawcę. Jednakże ze względu na fakt, że w tym zakresie przedmiot analizy został zawężony do skutków związanych z przekroczeniem granic dozwolonej krytyki, to już na tym etapie zasadne wydaje się wskazanie, że działania polegające na przekroczeniu uzasadnionej krytyki pozostają w opozycji do podstawowego obowiązku pracodawcy, tj. zatrudniania pracownika. Zatrudnienie będące pochodną nawiązanego stosunku pracy, ze względu na podmiotowe ujęcie pozycji pracownika i związaną z tym godność należną osobie ludzkiej, z założenia wyklucza podejmowanie działań godzących w wartości, które zostają naruszone w wyniku analizowanych działań. Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 94 pkt 9 k.p. do podstawowych obowiązków pracodawcy należy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Oznacza to, że stosowanie nieobiektywnych i niesprawiedliwych kryteriów w zakresie oceny pracowników, jak również wyników ich pracy może przybrać postać nieuzasadnionej krytyki. Problem ten pośrednio został zauważony w jednym z wyroków Sądu Najwyższego⁵³⁹, który zwrócił uwagę, że nie narusza godności sędziego protokół z lustracji wydziału sądu zawierający jedynie fakty. Stosowanie się przez pracodawcę do reguł oceny ustalonych prawem i przyjętych także zwyczajowo w wymiarze sprawiedliwości nie powinno wzbudzać w ocenianym uczucia braku zaufa-

⁵³⁹ Tak: SN w wyroku z 4 listopada 2008 r., II PK 79/08, OSNAPiUS 2010, nr 7–8, poz. 90, s. 292.

nia przełożonego czy też przekonania o jego negatywnej ocenie zawodowej. Brak subiektywnie oczekiwanej pochwały nie stanowi naruszenia dobra osobistego. Oznacza to, iż w przypadku gdyby ocena pracownika zawierała w swej treści informacje wykraczające poza obiektywne kryteria wymagane przy jej dokonywaniu, stanowiłoby to podstawę do kwalifikacji ich w kategoriach będących w opozycji do wskazanego powyżej obowiązku spoczywającego na pracodawcy. W takim przypadku działania polegające na przekroczeniu granic dozwolonej krytyki, skutkujące zarówno naruszeniem godności pracownika⁵⁴⁰, jak i niewypełnieniem jednego z podstawowych obowiązków przez pracodawcę względem pracownika, stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy.

Wówczas w gestii pracownika jest wybór jednego z dostępnych trybów prowadzących do ustania stosunku pracy na skutek rozwiązania obowiązującej umowy o pracę. Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1–3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę może stanowić pochodną czynności jednostronnej lub dwustronnej. Zatem od decyzji pracownika uzależnia się wybór trybu skutkującego ustaniem obowiązującego stosunku pracy, który może mieć postać porozumienia stron lub jednostronnej czynności prawnej, tj. oświadczenia pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub też, co wydaje się najbardziej prawdopodobne w odniesieniu do prowadzonych rozważań, oświadczenia pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wydaje się, że w kontekście analizowanego zagadnie-

⁵⁴⁰ Tak: SN w wyrokach z 6 marca 2008 r., II PK 188/07, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 171, s. 559; z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNAPiUS 2011, nr 9–10, poz. 127, s. 386; z 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, OSNPiUS 2017, nr 3, poz. 28, s. 312.

nia pierwszy ze wskazanych trybów prowadzących do ustania stosunku pracy, tj. porozumienie stron, będzie miał jednak marginalne zastosowanie praktyczne. Wskazany tryb, zgodnie z obowiązującym orzecznictwem, uznaje się bowiem za swoistą umowę rozwiązującą stosunek pracy⁵⁴¹. Jednakże przekroczenie granic dozwolonej krytyki przez pracodawcę generuje lub bywa pochodną sytuacji konfliktowej z założenia wykluczającą dwa zgodne oświadczenia woli pozostających w niej stron. W takim przypadku zarówno pracodawca, jak i pracownik, decydując się na wybór analizowanego trybu, określają tym samym wspólnie nie tylko podstawę prawną zakończenia bytu umowy o pracę, ale także warunki jej rozwiązania⁵⁴². Wydaje się, że w takiej sytuacji częstsze zastosowanie praktyczne będą miały dwa pozostałe tryby, tj. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W pierwszym ze wskazanych przypadków do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w wyniku oświadczenia woli jednej ze stron po upływie okresu wypowiedzenia, natomiast w drugim – bez zachowania tego okresu. W obu przypadkach mamy zatem do czynienia z jednostronnymi czynnościami prawnymi, z których może skorzystać pracownik. Jednakże, co wymaga podkreślenia, wola osoby, która zdecyduje się na dokonanie tego rodzaju czynności, może zgodnie z obowiązującym orzecznictwem zostać wyrażona przez każde jej zachowanie, pod warunkiem że ujawnia ono taką wolę w sposób niepozosta-

⁵⁴¹ Tak: wyrok SA w Białymstoku z 5 września 2012 r., III APa 10/12, Lex nr 123048.

⁵⁴² Szerzej: Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, red. K.W. Baran, s. 283.

wiający wątpliwości⁵⁴³. W obu wskazanych trybach nie wymaga się podejmowania dodatkowych czynności, które prowadziłyby do osiągnięcia skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem do skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania podejmowanego przez drugą ze stron⁵⁴⁴. Analogiczne zasady mają zastosowanie także wobec trybu skutkującego natychmiastowym ustaniem stosunku pracy.

Ponadto z treści art. 30 § 3 k.p. wynika obowiązek wprowadzenia formy pisemnej dla tak rozumianych oświadczeń woli wyrażanych za pomocą jednej z wymienionych czynności prawnych. Jednakże, na co zwrócono uwagę w orzecznictwie, brak zachowania formy pisemnej nie przesądza o nieważności dokonanej czynności prawnej, a może skutkować uznaniem jej za wadliwą⁵⁴⁵. W piśmiennictwie natomiast wyrażono pogląd, zgodnie z którym brak zachowania formy pisemnej przez pracownika nie jest wyraźnie sankcjonowany w każdym ze wskazanych powyżej trybów. Oznacza to, że w omawianej sytuacji, w przypadku pracownika mamy, co do zasady, do czynienia z wymogiem instrukcyjnym, którego brak skutkuje jedynie trudnościami dowodowymi, natomiast jeśli pracownik decyduje się na skorzystanie z trybu prowadzącego do natychmiastowego ustania stosunku pracy, istnieje już

⁵⁴³ Tak: SN w wyrokach z 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, OSNCP 1977, nr 8, poz. 147; z 21 sierpnia 1981 r., I PRN 42/81, OSNCP 1982, nr 5–6, poz. 72.

⁵⁴⁴ Tak: SN w wyroku z 15 lipca 2008 r., III PK 9/08, Lex nr 497712.

⁵⁴⁵ Tak: SN w wyroku z 24 sierpnia 2009 r., I PK 58/09, OSP 2010, nr 5, poz. 52.

wymóg posłużenia się formą pisemną. Jej brak w takim przypadku prowadzi bowiem do bezskuteczności dokonanej czynności prawnej⁵⁴⁶.

Kolejnym dopuszczalnym trybem jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W tej sytuacji bez względu na rodzaj umowy łączącej obie strony stosunku pracy nie będzie miał zastosowania przepis, zgodnie z którym w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, gdyż przepis ten, zgodnie z art. 30 § 4 k.p., dotyczy jedynie pracodawcy.

Pracownik w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki przez pracodawcę może zdecydować się również na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, a więc w tzw. trybie natychmiastowym, niezwłocznym, co stanowi swoisty skutek w postaci przejawu symetrii uprawnień obu podmiotów stosunku pracy⁵⁴⁷. Oznacza to, że w dyspozycji powołanego brzmienia art. 55 § 1¹ k.p. możliwe stanie się wyodrębnienie *de facto* dwóch niezbędnych przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy, tj. ciężkie naruszenie oraz przedmiot tego naruszenia stanowiący podstawowe obowiązki wobec pracownika⁵⁴⁸. Do zastosowania tego trybu może dojść również przez pełnomocnika, natomiast czynność w postaci skut-

⁵⁴⁶ Szerzej: M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 6, s. 38 i n.

⁵⁴⁷ Szerzej: W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym Kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6, s. 30, a także SN w wyroku z 18 marca 2014 r., II PK 176/13, Lex nr 1458632.

⁵⁴⁸ Szerzej: D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr...*, s. 66.

ku rozwiązującego nastąpi, choćby została przeprowadzona bez umocowania lub nawet z przekroczeniem jego zakresu, przy dokonaniu założenia, że pełnomocnik działał zgodnie z wolą pracownika lub pracownik potwierdził jej dokonanie⁵⁴⁹. Wskazany tryb może zostać zastosowany przez pracownika także w dowolnym momencie trwania umowy, a więc nawet podczas okresu wypowiedzenia⁵⁵⁰. Zanim zostanie przeprowadzona szczegółowa analiza wskazanej przesłanki, właśnie pod kątem przekroczenia dozwolonych granic krytyki ze strony pracodawcy, należy zaznaczyć, iż ustawodawca, wskazując na zakaz naruszania podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika, sam nie zdecydował się na ich enumeratywne wymienienie. W tym zakresie niewątpliwie pomocą stanie się treść wynikająca z art. 94 k.p., a także to, czy określone obowiązki zostały zamieszczone w dziale I, rozdziale II Kodeksu pracy, zatytułowanym *Podstawowe zasady prawa pracy*⁵⁵¹. Zatem pod pojęciem podstawowych obowiązków należy uznać te, które zostały wprost wyartykułowane w treści przepisów Kodeksu pracy, jak również wydanych na jego podstawie innych autonomicznych źródłach prawa pracy⁵⁵².

Podstawą prowadzonych rozważań stanie się analiza przekroczenia granic dozwolonej krytyki jako okoliczności mieszczącej się w konwencji przesłanki określonej przez

⁵⁴⁹ Tak: SN w wyroku z 16 stycznia 2009 r., I PK 127/08, OSNP 2010, nr 15–16, poz.183.

⁵⁵⁰ Tak: SN w wyroku z 15 grudnia 2000 r., I PKN 162/00, OSNA-PiUS 2002, nr 17, poz. 405.

⁵⁵¹ Szerzej: W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę...*, s. 31.

⁵⁵² Szerzej: R. Broł, *Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 1999, nr 7–8, s. 6 i n.

ustawodawcę jako klauzula generalna, tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków⁵⁵³. Istotne okaże się zatem ustalenie, czy faktycznie zaszło przekroczenie granic dozwolonej krytyki ze strony pracodawcy, a także czy powyższy fakt miał dalsze konsekwencje dla pracownika. Ustalenie powyższych elementów wydaje się niezbędne przy odwołaniu się do analizowanego trybu, gdyż pod pojęciem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w stosunku do pracownika powinno rozumieć się zarówno naruszenie, jak i bezpośrednie zagrożenie istotnych interesów pracownika, a za element niewymagalny w tym przypadku należy uznać winę⁵⁵⁴. W orzecznictwie przyjęto, iż powołanie przesłanki bezprawności zachowania i ubieganie się na jej podstawie o przysługujące z tego tytułu odszkodowanie⁵⁵⁵ jest dopuszczalne wówczas, gdy cechuje ją wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy⁵⁵⁶.

W tym zakresie powstaje zatem istotny dysonans między przepisami normującymi tryby rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stronie pracodawcy (art. 52 k.p.) i pra-

⁵⁵³ Zob. SN w wyrokach m.in.: z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, MoPR 2011, nr 7, s. 338; 10 maja 2012 r., II PK 220/11, MPP 2012, nr 9, s. 482; z 20 września 2013 r., II PK 6/13, OSNP 2014, nr 6, poz. 81; z 21 października 2015 r., II PK 278/14, Lex nr 1936722; z 18 maja 2017 r., II PK 119/16, Lex nr 2306362, a także A. Wypych-Żywicka, *Klauzule określające przesłanki dopuszczalności rozwiązania umów o pracę*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, red. A.M. Świątkowski, L. Mitrus, Kraków 2009, s. 626 i n.

⁵⁵⁴ Szerzej: D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr...*, s. 67.

⁵⁵⁵ W kwestii odszkodowania zob.: SN w postanowieniu z 11 września 2012 r., II PZ 26/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 207.

⁵⁵⁶ Tak: SN w wyroku z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 516.

cownika (art. 55 k.p.). Wobec powyższego w doktrynie przedmiotu zwrócono uwagę, iż w przypadku działań pracodawcy winę należy interpretować odmiennie niż w odniesieniu do podobnych gatunkowo działań pracownika⁵⁵⁷. Wskazuje się bowiem, że winy pracodawcy bądź osoby, która go reprezentuje, nie należy ograniczać jedynie do winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, w takich okolicznościach bowiem niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez pracodawcę z założenia nosi w sobie znamię winy kontraktowej przekładającej się na bezprawność zachowania dłużnika⁵⁵⁸. Oznacza to, że kluczowe okaże się rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie samo powołanie się na ich wystąpienie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę⁵⁵⁹. Samą formułę ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy względem pracownika w kontekście naruszania jego dóbr osobistych utożsamia się zasadniczo ze znamionami działań intencjonalnych, świadomych, nacechowanych złą wolą, ukierunkowanych na poniżenie i zdyskredytowanie pracownika⁵⁶⁰. Będą to także działania naruszające zasady współżycia społecznego w zakładzie

⁵⁵⁷ Szerzej: M. Piankowski, *Niewzłoczne rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika* [w:] *Prawo pracy po zmianach*, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 205, a także: M. Piankowski, *Nowa regulacja niewzłoczne-go rozwiązania stosunku pracy przez pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 4, s. 43; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 541–542.

⁵⁵⁸ Szerzej: T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa 1986, s. 326.

⁵⁵⁹ Tak: Wyrok SA w Gdańsku z 28 lutego 2013 r., III AUa 1494/12 (źródło: www.orzeczenia.ms.gov.pl, data dostępu: 12 stycznia 2019 r.).

⁵⁶⁰ Tak: SN w wyroku z 21 lutego 2008 r., II PK 171/02, OSNP 2009, nr 9–10, poz. 118.

pracy⁵⁶¹, do których niewątpliwie można zakwalifikować także przekroczenie granic dozwolonej krytyki przez pracodawcę. Podkreślenia wymaga, że podejmowane przez pracodawcę działania i związane z nimi skutki nie ograniczają się jedynie do szkody materialnej, lecz co istotne dla prowadzonych rozważań, obejmują także szkody niematerialne w postaci np. naruszenia godności czy czci pracownika. W szczególności może to nastąpić w przypadku tzw. działań odwetowych pracodawcy stanowiących reakcję na konstruktywną krytykę jego działań ze strony pracownika⁵⁶². Przy czym, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, rozwiązanie umowy o pracę w analizowanym trybie uznaje się za skuteczne nawet bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny faktycznie zaszły w rzeczywistości⁵⁶³. W piśmiennictwie podkreśla się również, że zasadą obowiązującą w prawie pracy staje się uznanie ich za skuteczne bez względu nawet na obarczenie ich wadą⁵⁶⁴.

Będzie to zatem przesłanka o charakterze subiektywnym, która w razie wątpliwości każdorazowo może podlegać weryfikacji. W jednym z wyroków Sądu Najwyższego wskazano wręcz, że w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca rzeczywiście naruszył podstawowy obowiązek, do którego zobowiązuje go ustawodawca, dopiero zaś pozytywna odpowiedź na to pytanie pozwoli na rozważenie, czy owo na-

⁵⁶¹ Tak: SN w wyroku z 8 października 2009 r., II PPK 114/09, OSNPiUS 2011, nr 9–10, poz. 127, s. 386.

⁵⁶² Tak: SN w wyroku z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.

⁵⁶³ Tak: SN w wyroku z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208.

⁵⁶⁴ Tak: L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy...*, red. A. Sobczyk, s. 283.

ruszenie faktycznie miało charakter ciężki⁵⁶⁵. Jak nadmieniono, w piśmiennictwie wskazuje się, iż za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika można uznać naruszenie regulacji wykraczających poza Kodeks pracy, w tym m.in. norm wynikających z autonomicznych źródeł prawa pracy czy też, co wydaje się niezwykle istotne dla prowadzonej analizy, również prawa konstytucyjnego⁵⁶⁶.

Wobec powyższego, zgodnie z treścią zawartą w art. 55 § 1¹ k.p., pracownikowi przysługuje dodatkowo odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje mu w limitowanej wysokości, tj. za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Z treści powołanego przepisu można wywnioskować, iż intencją ustawodawcy było zapewnienie pracownikowi szczególnego rodzaju odszkodowania z powodu pozbawienia go okresu wypowiedzenia, mimo że sam stał się podmiotem decydującym o skorzystaniu z takiej formy zakończenia trwania umowy o pracę. W tym zakresie wypowiedział się także Sąd Najwyższy, podkreślając, że przesłankami nabycia prawa do wskazanego odszkodowania stanie się, po pierwsze, rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a po drugie dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Oznacza to, iż podstawą nabycia prawa do odszkodowania

⁵⁶⁵ Tak: SN w wyroku z 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15–16, poz. 173.

⁵⁶⁶ Tak: K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, s. 448–449.

nie będzie samo powołanie się przez pracownika, że pracodawca nie wywiązał się w stosunku do niego z realizacji swych obowiązków⁵⁶⁷.

Z dalszej treści powołanego przepisu wynika, iż oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (a więc nie jest to forma zastrzeżona, *ad solemnitatem*), w treści którego należy wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. W tym przypadku ustawodawca zobowiązuje pracownika do sformułowania przyczyny, która jego zdaniem okaże się na tyle istotna, że jej wystąpienie spowoduje ustanie stosunku pracy. Zaznaczenia wymaga, że z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że obowiązek wskazania przyczyny z odwołaniem do omawianego trybu ma charakter obligatoryjny, niezależny od rodzaju umowy wiążącej obie strony. Oznacza to, że w wymiarze podmiotowym wskazany przepis ma zastosowanie do wszelkiego rodzaju umów o pracę⁵⁶⁸. Ustawodawca, uściślając procedurę związaną z analizowanym trybem, wskazuje, iż jego stosowanie może nastąpić w ściśle określonych ramach czasowych. Otóż może to się zdarzyć w terminie nieprzekraczającym miesiąca⁵⁶⁹ od uzyskania przez pracownika wiadomości o okolicznościach⁵⁷⁰, w tym przypadku związanych z przekroczeniem przez pracodawcę granic jego dozwolonej krytyki. Wskazany przez ustawodawcę okres nieprzekra-

⁵⁶⁷ Tak: SN w wyroku z 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542.

⁵⁶⁸ Szerzej: *ibidem*, s. 447.

⁵⁶⁹ Szerzej: B. Wagner, *Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 2, s. 2.

⁵⁷⁰ Tak: SN w wyroku z 24 października 2013 r., II PK 25/13, Lex nr 1413153.

czający jednego miesiąca należy uznać za termin zawity, co oznacza, że skutkiem jego przekroczenia będzie pozbawienie pracownika możliwości rozwiązania umowy o pracę w analizowanym trybie.

Zaznaczenia wymaga, że zgodnie z intencją ustawodawcy rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie niesie ze sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę⁵⁷¹, a więc tym samym ustawodawca wprowadza w tym względzie swoistą fikcję prawną, określając przy tym skutki z nią związane dla obu podmiotów stosunku pracy⁵⁷².

Dotychczasowa analiza była prowadzona z perspektywy pracownika, wobec którego pracodawca przekroczył granice dozwolonej krytyki. Jednakże wskazane ujęcie tego zagadnienia należy także rozważyć przez pryzmat analogicznej sytuacji, przy czym odwróceniu ulegną role uczestniczących w niej podmiotów. Także wówczas przekroczenie granic dozwolonej krytyki będzie odbywać się w ramach płaszczyzny pionowej, jednak w takim przypadku stroną dopuszczającą się przekroczenia granic dozwolonej krytyki będzie pracownik, natomiast podmiotem – pracodawca. Odwołując się do katalogu podstawowych obowiązków pracownika, które zostały umieszczone jedynie przykładowo w treści art. 100 k.p., należy uznać, że jednym z nich od momentu nawiązania stosunku pracy będzie wykonywanie jej w sposób sumienny i staranny. Dodatkowo pracownik został zobowiązany stoso-

⁵⁷¹ Szerzej: SN w wyroku z 6 lutego 2014 r., II PK 199/13, Lex nr 1418915.

⁵⁷² Szerzej: I. Sawa, *Problematyka niezwłocznego rozwiązania umowy*, „Monitor Prawniczy” 2009, nr 8, s. 408 i n.

wać się do poleceń przełożonego, które mieszczą się w zakresie wykonywanej przez niego pracy. Wśród podstawowych obowiązków pracownika należy po raz kolejny podkreślić wagę jego dbałości o dobro zakładu pracy, która stanowi wyraz obowiązków solidarnościowych rozumianych w tym znaczeniu, iż zatrudniony pracownik, chcąc korzystać z dobrodziejstwa, jakim jest zatrudnienie i związane z nimi aktywa, musi mieć na uwadze i liczyć się także ze wspólną tworzoną przez zakład pracy⁵⁷³.

Wobec powyższego niedozwolona krytyka, czy też analizując ten problem z innej perspektywy, przekroczenie granic dozwolonej krytyki stanowi zaprzeczenie wszystkich ze wskazanych wyżej powinności. Niezależnie od przyjętego punktu widzenia, tj. klasycznego ujęcia podporządkowania czy też szerszej perspektywy towarzyszącej zatrudnieniu i powiązanej z tym faktem zakładowej wspólnotowości, działania te należy uznać za niepożądane i prowadzące do powstania szkody zarówno na rzecz pracodawcy, jak i wspólnoty zakładowej.

Dlatego też pracownik, który dopuścił się przekroczenia granic dozwolonej krytyki, musi liczyć się z określonymi sankcjami, które zostały zawarte w treści Kodeksu pracy. Otóż jeśli przekroczenie granic dozwolonej krytyki przeczy wskazanym obowiązkom, które zbiorczo można uznać za podstawowe obowiązki pracownika względem pracodawcy, to stanowi to m.in. podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę. Oprócz sankcji prowadzącej w swym pierwotnym założeniu do ustania stosunku pracy pracodawca według uznania może podjąć inne dopuszczalne przez ustawodawcę działania w postaci dokona-

⁵⁷³ Szerzej: L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę...*, s. 177–180.

nia wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy⁵⁷⁴, wymierzenia kary porządkowej czy pozbawienia nagrody, która z założenia ma przecież charakter uznaniowy.

Stosowanie kary porządkowej w takim przypadku należy bowiem uznać za łagodniejszy od wypowiedzenia sposób mający na celu utrzymanie przez pracodawcę porządku i określonej wizji organizacyjnej w zakładzie pracy. Stanowi ono zatem szczególne uprawnienie, a nie konieczność, wierzyciela-pracodawcy, będące pochodną nienależytego wykonywania zobowiązania pracowniczego⁵⁷⁵. Z przepisów zawartych w rozdziale VI działu IV Kodeksu pracy wynika, że przesłanką stosowania odpowiedzialności porządkowej pracowników nie musi być skutek w postaci szkody po stronie pracodawcy, a wystarczające okaże się już zagrożenie jej powstania. Jak podkreślono w literaturze przedmiotu, ten rodzaj sankcji przysługuje pracodawcy z samej istoty stosunku pracy, gdyż to on od momentu jego nawiązania staje się podmiotem kierowniczym, odpowiedzialnym za organizację pracy zarówno każdego z pracowników, jak i całej załogi zakładu pracy. Oznacza to, że w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki przez pracownika stosowanie kar porządkowych można uznać za środek pozwalający na dopuszczalną przez ustawodawcę korektę zachowania pra-

⁵⁷⁴ Szerzej: wyrok SN z 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNC 1980, nr 1, poz. 17.

⁵⁷⁵ Szerzej: Z. Góral, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników w świetle najnowszego orzecznictwa sądowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11, s. 32, a także I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności* [w:] *Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr XXIV, s. 211.

cownika uznaną równocześnie za jeden z przejawów funkcji wychowawczej lub prewencyjnej kar porządkowych⁵⁷⁶. Analogicznie jak w przypadku pracodawcy, rozważania zostaną rozpoczęte od odwołania się do art. 30 k.p. i zawartych w nim trybów rozwiązania umowy o pracę. Zasadne stanie się również odwołanie do wynikających z § 1 pierwszych trzech trybów wymienionych przez ustawodawcę, których zastosowanie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Podobnie jak w przypadku pracodawcy pozostającego w takiej sytuacji, pierwszym z trybów okaże się porozumienie stron, które z uwagi na specyfikę omawianej problematyki wydaje się jednak sporadycznie wykorzystywane. Przy czym, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, nawet powstanie analizowanego zdarzenia nie może całkowicie wykluczyć jego przydatności, gdyż pracodawca bez względu na okoliczności nie jest zobowiązany do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, nawet wówczas gdy zachodzą okoliczności je uzasadniające. Pracodawca, odwołując się do stanowiska Sądu Najwyższego, ma prawo do kierowania się własnym interesem, który polega na niezwłocznym zwolnieniu nieuczciwego pracownika, co wydaje się łatwiejsze przez zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę⁵⁷⁷. Oznacza to, że stosowanie kar porządkowych przez pracodawcę nie może zostać uznane za działania naruszające dobra osobiste pracownika, nawet gdyby w trakcie postępowania sądowego uznano, że procedura została wszczęta nie-

⁵⁷⁶ Szerzej: R. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników*, Gdańsk 2008, s. 91 i n., a także: M. Gładoch [w:] *Kodeks pracy...*, red. A. Sobczyk, s. 505.

⁵⁷⁷ Tak: SN w wyroku z 4 listopada 2010 r., III PK 16/10, Legalis nr 406178.

słusznie⁵⁷⁸. Podsumowując rozważania dotyczące stosowania kar porządkowych w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki przez pracownika, należy mieć na uwadze, że ich wymierzenie nie stanowi tym samym o wyłączeniu możliwości uznania tego samego zachowania za przyczynę będącą uzasadnieniem wypowiedzenia umowy o pracę⁵⁷⁹. Dlatego też dalsze rozważania zostaną poświęcone dwóm pozostałym trybom, tj. rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak też rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które – jak wynika z dostępnego orzecznictwa – będą miały częste zastosowanie w praktyce.

Przekroczenie granic dozwolonej krytyki przez pracownika może zatem zostać zakwalifikowane jako samoistna przyczyna uznana za dostateczny powód wypowiedzenia zmieniającego jak również wypowiedzenia definitywnego. Obowiązek podania takiej przyczyny spoczywa bowiem na pracodawcy, który decyduje się na wypowiedzenie z pracownikiem bezterminowej umowy o pracę. Nie ma on jednak charakteru bezwzględnie obowiązującego wobec każdego rodzaju umów wymienionych przez ustawodawcę w treści art. 25 § 1 k.p., gdyż nie obejmuje on umów terminowych, co w kontekście analizowanych okoliczności dodatkowo działa na niekorzyść pracownika, szczególnie gdy kwalifikacja jego zachowania w kategoriach negatywnych wydaje się wątpliwa. W judykaturze zwrócono uwagę, że przyczyna wskazywana przez pracodawcę musi być prawdziwa i konkretna, gdyż podlega weryfikacji. Podanie przyczyny pozornej jest równo-

⁵⁷⁸ Tak: wyrok SA w Warszawie z 2 grudnia 1999 r., III APa 53/99, OSA 2000, nr 7–8, poz. 35.

⁵⁷⁹ Tak: wyrok SN z 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAP 1996, nr 11, poz. 153.

znaczne z brakiem jej wskazania, co jak wynika z treści art. 30 k.p., stanowi jednak obligatoryjny element procedury zmierzającej do ustania stosunku pracy⁵⁸⁰. Ponadto badanie okoliczności przyczyn powinno odbywać się w odniesieniu do zdarzeń, które zostały uznane w piśmie pracodawcy za wystarczające do sformułowania konkretnego wypowiedzenia⁵⁸¹. Z jego oświadczenia musi bowiem jasno wynikać, co konkretnie stanowi istotę zarzutu, tak by pracownik zrozumiał i na tej podstawie posiadał wiedzę, z jakiego powodu pracodawca zdecydował o rozwiązaniu z nim umowy o pracę⁵⁸². Jak podkreślił Sąd Najwyższy, tak sformułowane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowią oświadczenie wiedzy, nie woli, co skutkuje tym, że nie podlegają wykładni według przepisów Kodeksu cywilnego, natomiast kwestia dostatecznego i konkretnego zrozumienia wskazanej przyczyny ma być dla pracownika okolicznością faktyczną⁵⁸³. Z praktycznego punktu widzenia, co zostało utrwalone już w orzecznictwie, istotne jest także zwrócenie uwagi na fakt, iż przy jego formułowaniu nie należy powtarzać zwrotów ustawowych czy też zwrotów nadmiernie ogólnikowych⁵⁸⁴. W innych wyrokach doprecyzowano, że przy tej okazji należy jednak unikać szczegółowych opisów określonych faktów

⁵⁸⁰ Tak: SN w wyroku z 17 października 2006r., II PK 31/06, Lex nr 950617.

⁵⁸¹ Tak: SN w wyroku z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, Lex nr 738347.

⁵⁸² Tak: SN m.in. w wyroku z 19 lipca 2012 r., I PK 312/11, OSNP 2013, nr 15–16, poz. 171.

⁵⁸³ Tak: SN w wyroku z 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, Lex nr 375699.

⁵⁸⁴ Tak: SN m.in. w wyroku z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 98.

i związanych z nimi zdarzeń, natomiast stopień konkretyzacji w takich okolicznościach powinien odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy, jak też stanowisku zajmowanemu przez pracownika⁵⁸⁵.

Ostatnim z trybów prowadzących do rozwiązania umowy o pracę będzie oświadczenie jednej ze stron, w tym przypadku pracodawcy, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ponadto w treści przepisu zostały również zamieszczone zasady współdziałania pracodawcy, który zdecydował się na skorzystanie z tego trybu z zakładową organizacją związkową, a także inne związane z nim wymogi formalne, jednak wątki te, jako poboczne dla głównych rozważań, zostaną pominięte. Z uwagi na znaczną dolegliwość związaną z bezzwłocznymi skutkami tego trybu ustawodawca ograniczył możliwość jego stosowania do ściśle określonych, enumeratywnie wymienionych przesłanek zawartych w katalogu zamkniętym, art. 52 § 1 pkt 1–3 k.p.⁵⁸⁶. Ustanie stosunku pracy w omawianym trybie następuje w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata, tak by mógł się on zapoznać z jego treścią, chociażby tego nie uczynił⁵⁸⁷. Będzie to zatem jednostronne oświadczenie woli

⁵⁸⁵ Tak: SN w wyrokach z 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09, MPP 2010, nr 10, s. 542; z 15 kwietnia 2004 r., I PK 445/03, Lex nr 646325; z 14 września 1998 r., I PKN 315/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 617; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, Lex nr 738395.

⁵⁸⁶ Tak: SN m.in. w wyroku z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/07, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269; z 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, MoPr 2012, nr 4, s. 220; z 28 października 2014 r., II PK 298/13, Lex nr 1552144, a także: A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 15 i n.

⁵⁸⁷ Szerzej: P. Prusinowski [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 609

uznane za nadzwyczajny tryb ustania stosunku pracy, którym należy posługiwać się jednak wyjątkowo i z należytą ostrożnością⁵⁸⁸. Tryb ten można stosować wobec pracownika, którego dotychczasowy przebieg pracy nie budził zastrzeżeń, lecz decydujący o odwołaniu się od zwolnienia dyscyplinarnego okazał się jeden zawiniony przez niego czyn klasyfikujący się w powołanej konwencji⁵⁸⁹. Nawet w takich okolicznościach pracodawca nie ma obowiązku uprzedniego wysłuchania pracownika i przekazania mu informacji o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w analizowanym trybie⁵⁹⁰.

Wydaje się, że przekroczenie granic dozwolonej krytyki przez pracownika może zostać zakwalifikowane przez pracodawcę właśnie w kategoriach pierwszej ze wskazanych przez ustawodawcę przesłanek generalnych, a więc jako ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Oznacza to, że za uniwersalną przesłankę mającą zastosowanie także w innych przypadkach wskazanych przez ustawodawcę w ramach art. 52 § 1 k.p. będzie uznane nie tylko ujęcie ich w konwencji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także wina po stro-

i n., a także SN w wyroku z 16 marca 1995 r., I PKN 2/95, OSNAPiUS 1995, nr 18, poz. 229; z 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNAPiUS 1997, nr 14, poz. 251.

⁵⁸⁸ Tak: SN w wyroku z 21 września 2005 r., I PK 305/04, MPP 2005, nr 12, s. 16, a także L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy...*, red. A. Sobczyk, s. 250.

⁵⁸⁹ Tak: SN w wyroku z 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 14, poz. 711.

⁵⁹⁰ Tak: SN w wyroku z 19 maja 1997 r., I PKN 172/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 242.

nie pracownika⁵⁹¹. Wobec powyższego już na tym etapie zaznaczenia wymaga, że jedynie usiłowanie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w myśl powołanego przepisu⁵⁹².

Jednakże, zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, podkreślenia wymaga, że sama bezprawność zachowania pracownika nie jest wystarczająca do uznania określonego naruszenia obowiązku pracowniczego za ciężkie. Wówczas za niezbędny element uważa się także wystąpienie znacznego nasilenia złej woli pracownika, która może przybrać postać zarówno winy umyślnej, jak i rażącego niedbalstwa⁵⁹³. Zatem sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia rozwiązania umowy w analizowanym trybie, jeśli stosunek psychiczny pracownika wobec skutków zakwalifikowanego zachowania nie wskazuje po jego stronie ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo⁵⁹⁴.

Wobec powyższego przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy zakwalifikowanej jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może nawet w trakcie urlopu pracownika uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę w analizowanym trybie⁵⁹⁵. Idąc tym tokiem rozumowania,

⁵⁹¹ Tak: SN w wyroku z 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, Lex nr 1438800; z 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13, Lex nr 1448752.

⁵⁹² Tak: SN w wyroku z 17 listopada 1997 r., I PKN 362/97, OSNA-PiUS 1998, nr 17, poz. 504.

⁵⁹³ Szerzej: SN w wyroku z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 8, s. 424; z 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, Legalis nr 66201.

⁵⁹⁴ Szerzej: SN w wyroku z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 98.

⁵⁹⁵ Szerzej: SN w wyroku z 16 grudnia 2004 r., II PK 109/04, MoP 2005, nr 2, poz. 68.

zdaniem Sądu Najwyższego, będzie to możliwe także w okresie biegu wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, wówczas gdy pojawią się przesłanki umożliwiające zastosowanie trybu z art. 52 k.p.⁵⁹⁶. Jednakże pracodawca został pozbawiony przy tym możliwości stosowania analizowanego trybu wobec pracownika, z którym wcześniej, powołując się na analogiczną przyczynę, np. nieuzasadnioną krytykę, wypowiedział umowę o pracę⁵⁹⁷. Przy czym wskazane stanowisko Sądu Najwyższego nie wyklucza jednak, w przypadku ustalenia przez strony rozwiązania umowy o pracę z zastosowaniem dwustronnej czynności prawnej, możliwości rozwiązania jej w trybie dyscyplinarnym, jeśli po stronie pracownika powstaną przesłanki uzasadniające możliwość zastosowania właśnie tego trybu⁵⁹⁸.

Ustawodawca w treści Kodeksu pracy nie zawiera enumeratywnie wskazanego, zamkniętego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak odwołując się do treści art. 100 k.p., można zauważyć, iż określa w nim pewne wymagane wzorce zachowań, do przestrzegania których zobowiązuje on pracownika już od momentu zatrudnienia. Oznacza to, iż wskazane regulacje nie mogą zostać analizowane w stosunku do osoby przed nawiązaniem stosunku pracy, gdyż nie sposób przypisać jej wówczas przymiotu pracownika⁵⁹⁹.

⁵⁹⁶ Tak: SN w wyroku z 26 marca 2002 r., I PKN 40/01, Legalis nr 79065.

⁵⁹⁷ Tak: SN w wyroku z 4 stycznia 1978 r., I PRN 173/77, OSP 1979, nr 3, poz. 49.

⁵⁹⁸ Tak: SN w wyroku z 15 grudnia 2000 r., I PKN 162/00, OSNA-PiUS 2002, nr 17, poz. 405.

⁵⁹⁹ Szerzej: SN w wyroku z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 647/98, OSNA-PiUS 2000, nr 11, poz. 422.

Wobec powyższego wydaje się, że naruszenie każdego obowiązku pracownika, jeżeli nie można przy tym wykazać sumienności i staranności po jego stronie, będzie możliwe do rozpatrzenia właśnie w pośrednich kategoriach ich naruszenia⁶⁰⁰. Wątek ten został scharakteryzowany we wcześniejszych rozdziałach, dlatego w tym miejscu został jedynie zaakcentowany.

Sformułowanie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma, na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy, charakter niejednolity w tym znaczeniu, iż cechują go zarówno elementy subiektywne, jak i obiektywne. Elementy obiektywne odnoszą się do bezprawności określonego zachowania, które zdaniem pracodawcy kwalifikują się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, do przestrzegania których zobowiązuje pracownika już sam fakt zatrudnienia. Tym samym ich naruszenie wywiera z perspektywy pracodawcy określony, negatywny skutek lub jedynie zmierza do realnego zagrożenia jego interesów. Drugi ze wskazanych elementów wiąże się ze swoistą wadliwością podmiotową w zakresie zachowania pracownika pozostającego w opozycji do obowiązków wynikających z faktu zatrudnienia. Zachowania, które cechuje wina umyślna lub przynajmniej rażące niedbalstwo, przy czym, dla ich kwalifikacji w omawianym zakresie, bez znaczenia pozostaje, czy owo zachowanie ma charakter jednorazowy czy systematyczny⁶⁰¹.

⁶⁰⁰ Szerzej: SN w wyroku z 24 maja 2011 r., III PK 72/10, Lex nr 901629.

⁶⁰¹ Tak: SN m.in. w wyroku z 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 212; 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 7, s. 170; 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Lex nr 533035; 10 marca 2015 r., II PK 105/14, Lex nr 1663403; 7 czerwca 2017 r., I PK

Wobec tego, na co zwrócono uwagę w piśmiennictwie, stosowanie tego przepisu w przypadku gdy działanie lub zaniechanie pracownika okaże się niezawinione, należy uznać za praktyki niedopuszczalne⁶⁰². Analiza przekroczenia granic dozwolonej krytyki na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stałaby się niepełna bez zwrócenia uwagi na zagadnienie winy wraz z jej podziałem na elementy obiektywne i subiektywne. Jak wyjaśnia Sąd Najwyższy, przy uwzględnieniu jej elementu obiektywnego należy wziąć pod uwagę bezprawność zachowania się pracownika, które w kontekście przekroczenia granic dozwolonej krytyki wydaje się bezsporne, gdyż samo w sobie narusza zarówno obowiązujące normy prawne, jak i zasady współżycia społecznego. Element subiektywny w tym przypadku zaś należy odnieść do świadomości towarzyszącej pracownikowi, który już na etapie podejmowania decyzji o wygłoszeniu poglądów przekraczających granice dozwolonej krytyki ma na celu wywołanie ściśle określonych skutków w postaci bezprawnego zdyskredytowania pracodawcy⁶⁰³. Oznacza to, iż w takim przypadku pracownik, decydując się na formułowanie krytyki wykraczającej poza jej dozwolone granice, już na tym etapie podejmuje się działań, które cechuje wina w postaci umyślności⁶⁰⁴ oraz bezprawności. Warto zatem zaznaczyć, że w takich

183/16, Lex nr 2320362, a także postanowienie SN z 14 kwietnia 2015 r., II PK 226/14, Lex nr 1678960.

⁶⁰² Szerzej: K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, s. 414.

⁶⁰³ Szerzej: SN w wyrokach m.in. z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, Lex nr 585698; 12 listopada 2014 r., I PK 85/14, Lex nr 1551474; 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15, MPP 2016, nr 11, s. 594–595; 23 lutego 2017 r., I PK 81/16, Lex nr 2252217; 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, Lex nr 2306364.

⁶⁰⁴ Szerzej: SN w wyroku z 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, Legalis nr 104321.

okolicznościach działaniom tym będzie towarzyszyć nastawienie psychiczne pracownika do skutków takiego postępowania, które cechuje świadomość winy umyślnej, a nie jedynie zwykłe zaniedbanie⁶⁰⁵. Skutkiem tak rozumianych działań ma być, co znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie, co najmniej poważne zagrożenie interesów pracodawcy. W skład takich interesów wchodzi zarówno jego elementy majątkowe, jak i niemajątkowe⁶⁰⁶, które w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy przez pracownika mogą być zagrożone. W tym miejscu zasadne wydaje się zwrócenie uwagi na problematykę związaną ze skutkami bezprawnego zachowania, w tym przypadku mając na uwadze przekroczenie granic dozwolonej krytyki przez pracownika, które bynajmniej nie muszą automatycznie skutkować powstaniem szkody rzeczowej lub utraty spodziewanych korzyści. Za wystarczające, zdaniem Sądu Najwyższego, pozostanie obiektywne, potencjalne, lecz możliwe do skonkretyzowania zagrożenie niezależnego funkcjonowania pracodawcy⁶⁰⁷, które w takich okolicznościach wydaje się dość oczywiste do wykazania. Bez znaczenia przy dokonywanej ocenie pozostaje zachowanie przełożonego, które nie zwalnia pracownika z odpowiedzial-

⁶⁰⁵ Szerzej: SN w wyrokach m.in. z 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNP 1998, nr 9, poz. 268; 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 98; 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, Lex nr 4488551; 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 457; 5 maja 2013 r., II PK 174/12, MPP 2013, nr 8, s. 424 i n.

⁶⁰⁶ Tak: SN w wyrokach z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, Lex nr 1380854; 22 października 2012 r., I PK 133/12, „Gazeta Prawna” 2013, nr 142, s. 7, a także m.in. wyrok SA w Warszawie z 17 listopada 2005 r., III APa 103/04, OSA 2007, nr 12, poz. 21.

⁶⁰⁷ Szerzej: SN w wyroku z 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97, OSP 1998, nr 12, poz. 207.

ności za podejmowanie bezprawnych działań, jak również bez znaczenia pozostają zachowania innych pracowników⁶⁰⁸. W takim przypadku obowiązek udowodnienia zawinonego zachowania pracownika spoczywa na pracodawcy⁶⁰⁹. Oznacza to, że przyczyna uzasadniająca zastosowanie analizowanego trybu prowadzącego do ustania stosunku pracy nie musi sprowadzać się do powstania szkody, a za wystarczające uznaje się także zawinione działanie pracownika, które powoduje zagrożenie interesów pracodawcy⁶¹⁰.

Podejmowane wątki warto także rozszerzyć o zagadnienia związane z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy⁶¹¹, które w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki przez pracownika zostaje naruszone zarówno w wymiarze majątkowym, jak i niemajątkowym⁶¹². Przykładem to potwierdzającym może być sytuacja, kiedy pracownik udziela mediom wywiadu, podczas którego wypowiada się niepocholebnie na temat kierownictwa zatrudniającego go pracodawcy itp.⁶¹³. W orzecznictwie właściwie jednoznacznie wskazuje się, że

⁶⁰⁸ Tak: SN w wyroku m.in. z 12 lipca 2000 r., I PKN 128/00, OSNA-PiUS 2002, nr 14, poz. 329; 26 lipca 2012 r., I PK 39/12, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 2, s. 58.

⁶⁰⁹ Szerzej: SN w wyroku z 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNA-PiUS 1999, nr 2, poz. 48.

⁶¹⁰ Tak: SN w wyroku z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 10, s. 539, a także zob. SN w wyroku z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 7, s. 170.

⁶¹¹ Tak: SN w wyroku z 16 marca 2017 r., II PK 14/16, Lex nr 2270897.

⁶¹² Tak: SN w wyroku z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, Lex nr 688195.

⁶¹³ Szerzej: K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, s. 423–424.

krytyka pracodawcy może nastąpić jedynie wówczas, gdy okaże się merytorycznie uzasadniona, jak również przekazana w odpowiedniej i stosownej do okoliczności formie, nie cechuje jej także zła wola⁶¹⁴. Być może konsekwencją uwypuklenia wskazanych cech było stanowisko Sądu Najwyższego, które może wydać się tylko pozornie kontrowersyjne. Otóż w jednym z wyroków Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż krytyka pracodawcy i informowanie o ewentualnych nieprawidłowościach w zakładzie jego właściciela nie jest rażącym naruszeniem obowiązków pracowniczych⁶¹⁵. W tym przypadku bowiem krytykę pracodawcy można uznać zarówno za realizację konstytucyjnej zasady wolności wypowiedzi, jak i obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, jeśli przedmiotem formułowanej wypowiedzi było zwrócenie uwagi na występujące nieprawidłowości celem ich usunięcia.

W innym przypadku działania podejmowane przez pracowników są zagrożone ich klasyfikacją w kategoriach przekraczających dopuszczalne ramy⁶¹⁶. Podobnie jest z wieloma zachowaniami pracowników, które można uznać za będące w opozycji do zasad współżycia społecznego. Wydaje się, że za działania zbliżone do zakresu przekroczenia granic dozwolonej krytyki przez pracodawcę można uznać także rozprzestrzenianie nieprawdziwych informacji na temat

⁶¹⁴ Szerzej: SN w wyroku z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21–32, poz. 312.

⁶¹⁵ Szerzej: SN w wyroku z 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, Legalis nr 538395.

⁶¹⁶ Tak: SN w wyrokach m.in. z 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 574; 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 309; 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 317; 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 312; 28 marca 2017 r., II PK 18/16, Lex nr 2281254.

przełożonych, stalking, a także zachowania pracownika będącego na kierowniczym stanowisku, który ubliża współpracownikom⁶¹⁷.

Odwołując się raz jeszcze do brzmienia art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia również konieczne jest zamieszczenie przyczyny uzasadniającej podjęcie takiej decyzji. Oznacza to, że oprócz wskazania podstawy prawnej, co zasygnalizowano już wcześniej, w takim przypadku wymaga się równoczesnego należytego skonkretyzowania czynu pracownika, natomiast na tym etapie nieistotne jest, z jakiego powodu pracodawca traktuje ten czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych⁶¹⁸.

2. Odpowiedzialność cywilnoprawna

Rozważania rozpoczną odwołania do jednego ze stanowisk wyrażonych przez Sąd Najwyższy, który podkreślił, że krytyka może być działaniem pożytecznym i pożądanym, jednak nastąpi to tylko wówczas, gdy zostanie podjęta w sposób zgodny z prawem, w określonym celu i interesie publicznym lub społecznym oraz zmierza do jego zaspokojenia⁶¹⁹. Wskazany tok rozumowania należy zasadniczo uznać za słuszny wówczas, gdy

⁶¹⁷ Szerzej: SN w wyroku z 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 297; z 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04, OSNP 2006, nr 9–10, poz. 149; S. Kowalski, *Stalking w miejscu pracy*, „Służba Pracownicza” 2014, nr 4, s. 1.

⁶¹⁸ Tak: SN w wyroku z 7 września 1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 7.

⁶¹⁹ Orzeczenie SN z 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNC 1969, nr 11, poz. 200.

towarzyszą mu sygnalizowane już reguły uwzględnione przy podejmowaniu takich działań. Z kolei przekroczenie granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy, co było przedmiotem analizy w rozdziale IV niniejszej monografii, każdorazowo prowadzi do naruszenia godności przypisanej jednostce ludzkiej. Godność stanowi natomiast jedną z części składowych dóbr osobistych. Te zaś będą podstawą pozwalającą na przyjęcie stanowiska, zgodnie z którym, aby rościć sobie prawa do czegoś, trzeba oczywiście określone prawa posiadać. Wobec powyższego to właśnie roszczenie nadaje prawu specyficzny sens moralny⁶²⁰. Oznacza to, że właśnie naruszenie godności w wyniku nieuzasadnionej krytyki przypisanej i integralnie związanej z osobą ludzką stanowi podstawę do wystąpienia o przysługujące z tego tytułu roszczenia. Zatem wskazany tok rozumowania zostanie przyjęty w dalszej części książki.

Dokładniejszą analizę, mającą jednak na uwadze specyfikę relacji zatrudnienia, należy rozpocząć od ogólnej zasady stosowanej w przypadku ochrony dóbr osobistych zawartej w obowiązujących regulacjach cywilnoprawnych. Mianowicie najogólniej można wskazać na dychotomiczny podział odnoszący się w pierwszej kolejności do grupy przepisów określających środki mające na celu zapewnienie ochrony przed ich naruszeniem, do drugiej z nich zaś zakwalifikować tę część regulacji, która została poświęcona skutkom ich naruszeń. Oczywiście analiza zostanie ograniczona jedynie do najważniejszych wątków pojawiających się na skutek zatrudnienia lub też będących jego pochodną. Konstrukcja niniejszego rozdziału ma na celu podkreślenie, że ochrona dóbr osobistych, którą

⁶²⁰ W. Osiatyński, *Prawa człowieka...*, s. 317 i cytowane tam poglądy Joela Feinberga.

zapewniają regulacje cywilistyczne, będzie miała zastosowanie niezależnie od ochrony zawartej także w innych przepisach. Prawo cywilne natomiast, co podkreślono w piśmiennictwie, zawiera w swej materii przepisy, dzięki którym możliwe staje się zapewnienie jednostce tzw. ochrony uprzedniej. Ochrona taka polega na możliwości żądania przez jednostkę zapobiegawczej ochrony w przypadku, gdy dochodzi do naruszenia jej dóbr osobistych. Z regulacji cywilistycznych możliwe wydaje się także wyodrębnienie tzw. ochrony następczej, formułowanej na podstawie przepisów, dzięki którym możliwe stanie się naprawienie szkody w razie naruszenia dóbr osobistych⁶²¹.

Wobec powyższego jednostce, której dobro osobiste zostało naruszone na skutek nieuzasadnionej krytyki, przysługuje prawo domagania się od podmiotów odpowiadających za nie właściwego rodzaju zachowania. Ochrona dóbr osobistych ma charakter ochrony wszechstronnej, realizowanej w różny sposób i przy wykorzystaniu zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych środków⁶²². Ochrona ta realizuje się ponadto w odwołaniu do tzw. konstrukcji jednolitego prawa osobistego, polegającej na możliwości ubiegania się przez uprawnionego od innych podmiotów prawa cywilnego zachowania postaci biernej, polegającego na znoszeniu tego, że uprawniony zachowuje się w sposób dozwolony ze względu na służące mu dobra osobiste⁶²³.

⁶²¹ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 585 i przywołana tam literatura.

⁶²² Szerzej: S. Dmowski, S. Rudnicki, *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, Warszawa 2006, s. 102.

⁶²³ Szerzej: A. Cisek [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 59.

Na etapie dokonywania oceny, czy doszło do naruszenia dobrego imienia, należy mieć na uwadze nie tylko subiektywne odczucia towarzyszące osobie żądającej ochrony, lecz także towarzyszącą mu obiektywną reakcję opinii społeczeństwa⁶²⁴. W tym miejscu zasadne wydaje się zatem odwołanie do treści art. 24 § 1 k.c., zgodnie z którym ten, którego dobro osobiste zostało zagrożone cudzym działaniem, może żądać jego zaniechania, chyba że nie jest ono bezprawne. Wobec powyższego to po stronie powoda pozostaje obowiązek wykazania, że w konkretnych okolicznościach istniała niezakłócona ochrona istniejącego dobra osobistego, a następnie, że zostało ono przez działanie pozwanego, w analizowanym przypadku przez posługiwanie się nieuzasadnioną krytyką, zagrożone lub naruszone⁶²⁵. Oznacza to, że w powołanym przepisie ustanowiono domniemanie bezprawności naruszenia dobra osobistego, które w tym przypadku polega na obaleniu przez wykazanie prawa do określonego działania⁶²⁶.

Zatem dopiero wówczas sąd orzekający może uznać za spełnioną przesłankę bezprawności, jeśli pozwany nie będzie w stanie wykazać również bezprawności swego działania. Oznacza to, że przesłanka bezprawności przy zachowaniu ochrony dóbr osobistych została uznana za domniemanie, które za podstawę stawia sobie fakt ich naruszenia lub zagroże-

⁶²⁴ Tak: SN m.in. w wyroku z 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNCP 1976, nr 11, poz. 251, z glosą J.S. Piątowskiego, NP 1977, nr 7–8, s. 1144.

⁶²⁵ Zob.: W. Zatorski, *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Warszawa 2011, s. 35.

⁶²⁶ Szerzej: K. Piasecki, *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003, s. 190.

nia⁶²⁷. Zgodnie z dotychczasową praktyką mającą odzwierciedlenie także w orzecznictwie treść przepisu nie uzależnia faktu istnienia ochrony od winy sprawcy naruszenia/zagrożenia dobra osobistego, gdyż będzie ona występować także na skutek zaniechania⁶²⁸.

W tym zakresie istotna wydaje się także przyjmowana metodyka rozpoznawania przez sądy spraw dotyczących ochrony dóbr osobistych. W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy podkreśla, że zasadniczo sąd orzekający w pierwszej kolejności ocenia, czy rzeczywiście doszło do naruszenia określonych dóbr osobistych powoda. Dlatego też to po stronie powoda spoczywa obowiązek wykazania, jakie konkretnie dobro osobiste zostało w jego odczuciu naruszone. Dalszym etapem postępowania będzie dokonanie przez sąd oceny, czy wskazane przez pozwanego dobro mieści się w kategoriach dobra osobistego w myśl art. 23 k.c., a kolejno także ustalenie, czy rzeczywiście zostało ono naruszone przez określone działanie lub zaniechanie pozwanego. Pozytywne, z punktu widzenia interesów powoda, przesądzenie tych kwestii pozwoli na podjęcie dalszych badań, do których należy zakwalifikować bezprawność działania objętego domniemaniem prawnym, którego obalenie spoczywa na pozwanym. W innych judykatach Sądu Najwyższego wskazuje się ponadto, iż naruszenie dóbr osobistych oraz bezprawność pozostają kategoriami całkowicie samodzielnymi, niezależnymi, a każda z nich podlega od-

⁶²⁷ Tak szerzej: J. Panowicz-Lipska [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz art. 1–352*, t. I, red. P. Gutowski, Warszawa 2018, komentarz do art. 24, Legalis/el.

⁶²⁸ Tak: SN w wyroku z 16 lipca 1984 r., I PR 64/84, OSNCP 1985, nr 2–3, poz. 41, z glosą A. Szpunara, OSPiKA 1985, nr 11, poz. 24, a także Sąd Okręgowy w Łodzi z 9 lutego 2016 r., II C 462/15, Legalis nr 1594928.

dzielnej kwalifikacji i ocenie⁶²⁹. Z kolei pojęcie bezprawności w powołanym przepisie jest rozumiane szeroko, a mianowicie jako działania sprzeczne z prawem lub pozostające w opozycji do zasad współżycia społecznego⁶³⁰.

Uprawniony w przypadku naruszenia może także żądać, aby osoba, która się go dopuściła, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w tym, w szczególności, by złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w Kodeksie cywilnym uprawniony może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jak wynika z literalnego brzmienia powołanego przepisu, realizacja roszczeń majątkowych w ramach ochrony dóbr osobistych w porównaniu z roszczeniami niematerialnymi, o których mowa we wskazanym przepisie, wymaga jednak spełnienia częściowo odmiennych przesłanek wynikających z innych przepisów Kodeksu cywilnego.

Jak podkreślono w literaturze z zakresu prawa pracy odnoszącej się do analizowanej materii, w przypadku naruszenia dóbr osobistych zasadne wydaje się uznanie dóbr niematerialnych za najważniejszy rodzaj przysługującej ochrony. Ten rodzaj cywilnoprawnych środków ochrony w dobie powszechnej komercjalizacji ma bowiem stanowić najważniejszy ze środków wchodzących w skład tzw. odpowiedzialności cywilnej⁶³¹.

⁶²⁹ Tak: SN m.in. w wyroku z 22 lutego 2012 r., IV CSK 276/11, OSNC 2012, nr 9, poz. 107; 17 czerwca 2004 r., V CK 609/03, Legalis nr 81648; 19 grudnia 2002 r., II CKN 167/01, Legalis nr 56934.

⁶³⁰ J. Panowicz-Lipska [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz art. 1–352*, t. I, red. P. Gutowski, Warszawa 2018, komentarz do art. 24, Legalis/el.

⁶³¹ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 586.

Z treści powołanego artykułu wynika ponadto, że odpowiedzialność za naruszenie (zagrożenie) dobra osobistego ponosi ten, kto jest sprawcą zagrożenia lub naruszenia. Jednakże z uwagi na analizowaną materię zatrudnienia warto wskazać, iż w razie dochodzenia roszczeń majątkowych określonych w art. 24 § 1 zd. 3 k.c., przysługujących z tytułu naruszenia dóbr osobistych, nie można również wykluczyć wystąpienia odpowiedzialności innego podmiotu. Wskazane stanowisko, znajdujące potwierdzenie zarówno w piśmiennictwie, jak i w praktyce sądowej, wydaje się szczególnie cenne właśnie dla relacji opierającej się na stosunku pracy. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, jeżeli naruszenia dobra osobistego dopuściła się osoba fizyczna działająca za osobę prawną albo w roli jej organu, odpowiedzialność ponosi osoba prawna, a także wspomniana osoba fizyczna. Stroną pozwaną w procesie o ochronę dobra osobistego może być zatem zarówno ta osoba, jak i reprezentowana przez nią jednostka⁶³².

Innym z przykładów potwierdzających wskazaną tezę będzie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku, który zasadniczo dotyczy komentarzy zamieszczanych w przestrzeni wirtualnej skutkujących naruszeniem dóbr osobistych osób wymienionych w treści tych komentarzy. Problem ten, co za-

⁶³² Tak: SN m.in. w wyrokach z 28 listopada 1980 r., IV CR 475/80, OSNCP 1981, nr 9, poz. 170; 11 października 1983 r., II CR 292/83, OSPiKA 1985, nr 1, poz. 3, z glosą J. Panowicz-Lipskiej; 19 grudnia 2002 r., II CKN 167/01, Legalis nr 56934; 12 października 2007 r., IV CSK 249/07, „Monitor Prawniczy” 2007, nr 21, s. 1170; z 24 września 2008 r., II CSK 126/08, OSNC-Zb. dodatkowy 2009, nr B, poz. 58; 21 marca 2013 r., III CSK 225/12, Legalis nr 726349; 28 listopada 2013 r., IV CSK 155/13, Legalis nr 830521, a także wyrok SA w Warszawie z 21 kwietnia 2017 r., I ACa 236/16, Legalis nr 1636995.

sygnalizowano już w nieco innym kontekście w treści niniejszej pracy, często dotyczy przekroczenia wolności słowa w przestrzeni wirtualnej dokonywanej na niekorzyść pracodawców ze strony zatrudnianych pracowników. Dlatego też powód powinien określić w tej sytuacji dobro osobiste, które jego zdaniem na skutek określonych zdarzeń zostało naruszone. Jak wynika z orzecznictwa, procedura prowadząca do jego sprecyzowania ma charakter dowolny, gdyż niekoniecznie musi się to odbywać poprzez wskazanie nazwy określonego dobra, a za wystarczające uznać należy także opis związanych z nim wartości. Wówczas nie sposób wykluczyć, że na podstawie przedstawionych przez powoda twierdzeń i żądań sąd ustali i oceni, jakie dobro osobiste w konkretnej sytuacji zostało naruszone⁶³³.

Otóż w przedmiotowym wyroku Sąd Najwyższy⁶³⁴ zwrócił uwagę, że odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych na podstawie art. 24 k.c. może ponosić także podmiot świadczący usługę hostingu. Usługa ta polega bowiem na udostępnianiu przez dostawcę usług internetowych zasobów serwera w celu przechowywania danych pochodzących od usługobiorców. Dotyczy to zatem sytuacji, gdy dane, za które uważa się m.in. wpisy na portalach internetowych, forach dyskusyjnych zamieszczane przez anonimowych użytkowników, zawierają treści naruszające dobra osobiste, w tym przede wszystkim godność człowieka. Wówczas dostawcę wspomnianych usług, tzw. *hosting provider*, który zasadniczo umożliwia dostęp do tych treści i zapoznanie się z nimi

⁶³³ Tak: wyrok SN z 28 lutego 2003 r., V CK 308/02, OSNC 2004, nr 5, poz. 82.

⁶³⁴ Tak: wyrok SN z 30 września 2016 r., I CSK 598/15, OSNC-Zb. dodatkowy 2018, nr A, poz. 16.

przez inne osoby, można zdaniem Sądu Najwyższego także uznać za sprawcę naruszenia w rozumieniu art. 24 § 1 k.c.

Jak podkreślono w piśmiennictwie⁶³⁵, kwestia ta jednak pozostaje w pewnym zakresie nadal dyskusyjna chociażby z tego powodu, iż zgodnie z treścią art. 14 ust. 1 o świadczeniu usług drogą elektroniczną za przechowywane dane nie ponosi odpowiedzialności ten, kto nie wie o ich bezprawnym charakterze lub związanej z nimi działalności, a w razie otrzymania urzędowego zawiadomienia lub uzyskania wiarygodnej wiadomości o ich bezprawnym charakterze lub związanej z nimi działalności niezwłocznie uniemożliwi do nich dostęp⁶³⁶. Co wymaga podkreślenia, w przytoczonym wyroku Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przepis ten nie modyfikuje przewidzianej w art. 24 § 1 k.c. regulacji dotyczącej rozkładu ciężaru dowodu w kwestii bezprawności, jednocześnie zauważył, że w przeciwnym razie byłaby to iluzoryczna ochrona dóbr osobistych, do naruszenia których doszłoby we wskazanych okolicznościach.

Wobec powyższego odpowiedzialność administratora portalu internetowego świadczącego usługi hostingu należy rozpatrywać, oprócz art. 24 § 1 k.c., w powiązaniu z art. 14 ust. 1 o świadczeniu usług drogą elektroniczną, a więc to na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia, że nie miała świadomości istnienia komentarzy internautów zawierających treść będącą podstawą analizowanej odpowiedzialności. Z kolei, według Sądu Najwyższego, wiedzę administratora we wskazanym stanie faktycznym należało powiązać z doświadczeniem na

⁶³⁵ Szerzej: J. Panowicz-Lipska [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz art. 1–352*, t. I, red. P. Gutowski, Warszawa 2018, komentarz do art. 24, Legalis/el.

⁶³⁶ Ustawa z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. Nr 144, poz. 1204 ze zm.).

polu świadczenia usług hostingu, które z założenia muszą uwzględniać realną możliwość zamieszczania wpisów zawierających treści naruszające dobra osobiste konkretnych osób. Wówczas rolą administratora stanie się podejmowanie stosownych działań mimo zatrudniania pracowników zajmujących się usuwaniem nieodpowiednich wpisów i posiadania świadomości, że system automatycznej filtracji używanego przez internautów słownictwa nie zawsze pozostaje skuteczny⁶³⁷. Zaznaczenia wymaga, iż wskazane tezy wynikające z powołanego wyroku odbiegają jednak od poprzednich stanowisk wyrażanych przez sądy orzekające w przedmiocie interpretacji art. 14 ust. 1 o świadczeniu usług drogą elektroniczną⁶³⁸, jak również w piśmiennictwie, dlatego nadal pozostają dyskusyjne⁶³⁹.

Reasumując, przy odwołaniu się do treści analizowanego przepisu zasadne wydaje się wskazanie, iż do roszczeń majątkowych powstałych na skutek naruszenia dóbr osobistych należy zakwalifikować zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę lub zasądzenie odpowiedniej kwoty na określony cel społeczny przez osobę, która doznała przedmiotowego naru-

⁶³⁷ Szerzej: J. Panowicz-Lipska [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz art. 1–352*, t. I, red. P. Gutowski, Warszawa 2018, komentarz do art. 24, Legalis/el.

⁶³⁸ Por: wyroki SN z 8 lipca 2011 r., IV CSK 665/10, OSNC 2012, nr 2, poz. 27; 14 stycznia 2015 r., II CSK 747/13, OSN 2016, nr 1, poz. 9.

⁶³⁹ Na ten temat m.in.: T. Grzeszak, B. Janiszewska, *O odpowiedzialności portalu informacyjnego*, cz. I, „Monitor Prawniczy” 2017, nr 19, s. 1039; cz. II, „Monitor Prawniczy” 2017, nr 23, s. 1259; Ł. Wydra, *Glosa kryt.*, Gl. 2017, nr 4, s. 91; B. Giertych, *Zakres odpowiedzialności portali prasowych za naruszenie dóbr osobistych powstałe w komentarzach do artykułów prasowych w świetle najnowszego orzeczenia SN z 30 września 2016 r.*, I CSK 598/15, „Palestra” 2017, nr 5, s. 41.

szenia oraz naprawienie szkody majątkowej⁶⁴⁰. Podkreślenia wymaga, że w analizowanym przypadku obowiązek naprawienia szkody będzie przebiegał według zasad zawartych w treści art. 415 i następnych Kodeksu cywilnego. W tym miejscu zostaną krótko scharakteryzowane owe sankcje majątkowe określane jako zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych. Sankcje te, zgodnie z intencją cywilnego ustawodawcy, przysługują uprawnionemu wyłącznie za naruszenie dóbr osobistych, gdyż w innym przypadku, na gruncie Kodeksu cywilnego, uprawnienia majątkowe określa się jako odszkodowanie. Oznacza to, iż analizowana grupa przepisów cywilnoprawnych pozwoli na dokonanie uzupełniającej wykładni w zakresie ochrony dóbr osobistych również wobec podmiotów stosunku pracy, których interesy w tym zakresie nie zostały dostatecznie zabezpieczone na gruncie Kodeksu pracy⁶⁴¹. Podstawy tak rozumianych roszczeń należy upatrywać w treści art. 415 k.c. normującej obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym⁶⁴². Będzie to odpowiedzialność deliktowa⁶⁴³, inna niż dopuszczalna w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, o której stanowi treść art. 471 i nast. k.c. Oznacza to, iż o odpowiedzialności wynikającej z treści art. 415 k.c. stanowi fakt wyrządzenia szkody, za którą odpowiada ściśle określona osoba⁶⁴⁴. W kontekście prowadzonych rozwa-

⁶⁴⁰ Szerzej m.in.: A. Szpunar, *Odszkodowanie za szkodę majątkową. Szkoda na mieniu i osobie*, Bydgoszcz 1999, s. 21–24.

⁶⁴¹ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 605.

⁶⁴² Szerzej: SN w wyroku z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 361/00, OSNAPiUS 2003, nr 3, poz. 62.

⁶⁴³ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 606 i przywołana tam literatura.

⁶⁴⁴ Tak: SN w postanowieniu z 30 stycznia 2001 r., II CKN 1076/98, niepubl.

żać osobą odpowiedzialną będzie zatem jeden z podmiotów stosunku pracy. Wówczas odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego powstanie, gdy zdarzeniu skutkującemu szkodą nie można przypisać związku z żadnym innym stosunkiem zobowiązaniowym, a wręcz można przypisać mu samoistne źródło powstania nowego stosunku obligacyjnego⁶⁴⁵. W takim przypadku podmiot odpowiedzialny za wyrządzenie szkody czynem niedozwolonym został zobowiązany do jej naprawienia. Kodeks cywilny zawiera w swej treści ogólne zasady pozwalające kolejno na ustalenie szkody i występującego między czynem niedozwolonym a szkodą związku przyczynowego. Dalszym niezbędnym etapem będzie ustalenie podmiotu odpowiedzialnego za wystąpienie szkody. Zatem systematyzując, do przesłanek odpowiedzialności deliktowej należy zakwalifikować kolejno: powstanie szkody, czyn niedozwolony powstały na skutek zdarzenia będącego podstawą obowiązku odszkodowawczego określonego podmiotu, a także związek przyczynowy zachodzący między szkodą a zdarzeniem, które poprzedzało jej wystąpienie. Obowiązek naprawienia szkody w takim przypadku jest realizowany według tzw. teorii adekwatnej przyczynowości, która zakłada, iż obowiązek ten obejmuje jedynie normalne następstwa towarzyszące określonemu zdarzeniu związane z wyrządzeniem szkody. Oznacza to, że w takiej sytuacji za niewystarczające uznaje się wskazanie występowania związku przyczynowego jako takiego, lecz wymaga się również poszerzenia go o stwierdzenie, że w konkretnym przypadku chodzi o tzw. normalne następstwa⁶⁴⁶.

⁶⁴⁵ Szerzej: G. Bieniek [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania*, t. I, red. G. Bieniek, Warszawa 2006, s. 243–244.

⁶⁴⁶ Szerzej: T. Wiśniewski [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego...*, red. G. Bieniek, s. 68–69.

W analizowanym przypadku pojęcie szkody wiąże się natomiast z deficytem, uszczerbkiem w zakresie dóbr, którym prawo zapewnia ochronę. Zatem do tak rozumianych deficytów można zaliczyć zarówno szkodę majątkową, jak i niemajątkową, które w sytuacji przekroczenia granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy mogą przybrać obie ze wskazanych postaci.

Z treści art. 415 k.c. wynika zatem, że czyn sprawcy rozpatrywany w analizowanym kontekście muszą wyróżniać określone znamiona, zarówno co do strony podmiotowej, jak i przedmiotowej. Znamiona te należy uznać za niewłaściwość postępowania od strony przedmiotowej, które kwalifikuje się jako bezprawność czynu, jak również podmiotowej, czyli winę w jej subiektywnym znaczeniu⁶⁴⁷.

W tym miejscu należy również wyjaśnić, na czym polega przedmiotowa cecha czynu sprawcy, a więc bezprawność. Bezprawność stanowi opozycję do działań podejmowanych zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym, a więc będą to działania niezgodne zarówno z nakazami określonego zachowania, jak i zakazami ich podejmowania. Wobec powyższego zasadne wydaje się uznanie pojęcia bezprawności w tym kontekście za kategorię obiektywną, ale i monistyczną⁶⁴⁸. Wówczas za bezprawny uznaje się czyn dokonany przez sprawcę, jeśli pozostaje on w opozycji do porządku prawnego wynikającego zarówno z powszechnie obowiązujących norm prawnych, jak i nakazów oraz zakazów mających swe źródło w zasadach współżycia spo-

⁶⁴⁷ Szerzej na ten temat: G. Bieniek [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego...*, red. G. Bieniek, s. 247.

⁶⁴⁸ Szerzej na ten temat: M. Sośniak, *Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej za czyny niedozwolone*, Kraków 1959, s. 102.

łecznego⁶⁴⁹. Oznacza to, iż w przypadku zatrudnienia za tak rozumiane czyny uznaje się wszystkie te będące w opozycji zarówno do powszechnych, jak i autonomicznych źródeł prawa pracy.

Analiza byłaby niepełna bez wyraźnego podkreślenia, że dany czyn może zostać uznany za bezprawny wówczas, gdy na jego podstawie możliwe stanie się wyodrębnienie znamienia podmiotowego, a więc winy. W cywilistyce pod pojęciem winy rozumie się naganną decyzję człowieka, która odnosi się do podjętego przez niego bezprawnego czynu. Dopiero ten etap pozwala bowiem na postawienie skonkretyzowanego zarzutu sprawy, wskazując tym samym na decyzję zakwalifikowania jej właśnie w kategorii nagannej⁶⁵⁰. Powyższy pogląd został rozwinięty w judykaturze, gdzie wskazano, iż na gruncie cywilistyki winę można przypisać podmiotowi prawa wówczas, gdy istnieją faktyczne podstawy do dokonania negatywnej oceny jego zachowania, mając przy tym na uwadze zarówno kryteria obiektywne, jak i subiektywne⁶⁵¹. W cywilistyce, podobnie jak w prawie karnym, o czym będzie mowa w dalszej części książki, wina występuje w postaci umyślnej i nieumyślnej. Przekroczenie dozwolonej krytyki w stosunkach pracy, które wywołuje określone, negatywne skutki, należy zakwalifikować jako działanie z winy umyślnej. Jej cechą charakterystyczną jest bowiem zarówno świadomość szkodliwego skutku będącego następstwem określonego zachowania, jak i przewidywa-

⁶⁴⁹ Szerzej: G. Bieniek [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego...*, red. G. Bieniek, s. 248.

⁶⁵⁰ Szerzej: Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część szczególna*, Warszawa 2018, s. 209–211.

⁶⁵¹ Tak: SN w wyroku z 26 września 2003 r., IV CK 32/02, „Rzeczpospolita” 2003, nr 226, s. C4.

nie oraz zmierzanie do jego wystąpienia. Wszystkie ze wskazanych etapów nieuzasadnionej krytyki mieszczą się w granicach winy umyślnej. Przykładem potwierdzającym prowadzony tok rozumowania będzie wyrok Sądu Najwyższego, który wskazał, iż agresywne i nieuczciwe zachowanie marketingowe, a więc obejmujące m.in. nieuzasadnioną krytykę, może zostać uznane za czyn niedozwolony⁶⁵². Jednakże w takim przypadku istotne okaże się wykazanie związku przyczynowego między czynem niedozwolonym a szkodą. Będzie to zatem jedna z koniecznych przesłanek odpowiedzialności za szkodę, a zatem brak przyczynowości powoduje, iż nawet ocena działań w kategoriach bezprawnych i zawinionych nie prowadzi do odpowiedzialności za szkodę⁶⁵³.

Przy winie nieumyślnej natomiast sprawca co prawda nie wyklucza możliwości wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że uda się go uniknąć lub wręcz wyklucza ich wystąpienie, choć według zwykłego rozeznania powinien i mógł je przewidzieć. Wskazana charakterystyka winy nieumyślnej nie odpowiada zatem kwalifikacji przekroczenia granic dozwolonej krytyki, gdyż jeśli uznaje się ją za swoisty osąd odnoszący się do określonej sytuacji, to staje się ona wyrażana świadomie, a więc również z uwzględnieniem towarzyszących jej konsekwencji. Niezależnie jednak od dokonanego podziału Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, iż wina, która mogłaby zostać zakwalifikowana jako niewystarczająca do uznania pozwanego za winnego popełnienia przestępstwa, stanie się wystarczająca do uznania jego odpowiedzialności cywilnej. Zgodnie z treścią art. 415 k.c. nawet najmniejszy rodzaj winy sprawcy szkody wystarczy do obciążenia go odpo-

⁶⁵² Szerzej: SN w wyroku z 17 czerwca 2003 r., III CKN 1362/00, niepubl.

⁶⁵³ Szerzej: SN w wyroku z 24 maja 2005 r., V CK 654/04, niepubl.

wiedzialnością cywilną⁶⁵⁴. Jako uzupełniający można w takim przypadku uznać inny wyrok Sądu Najwyższego, w którym podkreślono, że osoba odpowiedzialna nie może posłużyć się argumentem, że szkoda jako skutek rozpatrywanego zdarzenia z pewnością nastąpiłaby w wyniku innej już wcześniej działającej przyczyny⁶⁵⁵.

W tym miejscu zasadne wydaje się jedynie zasygnalizowanie winy w postaci niedbalstwa, która w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki nie będzie miała zastosowania. Nie można jednak wykluczyć jej uwzględnienia w razie wątpliwości w zakresie kwalifikacji krytyki w kategorii uzasadnionej bądź nieuzasadnionej, gdyż z założenia niedbalstwo polega na braku dołożenia wymaganej dla stosunku danego rodzaju staranności, którego zachowanie stanie się niezbędne dla uniknięcia skutku, którego sprawca nie chciał dokonać. Jednakże, na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena miernika takiego postępowania przybierająca postać zaniechania w zakresie dochowania staranności musi zostać sformułowana jedynie na poziomie weryfikowalnym. Oznacza to, iż każdorazowo weryfikacja musi się odbywać według obowiązków dających się wyegzekwować, związanych z zasadami i regułami określonych zawodów, okolicznościami i typami stosunków, którym towarzyszy⁶⁵⁶.

Jak nadmieniono, oprócz roszczeń majątkowych z tytułu naruszenia dóbr osobistych, ten, którego dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać jego zaniechania, przy założeniu, że jest ono bezprawne. Wskazane roszczenie należy zakwalifikować do roszczeń o charakterze niemajątko-

⁶⁵⁴ Tak: SN w wyroku z 10 października 1975 r., I CR 636/75, niepubl.

⁶⁵⁵ Tak: SN w wyroku z 19 września 1997 r., III CKN 140/97, niepubl.

⁶⁵⁶ Szerzej: SN w wyroku z 8 lipca 1998 r., III CKN 574/97, niepubl.

wym i sprowadza się do żądania jego zaniechania, szczególnie gdy obiektywnie występuje obawa bezprawnego działania przed wystąpieniem, jak i po wystąpieniu naruszenia którekolwiek z dóbr osobistych. Niewątpliwie ten rodzaj roszczenia okaże się przydatny w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki przez jedną ze stron stosunku pracy, która obiektywnie rzecz ujmując, powoduje dla jednej z nich stan zagrożenia i dyskomfort psychiczny. Z uwagi na pojemne ujęcie dóbr osobistych, w przypadku gdy powództwo zostanie skierowane na drogę sądową, wyrok zakazujący ich naruszania spowodowanego nieuzasadnioną krytyką powinien zawierać ściśle zindywidualizowane czynności mieszczące się w ich kategoriach. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy, wskazując, iż sentencja wyroku zakazująca naruszania dóbr osobistych nie może ograniczać się do ogólnie brzmiącego zakazu, a zawierać ściśle określone czynności, które mają na jego podstawie zostać zaniechane⁶⁵⁷. Oznacza to, że rolą sądu orzekającego w takim przypadku pozostaje zamieszczenie w wyroku wykazu konkretnych działań powodujących naruszenie dóbr osobistych. Wówczas ich naruszenie może stanowić podstawę przeprowadzenia egzekucji sądowej⁶⁵⁸.

Dalszym etapem stanie się roszczenie o dopełnienie czynności zmierzających do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych. Będzie to szczególnie cenne wówczas, gdy skutkiem podejmowanych działań będzie naruszenie godności, które występuje zawsze w przypadku posługiwania się krytyką

⁶⁵⁷ Tak: SN w wyroku z 9 lipca 1971 r., II CR 220/71, OSNCP 1972, nr 1, poz. 19.

⁶⁵⁸ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 588 i przywołana tam literatura.

w jej nieuzasadnionej formie. Zagadnienia związane z tym wątkiem również znalazły odzwierciedlenie w orzecznictwie. Zgodnie z nim w przypadku naruszenia można domagać się, by jego sprawca dopełnił niezbędnych czynności prowadzących do sprostowania bądź likwidacji skutków podjętego działania, które mogą przybrać postać oświadczenia o stosownej treści, wyrażonego w ustalonej formie⁶⁵⁹. Jednakże w takim przypadku, przy doborze środków, które w założeniu powinny posiadać przynajmniej częściowo charakter moralnie kompensacyjny doznany uszczerbek, należy wziąć pod uwagę takie, które pozwolą na dotarcie ich efektów do świadomości osób trzecich. Jak zauważono w piśmiennictwie z zakresu prawa pracy, jeśli naruszenie we wskazanym zakresie nastąpiło w ramach określonego zakładu pracy, istotne jest, by w takich okolicznościach środki prowadzące do usunięcia naruszeń w zakresie dóbr osobistych jednego z podmiotów stosunku pracy dotarły również do jego współpracowników. Nie zawsze likwidacja lub dokonanie korekty niekorzystnie sporządzonego dokumentu okaże się w takich okolicznościach działaniem wystarczającym⁶⁶⁰. Jako przykład tak rozumianych działań w kontekście relacji zatrudnienia można podać treść zawartą w ocenie okresowej pracownika, a także innym dokumencie zawierającym ocenę jego pracy, pod warunkiem że zawarta w niej treść wykracza poza obowiązki wchodzące w zakres kompetencji osoby zatrudniającej⁶⁶¹. Zagadnienia związane z doбором środków w zakresie naruszonego dobra stały się także przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego.

⁶⁵⁹ Tak: SN w wyroku z 11 stycznia 1975 r., II PR 363/73, OSNCP 1974, nr 10, poz. 178.

⁶⁶⁰ Tak: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 589.

⁶⁶¹ *Ibidem* oraz przywołana tam literatura wraz z orzecznictwem.

Zgodnie ze stanowiskiem, które zostało utrwalone w jednym z wyroków, w takich okolicznościach zasadny przy wyborze środka adekwatnego do konkretnie naruszonego dobra stanie się ten, który w swej materii uwzględni zarówno fakt dokonania naruszenia, jak i skutków, które ono spowodowało, natomiast pokrzywdzonemu pozostanie prawo ograniczone do czynności potrzebnych do jego usunięcia, dlatego jako niezbędne wydaje się wówczas wskazanie właśnie na wystąpienie adekwatnego związku przyczynowego między czynnościami prowadzącymi do konkretnych skutków sygnalizowanych naruszeń⁶⁶².

Oprócz powyższej sankcji w postaci zaniechania działań zagrażających lub naruszających dobra osobiste powstałych na skutek m.in. przekroczenia granic dozwolonej krytyki w zatrudnieniu inną klasyczną sankcją o charakterze majątkowym stanie się zadośćuczynienie pieniężne. Przesłanki rozstrzygnięcia o roszczeniu zawartym w treści art. 448 k.c. to rodzaj naruszonego dobra, intensywność jego naruszenia, a także skutki, które odczuwa poszkodowany, a więc najogólniej rzecz ujmując – szkoda niemajątkowa. Nie bez znaczenia w tym zakresie pozostaje także zachowanie się naruszciciela⁶⁶³. Za szkodę niemajątkową na gruncie analizowanych regulacji w piśmiennictwie uznaje się zbiór negatywnych konsekwencji, które w psychice poszkodowanego doprowadziły do naruszenia jego prawnie chronionych dóbr⁶⁶⁴.

Już na tym etapie zaznaczenia wymaga, analizując kwestię szkody niemajątkowej, że zasady przyznawania poszkodowa-

⁶⁶² Tak: SN w wyroku z 5 lutego 1969 r., I CR 500/67, niepubl.

⁶⁶³ Szerzej: SN w wyroku z 13 czerwca 2002 r., V CKN 1421/00, niepubl.

⁶⁶⁴ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 591 i przywołana tam literatura oraz orzecznictwo.

nemu roszczeń należnych na skutek bezprawnych działań bynajmniej nie mają na celu wyrównania doznaney krzywdy, a ich celem staje się łagodzenie jej negatywnego przebiegu⁶⁶⁵. W tym miejscu jedynie jako uzupełnienie wskazanego wątku warto wspomnieć, iż brzmienie analizowanego przepisu do 1996 r. i związanego z nim orzecznictwa stanowiło podstawę do szerszej dowolności w zakresie określania wysokości należnego zadośćuczynienia, gdzie za podstawę wzięto pod uwagę osiągnięcie przez poszkodowanego satysfakcji moralnej, uznając ją za zgodną zarówno z zasadami sprawiedliwości społecznej, jak i współżycia społecznego⁶⁶⁶.

Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Oznacza to, że możliwość zasądzenia stosownej kwoty pieniężnej na podstawie powołanego przepisu powstanie w przypadku naruszenia jakiegokolwiek prawnie chronionego dobra osobistego, a więc niewątpliwie można odwołać się do jego treści również w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki każdorazowo naruszającej godność osoby ludzkiej. W takim przypadku zapłata odpowiedniej sumy pieniężnej wypłacanej po-

⁶⁶⁵ Szerzej: Z. Radwański, *Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa 2001, s. 220 i n.

⁶⁶⁶ Tak: uchwała SN z 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, OSNCP 1974, nr 9, poz. 145 z glosą R. Budzianowskiego, „Państwo i Prawo” 1975, z. 3, s. 163 i n.; wyrok SN z 11 grudnia 1979 r., I CR 403/79, niepubl.

szkodowanemu tytułem zadośćuczynienia stanowi szczególną postać represji majątkowej sprawcy spowodowanej naruszeniem przez niego dóbr osobistych.

Pośrednio pogląd ten znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, iż realizacja postanowień m.in. art. 30 Konstytucji, gdy chodzi o cywilnoprawną ochronę czci, wynika z treści art. 24 i 448 k.c.⁶⁶⁷. Dodatkowo należy przyjąć, że we wskazanych okolicznościach za wystarczającą przesłanką zadośćuczynienia należy uznać bezprawność działania, w tym przypadku będzie nią nieuzasadniona krytyka, a także za niezbędne uznano wystąpienie winy po stronie sprawy, którą także w analizowanym przypadku można wykazać⁶⁶⁸.

Wskazana ochrona wynikająca z powołanego przepisu ma zatem charakter najszerszy w zakresie ochrony dóbr osobistych, gdyż przysługuje niezależnie od tego, jakie konkretnie dobro osobiste zostało naruszone, jeśli możliwe było przypisanie mu ochrony prawnej. Jak wynika z treści tego przepisu, obok możliwości przyznania pokrzywdzonemu należnego mu zadośćuczynienia ustawodawca przewidział także możliwość zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez niego cel społeczny. W tym miejscu zasadne wydaje się rozważenie, czy w tych okolicznościach istnieje możliwość równoczesnego zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia, jak również sumy pieniężnej na wskazany przez pokrzywdzonego cel społeczny. Za dopuszczalnością

⁶⁶⁷ Tak: SN w wyroku z 30 października 2002 r., V CKN 1456/00, Legalis nr 60119.

⁶⁶⁸ Na ten temat: SN w wyroku z 12 grudnia 2002 r., V CKN 1581/00, „Monitor Prawniczy” 2003, nr 12, s. 558–559.

takiej właśnie interpretacji, która co prawda nie wynika wprost z literalnego brzmienia przepisu, chyba że za wystarczający uznano, by argument, że w przepisie użyto słów „lub”, a nie „albo”⁶⁶⁹, wypowiedział się także Sąd Najwyższy, choć i w piśmiennictwie jak dotychczas brak w tym zakresie jedno-myślności⁶⁷⁰. Koncepcja związana z kumulacją wskazanych roszczeń⁶⁷¹, która – co wymaga zaznaczenia – może nastąpić jedynie wówczas, gdy taka wola została w sposób jednoznaczny wyrażona przez pokrzywdzonego, zakłada ich większą elastyczność z punktu widzenia ochrony jego interesów, a tym samym rozszerza także wobec niego funkcję kompensacyjną⁶⁷². Zaznaczenia wymaga, że analizowaną podstawę prawną można, w uzasadnionych przypadkach, odnieść nie tylko do osób fizycznych, ale również stroną powodową żądającą na jej podstawie ochrony naruszonych dóbr osobistych może stać się także osoba prawna⁶⁷³. Wskazana regulacja przyczyni się także do usprawnienia dochodzenia zadośćuczynienia przysługującego z tytułu czynów określanych jako nieuczciwa konkurencja, za które można uznać również m.in. rozpowszechnianie

⁶⁶⁹ Tak: uchwała SN z 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, OSNCP 1973, nr 9, poz. 145.

⁶⁷⁰ Tak: SN w wyroku z 17 marca 2006 r., I CSK 81/05, OSP 2007, nr 3, poz. 30, z glosą kryt. J. Sieńczyło-Chlabicz oraz uchwała SN (7) z 9 września 2008 r., III CZP 31/08, OSN 2009, nr 3, poz. 36; przeciwnie: G. Bieniek [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego...*, red. G. Bieniek, s. 518.

⁶⁷¹ Odmienne: SN w wyroku z 28 września 2005 r., I CK 236/05, niepubl.

⁶⁷² Szerzej: M. Safjan [w:] *Kodeks cywilny*, t. I, red. K. Pietrzykowski, komentarz do art. 1–449 (10), Warszawa 2018, Legalias/el, komentarz do art. 448.

⁶⁷³ Szerzej: wyrok SN z 15 grudnia 1975 r., I CR 887/75, Legalis nr 19160.

nieprawdziwych informacji pozwalających na rozpatrywanie określonego zachowania w kategoriach przekroczenia granic dozwolonej krytyki. W takim przypadku osoba prawna ma za zadanie jedynie wskazanie szkody, która stanowi skutek nieakceptowalnych działań, jednak bez konieczności precyzowania rozmiaru poniesionego uszczerbku⁶⁷⁴.

W tym miejscu warto również zwrócić uwagę na możliwość dochodzenia naprawienia szkody niemajątkowej z tytułu art. 445 k.c. – który, mając na uwadze skutki wywołane przekroczeniem dozwolonej krytyki – będzie mieć co prawda zastosowanie marginalne. W piśmiennictwie nie wypracowano jednoznacznego stanowiska w zakresie zasadności sięgania do tej podstawy prawnej, w wyniku której dochodziłoby *de facto* do kumulacji roszczeń z tytułu art. 445 k.c. i 448 k.c.⁶⁷⁵. Kumulacja ta w istocie rzeczy pozostawałaby niezgodna zarówno z zasadą sprawiedliwości społecznej, jak i słuszności w zakresie przyznawania podwójnego zadośćuczynienia, powołując się na dwie podstawy prawne, wówczas gdy w istocie rzeczy zachowanie sprawy podlegałoby sankcjom wynikającym z art. 445 k.c.⁶⁷⁶.

Jednakże judykatura stoi na stanowisku, że działania takie pozostają w opozycji. Czyn niedozwolony pracodawcy

⁶⁷⁴ Szerzej: M. Safjan, *Ochrona majątkowa dóbr osobistych po zmianie przepisów Kodeksu cywilnego*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1997, nr 1, s. 10 i n.

⁶⁷⁵ Zob.: za koncepcją aprobującą kumulację roszczeń m.in.: M. Kowalski, *Glosa do wyroku SN z 12 grudnia 2002 r., V CKN 1581/00*, OSP 2004, z. 12, poz. 157, s. 669, przeciwnie: J. Gudowski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna*, t. III, Warszawa 2018, s. 1011.

⁶⁷⁶ Szerzej: D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr...*, s. 96.

skutkujący rozstrojem zdrowia pracownika narusza tym samym jego dobra osobiste, lecz nawet z tego powodu nie rodzi roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia zarówno na podstawie art. 445 § 1 k.c. w zw. z art. 444 k.c., jak i na podstawie art. 448 k.c.⁶⁷⁷. Analiza zakresu obu norm może skutkować bowiem wzajemnym zachodzeniem na siebie wynikających z nich sankcji⁶⁷⁸.

Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, wynikającym pośrednio z treści art. 444 k.c., w razie wywołania rozstroju zdrowia sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wysokość tak rozumianego świadczenia nie została wskazana przez ustawodawcę, gdyż niezależnie od tego, czy podstawą jej przyznania będzie art. 445 k.c. czy 448 k.c., suma ta powinna mieć charakter odpowiedni do konkretnych okoliczności faktycznych, które w każdej sytuacji należy ustalać indywidualnie⁶⁷⁹. O przyznaniu zadośćuczynienia pieniężnego decyduje w zasadzie rozmiar krzywdy wyrządzonej pokrzywdzonemu, biorąc przy tym pod uwagę jej kompensacyjną funkcję⁶⁸⁰. Określenie wysokości zadośćuczynienia odpowiednich dla danych okoliczności wymaga zatem wzięcia pod uwagę rodzaju naruszonego dobra, rozmiaru związanej z jego naru-

⁶⁷⁷ Tak: wyrok SN z 15 listopada 2001 r., II UKN 620/00, OSNAPiUS 2003, nr 15, poz. 367, s. 713–715.

⁶⁷⁸ Tak: D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr...*, s. 96.

⁶⁷⁹ Tak: SN w wyroku z 22 marca 1978 r., IV CR 79/78, niepubl.

⁶⁸⁰ Szerzej: wyrok SN z 11 października 2001 r., I CKN 1032/00, niepubl.; z 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, nr 4, poz. 56, a także: I. Dyka, *Zasady przyznawania i ustalania wysokości zadośćuczynienia pieniężnego w razie naruszenia dobra osobistego*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2001, nr 3, s. 623.

szeniem krzywdy, jej intensywności, a także stopnia winy sprawcy. Nie bez znaczenia w takich okolicznościach pozostaje również sytuacja finansowa zobowiązanego⁶⁸¹. Określenie wysokości zadośćuczynienia pieniężnego zależy wyłącznie od rozmiaru krzywdy ocenianego przez sąd według stanu rzeczy istniejącego w dacie zamknięcia rozprawy, co oznacza, że bez znaczenia będą zarówno rozszerzenia powództwa przez podwyższenie żądanej kwoty, jak i jego przyczyny⁶⁸².

Powołanie się na wskazaną podstawę prawną w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki może mieć miejsce wówczas, gdy wskazanym czynnościom można przypisać wielokrotny charakter. Oznacza to, że w wyniku podejmowanych działań musiałoby dojść do rozstroju zdrowia, co skutkowałoby jednakże powództwem o naprawienie szkody opartym wyłącznie na art. 445 k.c. Problem ten został rozwinięty w piśmiennictwie, gdzie wyjaśniono, iż odwołując się do treści art. 448 k.c., należy mieć na uwadze, że stanowi on jedynie przepis uzupełniający normą wynikającą z art. 445 k.c., którą uznaje się za podstawę w zakresie ochrony dóbr osobistych w obowiązującym porządku prawnym. Jednakże treść art. 445 k.c. odnosi się jedynie do ograniczonego katalogu dóbr osobistych, w pozostałym zaś zakresie zasadne będzie odwołanie się do art. 448 k.c.

Wydaje się, że w praktyce odwołanie się do treści art. 445 k.c. może nastąpić jedynie wówczas, gdy skutek w postaci rozstroju zdrowia spowodowany przekroczeniem granic dozwolonej krytyki można zakwalifikować jako jedną z przesłanek świadczących o stosowaniu mobbingu. Rozstrój zdrowia

⁶⁸¹ Tak: SN w wyroku z 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, nr 4, poz. 56.

⁶⁸² Tak: SN w wyroku z 30 stycznia 2014 r., III CSK 69/13, Legalis nr 1092613.

w takiej sytuacji należy utożsamiać z zakłóceniem funkcji poszczególnych organów, jednak bez ich widocznego uszkodzenia czy naruszenia, a więc może on wystąpić jako schorzenie samoistne, niezwiązane z urazem natury fizycznej. W orzecznictwie zwrócono wręcz uwagę, iż zaburzenia świadczące o rozstroju zdrowia nie muszą mieć charakteru trwałego⁶⁸³.

Do tak rozumianego rozstroju zdrowia kwalifikuje się zatem skutek w postaci silnego wstrząsu natury psychicznej będącego pochodną określonej sytuacji faktycznej, przybierający postać np. nerwicy, stałego napięcia nerwowego, wstrząsu nerwowego, depresji, zmniejszenia sprawności intelektualnej itp. W literaturze podkreślono jednak, co wydaje się istotne dla prowadzonych rozważań, że z pojęciem powstania szkody można łączyć nie tylko powstanie nowego schorzenia, ale także istotne pogorszenie dotychczasowego stanu zdrowia, pod warunkiem że może zostać zakwalifikowane w kategorii rozstroju zdrowia⁶⁸⁴. Analogiczna tendencja utrzymywana jest w orzecznictwie⁶⁸⁵. Oznacza to, iż dopiero stwierdzenie krzywdy będącej następstwem rozstroju zdrowia uzasadnia dochodzenie odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia ze wskazaniem za podstawę art. 445 k.c. Jednakże, co wynika już z literalnego brzmienia analizowanego przepisu, powołanie się na tę podstawę prawną nie przekłada się automatycznie na zasądzenie odpowiedniej kwoty zadośćuczynienia pieniężnego. Świadczenie, o którym mowa w przepisie, nie ma charak-

⁶⁸³ Wyrok SN z 20 marca 2002 r., V CKN 909/00, „Przebieg Sądowy” 2003, nr 4, s. 12.

⁶⁸⁴ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 601 i przywołana tam literatura.

⁶⁸⁵ Zob.: wyrok SA w Poznaniu z 9 lipca 2003 r., I ACa 396/03, „Wo-kanda” 2004, nr 12, s. 40 i n.

teru obligatoryjnego, lecz jest uzależnione od decyzji sądu orzekającego. W piśmiennictwie wskazuje się w tym przypadku na trzy zasady, od wystąpienia których uzależnia się zasądzenie wspomnianego świadczenia. Do tak rozumianego katalogu zaliczono mianowicie wystąpienie wyraźnie wskazanych w ustawie przyczyn, co oznacza, że przyznanie tego świadczenia na rzecz poszkodowanego nie jest regułą. Za regułę w takich okolicznościach uznaje się jedynie obowiązek naprawienia szkody, który realizuje się m.in. przez zasądzenie zadośćuczynienia o charakterze majątkowym. Do jednej z tak pojmowanych kategorii należy wywołanie rozstroju zdrowia, które niewątpliwie może wystąpić na skutek zwielokrotnionego przekraczania dozwolonej krytyki przez jedną ze stron stosunku pracy (w przypadku pracodawcy czynność taka może zostać uznana za działania prowadzące do mobbingu).

Zaproponowana problematyka skłania również do przeprowadzenia synestetycznej, lecz z uwagi na zasadniczy jej cel bardzo ograniczonej analizy bogatego orzecznictwa, która pozwoli prześledzić tok prowadzący do uznania określonych działań w kategoriach naruszenia dóbr osobistych, pomocnych również w sytuacji dotyczącej zjawiska nieuzasadnionej krytyki w stosunkach pracy. Jednakże już podstawowa analiza wskazuje, iż próba wytyczania abstrakcyjnych granic między wolnością wypowiedzi a bezprawnym naruszeniem dobra osobistego staje się praktycznie niewykonalna⁶⁸⁶. W relacji zatrudnienia jeden z podmiotów stosunku pracy, który będzie stroną w przypadku formułowania nieuzasadnionej krytyki w relacji zatrudnienia, może wystąpić zarówno przeciw oso-

⁶⁸⁶ Szerzej: P. Księżak [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna*, red. M. Pyziak-Szafnicka, Warszawa 2009, s. 293–294.

bie, która osobiście spowodowała naruszenie jego dóbr osobistych, jak i przeciwko podmiotowi zbiorowemu.

Pierwsza z konstatacji sprowadza się do dość ogólnego stwierdzenia, że sądy, dokonując ustaleń w zakresie naruszenia dóbr osobistych, najczęściej kierują się informacjami o reakcjach osób z otoczenia powoda, które pojawiają się w związku z jej wyartykułowaniem. Jednakże stanowisko to nie do końca aprobuje Sąd Najwyższy, który zresztą słusznie zwraca uwagę, że zasadą w takim przypadku powinno pozostawać odwołanie się do obiektywnych kryteriów naruszenia dóbr osobistych. Zatem bynajmniej nie oznacza to, że decydujące znaczenie ma w takim przypadku reakcja, jaką dane zachowanie wywołuje, gdyż nie ona jest tu ważna, lecz opinia występująca po jej ogłoszeniu w społeczeństwie⁶⁸⁷. Wątek ten wymaga jednak pogłębienia o dalsze związane z tą kwestią dostępne orzecznictwo. Otóż, wydaje się, że we wskazanej sytuacji zasadne będzie także zwrócenie uwagi na fakt, że o zniesławiającym charakterze wypowiedzi nie decyduje jedynie jej skutek w postaci reakcji otoczenia powoda wyrażonej zmianą w nastawieniu do jego osoby. Wówczas chodzi o opinię rozumianą znacznie szerzej, a mianowicie taką, która znajdzie swój wyraz w poglądach ludzi rozsądnie i uczciwie myślących. Zatem w takich okolicznościach za celowe wydaje się badanie, czy określona wypowiedź mogła nie tylko u jej adresata, ale także u przeciętnego, rozsądnie zachowującego się człowieka, wywołać negatywne oceny i odczucia⁶⁸⁸.

⁶⁸⁷ Tak: wyrok SN z 18 stycznia 2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013, nr 7–8, poz. 94.

⁶⁸⁸ Szerzej: SN m.in. w wyrokach z 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012, nr 10, poz. 119; 29 października 2010 r., V CSK 19/10, OSNC – Zb. dodatkowy 2011, nr B, poz. 37.

Kolejnym etapem stanie się rozważenie, czy w analizowanym przypadku, który można uznać za standardowy, a więc mający zastosowanie niekoniecznie w granicach zakreślonych istniejącym stosunkiem pracy, należy uwzględniać jedynie obiektywne kryteria pozwalające na kwalifikacje określonego zdarzenia w kategoriach naruszających lub nie dobra osobiste określonej osoby. Otóż i ten problem, który niewątpliwie będzie miał relatywnie częste zastosowanie w przypadku posłużenia się nieuzasadnioną krytyką w stosunkach pracy, wymaga zajęcia rzetelnego stanowiska. Mianowicie z cywilistycznego punktu widzenia uwzględnianie kryteriów obiektywnych przy dokonywaniu oceny, czy faktycznie doszło do naruszenia dobra osobistego, bynajmniej nie oznacza całkowitego pomijania czynnika subiektywnego. Czynnikiem ten bowiem ogranicza się do odczuć żądającego ochrony, którym nie można jednak przyznać rozstrzygającego znaczenia⁶⁸⁹. Powyższe stanowisko należy uznać za słuszne i pomocne, jednak nie sposób przy tej okazji pominąć składnika kluczowego dla prowadzonych rozważań, tj. analizy mającej za przedmiot ochronę godności należnej każdemu człowiekowi, która stała się przedmiotem rozdziału IV niniejszej książki.

Doniosłość podjętej problematyki pozwala na wskazanie określonej w tym zakresie tendencji mającej odzwierciedlenie w działalności Sądu Najwyższego, począwszy od lat 70. XX w., gdy od początku zwracano uwagę, że naruszenie dobra osobistego należy rozpatrywać przede wszystkim w granicach przeciętnych ocen społecznych, jednak nie pomijając przy tym subiektywnego, indywidualnego odczucia osoby domagającej się ochrony, natomiast stanowiska pozwanego nie

⁶⁸⁹ Tak: SN w wyroku z 28 marca 2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004, nr 5, poz. 82.

można uznać za właściwą płaszczyznę badania sygnalizowanych naruszeń⁶⁹⁰. Oznacza to, że ocena przeprowadzona pod kątem naruszenia dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna, nie może zostać dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie rozległa ze względu na cechy osobnicze czy nawet uwarunkowania chorobowe. Kryteria takiej oceny muszą zostać poddane obiektywizacji poprzez wzięcie pod uwagę odczucia szerszego grona uczestników zdarzenia i powszechnie przyjmowanych, a zasługujących na akceptację norm postępowania, takich jak normy obyczajowe lub też wynikające z panującej tradycji⁶⁹¹. W tym miejscu wypada jedynie wskazać, iż kierunek orzecznictwa cywilnego w omawianym obszarze jest zbieżny z przywoływanymi już w treści poglądami wyrażanymi przez Sąd Najwyższy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Jako uzupełnienie rozważań celowe wydaje się również zwrócenie uwagi na jeden ze wskazanych elementów stanowiących o dopuszczalnych kryteriach mających wpływ na akceptację określonych zachowań, choć z analizowanego punktu widzenia wątpliwych. W tym przypadku chodzi mianowicie o zwyczaje środowiskowe i ich wpływ na ocenę naruszania dóbr osobistych. Wówczas wydaje się, że zasadność prowadzonych wywodów będzie miała sens jedynie przy założeniu, iż będą one zachodzić w granicach między osobami z określonego środowiska. Sąd Najwyższy zwrócił przy tym

⁶⁹⁰ Zob.: SN w wyroku z 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014, nr 11, poz. 115.

⁶⁹¹ Szerzej: SN w wyroku z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, nr 6–7, poz. 93.

uwagę, że specyfika dyskusji odbywającej się w rzeczywistości wirtualnej może w pewnym zakresie tłumaczyć także dosadne wypowiedzi jednych jej uczestników wobec drugich, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę istniejący poziom tolerancji wobec używanego przez internautów języka, który często odbiega od standardów obowiązujących w społeczeństwie. Dlatego, zdaniem Sądu Najwyższego, osoba uczestnicząca w wymianie poglądów na forum internetowym musi liczyć się z tym, że skierowane do niej wypowiedzi mogą naruszać jej dobra osobiste. Sytuacja taka zajdzie głównie wtedy, gdy wypowiedzi takie nie mieszczą się w dopuszczalnej formule dyskusji, zawierają treści znieważające, okazujące pogardę⁶⁹². Należy zaznaczyć, że wskazany przykład może odnosić się jedynie do wypowiedzi zawierających opisową ocenę pracodawcy przez zatrudnianych pracowników, które zamieszczają oni w przestrzeni wirtualnej.

Dotychczasowe rozważania nie zawierały bezpośredniego odniesienia do judykatów w przedmiocie swobody wypowiedzi i dozwolonej krytyki, dlatego zostaną przytoczone i poddane analizie w tym miejscu. Orzeczenia te zasadniczo sprawdzają się do próby wyznaczenia prawnych granic czynionej krytyki⁶⁹³. Z dotychczasowego, cywilistycznego orzecznictwa wynika, że krytyka jest działaniem społecznie pożytecznym i pożądanym, o ile, o czym już była mowa, została podjęta w interesie społecznym, a jej celem nie jest dokuczenie innej osobie, oraz że cechuje ją rzetelność i rzeczowość. Wydaje się,

⁶⁹² Szerzej: wyrok SA w Poznaniu z 23 listopada 2017 r., III APa 23/17, Legalis nr 1720052.

⁶⁹³ Szerzej: SN m.in. w wyroku z 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNCP 1969, nr 11, poz. 200, z glosami A. Kędzierskiej-Cieślak, „Państwo i Prawo” 1970, nr 5, s. 818; A. Kopffa, NP 1970, nr 7–8, s. 1185.

że za najczęściej wskazywaną granicę prawa do krytyki uznaje się obowiązujące zasady współżycia społecznego, zgodnie z którymi dla każdego człowieka wymaga się zachowania szacunku i związanej z nim godności, osobistej wartości i należnej mu pozycji społecznej. Dodatkowym kryterium będzie odwołanie się do społecznego celu, który nie powinien zostać przekroczony właśnie na skutek podejmowania krytyki postępowania, zapatrywań lub działalności innych osób⁶⁹⁴. W podobnym tonie wypowiedział się SN, wskazując, że bezprawne rozpowszechnianie przez dziennikarza bez zgody zainteresowanego w środkach masowego przekazu informacji i danych dotyczących sfery jego życia prywatnego, wyłącznie z powołaniem się na prawo przedstawiania i krytyki wszelkich zjawisk, realizowane w warunkach swobodnego doboru tematu i opracowania prasowego, które mogą dotyczyć także jednej ze stron stosunku pracy, będzie także traktowane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego⁶⁹⁵. Podobnie za mieszczące się w konwencji omawianej problematyki będzie uznane stanowisko SN, w którym podkreślono, że prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania ukierunkowanego na wyjaśnienie, czy zachowanie pracownika posiada znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt k.p., samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c., także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione⁶⁹⁶.

⁶⁹⁴ Zob.: wyrok SN z 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014, nr 11, poz. 115.

⁶⁹⁵ Tak: SN w wyroku z 6 grudnia 1990 r., I CR 575/90, OSP 1992, nr 10, poz. 214.

⁶⁹⁶ Tak: SN w wyroku z 30 marca 1994 r., I PZP 9/94, OSNAPiUS 1994, nr 2, poz. 26.

Dlatego za zasadne należy przyjąć, że dla uchylenia bezprawności wypowiedzi ocennej naruszającej cześć istotne okaże się przekazanie negatywnej oceny we właściwej dla niej formie. W takim przypadku za przekroczenie akceptowalnego poziomu uznaje się chociażby najczęściej występujące w praktyce posłużenie się określeniami dosadnymi, napastliwy ton wypowiedzi czy lekceważące traktowanie osoby krytykowanej. Zdaniem Sądu Najwyższego za przekroczenie granic wymaganych do osiągnięcia społecznego celu krytyki należy uznać obraźliwą formę, w której jest przekazywana oraz która skutkuje naruszeniem czci, godności i dobrego imienia lub wypracowanego autorytetu krytykowanego. W takich okolicznościach zdaniem Sądu Najwyższego bez znaczenia pozostaje nawet fakt, że sformułowaną krytykę cechuje merytoryczność⁶⁹⁷.

Jednakże konieczność rozstrzygnięcia bezprawności w kontekście zastosowanej formy wypowiedzi, która w takich okolicznościach wydaje się wręcz automatyczna, wymaga w każdym przypadku uwzględnienia indywidualnych okoliczności charakterystycznych dla konkretnej sprawy. Wówczas za zasadne wydaje się przyjęcie, że granice krytyki zależą od rodzaju wypowiedzi i przyjętej w związku z nią konwencjonalnej dla niej formy. Przykładem potwierdzającym wskazaną tezę będzie stanowisko, zgodnie z którym satyryczny charakter utworu stanowi istotną, ale niewystarczającą przesłankę wyłączającą bezprawność działania autora⁶⁹⁸. Problem ten może mieć istotne znaczenie chociażby w przypadku, gdyby

⁶⁹⁷ Tak: SN w wyroku z 3 lipca 1987 r., I CR 135/87, Legalis nr 25897.

⁶⁹⁸ Szerzej zob.: wyrok SN z 20 czerwca 2001 r., I CKN 1135/98, OSNC 2002, nr 2, poz. 23, a także wyrok SA w Warszawie z 30 maja 2017 r., I ACa 435/16, Legalis nr 1657789.

doszło do posługiwania się przez pracowników formą satyry wyrażanej za pomocą nieakceptowalnej treści ocennej adresowanej do pracodawcy, zamieszczonej w wydawnictwie zakładowym, do którego dostęp z założenia posiadali by wszyscy zatrudnieni. Wówczas za usprawiedliwione dla nie do końca akceptowalnych społecznie sformułowań ocennych może stać się jedynie uznanie ich za dopuszczalne w relacjach między należącymi do niego osobami przez określone środowisko⁶⁹⁹.

Za nadal dyskusyjne uznaje się jednoznaczne opowiedzenie się w zakresie wypowiedzi o charakterze ocenym naruszające cześć określonego człowieka. Jak wynika ze wskazanego orzecznictwa, wyłączenie ich bezprawności zależy przede wszystkim od wykazania przez podmiot korzystający z wolności słowa wystarczającej podstawy faktycznej do wyrażenia negatywnej opinii. Dotyczy to również wypowiedzi, które zawierają sugestie wobec nadających się do sprawdzenia faktów, co oznacza, że ocena powinna zostać dostatecznie uprawdopodobniona⁷⁰⁰. Jednakże do takiej weryfikacji nie kwalifikuje się opinii ograniczającej się wyłącznie do subiektywnego stanowiska autora.

⁶⁹⁹ Szerzej zob.: wyrok SN z 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNCP 1969, nr 11, poz. 200; wyrok SN z 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, nr 4, poz. 56; wyrok SN z 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012, nr 10, poz. 119.

⁷⁰⁰ Por.: wyroki SN z 24 lutego 2004 r., III CSK 329/02, OSNC 2005, nr 3, poz. 45; 23 września 2009 r., I CSK 346/08, OSNC 2010, nr 3, poz. 48; 28 stycznia 2010 r., I CSK 217/09, OSNC 2010, nr 6, poz. 94; 18 stycznia 2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013, nr 7–8, poz. 94; 18 lipca 2014 r., IV CSK 716/13, OSNC 2015, nr 7–8, poz. 87; 11 marca 2016 r., I CSK 90/15, OSNC – Zb. dodatkowy 2017, nr B, poz. 35; 20 stycznia 2017 r., I CSK 99/16, Legalis nr 1564710.

3. Odpowiedzialność karnoprawna

Kolejnym dopuszczalnym rodzajem odpowiedzialności, powstałym na skutek przekroczenia konstytucyjnej wolności słowa mającej postać nieuzasadnionej krytyki, będzie odpowiedzialność karna. Zanim jednak zostaną poddane analizie poszczególne wątki podejmowanego zagadnienia, należy zaznaczyć, że stanowią one szczególny instrument prawny w zakresie ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu⁷⁰¹. W piśmiennictwie z zakresu prawa karnego zwrócono wręcz uwagę, że pojawienie się licznej grupy przepisów prawa karnego odnoszących się do kwestii zatrudnienia stanowi podstawę wyodrębnienia tzw. prawa karnego pracy, przy czym nazwę tę uznaje się, oczywiście, za pojęcie doktrynalne, nie jako odrębną gałąź czy choćby dział prawa⁷⁰². Wątek ten jednak został jedynie zasygnalizowany i w dalszej części jako poboczny nie zostanie rozszerzony.

W doktrynie prawa pracy zwrócono uwagę, iż prawo karne, co do zasady, stawia sobie za zasadniczy cel doprowadzenie do wykrycia sprawcy przestępstwa i kwalifikacji dokonanego przez niego czynu, a dopiero w dalszej kolejności jednym z założonych celów staje się uwzględnienie prawnie chronionych interesów pokrzywdzonego. Wymienione środki mają na celu przede wszystkim oddziaływanie na określone osoby, przekładając się tym samym na kształtowanie społecznie pożądanych postaw także w realiach stosunków

⁷⁰¹ Zob.: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, t. II, Warszawa 2013, s. 273–281.

⁷⁰² Szerzej: W. Radecki, *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 6, s. 16–17.

społecznych⁷⁰³, do których należy zaliczyć również więzi będące pochodną zatrudnienia. W dalszej części przywołanego opracowania zwrócono także uwagę, iż wskazany sposób oddziaływania środków karnoprawnych przyczynia się do zapewnienia ochrony niektórych dóbr, które ze społecznego punktu widzenia wydają się istotne. Jednakże ochrona dóbr osobistych na gruncie prawa karnego i środków karnoprawnych ma zastosowanie niezależnie od innych środków ochronnych, co oznacza, że ocena każdego przypadku będzie dokonywana zarówno z uwzględnieniem przepisów kodeksu karnego, jak i działu XIII Kodeksu pracy⁷⁰⁴.

Krytyka, będąca podstawowym zagadnieniem niniejszego opracowania, ma co prawda cechy wspólne zarówno ze zniesławieniem, jak i z zarzutami, którym nie można przypisać charakteru karalnego⁷⁰⁵, jednakże w tym przypadku zostanie przeprowadzona skrótowa analiza skutków nieuzasadnionej krytyki w zatrudnieniu, która bądź odpowiada zniesławieniu, bądź staje się z nim bliskoznaczna. Nieuzasadnioną postacią krytyki można bowiem zakwalifikować właśnie w kategoriach przestępstwa zniesławienia (pomówienia), które – co wynika z licznych wyroków sądowych i piśmiennictwa⁷⁰⁶ – stanowi jedną z najczęstszych postaci przekroczenia wolności słowa. Jak wskazuje się w piśmiennictwie, prawo do krytyki, a jedno-

⁷⁰³ Tak: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 608–609.

⁷⁰⁴ *Ibidem*, s. 609 i przywołana tam literatura.

⁷⁰⁵ Tak: M. Bosak, D. Habrat, *Granice dozwolonej krytyki...*, s. 388.

⁷⁰⁶ Zob. m.in.: A. Gaberle, *Kwalifikowana postać przestępstwa zniesławienia a prawo prasowe*, „Państwo i Prawo” 2007, z. 11, s. 20–30; A. Bodnar, *Zniesienie odpowiedzialności karnej za zniesławienie i zniewagę* [w:] *Prawa stają się prawem. Status jednostki a tendencje rozwojowe prawa*, red. M. Wyrzykowski, Warszawa 2006, s. 237–243.

częściej prawo do ochrony czci i dobrego imienia konkurują ze sobą, największe zaś trudności pojawiają się wówczas, gdy prawa te nachodzą na siebie wzajemnie⁷⁰⁷. Jednakże nieuzasadniona krytyka może również doprowadzić w jej skrajnej postaci do kwalifikacji określonych znamion w kategoriach przestępstwa znieważenia lub nawet groźby karalnej. Z kolei o ile nie można wykluczyć wystąpienia tak rozumianych przestępstw będących następstwem przekroczenia granic dozwolonej krytyki, o tyle będą to przypadki sporadyczne, zasadniczo niewiążące się z istotą omawianej problematyki⁷⁰⁸. Już na tym etapie zaznaczenia wymaga, że zarówno przestępstwo zniesławienia, jak i znieważenia stanowią czyny karalne ścigane z oskarżenia prywatnego.

W piśmiennictwie przeprowadzono dychotomiczny podział pojęcia czci, dzieląc ją na ujęcie zewnętrzne (przedmiotowe) oraz wewnętrzne (podmiotowe), przy czym część w znaczeniu zewnętrznym stanowi wartość, jaką posiada dana osoba w pojęciu innych ludzi, a więc w znaczeniu społecznym danego człowieka, w przypadku zaś czci w ujęciu wewnętrznym należy rozumieć ją jako poczucie godności osobistej określonego człowieka, a więc wówczas istotą staje się wewnętrzna wartość osoby⁷⁰⁹. Wskazany podział dla zaproponowanej analizy ma o tyle istotne znaczenie, że w razie przestępstwa zniesławienia mamy do czynienia z naruszeniem czci w ujęciu zewnętrznym (przedmiotowym), natomiast w razie

⁷⁰⁷ Szerzej: M. Bosak, D. Habrat, *Granice dozwolonej krytyki...*, s. 342 i przywołana tam literatura.

⁷⁰⁸ Szerzej: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 8.

⁷⁰⁹ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 613 i przywołana tam literatura.

znieważenia zostaje ona naruszona w znaczeniu wewnętrznym (podmiotowym)⁷¹⁰.

Wobec powyższego zasadne wydaje się dokonanie krótkiej charakterystyki wskazanych przestępstw, a następnie odwołanie do praktycznych aspektów związanych z podejmowanym zagadnieniem. Jak nadmieniono we wcześniejszych rozdziałach pracy, wyznaczenie granic dopuszczalnej krytyki nie jest zadaniem łatwym, dlatego w takim przypadku niezbędna okaże się indywidualna analiza wielu czynników decydujących w tym zakresie o możliwości zakwalifikowania ich w kategoriach wskazanej grupy przestępstw. Pierwszym z nich i jak wynika z praktyki, najczęściej popełnianym także w konwencji omawianych zagadnień, będzie przestępstwo zniesławienia. Ustawodawca w rozdziale XXVII części szczególnej Kodeksu karnego umieścił je w grupie przestępstw przeciwko czci i nietykalności cielesnej. Zgodnie z treścią art. 212 § 1 k.k. typem kwalifikowanym przestępstwa zniesławienia jest pomówienie, za które uznano czyn polegający na pomówieniu innej osoby, grupy osób, instytucji, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej niemającej 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 działalności⁷¹¹. Zniesławienie kwalifikuje się jako przestępstwo umyślne, które można popeł-

⁷¹⁰ Szerzej: M. Surkont, *Zniesławienie i znieważenie w polskim prawie karnym*, Gdańsk 1982, s. 18.

⁷¹¹ Szerzej zob.: J. Wojciechowski, *Przestępstwa przeciwko czci i nietykalności cielesnej [w:] Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, red. A. Wąsek, Warszawa 2004, komentarz do art. 117–221, s. 1082; L. Gardocki, *Prawo karne...*, s. 256.

nić zarówno w zamiarze bezpośrednim, jak i ewentualnym. Stanowi ono rodzaj tzw. przestępstwa z narażenia polegającego na tym, że do jego dokonania nie jest wymagany skutek w postaci faktycznego poniżenia lub utraty zaufania. Za wystarczające uznaje się, że zniesławiające zarzuty mogłyby prowadzić do takiego skutku. Wskazane działania oceniane według obiektywnej miary, zarówno kilkanaście lat temu, jak i współcześnie, stwarzały realne zagrożenie dla dobrego imienia osoby pomawianej lub innego podmiotu, do którego były skierowane⁷¹².

Warto zaznaczyć, historycznie rzecz ujmując, że regulacje dotyczące ochrony czci nie uznawały od samego początku dowodu prawdy za regułę, a wręcz przeciwnie, za wyjątek potwierdzający, że społeczeństwu bynajmniej nie zależy na rozszerzeniu prawdziwych informacji o każdej jednostce, na oczyszczeniu opinii, a na spokoju, który może zostać zakłócony na skutek działań pomawiających. Ten tok rozumowania często opierał się na ustawach „typu romańskiego”, które z założenia wyłączały dowód prawdy, dopuszczając jego użycie wyjątkowo, ze względu na interes publiczny. Niezależnie od powyższego także w literaturze w latach 50. XX w. wskazywano, że prawdziwość przypisana określonej wypowiedzi tylko z tego powodu nie może uzasadniać napaści na drugą osobę, a nawet marginalizując naganność ingerencji w cudze sprawy, zasadnicza bezkarność takich wystąpień polegających na szerzeniu prawdziwych zarzutów skutkuje eskalacją szantażu, gdyż zagrożona jednostka może się ich obawiać, skoro osoby je rozgłaszającej nie może spotkać żadna kara. Dopiero kolejne lata działalności Komisji Kody-

⁷¹² Tak: A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 478.

fikacyjnej wprowadziły do art. 247 projektu Kodeksu karnego istotne dla prowadzonej analizy zmiany. Otóż, zgodnie z protokołami prac Komisji, projekt polski zakładał, iż karygodne stanie się nie tylko fałszywe obwinianie umyślne lub lekkomyślne, ale także za analogiczne uznaje się podnoszenie zupełnie prawdziwego, uzasadnionego zarzutu bez należytych powodów. Wobec powyższego uznano, iż za prawo, a tym bardziej za obowiązek jednostki, nie można uznać podnoszenia zarzutów z terażniejszości lub przeszłości danej osoby, jeśli ustawa do tego nie uprawnia. Jednakże wskazana koncepcja nie mogła zostać zaakceptowana, gdyż proponowane brzmienie dość istotnie ograniczałoby krąg uprawnionych do używania nawet ograniczonej formy krytyki jako jednego z przejawów opinii publicznej. Nawet regulacje zawarte w Kodeksie karnym z 1932 r. rezygnowały z posługiwania się zasadą dyfamacji, która w analizowanym przypadku przekładała się na prawo stawiania prawdziwych zarzutów. Regulacje te zawierały również w swej treści kilka wyjątków ograniczających powołaną zasadę, natomiast przepisy Kodeksu karnego obowiązujące w latach 50. XX w. wskazywały, iż zniewaga jest niekaralna, jeśli zarzut okaże się prawdziwy. Wobec powyższego za zasadę w tym zakresie przyjęto, że nieprawdziwość zniesławiającego zarzutu nie zostaje uznana za element stanu faktycznego tego przestępstwa. Jedynie prawdziwość zarzutu stanowi w pewnych przypadkach okoliczność wyłączającą karalność. Oznacza to, że zagadnienia związane ze świadomością krytykującego, w zakresie prawdziwości lub nieprawdziwości zarzutu, pozostają bez znaczenia. Wskazany punkt widzenia znajdował potwierdzenie w obowiązującym wówczas orzecznictwie, w którym dla przykładu uznano, że nieprawdziwość zarzutu

nie jest znamieniem zniesławienia⁷¹³. W innym z wyroków Sądu Najwyższego podkreślono, że subiektywne przekonanie sprawcy o prawdziwości zarzutu nie może zostać uznane za błąd, nawet wówczas gdy znajduje potwierdzenie w obiektywnych faktach. Dobra wiara bowiem nie wyłącza przestępczości zniesławienia, jeżeli przedmiotowa prawdziwość nie została udowodniona⁷¹⁴. Wymienione regulacje prawne stosowane w praktyce były przesiąknięte systemem politycznym ówczesnych lat, jednak ich przywołanie w niniejszej pracy miało na celu jedynie wskazanie procesów ewolucyjnych odnoszących się do analizowanych współcześnie zasadniczych regulacji prawnych⁷¹⁵.

Aktualnie bowiem przedmiotem ochrony wynikającym z art. 212 k.k. jest cześć i godność osoby pomawianej o postępowanie lub właściwości, które są sprzeczne zarówno z prawem, jak i z zasadami etyki, w tym etyki zawodowej. Z treści przepisu wynika ponadto, iż przedmiot pomówienia, tj. dobre imię, odnosi się również do grupy osób, a więc np. do zespołu pracowniczego, instytucji, najważniejsze, by istniała między nimi więź organizacyjna, wspólne właściwości, zadania czy interesy⁷¹⁶.

Wartość w postaci omówionego przedmiotu ochrony powinna oczywiście pozostawać w równowadze z koniecznością ochrony innych wartości, to jest prawa do swobody wypowiedzi, prawa do krytyki oraz możliwości działania różnych orga-

⁷¹³ Tak: SN w wyroku z 13 lutego 1934 r., II K 1327/33, OSP XIII 492.

⁷¹⁴ Orzeczenia SN, ZO IK – 58/33, 175/34; 187/37.

⁷¹⁵ Szerzej: J. Sawicki, *Ochrona czci a wolność krytyki*, Warszawa 1956, s. 99–105, a także przywołane tam protokoły Komisji Kodyfikacyjnej.

⁷¹⁶ Szerzej: uchwała SN z 18 września 1982 r., OSNKW 1983, nr 1–2, poz. 3.

nów, których zadaniem stanie się między innymi ocena przydatności do wykonywania zawodu w postaci weryfikacji kompetencji i zdolności oraz ocena kwalifikacji etycznych niezbędnych do zajmowania określonych stanowisk, wykonywania różnych zawodów lub prowadzenia określonego rodzaju działalności⁷¹⁷.

Przestępstwo pomówienia obejmuje niedozwoloną krytykę w zakresie zarówno czynków, jak i zachowań innej osoby, a także krytykę samej osoby, gdyż z założenia odnosi się do tego, jaka ona jest. Zatem treścią pomówienia mogą stać się zarówno właściwości, jak i sposób postępowania mające na celu poniżenie lub nadwężenie zaufania pomawianego w opinii publicznej⁷¹⁸. Istota pomówienia w analizowanym przypadku polega na możliwości przypisania pokrzywdzonemu konkretnego zarzutu, a także wyrażaniu ogólnej opinii o jego zachowaniu i właściwościach⁷¹⁹. Już z samej istoty analizowanego przestępstwa wynika, iż możliwość jego popełnienia stanowi pochodną działania, ma ona postać zwerbalizowaną, a więc za pomówienie nie może zostać uznane niezaprzeczanie nieprawdziwym zarzutem, jak również, choć w tym zakresie brak jednomyślności wśród przedstawicieli doktryny, gest lub mimika, które służyłyby przekazaniu pomawiających zarzutów. Za argument aprobujący wskazaną tezę należy przyjąć, że w tym przypadku istota przestępstwa polega na pomawianiu, co nie jest możliwe do realizacji za pomocą gestów⁷²⁰. Ponadto musi

⁷¹⁷ Tak: SN w wyrokach z 17 marca 2015 r., V KK 301/14, Lex nr 1663833, a także 17 maja 2017 r., III KK 477/16, „Prokuratura i Prawo” – wkł. 2017, nr 7 – 8, poz. 4.

⁷¹⁸ Szerzej: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 477.

⁷¹⁹ Tak: J. Wojciechowski, *Przestępstwa przeciwko czci...*, s. 1087.

⁷²⁰ Szerzej: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 477 i przywołana tam literatura.

ona opierać się na faktach, a nie zawierać jedynie czystą ocenę odnoszącą się do właściwości bądź cech posiadanych przez określony podmiot⁷²¹. Oznacza to, że zarzut może co prawda odnosić się do takich cech, jak nieuczciwość, lenistwo, sprzedajność, jednak nie może ograniczać się do sformułowań adresowanych do konkretnego podmiotu, np. że osoba jest tępa, arogancka itp⁷²².

Jak podkreślono w piśmiennictwie, zarzut w postaci opinii nie realizuje sam w sobie znamion pomówienia czynionego niepublicznie⁷²³. Zniesławienie dokonane ze świadomości nieprawdziwości informacji i ocen o postępowaniu oraz właściwościach innej osoby nie służy obronie społecznie uzasadnionego interesu⁷²⁴. Ponadto ocena ujemnej treści pomówienia musi zostać dokonywana zarówno w kontekście wymagań, jak i oczekiwań związanych z zajmowanym stanowiskiem bądź sprawowaną funkcją, wykonywanym zawodem lub rodzajem działalności (np. działacz związkowy)⁷²⁵.

Jak wynika z literalnego brzmienia przepisu, będzie to przestępstwo powszechne, gdyż ustawodawca, definiując je, posłużył się zwrotem „kto”, co oznacza, iż popełnić je może każdy. Jednakże analiza przeprowadzona na potrzeby niniejszej pracy ograniczy się jedynie do podmiotów stosunku pracy. Z dalszej części powołanego przepisu wynika

⁷²¹ Szerzej: L. Gardocki, *Prawo karne...*, s. 257.

⁷²² Tak: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 477.

⁷²³ Tak: J. Raglewski [w:] *Kodeks karny. Część szczegółowa. Komentarz*, red. A. Zoll, t. II, komentarz do art. 117–277 Kodeksu karnego, Lex/el. 2018.

⁷²⁴ Tak: SN w postanowieniu z 22 czerwca 2004 r., V KK 70/04, OSNKW 2004, nr 9, poz. 86.

⁷²⁵ Szerzej: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 477.

także możliwość uznania określonego zachowania także za przestępstwo zniesławienia w jego kwalifikowanej postaci. Otóż nastąpi to wówczas, gdy sprawca dopuszcza się opisanego powyżej czynu, korzystając z pomocy środków masowego komunikowania. Zniesławienie stypizowane w treści powołanego przepisu pozostaje zatem w kolizji z prawem do krytyki, najczęściej reprezentując antagonistyczne wartości i interesy⁷²⁶. Oznacza to, że krytyka będąca przedmiotem niniejszego opracowania może nastąpić w obu wskazanych formach, a zatem przedmiotem analizy stanie się zarówno typ podstawowy, jak i postać kwalifikowana wskazanego przestępstwa zniesławienia.

Za zniesławienie, zgodnie z powołanym przepisem, odpowiada zatem ten, kto decyduje się na przypisanie innej osobie takiego rodzaju cech albo postępowania, które potencjalnie mogą narazić ją na utratę czci, poniżenie, ośmieszenie, upokorzenie, utratę dobrego imienia, podważenie zaufania potrzebnego do danego rodzaju działalności czy piastowania określonej funkcji. Zaznaczenia wymaga, że granice ochrony czci w ujęciu prawnokarnym nie zostały sprecyzowane przez ustawodawcę. Nie zostały one także wyznaczone przez własne wyobrażenie konkretnej osoby o swej wartości, a także przez rzeczywistość ukształtowaną w opinii publicznej, co stanowiłoby podstawę roszczenia, by inne podmioty powstrzymywały się od wypowiedzi obniżających wysoką samoocenę bądź szerokie uznanie. W ujęciu normatywnym zaś cześć człowieka stanowi dobro chronione prawem i nie podlega stopniowaniu, co skutkuje tym, że uznana przez jednostkę ocena danej osoby

⁷²⁶ Szerzej: I. Zgoliński, *Zniesławienie w polskim prawie karnym. Zagadnienia teorii i praktyki*, Warszawa 2012, s. 223.

dokonana przez innych automatycznie nie przekłada się na posiadanie przez nią domniemanych, szczególnych właściwości, które czyniłoby zniesławiającymi w rozumieniu analizowanych przepisów wypowiedzi odmawiające jej sławy uznanej przez innych i przez to niwelujące otaczające ją wysokie uznanie⁷²⁷.

Wobec powyższego nie można uznać za właściwe pociąganie do odpowiedzialności za zniesławienie dwóch podmiotów prowadzących ze sobą dialog bez udziału osób trzecich, gdyż podstawowa postać powołanego przestępstwa może wystąpić wówczas, co zostanie wyrażone wobec osoby trzeciej, a więc nastąpi narażenie adresata pomówień na utratę czci w oczach innej osoby. Powyższy pogląd znajduje także potwierdzenie w judykaturze, zgodnie z którą istota przestępstwa zawartego w treści art. 212 § 1 k.k. polega na zakomunikowaniu przynajmniej jednej osobie bądź w obecności co najmniej jednej osoby wiadomości o postępowaniu lub właściwościach innej osoby, które może skutkować poniżeniem jej w opinii publicznej bądź też narażeniem na utratę zaufania wymaganego dla danego stanowiska⁷²⁸. Ten punkt widzenia Sądu Najwyższego będzie miał zatem zastosowanie także wobec stron stosunku pracy, gdyż jeśli jedna z jego stron dokona krytyki drugiej wyłącznie w jej obecności, nie sposób uznać takiego zachowania za podlegające ocenie według analizowanych przesłanek przestępstwa zniesławienia. W takim przypadku trudno bowiem wskazać zarówno na zaistnienie zniesławienia wyrażanego wobec osoby trzeciej, jak i powstanie związanych

⁷²⁷ Szerzej: M. Bosak, D. Habrat, *Granice dozwolonej...*, s. 342–343 i przywołana tam literatura.

⁷²⁸ Tak: SN w postanowieniu z 14 października 2010 r., II KK 105/10, „Prokuratura i Prawo” – wkł. 2011, nr 3, s. 11.

z nią skutków mających znaczenie dla utraty zaufania potrzebnego do kontynuacji pracy na określonym stanowisku. Ponadto ten punkt widzenia wyklucza uznanie krytyki w jej konstruktywnej formie jako podstawy do odpowiedzialności karnej. W piśmiennictwie zwrócono uwagę, że z karnoprawnego punktu widzenia w przypadku posługiwania się krytyką w takiej postaci najkorzystniej będzie wyrażenie jej rzeczowo, bezpośrednio wobec osoby, do której jest kierowana, przy jednoczesnym zastrzeżeniu, że rozmowa ta ma odbywać się bez udziału osób trzecich. Zatem do popełnienia przestępstwa dojdzie wówczas, gdy krytyka będzie dotyczyć innej osoby niż rozmówca. Oznacza to, że gdy w rozmowie odbywającej się między dwoma pracownikami jeden pomawia o coś ich wspólnego pracodawcę, może dojść do zniesławienia, gdyż w takim przypadku zostanie spełnione zarówno znamię pomówienia innej osoby o określone cechy i właściwości, jak i dojdzie do postępowania wyartykułowanego wprost z treści art. 212 § k.k. Wobec powyższego, co znajduje także potwierdzenie w powołanym powyżej stanowisku Sądu Najwyższego, analogiczne skutki powstaną, gdy rozmowa będzie toczyć się między zniesławiającym a zniesławianym, lecz zostanie przeprowadzona w taki sposób, że osoba trzecia usłyszy jej treść, sprawca zaś przewidzi taką możliwość i na nią się godzi⁷²⁹.

Innym przykładem pomówienia będzie sytuacja, w której sprawca przekaze przełożonym wiadomość o domniemanych przewinieniach podwładnych, nawet wówczas gdy przełożony zachowa je dla własnej wiadomości. Wtedy bowiem wystąpi ryzyko utraty zaufania przełożonego w stosunku do pomawia-

⁷²⁹ Szerzej: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 9.

nego, co należy uznać za wystarczające, aby zakwalifikować takie zachowanie jako karalne. W piśmiennictwie zwrócono uwagę, iż narażenie na utratę zaufania bynajmniej nie odnosi się do każdego z rodzajów zaufania, gdyż ogranicza się do takiego zaufania, które staje się niezbędne do zajmowania określonego stanowiska, zawodu, prowadzonej działalności itp. Jednakże zarzuty odnoszące się do życia prywatnego mogą także przekładać się automatycznie na utratę zaufania zawodowego, gdyż przy wykonywaniu niektórych zawodów jedną z priorytetowych cech będzie nieskazitelna postawa moralna, która jest czymś innym niż autorytet zawodowy⁷³⁰.

Analizując treść przedmiotowego przepisu, bynajmniej nie wynika z niego, że do znamion tego czynu zaliczono skutek w postaci poniżenia zniesławiającego w opinii publicznej bądź narażenie go na utratę zaufania niezbędnego do pełnienia określonej funkcji, zawodu itp. Z jego treści natomiast wynika, że za wystarczające należy przyjąć, by było to pomówienie o takie postępowanie lub właściwości, które perspektywicznie zarówno skutkowałoby poniżeniem osoby pomówionej w opinii publicznej, jak i mogłoby narazić ją na utratę zaufania niezbędnego przy wykonywaniu określonej działalności, zawodu itp. W tym przypadku warto zwrócić także uwagę, że nie ma znaczenia, czy pomówiony w chwili dokonywania karalnego czynu był zatrudniony bądź też zajmował określone stanowisko, gdyż nie można wykluczyć, iż priorytetowe z jego perspektywy było dopiero objęcie innego stanowiska czy zawodu⁷³¹.

⁷³⁰ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 614 i przywołana tam literatura, w szczególności J. Wojciechowski.

⁷³¹ Szerzej: B. Kunicka-Michalska, J. Wojciechowska, *Przestępstwa przeciwko wolności, wolności sumienia i wyznania, wolności seksualnej*

W tym miejscu zasadne wydaje się także odwołanie do drugiego z potencjalnych przestępstw powstałych na skutek nieuzasadnionej krytyki, które zostało stypizowane w treści art. 216 k.k. jako znieważenie. Otóż, zgodnie z powołaną podstawą prawną, kto znieważa inną osobę publiczną w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do tej osoby dotarła, podlega odpowiedzialności karnej wynikającej z dalszej treści wskazanego przepisu. Oznacza to, że również zniewaga stanowi rodzaj przestępstwa przeciwko godności osobistej, a więc, jak już zaznaczono, przeciwko subiektywnemu poczuciu własnej godności należnej każdej jednostce ludzkiej. Istota tego przestępstwa zawiera się w poczuciu własnej wartości jednostki ludzkiej, a więc w jej części wewnętrznej⁷³². Przepis ten ma na celu ochronę godności osobistej należnej każdemu człowiekowi bez względu na płeć, wiek, status społeczny itp. Jednak już na tym etapie zaznaczenia wymaga, iż publiczne znieważenie osoby (a także grupy osób) wyłącznie z powodu przynależności narodowej, etnicznej, wyznaniowej itp. zostanie zakwalifikowane w kategoriach odrębnego przestępstwa, tj. znieważenia z motywów dyskryminacyjnych, które zostało stypizowane w treści art. 257 k.k. uznanego jako *lex specialis* do zasadniczo omawianych zagadnień.

Jednakże dla prowadzonych rozważań istotne stanie się podkreślenie, iż oba ze wskazanych przestępstw mają charakter przestępstw powszechnych i nie można wykluczyć sytuacji, w wyniku której ten sam czyn zostanie zakwalifikowany jed-

i obyczajowości oraz czci i nietykalności cielesnej. Komentarz, Warszawa 2001, s. 260 i n.

⁷³² Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 615 i przywołana tam literatura.

nocześnie zarówno w kategoriach zniewagi, jak i pomówienia. Zniewaga najczęściej przybiera formę wypowiedzi słownej, np. w postaci wulgaryzmów, lecz nie można wykluczyć również wyrażania jej na piśmie, jak też za pomocą wizerunku czy obraźliwego gestu. Wobec powyższego oznacza to, że do analizowanego przestępstwa może dojść wyłącznie w formie działania, a nie zaniechania⁷³³. W literaturze wskazuje się na przykład potwierdzający wskazaną tezę, zgodnie z którym kwalifikacja czynu w kategoriach dwóch jednoczesnych przestępstw nastąpi wówczas, gdy w zakładzie pracy dojdzie do rozpowszechniania informacji o szczegółach odnoszących się do życia seksualnego jednego z pracowników. Bez znaczenia dla kwalifikacji tego czynu pozostanie zatem nawet to, czy rozpowszechniane informacje będą prawdziwe czy też nie⁷³⁴. W przypadku znieważenia, o którym mowa w art. 216 § 1 k.k., dla jego popełnienia nie jest istotne także dotarcie znieważającej treści do osoby trzeciej⁷³⁵, lecz wystarczy, by trafiła ona bezpośrednio do osoby znieważanej. Treść powołanego przepisu zawiera zatem charakterystykę okoliczności, w których można dopuścić się popełnienia tego przestępstwa. Mianowicie może ono niewątpliwie nastąpić w obecności pokrzywdzonego, lecz w przypadku gdy do wypowiedzi zawierającej znieważające treści dojdzie pod jego nieobecność, wówczas warunkiem karalności stanie się podejmowanie działania publicznego lub w zamiarze, tak by treść zniewagi dotarła do wiadomości pokrzywdzonego. *A contrario*, bez działania we wskazanym zamiarze, niepublicznie znieważające wypowie-

⁷³³ Szerzej: A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 482.

⁷³⁴ Tak: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 615.

⁷³⁵ Szerzej: A. Marek, *Prawo karne. Zagadnienia teorii i praktyki*, Warszawa 1997, s. 474.

dzi, które zostały sformułowane pod nieobecność adresata, nie mogą być uznane za wystarczające, by przypisać im znamiona przestępstwa⁷³⁶.

Przestępstwo znieważenia polega najczęściej na ubliżaniu, zachowaniu w sposób obraźliwy wobec konkretnej osoby (podmiotu stosunku pracy), lekceważeniu, pogardzie, a także wszystkich innych, nieakceptowalnych zachowaniach, które można zbiorczo zakwalifikować jako uwłaczające ludzkiej godności. Zatem w tym przypadku, co do zasady, mamy do czynienia z zachowaniem intencjonalnym, chociaż nie można wykluczyć również dokonania znieważenia z zamiarem ewentualnym. Dojdzie do niego wówczas, gdy sprawca godzi się na to, iż skutkiem jego działania będzie naruszenie godności innej osoby. Jednakże w tym przypadku istotne jest, że opisana okoliczność nie odnosi się jednak do działania niepublicznie i pod nieobecność pokrzywdzonego, w zamiarze, tak by zniewaga do niego dotarła⁷³⁷. W literaturze z lat 50. XX w. wskazuje się, iż sama prawdziwość twierdzenia nie może stanowić uzasadnienia napaści na drugą osobę, a pomijając niewłaściwość mieszania się do nie swoich spraw oraz towarzyszącą mu bezkarność takich wystąpień polegających na szerzeniu prawdziwych zarzutów, skutkuje „rozwielenieniem się szantażu, gdyż zagrożony rewelacjami może się ich obawiać, skoro szantażystę za sam fakt głoszenia zniesławiających szczegółów żadna kara spotkać nie może”⁷³⁸.

Aktualnie ocena, czy dane zachowanie spełnia przesłanki kwalifikacji ich w kategoriach przestępstwa zniewagi, wymaga dokonania uprzedniej, obiektywnej oceny wątpliwego zacho-

⁷³⁶ Tak: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 482.

⁷³⁷ Tak: *ibidem* i przywołana tam literatura.

⁷³⁸ Szerzej: J. Sawicki, *Ochrona czci...*, s. 99.

wania przeprowadzonego według dominujących kryteriów jego społecznego odbioru, tj. oceny społecznej i obowiązujących norm obyczajowych⁷³⁹. Oznacza to bowiem, że także w przypadku tego przestępstwa nie wystarczy subiektywne odczucie zniewagi przez osobę znieważoną, gdyż do jego znamion ustawodawca nie zakwalifikował skutku. Jak podkreślono w piśmiennictwie, w tym przypadku ustawodawca ma za zadanie chronić godność przysługującą człowiekowi, nie zaś jego wyobrażenie o godności⁷⁴⁰. Wobec powyższego zniewaga jest rodzajem przestępstwa formalnego. Jak nadmieniono, do jego uznania nie wymaga się zatem uzyskania konkretnego skutku, nawet w postaci odczucia adresata znieważającej wypowiedzi w zakresie naruszenia jego godności. Jednakże osiągnięcie efektu znieważenia, na co zwrócono uwagę w piśmiennictwie, stanowi decydujące znaczenie w zakresie rozpoczęcia realizacji odpowiedzialności karnej za analizowane przestępstwo. Z uwagi na fakt, iż stanowi ono przestępstwo ścigane z oskarżenia prywatnego, kluczową rolę w tym zakresie odgrywa osoba pokrzywdzona.

Zaznaczenia wymaga, że z art. 212 § 1 k.k. wynika ochrona dóbr prawnych w postaci czci przysługującej każdej osobie fizycznej, obowiązek ten odnosi się również do grupy osób, instytucji, osób prawnych oraz jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, które po spełnieniu określonych warunków mogą w myśl art. 3 k.p. posiadać przymiot pracodawcy, co można uznać za istotne dla prowadzonych rozważań. Jednakże, co wydaje się problematyczne szczególnie dla podjętych wątków, za nie do końca wyjaśnione uznaje

⁷³⁹ Szerzej: W. Kulesza, *Zniesławienie i zniewaga*, Warszawa 1984, s. 165–169.

⁷⁴⁰ Tak: *ibidem*, s. 165 i n.

się, czy ochronie podlega tylko dobre imię podmiotu zbiorowego jako takiego, czy też być może ochrona ta obejmuje jedynie dobro osób, dzięki którym ten podmiot funkcjonuje. Rozstrzygnięcie tego problemu jawi się jako kluczowe w przypadku, gdy krytyka występująca w jej niedopuszczalnej formie odnosi się zarówno do pracodawców „instytucjonalnych”, jak i konkretnych osób kierujących daną jednostką. W piśmiennictwie dotyczącym tej problematyki wskazuje się na dwa alternatywne poglądy, a mianowicie według jednej koncepcji podkreśla się, że podmioty zbiorowe korzystają z dobrego imienia dzięki działalności związanych z nimi osób. Wówczas naruszenie dobrego imienia podmiotów zbiorowych godzi w ich cześć⁷⁴¹, natomiast zgodnie z drugą koncepcją zakłada się, że podmioty zbiorowe z założenia korzystają z dobrego imienia, co przekłada się na ich automatyczne postrzeganie przez osoby pozostające na zewnątrz⁷⁴². Po przeprowadzeniu głębszej analizy wydaje się, iż obie ze wskazanych koncepcji znajdą zastosowanie w realiach dotyczących stosunku pracy w kontekście posługiwania się zjawiskiem nieuzasadnionej krytyki. Jednak w każdym z przypadków wymaga się przeprowadzenia przez sąd orzekający zindywidualizowanej oceny spornego stanu rzeczy. Problem ten zostanie zobrazowany za pomocą dwóch przykładów. W pierwszej sytuacji pracownik otwarcie i na forum publicznym pomówi władze zatrudniającej go firmy o postępowanie kompromitujące czy sprzeczne z prawem. Przy czym jeżeli w skład tych władz wchodzić będzie jedna lub dwie osoby, wówczas nie sposób odmówić im statusu osoby

⁷⁴¹ Szerzej: A. Zoll (red.), *Kodeks karny – część szczególna*, Lex/el. 2017, komentarz do art. 212 k.k.

⁷⁴² W. Wróbel [w:] *Kodeks karny...*, red. A. Zoll, komentarz do art. 212 k.k.

pokrzywdzonej właśnie z uwagi na fakt, iż osoby postronne nie będą miały problemu z identyfikacją personalną zatrudniających. W drugiej sytuacji natomiast jeżeli pracownik dokona krytyki jakości produktu firmy, w której jest zatrudniony, trudno przypisać mu zarzutu pomówienia członków wieloosobowego zarządu, gdyż pokrzywdzonym w takim przypadku zostanie osoba prawna, jak również przypisana jej renoma⁷⁴³. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie sposób także wykluczyć powstania sytuacji skutkującej jednoczesnym pokrzywdzeniem podmiotu zbiorowego (instytucji) oraz związanych z nią osób. Zdaniem Sądu Najwyższego zdarzenie takie wystąpi w przypadku zarzutu podniesionego przeciwko instytucji, wówczas gdy dotyka ono także osób, dzięki którym dana instytucja funkcjonuje. Dlatego jak nadmieniono, przedmiotem ochrony w takim przypadku stanie się dobre imię nie tylko osoby fizycznej, ale także grupy osób, po spełnieniu kilku wskazanych już w opracowaniu warunków⁷⁴⁴. Więź łącząca takie osoby w grupie może mieć charakter trwały (np. członkowie rodziny) lub czasowy (np. osoby wchodzące w skład jakiejś komisji, np. dyscyplinarnej); może nawet mieć charakter czysto przypadkowy (np. grupa osób jadących na wycieczkę jednym autokarem). Jeżeli chodzi o instytucję, to należy mieć na uwadze zespół osób (zinstytucjonalizowaną zbiorowość) realizujących określone cele, np. społeczne⁷⁴⁵. Wówczas dobrem chronionym będzie zarówno cześć osób

⁷⁴³ Tak: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 9.

⁷⁴⁴ Szerzej: M. Malicka-Buras, *Prawonokarna ochrona czci w polskim Kodeksie karnym*, „Jurysta” 2007, nr 6, s. 4.

⁷⁴⁵ Tak: M. Mozgawa, *Komentarz aktualizowany do art. 212 Kodeksu karnego*, Lex/el.

fizycznych związanych z tą instytucją, jak i jej dobre imię⁷⁴⁶, co oznacza, że oba te dobra pozostają od siebie niezależne. Zniesławienie bowiem w podstawowej postaci skutkuje odpowiedzialnością karną, jeśli równocześnie wraz z nim powstaje możliwość wystąpienia szkody moralnej po stronie pokrzywdzonego.

Za szkodę w takim przypadku uznaje się samo potencjalne narażenie na hańbę, poniżenie czy utratę zaufania, bez potrzeby dowodzenia, czy faktycznie do niego doszło i w jakim stopniu. Oznacza to, iż przedmiotowe przestępstwo wystąpi wówczas, gdy łącznie krytyczna i zniesławiająca wypowiedź narazi zniesławiającego na wymienione skutki. Jednakże, co wydaje się niezwykle istotne dla zasadniczych rozważań, zdaniem Sądu Najwyższego, o zniesławiającym charakterze danego czynu decydować będzie ocena obiektywna, dokonana według ocen społecznych, nie zaś jedynie subiektywne odczucie osoby pomówionej⁷⁴⁷. Dodatkowo, co także wydaje się istotne dla prowadzonych rozważań, należy zwrócić uwagę, że z treści art. 212 § 1 k.k. bynajmniej nie wynika, iż jednym ze skutków analizowanego przestępstwa ma być poniżenie w najszerszym tego słowa znaczeniu, a poniżenie w opinii publicznej. Zatem, co znajduje także potwierdzenie w judykaturze, intencji ustawodawcy wyrażonej w treści powołanego przepisu nie należy sprowadzać do urazy uczuć osobistych osoby pokrzywdzonej, lecz do jej postrzegania przez szeroki i nieokreślony krąg osób wskazanych w przepisie jako opinia publiczna. Dla przykładu w latach 30. XX w. Sąd Najwyższy słusznie wskazał, iż za

⁷⁴⁶ Tak: SN w wyroku z 13 grudnia 2000 r., II KKN 75/00, Legalis nr 333480.

⁷⁴⁷ Tak: SN w wyroku z 24 października 1935 r., II KK 1087/35, GS nr 1/1936.

opinię publiczną uważa się nie zapatrywanie tej lub owej grupy osób, lecz głos ogółu społeczeństwa⁷⁴⁸. Dlatego też nawet w przypadku przekroczenia granic dozwolonej krytyki między podmiotami stosunku pracy, które niewątpliwie wywołują skutki w ich sferze osobistej, lecz nie powodują jednocześnie poniżenia ich w opinii publicznej, nie można mówić o odpowiedzialności karnej za zniesławienie⁷⁴⁹. Zniesławienia w postaci przekroczenia granic dozwolonej krytyki można, zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu, dokonać wyłącznie poprzez podejmowane działanie, co oznacza, iż zachowanie bierności przybierającej postać milczenia, w razie gdy ktoś inny dopuszcza się określonego działania, wyklucza tym samym możliwość przypisania odpowiedzialności karnej osobie milczącej. W praktyce oznacza to, że jedynie podejmowanie określonego działania ze strony sprawcy stanowi podstawę przypisania mu popełnienia analizowanego przestępstwa. Najczęściej do grupy tak rozumianych działań zalicza się formułowanie zniesławiającej tezy w formie ustnej lub pisemnej. Zaznaczenia wymaga, że zachowanie to nie musi się sprowadzać do wypowiedzi w trybie oznajmującym, lecz również w trybie przypuszczającym. Nie sposób wykluczyć, iż może mieć ono postać pytania, które w praktyce pytaniem nie jest, pod takim pozorem zaś ma zostać przekazana do świadomości słuchaczy treść oszczerca, odnosząca się do jakiegoś konkretnego faktu⁷⁵⁰. Pogląd ten znajduje rozwinięcie w judykaturze, gdyż w jednym z wyroków sąd orzekający podkreślił, iż pytanie samo w sobie nie jest

⁷⁴⁸ Tak: SN w wyroku z 28 stycznia 1937 r., I K 923/36.

⁷⁴⁹ Tak: postanowienie SN z 14 października 2010 r., II KK 105/10, „Prokuratura i Prawo” – wkł. 2011, nr 3, s. 11.

⁷⁵⁰ Szerzej: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 10.

ani prawdziwe, ani fałszywe, poprawne ani niepoprawne, lecz może zawierać zniesławiającą treść, jeżeli zawiera w sobie również zniesławiające fakty⁷⁵¹.

Stanowisko wypracowane w tym zakresie przez judykaturę wydaje się niezwykle istotne i pomocne w interpretacji omawianych zagadnień, gdyż ich brak niewątpliwie torowałby drogę do bezkarnego pomawiania przy zachowaniu pozornej formy pytania. Analogiczne zasady należy stosować przy powielaniu plotki z tego względu, że pomówienie nie zawsze polega na podnoszeniu zarzutu pochodzącego od sprawcy, ale może również przybrać formę rozpowszechniania czyichś słów. Oznacza to, że każde ze wskazanych zachowań wyczerpuje znamiona zniesławienia. Z kolei w przypadku powtarzania plotki sprawca świadomie przekazuje niezweryfikowane pod względem prawdziwości informacje, potwierdzając tym swój brak rzetelności⁷⁵². Zasadniczo za znieważający można traktować także list przesłany do redakcji czasopisma. Wątek ten jednak wykracza poza ramy niniejszej analizy, zatem jedynie sygnalizując, należy dodać, iż list do redakcji stanowi, zgodnie z prawem prasowym, materiał prasowy. Pomawianie natomiast może polegać nie tylko na osobistym podnoszeniu niezgodnego z prawdą zarzutu, ale także na rozgłaszaniu go właśnie za pomocą publikacji przez inną osobę⁷⁵³. W tym miejscu zasadne wydaje się także odwołanie do jednego z orzeczeń Sądu Najwyższego stanowiącego uzupeł-

⁷⁵¹ Szerzej: wyrok SA w Warszawie z 8 maja 2006 r., II AKa 448/05, KZS 2006, nr 11, poz. 60.

⁷⁵² J. Wojciechowski [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do artykułów 117–221*, Warszawa 2004, s. 1082–1102.

⁷⁵³ Szerzej: SN w wyroku z 17 października 2002 r., IV KKN 165/97, OSNKW 2002, nr 3–4, s. 62.

nienie podjętego wątku, a mianowicie że posługiwanie się cytatem nie może skutkować uznaniem danej wypowiedzi za wyczerpujące znamiona zniesławienia. Sąd Najwyższy wskazuje bowiem, iż do uznania danej wypowiedzi za zniesławiającą nie może dojść w przypadku wyraźnego użycia cytatu, wówczas gdy autor wyraźnie dystansuje się od cytowanej wypowiedzi, opisując jedynie toczące się czynności urzędowe, sądowe itp.⁷⁵⁴.

Podobnie za pomówienie nie można uznać krytyki zawartej w wydawanych służbowo opiniach i ocenach, jeżeli obowiązek ich sporządzenia wynika z regulacji prawnej. Analogicznie należy traktować wszelkie opinie sporządzane przez policję, kuratorów sądowych, a także pracodawców o pracownikach, gdyż łącznie należy uznać je za jeden z przejawów realizacji obowiązku prawnego. Dopiero w przypadku gdy pracodawca, sporządzając opinię służbową, ma na celu dokonanie oceny zachowania lub właściwości pracownika, która nie ma bezpośredniego związku z wykonywaną pracą, bądź, mając tego świadomość, zawiera w jej treści nieprawdziwe informacje, wówczas dopuszcza się poniżenia, co skutkuje podstawą do odpowiedzialności za znieważenie⁷⁵⁵. Tak samo, zdaniem Sądu Najwyższego, należy traktować opinie ujemne sporządzane w ramach uprawnień i obowiązków także wobec pracowników, chyba że opinie te są świadomie wydawane w sposób niezgodny z prawdą, w zamiarze ugodzenia w dobre imię lub podważenie autorytetu do osoby opinio-

⁷⁵⁴ Tak: SN w postanowieniu z 7 lutego 2007 r., III KK 243/06, OSNKW 2007, nr 5, poz. 14.

⁷⁵⁵ Tak: M. Bosak, D. Habrat, *Granice dozwolonej...*, s. 340, za: R.P. Dziembowski, *Okoliczności wyłączające przestępny charakter zniesławienia*, „Media – Kultura – Komunikacja Społeczna” 2012, nr 8, s. 179.

wanej⁷⁵⁶. Ten sam problem może pojawiać się również przy okazji wypowiedzi dokonywanych w ramach przysługujących jednostce uprawnień (przykładem może być zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez pracodawcę), związanych z wykonywaniem obowiązków prawnych (np. zeznania świadków) albo realizacją prawa do obrony, pod warunkiem że w tym zakresie brak fałszywego oskarżenia innej osoby⁷⁵⁷.

Przywołane przykłady mają istotne znaczenie dla omawianego zjawiska krytyki w stosunkach pracy, gdyż jak wynika z praktyki, w środowisku pracy chociażby w trakcie zebrań pracowniczych lub spotkań załogi z pracodawcą często korzysta się właśnie z formy pytań albo prośb dotyczących potwierdzenia bądź zaprzeczenia plotkom w zakładzie pracy. Z dotychczasowych rozważań wynika, że nawet w takich okolicznościach rozsądne wydaje się zachowanie dużej dozy ostrożności, tak by formułując pytanie, nie przekazać w nim równocześnie zniesławiających faktów w sposób, który w praktyce zostanie uznany za zarzut, a nie za pytanie⁷⁵⁸. Zatem, jak zaznaczono, pomówienie odnosi się jedynie do faktów, a nie opinii, zatem jego weryfikacja odbywa się w kategorii prawda – fałsz, co z założenia zostanie wykluczone w przypadku opinii⁷⁵⁹. Jednakże w razie gdyby opinia, będąca swoistym przejawem wolności słowa, naruszała czyjeś dobra osobiste, danej osobie

⁷⁵⁶ Tak: SN w wyroku z 23 maja 2002 r., V KKN 435/00, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 6, s. 5.

⁷⁵⁷ Tak: SN w wyroku z 18 grudnia 2000 r., IV KKN 331/00, Biul. Inf. Pr. 2001, nr 4, s. 13, KZS 2001, nr 9, s. 6.

⁷⁵⁸ Szerzej: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 10.

⁷⁵⁹ Szerzej: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 477.

przysługuje ochrona na gruncie prawa cywilnego, co zostało omówione w poprzedniej części książki⁷⁶⁰. Podobnie w judykaturze wskazano, że sformułowanie zarzutu w postaci opinii nie realizuje znamion zniesławienia w rozumieniu prawa karnego, może jedynie stanowić podstawę odpowiedzialności karnej za zniewagę⁷⁶¹. W innym wyroku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż nie stanowi zniesławienia krytyka postępowania lub właściwości osób, jeśli jest dokonywana w ramach tzw. dozwolonej krytyki, której przykładem mogą być oceny pracowników przez przełożonych. Jeśli zaś celem działania sprawcy bynajmniej nie jest krytyka w jej dozwolonej formie, lecz wyłącznie zniesławienie osoby pełniącej określoną funkcję, wówczas dochodzi do odpowiedzialności za przestępstwo pomówienia.

Analizując przestępstwo pomówienia w jej podstawowej postaci, należy także zwrócić uwagę na wskazany już jego typ kwalifikowany, który także znajduje zastosowanie w realiach powstałych na podstawie zatrudnienia. Jak nadmieniono, przestępstwo to następuje wówczas, gdy do pomówienia doszło poprzez środki masowego komunikowania, czego konsekwencją jest upowszechnianie za ich pomocą nieprawdziwych informacji. Środki masowego komunikowania charakteryzuje między innymi to, że nie sposób określić liczby odbiorców informacji przekazywanych za ich pomocą. Dlatego z uwagi na szeroko postrzegany potencjalny krąg odbiorców ustawodawca uznał, że czyn taki wiąże się ze znacznie większym stopniem społecznej szkodliwości, co znalazło także prze-

⁷⁶⁰ Tak: TK w wyroku z 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008, nr 4, poz. 57.

⁷⁶¹ Tak: SN w postanowieniu z 17 sierpnia 2016 r., IV KK 53/16, Legalis nr 1488733.

łożenie na związaną z nim sankcją karną. Dlatego też o ile w typie podstawowym zniesławienie zagrożone jest karą grzywny i ograniczenia wolności, a więc karą o charakterze nieizolacyjnym, o tyle w typie kwalifikowanym do wskazanego katalogu kar ustawodawca zdecydował się także dodać karę pozbawienia wolności w wymiarze od miesiąca do roku. Warto zaznaczyć, że ustawodawca nie wyjaśnia, co należy rozumieć pod pojęciem środków masowego komunikowania, jednakże w piśmiennictwie wskazuje się, iż chodzi o wszelkie środki publicznego przekazywania informacji, do których zalicza się radio, telewizję, publikacje książkowe, nagrania elektroniczne i internetową sieć informatyczną. Dlatego z tego katalogu należy wykluczyć środki przekazujące informacje do wewnętrznej wiadomości określonego kręgu odbiorców czy instytucji⁷⁶².

Jak wynika z dostępnego orzecznictwa, współcześnie w praktyce sądowej dominują omawiane przestępstwa popełniane za pośrednictwem Internetu. Internet w odróżnieniu od prasy, radia czy telewizji stanowi bowiem narzędzie, dzięki któremu każdy ma możliwość wyrażenia własnej myśli, przekazywana zaś treść najczęściej nie podlega weryfikacji przez osobę trzecią, taką jak np. redaktor czy moderator. Wskazane okoliczności często będą dotyczyły krytyki pracodawcy przez pracownika, ponieważ, co zostało już zasygnalizowane, nie brakuje portali branżowych czy regionalnych forów internetowych, gdzie tworzy się grupy dyskusyjne skupione wokół danego pracodawcy czy pracodawców z określonego obszaru miejscowego. Jak nadmieniono, dopóki autor wpisu skupia się jedynie na własnej opinii, dopóty nie sposób przypisać mu

⁷⁶² Tak: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 478.

sprawstwa zniesławienia, lecz gdy odniesie się do zniesławiających faktów, przypisze pracodawcy albo osobom sprawującym z jego ramienia dane funkcje jakieś fakty narażające na utratę czci lub zaufania zawodowego czy handlowego, to już do wypełnienia znamion tego występku dojdzie. Skutkiem każdej formy zniesławienia może być nie tylko skazanie, ale także – na wniosek pokrzywdzonego – obowiązek podania wyroku do wiadomości publicznej (art. 215 k.k.) oraz środek karny w postaci nawiązki na wskazany przez sąd cel (art. 212 § 3 k.k.)⁷⁶³.

Analizując wskazane wątki, warto zaznaczyć jednak, że nie każdą z ustnych czy pisemnych wypowiedzi, nawet gdyby wypełniała znamiona z art. 212 § 1 k.k., będzie można uznać za przestępczą. Mianowicie, zgodnie z treścią art. 213 § 1 k.k., nie ma możliwości zakwalifikowania danego zachowania w kategoriach przestępstwa z art. 212 § 1 k.k., jeśli zarzut postawiony niepublicznie okaże się prawdziwy, zgodny z istniejącym stanem rzeczy. Powyższa teza przekłada się na przyjęcie i zaaprobowanie stanowiska, że nie wystarczy przekonanie sprawcy o prawdziwości zarzutu, a więc jego dobra wiara, bo w tym przypadku bezprawność pomówienia zostanie uchylona jedynie wówczas, gdy stawiane zarzuty okażą się prawdziwe. Skutkiem wskazanej koncepcji stanie się zatem nałożenie na stawiających zarzuty ograniczenia polegającego na wzmocnieniu ochrony dobrego imienia zarówno osób, jak i instytucji przed bezpodstawnymi zarzutami, które to obowiązki spoczywają po stronie ustawodawcy⁷⁶⁴.

⁷⁶³ Tak: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 10.

⁷⁶⁴ Tak: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 479.

Jeżeli zatem zarzuty stawiane niepublicznie są prawdziwe, to skutkuje to tym, iż można stawiać wszystkie zarzuty, jednak, zgodnie z intencją ustawodawcy, inne reguły stosuje się do zarzutów stawianych publicznie⁷⁶⁵. W tym miejscu wyjaśnienia wymaga także, co należy rozumieć za działanie publiczne, do którego pośrednio odwołuje się ustawodawca. Wydaje się, że będą to działania, które mogą trafić do nieograniczonego grona odbiorców, ponadto zostaną uczynione w miejscu publicznym, które z założenia jest dostępne dla nieokreślonej liczby osób⁷⁶⁶. Dodatkowo zaś w przypadku zarzutu czynionego publicznie, szczególnie zaś za pośrednictwem środków masowej komunikacji, dopuszcza się uchylenie jego przestępności, wymagając nie tylko jego prawdziwości, lecz dodatkowo istotne jest, by zarzut służył obronie społecznie uzasadnionego interesu. W konsekwencji należy zaznaczyć, iż mamy do czynienia z kwalifikacją, na potwierdzenie której niewystarczające stanie się uznanie prawdziwości zarzutu, a także uznanie, że posługiwanie się nim ma na celu ochronę społecznie uzasadnionego interesu, jeśli interes taki nie zachodzi. W tym zakresie wskazuje się na przykłady potwierdzające powołaną tezę, które mogą nastąpić w razie chęci zemsty, pogoni za sensacją itp., czyli nie mogą to być działania, których nie sposób pogodzić z pojęciem obrony uzasadnionego interesu społecznego⁷⁶⁷.

Dlatego już z literalnego brzmienia analizowanego przepisu wynika, że wówczas gdy sprawca pomawia za pomocą środków masowego komunikowania, fakt ten wyklucza możliwość powołania się na treść art. 213 § 1 k.k. Wskazany prze-

⁷⁶⁵ Szerzej: M. Bosak, D. Habrat, *Granice dozwolonej...*, s. 341.

⁷⁶⁶ *Ibidem*.

⁷⁶⁷ Tak: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 479.

pis formułuje kontratypy skutkujące bezprawnością zarzutów, mimo że co prawda formalnie wypełniają one znamiona analizowanego przestępstwa.

W przypadku gdy podnosi lub formułuje on zarzut niepublicznie, czyli w sposób, który uniemożliwia przekazanie go nieokreślonemu gronu odbiorców, wówczas to byt przestępstwa zostaje uzależniony od prawdziwości stawianego zarzutu. W takim przypadku ciężar dowodu zostaje przeniesiony na osobę oskarżoną o zniesławienie, która ma za zadanie dowieść prawdziwości stawianej tezy. Za uzupełnienie wskazanego wątku należy przytoczyć także uchwałę Sądu Najwyższego, z której wynika, że okoliczności wiążące się z pomawiającym zarzutem, lecz niewywierające wpływu na jego treść, nie mają istotnego znaczenia przy ocenie, czy zarzut jest prawdziwy⁷⁶⁸. Zatem kryterium prawdziwości takiego zarzutu zostaje spełnione, gdy jego treść w części, która może skutkować poniżeniem danego podmiotu w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania niezbędnego do pełnienia określonego stanowiska, zawodu czy prowadzonej działalności, odpowiada rzeczywistości⁷⁶⁹.

Wobec powyższego prawo do krytyki zostało najdobitniej wyrażone w treści art. 213 § 2 k.k.⁷⁷⁰, w którym ustawodawca

⁷⁶⁸ Uchwała SN (7) z 17 grudnia 1965 r., VI KO 14/59, OSPiKA 1966, z. 3, poz. 69, Legalis nr 532624.

⁷⁶⁹ Szerzej: M. Bosak, D. Habrat, *Granice dozwolonej...*, s. 341 i przywołana tam literatura.

⁷⁷⁰ W tym miejscu zasadne jest jedynie zasygnalizowanie, gdyż nie to stanowi przedmiot prowadzonej analizy, iż charakter prawny powołanego przepisu nie ma charakteru jednolitego w tym znaczeniu, że pierwszy paragraf art. 213 k.k. stanowi podstawę pozwalającą uzupełnić znamiona charakteryzujące typ czynu zabronionego zniesławienia, paragraf zaś drugi zawiera określenie kontratypu prawa do krytyki. Szerzej: A. Zoll [w:] *Ko-*

zawarł okoliczności wyłączające bezprawność czynu zarówno wobec osób, jak i instytucji. Zgodnie z nim dopuszczalna krytyka musi charakteryzować się przede wszystkim prawdziwością stawianego zarzutu, który dotyczy postępowania osoby pełniącej funkcję publiczną lub służy obronie społecznie uzasadnionego interesu. Zasadniczo regułą pozostaje, że jeżeli zarzut dotyczy życia prywatnego lub rodzinnego, dowód prawdy może być przeprowadzony tylko wtedy, gdy zarzut ma zapobiec niebezpieczeństwu dla życia lub zdrowia człowieka albo demoralizacji małoletniego. Jednakże punktem wyjścia prowadzonych rozważań pozostaje stwierdzenie, że zniesławienie może nastąpić także poprzez podniesienie okoliczności prawdziwej, która dotyczy życia prywatnego danej osoby, gdyż prywatność podlega szczególnej ochronie. Dlatego dopuszcza się wyłącznie krytykę tej sfery życia osób pełniących funkcję publiczną, które z racji właśnie pełnionej funkcji czy urzędu z natury rzeczy muszą liczyć się z bardzo ograniczoną sferą prywatności, podlegającą kontroli ogółu. W tym przypadku nawet cytowanie wypowiedzi odnoszących się do spraw publicznych, w szczególności z uwzględnieniem osób pełniących ważne funkcje publiczne, staje się wolne od zarzutu zniesławienia przy założeniu, że w danym przypadku nie dotyczy to wypowiedzi anonimowych, sama wypowiedź zaś służy uzasadnieniu tezy formułowanej w krytyce prasowej, która za cel stawia sobie interes publiczny⁷⁷¹. W takim przypadku zasadne wydaje się przyjęcie stanowiska, zgodnie z którym ciężar do-

deks karny. Część szczególna. Komentarz, t. II, red. A. Zoll, Kraków 1999, s. 653, komentarz do artykułów 177–277.

⁷⁷¹ Tak: SN w wyroku z 17 kwietnia 1997 r., I KZP 5/97, OSNKW 1997, nr 5–6, poz. 44.

wodu zarówno prawdy, jak i dobrej wiary spoczywa jednak na stawiającym zarzut. Powyższe rozważania można zobrazować za pomocą przykładu, zgodnie z którym pracownik dokonuje krytyki wraz z jednoczesnym upublicznieniem szczegółów z życia prywatnego pracodawcy. W tym miejscu pojawia się zatem pytanie o granice odpowiedzialności. Wydaje się, że jeśli zarzut będzie prawdziwy, a jednocześnie pracodawca będzie osobą pełniącą funkcję publiczną, jedynie wtedy pracownik nie poniesie odpowiedzialności. Druga z okoliczności wyłączających jego odpowiedzialność nastąpi wówczas, gdy pracodawca co prawda nie będzie osobą publiczną, lecz podniesienie prawdziwego zarzutu ma zapobiec niebezpieczeństwu dla życia lub zdrowia człowieka albo demoralizacji małoletniego⁷⁷². Wobec powyższego wydaje się, że istota powołanego przepisu zmierza do zakazu publicznej krytyki obejmującej sferę życia prywatnego. Regulacja ta jednak nie ma charakteru bezwzględnego, gdyż sam ustawodawca wskazuje, iż wyjątkowo zezwala się na tak rozumianą krytykę wówczas, gdy ujawnienie na jej skutek określonych faktów ze wskazanej sfery ma na celu zapobieganie przestępstwu, które godzi w szczególnie cenne dobra człowieka. W piśmiennictwie wskazuje się, iż powołana treść przepisu w przytoczonym zakresie stanowi nawiązanie do rozwiązań Kodeksu karnego z lat 30. XX w. Występujące w tym zakresie wątpliwości mogą sprowadzać się jedynie do pytania, czy zakres niezbędnych wyłączeń odnoszący się do ochrony prywatności należy uznać za wystarczający?⁷⁷³

⁷⁷² Tak: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 11.

⁷⁷³ Szerzej: A. Marek, *Kodeks karny...*, s. 480.

Powyższe rozważania czynione z prawnokarnego punktu widzenia bynajmniej nie mają na celu pozbawienia stron stosunku pracy jakiegokolwiek postaci krytyki. Pozaustawowy kontratyp prawa do dozwolonej krytyki odnosi się bowiem wyłącznie do takich sytuacji, w których krytyka jest konieczna, tj. dla obrony uzasadnionego interesu konieczne jest naruszenie dobrego imienia osoby lub podmiotu zbiorowego. Dopiero, jak podkreśla Sąd Najwyższy, wykroczenie poza ramy konieczności jej użycia skutkuje odpowiedzialnością za zniesławienie⁷⁷⁴. Podobnie należy traktować kierowanie pisemnych skarg i wniosków do uprawnionych organów w celu obrony praw pracowniczych. Problem ten także stał się przedmiotem jednego z wyroków Sądu Najwyższego, z którego wynika, iż wskazane czynności stanowią wyraz uprawnienia jednostki subiektywnie broniącej swoich praw, nawet bez względu na to, czy roszczenia są słuszne, a także niezależnie od tego, czy dany pracownik potrafi udowodnić swoje twierdzenia⁷⁷⁵. Oznacza to, że pracownik powinien korzystać z przysługujących mu uprawnień, jednakże podczas korzystania z nich w każdym przypadku powinien zachować należyty umiar, a podejmując określone działania, mieć na uwadze dobre imię będące częścią składową godności człowieka⁷⁷⁶. Formułowane wypowiedzi powinny w każdym przypadku mieć ściśle określony cel, którym powinna być konkretna, realna potrzeba, taka jak np. eliminacja niepożądanych sytuacji, uzyskanie należnych

⁷⁷⁴ Zob.: wyrok SN z 17 maja 2017 r., III KK 477/16, „Prokuratura i Prawo” – wkł. 2017, nr 7–8, s. 4.

⁷⁷⁵ Tak: SN w wyroku z 11 grudnia 1996 r., III KKN 98/96, „Wokanda” 1997, nr 3, s.18.

⁷⁷⁶ Szerzej: K. Buchała, *Prawo karne materialne*, Warszawa 1980, s. 694.

świadczeń. Granica dzieląca krytykę dopuszczalną od niedopuszczalnej będzie mianowicie uzależniona od tego, czy dane stwierdzenie było konieczne do osiągnięcia konkretnego celu, czy też poza niego wykraczało⁷⁷⁷.

4. Wnioski końcowe

Z uwagi na fakt, że przekroczenie granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy w każdym przypadku już na wstępie prowadzi do naruszenia godności osoby ludzkiej, dalsze konsekwencje zaś powodują istotne skutki dla całej wspólnoty zakładowej, analiza zaproponowanego zagadnienia wymagała odwołania się do trzech ważnych płaszczyzn badawczych będących podstawą charakterystyki odpowiedzialności powstałej z tego tytułu. Zaproponowane rozważania zostały także oparte w dużej mierze na dostępnym orzecznictwie, dzięki któremu możliwe stało się podkreślenie newralgicznych etapów decydujących o kwalifikacji określonego działania w kategoriach przekraczających akceptowalne z prawnego punktu widzenia ramy czynionej krytyki.

Pierwszą naturalną płaszczyzną okazały się regulacje z zakresu prawa pracy, które zostały zawarte przez ustawodawcę w przepisach Kodeksu pracy. Jednakże one same nie są wystarczająco szczegółowe, by na ich podstawie możliwe było kompleksowe usystematyzowanie powstałych wątpliwości. Ustawodawca pracy ograniczył się bowiem jedynie do ogólnego nakazu szanowania godności osobistej pracownika, co stanowiło przedmiot szczegółowej analizy wcześniejszych części

⁷⁷⁷ Tak: M. Bosak-Sojka, W. Wilczak, *Konsekwencje przekroczenia granic...*, s. 11.

książki, skutki tego naruszenia wykraczają zaś już poza materię prawa pracy. Ze względu na to, że problem ten dotyczy również relacji pracodawcy w odniesieniu do pracownika, naturalne stało się rozszerzenie prowadzonej analizy na grunt prawa cywilnego materialnego. Wśród powołanych regulacji znalazły się takie, które stanowią o cywilnoprawnych roszczeniach niemajątkowych, a także towarzyszących im sankcjach majątkowych. Ostatnią z zaproponowanych płaszczyzn była kwestia prawa karnego materialnego, która po spełnieniu określonych znamion pozwala na zakwalifikowanie skutków przekroczenia granic dozwolonej krytyki do kategorii przestępstwa znieważenia lub zniesławienia korespondującego z zagrożoną lub naruszoną w ich wyniku godnością.

ZAKOŃCZENIE

Analiza zaproponowanego zagadnienia skłania do sformułowania kilku myśli końcowych. Jednak z uwagi na fakt, że wiele z nich pojawiało się w trakcie rozstrzygania poszczególnych wątków, w tym miejscu, w myśl zasady *bis de eadem re ne sit actio*, nie należy ich powtarzać. Ponadto wydaje się, że zwięzłość stosowana w naukach prawnych jest sztuką, która pozwala koncentrować się na głównych, zasadniczo podejmowanych wątkach.

Niewątpliwie krytyka w stosunkach pracy, podobnie jak w każdej innej przestrzeni życia społecznego, jest ich niezaprzeczalnym elementem. Dlatego warte podkreślenia stają się słowa nieżyjącego już Profesora Lecha Morawskiego, który w przywoływanej przeze mnie pozycji zatytułowanej *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian* zwrócił uwagę, że nie sposób rozwijać sił wytwórczych, nie rozwijając przy tym zdolności do krytycznego, a co się z tym wiąże, także, a może przede wszystkim, otwartego myślenia.

Wskazana myśl niech będzie zatem jedną z najważniejszych uwzględnianych przy odpowiedzi na pytanie o zasadność stosowania krytyki, także w realiach będących pochodną nawiązanego stosunku pracy. Dlatego bez znaczenia pozostaje brak bezpośredniego zamieszczenia przepisu normującego prawo do krytyki wśród artykułów zawartych w Kodeksie pracy, gdyż ustawodawca wskazuje na nie pośrednio w kilku innych powołanych już przeze mnie przepisach.

Prowadzona analiza skłania również do kilku gorzkich konkluzji. Z całą uczciwością należy bowiem stwierdzić, że krytyka w stosunkach pracy nie jest zjawiskiem pożądanym. Co prawda, w powoływanym orzecznictwie wywodzącym się już z lat 70. XX w. Sąd Najwyższy podkreśla jej wartość dodaną, przy założeniu, że może stanowić przejaw troski o dobro zakładu pracy, jeśli cechuje ją obiektywizm. Tendencja taka pozostaje aktualna również w obowiązującym orzecznictwie. Pomijając w tym zakresie czynnik ideologiczny kształtujący rzeczywistość lat 70. XX w., a koncentrując się jedynie na meritum, należy traktować ją jako przejaw racjonalności instrumentalnej oraz komunikacyjnej, a więc czynników niezbędnych do odpowiedniego przebiegu zatrudnienia, analizowanych przez pryzmat interesów obu podmiotów stosunku pracy. Stanowisko Sądu Najwyższego zawęża ją jednak do przestrzeni działań podejmowanych przez stronę pracowniczą. Dotychczasowa eksplikacja wskazuje jednak na szersze, a do tego społecznie akceptowalne uprawnienie pracodawcy w zakresie ekstensji prawa do wyrażania krytyki. Już z samej definicji stosunku pracy zawartej w treści art. 22 § 1 k.p. wynika, że pracodawca w ramach stosunku pracy zasadniczo zostaje zobowiązany do odpłatnego zatrudnienia. Zatrudnienie natomiast utożsamia się z przysługującym mu prawem do wydawania poleceń, a także z pracą wykonywaną pod jego kierownictwem. Z literalnego brzmienia powołanego przepisu można wywodzić także inne i wydaje się istotne dla prowadzonych rozważań wnioski. Przede wszystkim zarówno z orzecznictwa, jak i przytoczonej literatury wynika, że prawo zatrudnienia pracownika należne pracodawcy równocześnie wiąże się z prawem do krytyki. Zatem krytykę w takim zakresie należy kwalifikować jako jeden ze sposobów wykonywania

pracy pod kierownictwem, dopuszczalnym przez ustawodawcę, związanym również z prawem do jej oceny. Oznacza to, że krytyka ze strony pracodawcy może zostać uznana za dopuszczalny element składowy zatrudnienia, co nie wyklucza posługiwania się nią także przez pracownika. Jednakże pozostawienie tak sformułowanej tezy bez dodatkowego komentarza mogłoby skutkować uzasadnionymi niedomówieniami. W tym miejscu uszczegółowienia wymaga, że zarówno krytyka pochodząca od pracownika, jak i pracodawcy może również – jak pokazuje praktyka mająca oparcie w powoływanym orzecznictwie – prowadzić do wynaturzeń. Powyższy stan rzeczy zajdzie wówczas, gdy pozycję pracodawcy sprowadzi się jedynie do pozycji podmiotu dominującego, pomijając przy tym, wydaje się, zasadniczy czynnik, za który uznaje się człowieka i przysługującą mu godność. Pracy wszak nie sposób odseparować od wykonującego ją człowieka. Zamiana w tym zakresie prowadzi właśnie do wynaturzeń. W tym miejscu nie mogę pominąć stanowiska Profesora Arkadiusza Sobczyka, który w swojej najnowszej monografii *Podmiotowość pracy i towarowość usług* wyraził czytelny i adekwatny dla podjętych rozważań pogląd, zgodnie z którym związek człowieka z wykonywaniem pracy wydaje się nierozzerwalny, natomiast wykonywanie pracy trudno oddzielić od jego wielowymiarowego wysiłku. Dlatego też za retoryczną uznaję konkluzję sprowadzającą się do pytania, z jakiego powodu ocena krytyczna wykonywanej pracy jest utożsamiana przez podmioty, których dotyczy, z oceną ich samych?

Postawione powyżej pytanie z oczywistych względów pozostawiam w tym miejscu bez odpowiedzi. Jednakże jego umieszczenie skłania do podjęcia kolejnych wątków. Otóż przyjęte stanowisko, zgodnie z którym krytyka w pewnym

ściśle doprecyzowanym pojęciowo zakresie przyjętym na potrzeby prowadzonych rozważań, tj. krytyka uzasadniona, może stanowić jedną z metod prowadzących do realizacji szeroko pojętego zatrudnienia, gdyż jej istota powinna sprowadzać się do obopólnej dbałości podmiotów stosunku pracy o dobro zakładu pracy. Jednakże trudno w tym względzie pominąć drugi z rodzajów krytyki. Pracodawca, realizując swój obowiązek kierowania zakładem pracy, korzystając przy tym z prawa do krytyki, może przekroczyć dozwolone w tym zakresie granice, które prowadzą właśnie do wynaturzeń. W takim przypadku przekroczenie granic związanych z prawem kierowania procesem pracy można zbiorczo zakwalifikować w kategoriach krytyki nieuzasadnionej. Posługiwanie się nieuzasadnioną formą krytyki może w konsekwencji doprowadzić do zachowań mieszczących się w prawnych kategoriach mobbingu. Asumptem prowadzącym do ich kwalifikacji w kategoriach mobbingu stanie się m.in. długotrwałe i uporczywe nękanie pracownika, które może przybrać postać nieuzasadnionej krytyki. Trudno nie zauważyć analogii z działaniami prowadzącymi do degradującej hierarchizacji pracy wykonywanej przez pracowników mającej wpływ na jej ocenę przez nich samych.

Podjęte wątki skłaniają także do podkreślenia związanych z nimi wartości aksjologicznych. W treści niniejszej pracy stanowiły one w znacznej mierze odwołanie do katolickiej nauki społecznej i wywodzącego się z nich podmiotowego ujęcia w zakresie praw przysługujących osobie zatrudnionej. Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy wskazać na potrzebę związania wykonywanej pracy z wewnętrznym wysiłkiem ducha ludzkiego, prowadzonego wiarą, nadzieją i miłością, tak by na tej podstawie nadać wykonywaniu pracy konkretnego człowieka znaczenie, które ma ono w oczach Boga.

W *Laborem exercens* podkreśla się zatem aspekt duchowości wykonywanej pracy, która powinna stać się powszechnym udziałem wszystkich. Tak rozumiana duchowość stoi zatem wyraźnie w opozycji do posługiwania się krytyką w jej nieuzasadnionej, bo niekonstruktywnej formie.

Jak zaznaczono na wstępie książki, etymologii słowa krytyka upatruje się w sztuce określonego myślenia, rozstrzygnięcia, a więc jej pierwotne założenie jest z natury konstruktywne. Używanie krytyki zgodnie z pierwotnym zamysłem ma zatem prowadzić do udoskonalenia podmiotu, do którego zostaje kierowana. Katolicka nauka społeczna, stanowiąca istotny punkt odniesienia dla prowadzonych rozważań, wskazuje, że wykonywanie pracy, z punktu widzenia jej ludzkiej wartości oraz społecznego porządku moralnego, należy uznać za działanie charakterystyczne i pożyteczne dla człowieka. Ma ono na celu zarówno podtrzymanie, jak i wieloraki rozwój jego życia i innych, w sferze kultury, moralności, życia duchowego, a więc poprzez działanie składające się na udzielone przez Boga ludziom podobieństwo do Niego samego, będące znakiem człowieczeństwa, konstytuujące wręcz jego ludzką naturę⁷⁷⁸. Wobec powyższego przekroczenie granic dozwolonej krytyki wyklucza osiągnięcie wskazanego celu.

Nawet jeśli wskazane stanowisko byłoby dla kogoś z powodów ideologicznych nieprzekonujące, można wywieść je także, mając na względzie inne wartości. Otóż, biorąc pod uwagę personalistyczną wizję człowieka w kontekście wykonywanej pracy, o której szerzej była mowa w poprzednich rozdziałach, wiele przysługujących mu praw pracowniczych wywodzi się nie tylko z pracowniczego, ale także związanego

⁷⁷⁸ Szerzej: C. Bartnik, *Praca jako wartość humanistyczna*, Lublin 1991, s. 15 i n.

z nią moralnego obowiązku towarzyszącego właśnie jej wykonywaniu. Wykonywanie pracy jawi się zatem jako wartość społeczna, stanowiąca warunek rozwoju zarówno każdego człowieka, jak i rozwoju całej ludzkości. Powyższy fakt oznacza, że wykonywanie pracy odbywa się w relacji społecznej, która powinna być realizowana z poszanowaniem ludzkiej godności. Dlatego krytykę w jej nieuzasadnionej postaci uznaję zatem za swoisty delikt w zakresie wolności osobistej. Biorąc pod uwagę prowadzone rozważania, może to nastąpić jedynie wówczas, gdy odbywa się we wspólnotach powstałych na skutek zatrudnienia. W takim przypadku godność podlega wypracowanej systemowo ochronie przez władzę publiczną, rozumianą jako obowiązek pozytywny, realizowany przez pracodawcę.

Konkludując, krytyka, w relacji będącej pochodną stosunku pracy, najczęściej wyraża się za pomocą słowa. Wolność słowa jest jednym z najdoskonalszych osiągnięć systemów demokratycznych, charakterystycznych dla wolnych społeczeństw, czego nie sposób pominąć także w relacji zatrudnienia. Należy o tym pamiętać, mając na uwadze, że wszak na początku było... Słowo.

BIBLIOGRAFIA

- Banaszak B., *Prawa człowieka – geneza, koncepcje, ochrona*, Wrocław 1993
- Banaszak B., *Zalety i wady Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Przegląd Sejmowy” 2008, nr 2
- Banaszak B., *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2012
- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012
- Baran K.W. (red.), *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. I, Warszawa 2010
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010
- Baran K.W. (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
- Baran K.W. (red.), *Zarys systemu prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, t. II, red. nauk. G. Goździewicz, Warszawa 2017
- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz K.W. Baran*, Warszawa 2018
- Baran K.W. (red.), *Principles of Polish Labour Law*, Warszawa 2018
- Bartnik C., *Praca jako wartość humanistyczna*, Lublin 1991
- Bieniek G. (red.), *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania*, t. I, Warszawa 2006
- Bieńkowska D., Kozłowski R., *Prawa człowieka wobec godności ludzkiej [w:] Prawa człowieka. Uniwersalizm a partykularyzm godności*, red. D. Bieńkowska, R. Kozłowski, Poznań 2018
- Biłgorajski A., *Granice wolności wypowiedzi. Studium konstytucyjne*, Warszawa 2013
- Biłgorajski A., *Granice wolności wypowiedzi czy wolność wypowiedzi ponad granicami? Kilka uwag na temat zakresu wolności wypowiedzi w Rzeczypospolitej Polskiej [w:] Wolność wypowiedzi i jej granice. Analiza wybranych zagadnień*, red. A. Biłgorajski, Katowice 2014
- Biszytyga A., *Oddziaływanie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka na porządek prawny Zjednoczonego Królestwa*, Katowice 2008

- Bleszyński J., *Ochrona przedmiotów kultu (symboli)* [w:] *Ars boni et aequi. Księga pamiątkowa dedykowana księdzu Profesorowi Remigiuszowi Sobańskiemu z okazji osiemdziesiątej rocznicy urodzin*, red. J. Wroceński, H. Pietrzak, Warszawa 2010
- Bodnar A., *Zniesienie odpowiedzialności karnej za zniesławienie i zniewagę* [w:] *Prawa stają się prawem. Status jednostki a tendencje rozwojowe prawa*, red. M. Wyrzykowski, Warszawa 2006
- Bolesta Ł., *Sygnalizacja jako przejaw obowiązku lojalności wobec pracodawcy?*, „*Annales UMCS*”, sectio G – „*Ius*”, nr 2, Lublin 2018
- Boruta I., *Godność człowieka – kategorią prawa pracy* [w:] *Konferencja naukowa: Godność pracownika – kategoria prawa pracy*, Warszawa 2001
- Bosak M., Danilewicz A., *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „*Prokuratura i Prawo*” 2010, nr 4
- Bosak M. (red.), *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, Warszawa 2014
- Bosak M., *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Ustawa o organizacjach pracodawców, Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014
- Bosak M., *Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94(3) k.p.* [w:] *Przemiany w prawie pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, „*Studia Iuridica Lublinensia*”, Lublin 2015
- Bosak M., *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy – wybrane aspekty*, „*Annales UMCS*”, sectio G – „*Ius*”, vol. LXII, nr 2, 2015
- Bosak M., Habrat D., *Granice dozwolonej krytyki w stosunkach pracy* [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, red. Z. Góral, M.A. Mielczarek, Warszawa 2015
- Bosak-Sojka M., Maroń A., *Mobbing jako zagrożenie dla zdrowia pracownika w świetle regulacji polskiego prawa pracy* [w:] *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*, red. M. Dolobáč, M. Seilerová, Koszyce 2018
- Bosak-Sojka M., Maroń A., *Przyczyny mobbingu w administracji publicznej* [w:] *Zagadnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego w jednostkach samorządu terytorialnego*, red. E. Ura, E. Feret, S. Pieprzny, Rzeszów 2018

- Bosak-Sojka M., Wilczak W., *Konsekwencje przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy w ujęciu prawa karnego materialnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 2
- Bosek L., *Gwarancje godności ludzkiej i ich wpływ na polskie prawo cywilne*, Warszawa 2012
- Brol R., *Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 1999, nr 7–8
- Brzozowski W., *O pojęciu granic wolności sumienia i wyznania*, „Studia Prawnicze” 2007, z. 1(171)
- Brzozowski W., Krzywoń A., Wiącek M., *Prawa człowieka*, Warszawa 2018
- Buchała K., *Prawo karne materialne*, Warszawa 1980
- Buksiński T. (red.), *Postkomunistyczne transformacje*, Poznań 2002
- Cabaj J., *Critical Legal Studies a liberalna koncepcja prawa*, „Ius Novum” 2013, nr 3
- Chmaj M. (red.), *Wolności i prawa człowieka w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2008
- Chorażewska A., *Konstytucyjna wolność słowa a prawo do krytyki pracodawcy* [w:] *Wolność wypowiedzi i jej granice. Analiza wybranych zagadnień*, red. A. Biłgorajski, Katowice 2014
- Cisek A., *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2008
- Ciupa S., *Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę*, „Monitor Prawniczy” 2002, nr 20
- Compagnoni F., *Prawa człowieka. Geneza, historia i zaangażowanie chrześcijańskie*, Kraków 2000
- Cymerys K., *Aksjologia, idee i zasady ogólne Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Humanum. Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne” 2011, nr 7(2)
- Derlacz-Wawrowska M., *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy* [w:] *Prawo pracy – refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013
- DiYanni R., *Critical and Creative Thinking. Pomyśl zanim pomyślisz. Myślenie krytyczne i kreatywne*, Warszawa 2016
- Dmowski S., Rudnicki S., *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, Warszawa 2006

- Dolobáč M., Seilerová M. (red.), *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*, Koszyce 2018
- Dörre-Kolasa D. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014
- Dörre-Kolasa D. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2016
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005
- Drozd A., *Dopuszczalna krytyka pracodawcy (przełożonych) w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 8
- Duniewska Z., *Polisemia godności w terminologii prawnej*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2005, t. LXXI
- Dworkin R., *Laws Empire*, London 1986
- Dyczkowski M., *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 5
- Dyka I., *Zasady przyznawania i ustalania wysokości zadośćuczynienia pieniężnego w razie naruszenia dobra osobistego*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2001, nr 3
- Dylewska J., *Zasada proporcjonalności w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego po wejściu w życie Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.*, „Przeгляд Sejmowy” 2001, nr 1(42)
- Dylus A., *Godność człowieka w procesie pracy* [w:] *Godność pracownika kategorią prawa pracy*, Warszawa 2001
- Feinberg J., *The nature and value of rights*, „The journal of value inquiry” 1970, vol. 4
- Gaarder J., *Świat Zofii*, Warszawa 1995
- Gaberle A., *Kwalifikowana postać przestępstwa zniesławienia a prawo prasowe*, „Państwo i Prawo” 2007, z. 11
- Gardocki L., *Prawo karne*, Warszawa 2000
- Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2005
- Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2016
- Gawin M., Markiewicz B., Nogal A., Wonicki R., *Prawa człowieka i obywatela w zglobalizowanym świecie*, Warszawa 2016
- Gersdorf M., *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 6

- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010
- Gewirth A., *Human dignity as the basis for rights* [w:] *The constitution of rights. Human dignity and American values*, red. M.J. Meyer, W.A. Parent, London 1992
- Giertych B., *Zakres odpowiedzialności portali prasowych za naruszenie dóbr osobistych powstałe w komentarzach do artykułów prasowych w świetle najnowszego orzeczenia SN z 30 września 2016 r., I CSK 598/15*, „Palestra” 2017, nr 5
- Gilson E., *Duch filozofii średniowiecznej*, Warszawa 1958
- Glendon M.A., *A World Made New. Eleanor Roosevelt and the Universal Declaration of Human Rights*, New York 2001
- Gładoch M., *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014
- Godlewska-Bujok B., *Konflikt jako immanentna cecha stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 9
- Góral Z., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników w świetle najnowszego orzecznictwa sądowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011
- Góral Z., Mielczarek M.A. (red.), *40 lat Kodeksu pracy*, Warszawa 2015
- Górecki D. (red.), *Polskie prawo konstytucyjne*, Warszawa 2008
- Grzeszak T., Janiszewska B., *O odpowiedzialności portalu informacyjnego*, cz. I: „Monitor Prawniczy” 2017, nr 19; cz. II: „Monitor Prawniczy” 2017, nr 23
- Grzybowski S., *Ochrona dóbr osobistych według przepisów prawa cywilnego*, Warszawa 1998
- Gudowski J. [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna*, t. III, Warszawa 2018
- Gurevich A., *The Origins of European Individualism*, Blackwell Publishing, Oxford–Cambridge, Massachusetts 1995
- Habermas J., *On the Pragmatics of Social Interaction. Preliminary Studies in the Theory of Communicative Action*, The MIT Press, Cambridge Massachusetts 1984
- Habermas J., *Faktyczność i obowiązywanie. Teoria dyskursu wobec zagadnień prawa i demokratycznego państwa prawnego*, Warszawa 2005
- Habermas J., *Strukturalne przeobrażenia sfery publicznej*, Warszawa 2008

- Hajn Z., Kurzynoga M. (red.), *Demokracja w zakładzie pracy*, Warszawa 2017
- Iwuński J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011
- Izdebski H., Stępowski A. (red.), *Nadużycie prawa*, Warszawa 2003
- Jan Paweł II, *Miłość i odpowiedzialność*, Londyn 1964
- Jan Paweł II, *Laborem exercens (O pracy ludzkiej)*, Wrocław 1995
- Jan Paweł II, *Encyklika Jana Pawła II „Evangelium vitae”. O wartości i nienaruszalności życia ludzkiego z 25 marca 1995 r.* [w:] *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków 2003
- Jaskiernia J., *Wprowadzenie do systemu ochrony wolności praw jednostki* [w:] *Problemy ochrony wolności i praw jednostki we współczesnym świecie*, red. J. Jaskiernia, Kielce 2008
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1966, nr 3
- Kaczyński L., *Przewodnik do nauki prawa pracy*, Koszalin 1998
- Kalbarczyk T., *Nauka krytycznego myślenia*, „Analiza i Egzystencja” 2014, nr 25
- Kamiński I.C., *Swoboda wypowiedzi w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu*, wyd. III zm. i rozsz., Kraków 2006
- Kant I., *Krytyka czystego rozumu*, Warszawa 1904
- Kijowski A. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000
- Kisielewicz A., *Logika i argumentacja. Praktyczny kurs krytycznego myślenia*, Warszawa 2017
- Koba L., Waławczyk W. (red.), *Prawa człowieka. Wybrane zagadnienia i problemy*, Warszawa 2009
- Kobylińska A., *Posłańcy złej nowiny. Rola i sytuacja sygnalistów w Polsce i na świecie*, „Przegląd Antykorupcyjny” 2016, nr 7
- Kołodziej L., *Demokracja jest przeciwna naturze* [w:] *Mini wykłady o maxi sprawach*, Kraków 2004
- Kosmus B., Kuczyński G., *Prawo prasowe. Komentarz*, Warszawa 2011
- Kosut A., *Dbalność o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy*, „Annales UMCS”, sectio G – „Ius”, nr 2, Lublin 2018
- Kowalski S., *Stalking w miejscu pracy*, „Służba Pracownicza” 2014, nr 4
- Krąkowski L., *Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy PRL*, Warszawa 1970

- Księżak P. [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna*, red. M. Pyziak-Szafnicka, Warszawa 2009
- Kuciński J., *Konstytucyjny ustrój państwowy Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2003
- Kulesza W., *Zniesławienie i zniewaga*, Warszawa 1984
- Kumor-Jezierska E., *The principle of protection of dignity and other rights of an employee* [w:] *Principles of Polish Labour Law*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018
- Kunicka-Michalska B., Wojciechowska J., *Przestępstwa przeciwko wolności, wolności sumienia i wyznania, wolności seksualnej i obyczajowości oraz czci i nietykalności cielesnej. Komentarz*, Warszawa 2001
- Lagemaat R., *Theory of Knowledge for the IB Diploma*, Cambridge University Press, England 2015
- Lamentowicz W., *O wolnościach i ich granicach* [w:] *Historia. Idea. Polityka. Księga dedykowana Profesorowi Janowi Baszkiewiczowi*, red. F. Ryszka, Warszawa 1995
- Libert K., *O wolności druku* [w:] *Dla dobra Rzeczypospolitej. Antologia myśli polskiej*, red. K. Budziło, J. Pruszyński, Warszawa 1996
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2008
- Liszczyński T., *Papież Jan Paweł II o pracy – w 25 rocznicę ogłoszenia encykliki „Laborem exercens”*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 10
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2011
- Longchamps de Bérier F., *Jan Paweł II o prawie do pracy i zabezpieczenia społecznego. W pierwszą rocznicę śmierci*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006
- Łaga M., *Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy* [w:] *Demokracja w zakładzie pracy*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017
- Łętowska E., *„Multicentryczność” systemu prawa i wykładnia jej przyjazna* [w:] *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana*, Kraków 2005
- Łętowska E., *Multicentryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje*, „Państwo i Prawo” 2005, nr 4
- Łopatka A., *Prawo do swobodnego wyrażania opinii*, Warszawa 1993
- Machaj Ł., *Wypowiedzi symboliczne w orzecznictwie Sądu Najwyższego USA*, Warszawa 2011

- Malicka-Buras M., *Prawonokarna ochrona czci w polskim Kodeksie karnym*, „Jurysta” 2007, nr 6
- Marek A., *Prawo karne. Zagadnienia teorii i praktyki*, Warszawa 1997
- Marek A., *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2005
- Markowski G., Waszak M., *Ustawa o ochronie sygnalistów w Polsce – o potrzebie i perspektywach jej wprowadzenia. Na podstawie badania opinii reprezentantów związków zawodowych i organizacji pracodawców*, Warszawa 2016
- Maślanka T., *Racjonalność i komunikacja. Filozoficzne podstawy teorii społecznej Jürgena Habermasa*, Warszawa 2011
- Matey M., *Związkowa kontrola rozwiązywania umów o pracę w prawie pracy*, Ossolineum, 1975
- Mazurek F.J., *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin 2001
- Mill J., *O wolności*, Warszawa 1999
- Mitrus L., *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018
- Morawski L., *Główne problemy współczesnej filozofii prawa*, Warszawa 2003
- Morawski L., *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Warszawa 2005
- Morawski L., *Podstawy filozofii prawa*, Toruń 2014
- Mozgawa M., *Komentarz aktualizowany do art. 212 Kodeksu karnego*, Lex/el
- Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011
- Najda M., *Etyka pracy a mobbing w ujęciu filozofii moralnej i psychologii*, Warszawa 2015
- Nowicki M.A., *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, Warszawa 2012
- Orłowski G., Wratny J., Walczak K. (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009
- Osiatyński W., *Rzeczpospolita obywateli*, Warszawa 2004
- Osiatyński W., *Prawa człowieka i ich granice*, Kraków 2011
- Pakosz B., Sobol E., Szkiłdź C., Szkiłdź H., Zagórska M., *Słownik wyrazów obcych PWN*, Warszawa 1993
- Panowicz-Lipska J. [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz art. 1–352*, t. I, red. P. Gutowski, Warszawa 2018

- Perdeus W. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018
- Perlowski L., *Polityczność i deliberacja – Jürgena Habermasa teoria demokracji*, „Dialogi Polityczne” 2016, nr 20
- Piankowski M., *Nowa regulacja niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 4
- Piankowski M., *Niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika* [w:] *Prawo pracy po zmianach*, red. K. Rączka, Warszawa 1997
- Piasecki K., *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga Pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1999
- Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013
- Piechowiak M., *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin 1999
- Piszczyk J.A., *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981
- Policki K., *Filozofia człowieka we wczesnej twórczości J.I.M. Bocheńskiego OP*, Wrocław 2005
- Prusinowski P. [w:] *System prawa pracy, t. II: Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017
- Przybojewski J., *Prawo konstytucyjne*, Bydgoszcz 2003
- Przyborowska-Klimczak A., *Prawo międzynarodowe publiczne. Wybór dokumentów*, Lublin 2003
- Przybyszewski K., *Uniwersalność praw człowieka pod ostrzałem krytyki* [w:] *Prawa człowieka. Wybrane zagadnienia i problemy*, red. L. Koba, W. Waclawczyk, Warszawa 2009
- Radecki W., *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 6
- Radwański Z., *Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa 2001
- Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania – część szczególna*, Warszawa 2018
- Raglewski J. [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz, t. II: Komentarz do art. 117–277 Kodeksu karnego*, red. A. Zoll, Warszawa 2018
- Rawls J., *Prawo ludów*, Warszawa 2001
- Rączka K. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Warszawa 2010

- Rączka K. (red.), *Prawo pracy po zmianach*, Warszawa 1997
- Reda-Ciszewska A., Włodarczyk M. (red.), *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, Łódź 2014
- Rozmaryn S., *Konstytucja jako ustawa zasadnicza PRL*, Warszawa 1961
- Sadlik R., *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników*, Gdańsk 2008
- Sadlik R., *Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie godności pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 8
- Safjan M., *Ochrona majątkowa dóbr osobistych po zmianie przepisów Kodeksu cywilnego*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1997, nr 1
- Safjan M. [w:] *Kodeks cywilny, t. I: Komentarz do art. 1–449 (10)*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2018
- Safjan M., Bosek L. (red.), *Konstytucja RP, t. I: Komentarz do art. 1–86*, Warszawa 2018
- Sagan S., *Konstytucje współczesne. De constitutiones aetatis nostrae*, Rzeszów 2018
- Sanetra W., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym Kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6
- Sanetra W. (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Warszawa 2004
- Sarnecki P., *Konstytucjonalizacja zasad i instytucji ustrojowych*, Warszawa 1997
- Sarnecki P. (red.), *Prawo konstytucyjne RP*, Warszawa 2014
- Sawa I., *Problematyka niezwłocznego rozwiązania umowy*, „Monitor Prawniczy” 2009, nr 8
- Sawicki J., *Ochrona czci a wolność krytyki*, Warszawa 1956
- Sen A., *Rozwój i wolność*, Poznań 2002
- Seweryński M., Stelina J. (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, Gdańsk 2012
- Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności* [w:] *Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr XXIV
- Skąpski M., *Pracownicy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2
- Skąpski M., Ślebzak K. (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Poznań 2014

- Sobczak J., *Prawo prasowe. Komentarz*, Warszawa 2008
- Sobczak J., *Zakres normatywny wolności wypowiedzi w aktach prawa międzynarodowego*, „Zeszyty Naukowe Wyższej szkoły Handlu i Praca im. Ryszarda Łazarskiego w Warszawie”, Seria „Prawo” 2004, nr 9
- Sobczyk A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, t. II, Warszawa 2013
- Sobczyk A., *Prawo i człowiek pracujący: między ochroną godności a równości* [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014
- Sobczyk A., *Różnicowanie praw (ochrony) zatrudnionych – wybrane kryteria i ich ocena* [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014
- Sobczyk A., *Wspólnota zakładu pracy jako emanacja społecznej gospodarki rynkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 5
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015
- Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017
- Sobczyk A., *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018
- Sobol E. (red.), *Mały słownik języka polskiego*, Warszawa 1994
- Sośniak M., *Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej za czyny niedozwolone*, Kraków 1959
- Speamann R., *Utopia wolności od panowania*, Warszawa 2006
- Stelina J. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2013
- Surkont M., *Zniesławienie i znieważenie w polskim prawie karnym*, Gdańsk 1982
- Sylwestrzak A., *Filozofia pracy w encyklikach Leona XIII i Jana Pawła II* [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012
- Szablowska M., *Prawo do prywatności w stosunkach pracy w świetle prawa wspólnotowego* [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004
- Szacki J. (red.), *Ani książkę, ani kupiec: obywatel. Idea społeczeństwa obywatelskiego w myśli współczesnej*, Kraków–Warszawa 1997

- Szahaj A., *Teoria krytyczna szkoły frankfurckiej*, Warszawa 2008
- Szczyński W., *Kodeks pracy. Teksty, objaśnienia, orzecznictwo*, Łódź 1949
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012
- Szpunar A., *Odszkodowanie za szkodę majątkową. Szkoda na mieniu i osobie*, Bydgoszcz 1999
- Szpunar A., *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979
- Szubernik W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960
- Środa M., *Idea godności w kulturze i etyce*, Warszawa 1993
- Świątkowski A., *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997
- Tabaszewski R., *Human rights and freedoms in systems of human rights protection* [w:] *Wolność człowieka i jej granice*, red. K. Koziół, Lublin 2017
- Tatarkiewicz W., *Historia filozofii. Filozofia nowożytna do roku 1830*, t. II, Warszawa 1993
- Tomaszewska M. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018
- Ura E., Feret E., Pieprzny S. (red.), *Zagadnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego w jednostkach samorządu terytorialnego*, Rzeszów 2018
- Uścińska G. (red.), *Prawo pracy: refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, Warszawa 2013
- Wacławczyk W., *Wolność słowa. Wybrane zagadnienia*, Toruń 2009
- Wagner B., *Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 2
- Wawrzyniak J., *Zarys polskiego ustroju konstytucyjnego*, Poznań 1999
- Włodarczyk M., *Wartości i interesy a prawo pracy – tytułem wstępu* [w:] *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, red. A. Reda-Ciszewska, M. Włodarczyk, Łódź 2014
- Wojciechowski J. [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do artykułów 117–221*, red. A. Wąsek, Warszawa 2004
- Wojciechowski J., *Przestępstwa przeciwko czci i nietykalności cielesnej* [w:] *Kodeks karny. Część szczególna, t. I: komentarz do art. 117–221*, red. A. Wąsek, Warszawa 2004

- Wojciszke A., *Katalog dóbr osobistych w świetle przepisów konstytucji i kodeksu cywilnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, nr 7
- Wonicki R., *Spór o demokratyczne państwo prawa. Teoria Jürgena Habermasa wobec liberalnej, republikańskiej i socjalnej wizji państwa*, Warszawa 2007
- Wójcik K., *Klauzule generalne jako zwroty wieloznaczne i oceny*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1988, t. XLI
- Wójcik K., *Teoretyczna konstrukcja klauzuli generalnej*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1990, t. XLIV
- Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- Wroceński J., Pietrzak H. (red.), *Ars boni et aequi. Księga pamiątkowa dedykowana księdzu Profesorowi Remigiuszowi Sobańskiemu z okazji osiemdziesiątej rocznicy urodzin*, Warszawa 2010
- Wróbel A. (red.), *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, Warszawa 2009
- Wróbel W. [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, t. II: *Komentarz do artykułów 177–277*, red., A. Zoll, Kraków 1999
- Wybór orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawach polskich, Biuro Informacji Rady Europy, „Biuletyn” 2007, nr 1
- Wyka T., *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki „Laborum exercens” Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9
- Wyka T., *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne* [w:] *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, C. Szmidt, Warszawa 2012
- Wyka T., Szmidt C. (red.), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012
- Wypych-Żywicka A., *Klauzule określające przesłanki dopuszczalności rozwiązania umów o pracę* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, L. Mikrus, Kraków 2009
- Wypych-Żywicka A. [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010
- Wyrozumska A., *Znaczenie prawne zmiany statusu Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w Traktacie Lizbońskim oraz Protokołu Polsko-Brytyjskiego*, „Przegląd Sejmowy” 2008, nr 2
- Wyrzykowski M. (red.), *Prawa stają się prawem. Status jednostki a tendencje rozwojowe prawa*, Warszawa 2006

- Zatorski W., *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Warszawa 2011
- Zgoliński I., *Zniesławienie w polskim prawie karnym. Zagadnienia teorii i praktyki*, Warszawa 2012
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. II: Prawo stosunku pracy*, Warszawa 1986
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. I: Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986
- Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988
- Zieliński T. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000
- Zięba M., *Papieska ekonomia. Kościół, rynek, demokracja*, Kraków 2016
- Znamierowski J. [w:] J. Sobczak, *Prawo prasowe. Komentarz*, Warszawa 2008
- Znamierowski J. [w:] B. Kosmus, G. Kuczyński, *Prawo prasowe. Komentarz*, Warszawa 2011
- Znamierowski J., *Granice prawnie dozwolonej krytyki w formie satyry i karykatury*, „Edukacja Prawnicza” 2012, nr 11
- Zoll A. (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz, t. II: Komentarz do artykułów 177–277*, Kraków 1999
- Zoll A. (red.), *Kodeks karny. Część szczególna, t. I: Komentarz do art. 117–211a (cz. 1)*, Warszawa 2017
- Zoll A. (red.), *Kodeks karny. Część szczególna, t. II: Komentarz do art. 212–277d (cz. 2)*, Warszawa 2017

Orzecznictwo

Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego

- Wyrok TK z 3 października 1990 r., K4/90, Legalis 10071
- Wyrok TK z 6 października 1998 r., TS 56/98, OTK 1998, nr 5, poz. 84
- Wyrok TK z 25 lutego 1999 r., K 23/98, OTK 1999, nr 25, poz. 171
- Wyrok TK z 4 kwietnia 2001 r., K 11/00, OTK 2001, nr 3, poz. 54
- Wyrok TK z 19 lutego 2002 r., U 3/01, OTK-A 2002, nr 1, poz. 3
- Wyrok TK z 18 lutego 2004 r., P 21/02, teza III, pkt 4., Legalis 61026
- Wyrok TK z 5 maja 2004 r., P 2/03, OTK-A 2004, nr 5, poz. 39
- Wyrok TK z 11 maja 2005 r., K 18/04, Legalis 68382
- Wyrok TK z 20 czerwca 2005 r., K 4/04, OTK-A 2005, nr 6, poz. 64

Wyrok TK z 23 marca 2006 r., K 4/06, OTK-A 2006, nr 3, poz. 32, Legalis 73535
Wyrok TK z 11 października 2006 r., P 3/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 121, Legalis 77036
Wyrok TK z 30 października 2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128
Zdanie odrębne sędziego M. Safjana od wyroku TK z 30 października 2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128
Postanowienie TK z 19 grudnia 2006 r., P 37/05, Legalis 80272
Wyrok TK z 20 lutego 2007 r., P 1/06, OTK-A 2007, nr 2, poz. 11
Wyrok TK z 23 kwietnia 2008 r., SK 16/07, OTK-A 2008, nr 3, poz. 45
Wyrok TK z 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008, nr 4, poz. 57, Legalis 97759
Wyrok TK z 25 listopada 2008 r., K 5/08, OTK-A 2008, nr 9, poz. 169
Postanowienie TK z 19 grudnia 2009 r., U 6/08, Legalis 206991
Wyrok TK z 9 listopada 2010 r., K 13/07, OTK-A 2010, nr 9, poz. 98
Wyrok TK z 24 listopada 2010 r., K 32/09, Legalis 265512
Wyrok TK z 20 lipca 2011 r., K 9/11, OTK-A 2011, nr 6, poz. 61
Wyrok TK z 16 listopada 2011 r., SK 45/09, Legalis nr 386572
Wyrok TK z 14 grudnia 2011 r., SK 42/09, OTK-A 2011, nr 10, poz. 118
Wyrok TK z 18 lutego 2014 r., K 29/12, OTK-A 2014, nr 2, poz. 11
Wyrok TK z 25 lutego 2014 r., SK 65/12, OTK-A 2014, nr 2, poz. 14
Wyrok TK z 12 lutego 2015 r., SK 70/13, OTK-A 2015, nr 2, poz. 14

Orzeczenia i Postanowienia Sądu Najwyższego

Wyrok SN z 24 czerwca 1927 r., V.C. 67/27, OSP VI 401
Wyrok SN z 13 lutego 1934 r., II K 1327/33, OSP XIII 492
Wyrok SN z 19 września 1935 r., I.C. 458/35, GDW nr 15/36
Wyrok SN z 24 października 1935 r., II KK 1087/35, GS nr 1/1936
Wyrok SN z 28 stycznia 1937 r., I K 923/36
Wyrok SN z 23 stycznia 1963 r., I PR 72/63, OSPiKA 1964, z. 7–8, poz. 149
Uchwała SN (7) z 17 grudnia 1965 r., VI KO 14/59, OSNKW 1966, nr 2, poz. 14, Legalis nr 532624
Wyrok SN z 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNCP 1969, nr 11, poz. 200, z glosami: A. Kędzierskiej-Cieślak, „Państwo i Prawo” 1970, nr 5, s. 818; A. Kopffa, NP 1970, nr 7–8, s. 1185, Legalis nr 13662

Wyrok SN z 5 lutego 1969 r., I CR 500/67, niepubl.

Wyrok SN z 13 kwietnia 1972 r., I PR 153/72, OSNCP 1972, nr 10, poz. 184

Uchwała SN z 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, OSNCP 1974, nr 9, poz. 145
z glosą R. Budzianowskiego, „Państwo i Prawo” 1975, z. 3, s. 163 i n.

Wyrok SN z 11 stycznia 1975 r., II PR363/73, OSNCP 1974, nr 10, poz. 178

Wyrok SN z 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975, z. 7–8, poz. 214

Wyrok SN z 3 marca 1975 r., I PR 16/ 57, Lex Polonica nr 318105

Wyrok SN z 10 października 1975 r., I CR 636/75, niepubl.

Uchwała SN z 28 października 1975 r., V PZP 10/75, OSNCP 1976, nr 1,
poz. 3

Wyrok SN z 15 grudnia 1975 r., I CR 887/75, Legalis nr 19160

Wyrok SN z 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNCP 1976, nr 11, poz.
251, z glosą J.S. Piątowskiego, NP 1977, nr 7–8, s. 1144

Orzeczenie SN z 9 czerwca 1976 r., I CR 176/76, GP nr 4/1977, s. 8

Wyrok SN z 9 lipca 1971 r., II CR 220/71, OSNCP 1972, nr 1, poz. 19

Wyrok SN z 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, OSNCP 1977, nr 8, poz. 147

Wyrok SN z 4 stycznia 1978 r., I PRN 173/77, OSP 1979, nr 3, poz. 49

Wyrok SN z 22 marca 1978 r., IV CR 79/78, niepubl.

Wyrok SN z 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNC 1980, nr 1, poz. 17

Wyrok SN z 11 grudnia 1979 r., I CR 403/79, niepubl.

Wyrok SN z 28 listopada 1980 r., IV CR 475/80, OSNCP 1981, nr 9, poz. 170

Wyrok SN z 21 sierpnia 1981 r., I PRN 42/81, OSNCP 1982, nr 5–6, poz. 72

Uchwała SN z 18 września 1982 r., OSNKW 1983, nr 1–2, poz. 3

Wyrok SN z 11 października 1983 r., II CR 292/83, OSPiKA 1985, nr 1,
poz. 3, z glosą J. Panowicz-Lipskiej

Wyrok SN z 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985, nr 9, poz. 161

Wyrok SN z 16 lipca 1984 r., I PR 64/84, OSNCP 1985, nr 2–3, poz. 41,
z glosą A. Szpunara, OSPiKA 1985, nr 11, poz. 24

Uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164

Wyrok SN z 3 lipca 1987 r., I CR 135/87, Legalis nr 25897

Wyrok SN z 6 grudnia 1990 r., I CR 575/90, OSP 1992, nr 10, poz. 214

Wyrok SN z 30 marca 1994 r., I PZP 9/94, OSNAPiUS 1994, nr 2, poz. 26

Orzeczenie SN z 20 lutego 1995 r., I CRN 250/95, „Prokuratura i Prawo”
1996, nr 6, poz. 36

Wyrok SN z 16 marca 1995 r., I PKN 2/95, OSNAPiUS 1995, nr 18, poz. 229

Wyrok SN z 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAP 1996, nr 11,
poz. 153

Wyrok SN z 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNAPiUS 1997, nr 14, poz. 251

Wyrok SN z 11 grudnia 1996 r., III KKN 98/96, „Wokanda” 1997, nr 3, s. 12

Wyrok SN z 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 400, Legalis nr 30725

Orzeczenie SN z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 74

Wyrok SN z 17 kwietnia 1997 r., I KZP 5/97, OSNKW 1997, nr 5–6, poz. 44

Wyrok SN z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, z. 6–7, poz. 93

Wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 172/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 242

Wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/07, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269

Wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNP 1998, nr 9, poz. 268

Wyrok SN z 11 czerwca 1997, I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 297

Wyrok SN z 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97, OSP 1998, nr 12, poz. 207

Wyrok SN z 19 września 1997 r., III CKN 140/97, niepubl.

Wyrok SN z 1 października 1997r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 420

Wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 98

Wyrok SN z 17 listopada 1997 r., I PKN 362/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 504

Orzeczenie SN z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508

Wyrok SN z 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 626

Wyrok SN z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 683

Wyrok SN z 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999, nr 2, poz. 48

Wyrok SN z 26 czerwca 1998 r., I OKN 211/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 457

Wyrok SN z 8 lipca 1998 r., III CKN 574/97, niepubl.

Wyrok SN z 14 września 1998 r., I PKN 315/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 617

Wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 574

Wyrok SN z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208

Wyrok SN z 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542

Wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 647/98, OSNAPiUS 2000, nr 11,
poz. 422

Orzeczenie SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000, nr 21,
poz. 780

Wyrok SN z 7 września 1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001, nr 1,
poz. 7

Wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 309/99, OSNAPiUS 2001,
nr 5, poz. 147, Biul. Inf. Pr. 2001, nr 2, s. 61

Postanowienie SN z 16 marca 2000 r., I PKN 673/99, OSNAPiUS 2001,
nr 15, poz. 491

Wyrok SN z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 516

Wyrok SN z 19 maja 2000 r., IIICZP 4/00, OSNC 2000, nr 11, poz. 195

Wyrok SN z 1 czerwca 2000 r., III RN 64/2000, „Wokanda” 2001, nr 4,
s. 20

Wyrok SN z 12 lipca 2000 r., I PKN 128/00, OSNAPiUS 2002, nr 14, poz. 329

Wyrok SN z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNP 2002/4, poz. 88

Wyrok SN z 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002, nr 6, poz.
139

Wyrok SN z 28 września 2000 r., V KKN 171/98, OSNKW 2001, nr 3–4,
poz. 31

Wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002, nr 11,
poz. 269

Wyrok SN z 13 grudnia 2000 r., II KKN 75/00, Legalis nr 333480

Wyrok SN z 15 grudnia 2000 r., I PKN 162/00, OSNAPiUS 2002, nr 17,
poz. 405

Wyrok SN z 18 grudnia 2000 r., IV KKN 331/00, Biul. Inf. Pr. 2001, nr 4,
s. 13, KZS 2001, nr 9

Postanowienie SN z 30 stycznia 2001 r., II CKN 1076/98, niepubl.

Wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 525

Wyrok SN z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 361/00, OSNAPiUS 2003, nr 3,
poz. 62

Wyrok SN z 20 czerwca 2001 r., I CKN 1135/98, OSNC 2002, nr 2, poz. 23

Wyrok SN z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 376

Wyrok SN z 11 października 2001 r., I CKN 1032/00, niepubl.

Wyrok SN z 15 listopada 2001 r., II UKN 620/00, OSNAPiUS 2003, nr 15,
poz. 367, s. 713–715

Wyrok SN z 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, Legalis nr 66201

Wyrok SN z 20 marca 2002 r., V CKN 909/00, „Przegląd Sądowy” 2003, nr 4, s. 12

Wyrok SN z 26 marca 2002 r., I PKN 40/01, Legalis nr 79065

Wyrok SN z 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, nr 4, poz. 56

Wyrok SN z 23 maja 2002 r., V KKN 435/00, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 6, poz. 5

Wyrok SN z 4 czerwca 2002 r., I PKN 249/01, OSNAPiUS 2004 nr 7, poz. 118, s. 308

Wyrok SN z 13 czerwca 2002 r., V CKN 1421/00, niepubl.

Wyrok SN z 17 października 2002 r., IV KKN 165/97, OSNKW 2002, nr 3–4, s. 62.

Wyrok SN z 30 października 2002 r., V CKN 1456/00, Legalis nr 60119

Wyrok SN z 12 grudnia 2002 r., V CKN 1581/00, „Monitor Prawniczy” 2003, nr 12, s. 558–559.

Wyrok SN z 19 grudnia 2002 r., II CKN 167/01, Legalis nr 56934

Wyrok SN z 28 lutego 2003 r., V CK 308/02, OSNC 2004, nr 5, poz. 82

Wyrok SN z 28 marca 2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004, nr 5, poz. 82

Wyrok SN z 5 czerwca 2003 r., II CKN 14/01, Legalis nr 63177

Wyrok SN z 17 czerwca 2003 r., III CKN 1362/00, niepubl.

Wyrok SN z 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 309

Wyrok SN z 26 września 2003 r., IV CK 32/02, „Rzeczpospolita” 2003, nr 226, s. C4

Wyrok SN z 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 317

Wyrok SN z 20 listopada 2003 r., III CK 74/02, Legalis nr 226226

Wyrok SN z 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004, nr 6, s. 34

Wyrok SN z 20 lutego 2004 r., I CK 19/04, Legalis nr 70698

Wyrok SN z 24 lutego 2004 r., III CSK 329/02, OSNC 2005, nr 3, poz. 45

Wyrok SN z 15 kwietnia 2004 r., I PK 445/03, Lex nr 646325

Wyrok SN z 17 czerwca 2004 r., V CK 609/03, Legalis nr 81648

Postanowienie SN z 22 czerwca 2004 r., V KK 70/04, OSNKW 2004, nr 9, poz. 86

Wyrok SN z 23 września 2004 r., I PK 487/03, 2005, nr 5, s. 37

Wyrok SN z 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 14, poz. 711

Wyrok SN z 16 grudnia 2004 r., II PK 109/04, MoP 2005, nr 2, poz. 68

Wyrok SN z 12 stycznia 2005 r., I CK 346/04, Legalis nr 66561

Wyrok SN z 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 243
Wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, „Monitor Prawniczy” 2005,
nr 7, s. 170
Wyrok SN z 27 stycznia 2005 r., II PK 198/2004, „Rzeczpospolita” 2005,
nr 26, s. C4
Wyrok SN z 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, Legalis nr 104321
Wyrok SN z 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, Lex nr 375699
Wyrok SN z 18 lutego 2005 r., III CZP 53/04, OSNC 2005, nr 7–8, poz. 114
Wyrok SN z 24 maja 2005 r., V CK 654/04, niepubl.
Wyrok SN z 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04, OSNP 2006, nr 9–10, poz. 149
Wyrok SN z 21 września 2005 r., I PK 305/04, MPP 2005, nr 12, s. 16
Wyrok SN z 28 września 2005 r., I CK 236/05, niepubl.
Wyrok SN z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4
Wyrok SN z 17 marca 2006 r., I CSK 81/05, OSP 2007, nr 3, poz. 30,
z glosą kryt. J. Sieńczyło-Chlabicz
Wyrok SN z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNAPiUS 2007, nr 7–8,
poz. 90, s. 270
Wyrok SN z 9 maja 2006 r., II PK 260/05, Legalis nr 162535
Wyrok SN z 17 października 2006 r., II PK 31/06, Lex nr 950617
Wyrok SN z 16 listopada 2006 r., II PK 76/2006, OSNP 2007, nr 21–22,
poz. 312
Wyrok SN z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14
Postanowienie SN z 7 lutego 2007 r., III KK 243/06, OSNKW 2007, nr 5,
poz. 14
Wyrok SN z 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 212
Wyrok SN z 12 października 2007 r., IV CSK 249/07, „Monitor Prawni-
czy” 2007, nr 21, s. 1170
Wyrok SN z 30 listopada 2007 r., IV CSK 310/07, Legalis nr 156328
Wyrok SN z 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, MPP 2008, nr 5, s. 226
Wyrok SN z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 98
Wyrok SN z 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, Lex nr 4488551
Wyrok SN z 21 lutego 2008 r., II PK 171/02, OSNP 2009, nr 9–10, poz. 118
Wyrok SN z 6 marca 2008 r., II PK 188/07, OSNP 2009, nr 13–14,
poz. 171, s. 559
Wyrok SN z 15 lipca 2008 r., III PK 9/08, Lex nr 497712
Uchwała SN (7) z 9 września 2008 r., III CZP 31/08, OSN 2009, nr 3, poz. 36
Wyrok SN z 24 września 2008 r., II CSK 126/08, OSNC – Zb. dodatkowy
2009, nr B, poz. 58

Wyrok SN z 21 października 2008 r., II PK 71/08, Legalis nr 453506
Wyrok SN z 4 listopada 2008 r., II PK 79/08, OSNAPIUS 2010, nr 7–8,
poz. 90, s. 292
Wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, Lex nr 738347
Wyrok SN z 16 stycznia 2009 r., I PK 127/08, OSNP 2010, nr 15–16, poz.
183
Wyrok SN z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Lex nr 533035
Wyrok SN z 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, Mo Pr 2010, nr 3, s. 143, Lega-
lis nr 214122
Wyrok SN z 24 sierpnia 2009 r., I PK 58/09, OSP 2010, nr 5, poz. 52
Wyrok SN z 23 września 2009 r., I CSK 346/08, OSNC 2010, nr 3, poz. 48
Wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNAPIUS 2011, nr 9–
10, poz. 127, s. 386
Wyrok SN z 8 października 2009 r., II PPK 114/09, OSNP 2011, nr 9–10,
poz. 127
Wyrok SN z 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09, MPP 2010, nr 10, s. 542
Wyrok SN z 28 stycznia 2010 r., I CSK 217/09, OSNC 2010, nr 6, poz. 94
Wyrok SN z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, Lex nr 585698
Wyrok SN z 14 kwietnia 2010 r., III PK62/09, Legalis nr 387681
Postanowienie SN z 14 października 2010 r., II KK 105/10, „Prokuratura
i Prawo” – wkł. 2011, nr 3, poz. 11, s. 8
Wyrok SN z 29 października 2010 r., V CSK 19/10, OSNC – Zb. dodat-
kowy 2011, nr B, poz. 37
Wyrok SN z 4 listopada 2010 r., III PK 16/10, Legalis nr 406178
Wyrok SN z 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, Mo PR 2011, nr 7, s. 338
Wyrok SN z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, Lex nr 738395
Wyrok SN z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, Mo Pr 2011, nr 7, s. 372,
Legalis nr 341646
Wyrok SN z 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, Mo Pr 2011, nr 8, s. 394
Wyrok SN z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, Lex nr 688195
Wyrok SN z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, Legalis nr 362204
Wyrok SN z 10 marca 2011 r., II PK 241/10, Legalis nr 429246
Wyrok SN z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Legalis nr 432273
Wyrok SN z 24 maja 2011 r., III PK 72/10, Lex nr 901629
Wyrok SN z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, „Monitor Prawniczy” 2011,
nr 10, s. 539
Wyrok SN z 8 lipca 2011 r., IV CSK 665/10, OSNC 2012, nr 2, poz. 27

Wyrok SN z 11 sierpnia 2011 r., I CSK 649/09, OSNC – Zb. dodatkowy 2011, nr B, poz. 34, s. 43

Wyrok SN z 22 lutego 2012 r., IV CSK 276/11, OSNC 2012, nr 9, poz. 107

Wyrok SN z 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012, nr 10, poz. 119

Wyrok SN z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNAPiUS 2013, nr 9–10, poz. 106, s. 374

Wyrok SN z 10 maja 2012 r., II PK 220/11, MPP 2012, nr 9, s. 482

Wyrok SN z 1 czerwca 2012 r., II PK 250/2011, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127

Wyrok SN z 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, MPP 2012, nr 11, s. 584

Wyrok SN z 5 lipca 2012 r., I PK 58/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 198

Wyrok SN z 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, Legalis nr 538395

Wyrok SN z 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15–16, poz. 171

Wyrok SN z 26 lipca 2012 r., I PK 39/12, Mo Pr 2013, nr 2, s. 58

Wyrok SN z 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15–16, poz. 173

Wyrok SN z 21 sierpnia 2012 r., II PK 19/2012, Lex 6203140

Postanowienie SN z 11 września 2012 r., II PZ 26/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 207

Wyrok SN z 22 października 2012 r., I PK 133/12, „Gazeta Prawna” 2013, nr 142, s. 7

Wyrok SN z 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, Mo Pr 2012, nr 4, s. 220

Wyrok SN z 18 stycznia 2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013, nr 7–8, poz. 94

Wyrok SN z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, Mo Pr 2013, nr 8, s. 424

Wyrok SN z 21 marca 2013 r., III CSK 225/12, Legalis nr 726349

Wyrok SN z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, Lex nr 1380854

Wyrok SN z 5 maja 2013 r., II PK 174/12, MPP 2013, nr 8, s. 424 i n.

Wyrok SN z 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616

Wyrok SN z 20 września 2013 r., II PK 6/13, OSNP 2014, nr 6, poz. 81

Wyrok SN z 24 października 2013 r., II PK 25/13, Lex nr 1413153

Wyrok SN z 28 listopada 2013 r., IV CSK 155/13, Legalis nr 830521

Wyrok SN z 20 grudnia 2013 r., II PK 91/13, Lex nr 1438800

Wyrok SN z 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13, Lex nr 1448752

Wyrok SN z 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014, nr 11, poz. 115

Wyrok SN z 30 stycznia 2014 r., III CSK 69/13, Legalis nr 1092613

Wyrok SN z 6 lutego 2014 r., II PK 199/13, Lex nr 1418915

Wyrok SN z 18 marca 2014 r., II PK 176/13, Lex nr 1458632

Wyrok SN z 19 marca 2014 r., I PK 187/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 120
Wyrok SN z 18 lipca 2014 r., IV CSK 716/13, OSNC 2015, nr 7–8,
poz. 87
Wyrok SN z 28 października 2014 r., II PK 298/13, Lex nr 1552144
Wyrok SN z 12 listopada 2014 r., I PK 85/14, Lex nr 1551474
Wyrok SN z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNAPiUS 2016, nr 6, poz.
67, Legalis nr 1187080
Wyrok SN z 14 stycznia 2015 r., II CSK 747/13, OSN 2016, nr 1, poz. 9
Wyrok SN z 10 marca 2015 r., II PK 105/14, Lex nr 1663403
Wyrok SN z 17 marca 2015 r., V KK 301/14, Lex nr 1663833
Postanowienie SN z 14 kwietnia 2015 r., II PK 226/14, Lex nr 1678960
Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, OSNAPiUS 2017, nr 3,
poz. 28, s. 312
Wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., II PK 207/14, Lex nr 1794313
Wyrok SN z 9 września 2015 r., III PK 156/14, Legalis nr 1341823
Wyrok SN z 21 października 2015 r., II PK 278/14, Lex nr 1936722
Wyrok SN z 11 marca 2016 r., I CSK 90/15, OSNC-Zb. dodatkowy 2017,
Nr B, poz. 35
Wyrok SN z 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15, MPP 2016, nr 11, s. 594–
595
Wyrok SN z 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15, Legalis nr 1514847
Postanowienie SN z 17 sierpnia 2016 r., IV KK 53/16, Legalis nr 1488733
Wyrok SN z 30 września 2016 r., I CSK 598/15, OSNC – Zb. dodatkowy
2018, nr A, poz. 16
Wyrok SN z 20 stycznia 2017 r., I CSK 99/16, Legalis nr 1564710
Wyrok SN z 23 lutego 2017 r., I PK 81/16, Lex nr 2252217
Wyrok SN z 16 marca 2017 r., II PK 14/16, Lex nr 2270897
Wyrok SN z 28 marca 2017 r., II PK 18/16, Lex nr 2281254
Wyrok SN z 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, Lex nr 2306364
Wyrok SN z 17 maja 2017 r., III KK 477/16, „Prokuratura i Prawo” – wkł.
2017, nr 7–8, poz. 4.
Wyrok SN z 18 maja 2017 r., II PK 119/16, Lex nr 2306362
Wyrok SN z 7 czerwca 2017 r., I PK 178/16, Legalis nr 1629973
Wyrok SN z 10 sierpnia 2017 r., I CSK 21/17, Legalis nr 1682216
Postanowienie SN – Izba Cywilna z 17 kwietnia 2018 r., V CSK 567/17,
Legalis nr 1781552
Wyrok SN z 7 czerwca 2018 r., II PK 90/17, Legalis nr 1793706

Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych

- Wyrok SA w Krakowie z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998, nr 7, poz. 206
- Wyrok SA w Warszawie z 2 grudnia 1999 r., III APa 53/99, OSA 2000, nr 7–8, poz. 35
- Wyrok SA w Krakowie z 15 maja 2002 r., I ACa 320/02, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2003, nr 2, s. 103
- Wyrok SA w Poznaniu z 9 lipca 2003 r., I ACa 396/03, „Wokanda” 2004, nr 12, s. 341, Legalis 65965
- Wyrok SA w Warszawie z 17 listopada 2005 r., III APa 103/04, OSA 2007, nr 12, poz. 21
- Wyrok SA w Warszawie z 8 maja 2006 r., II AKa 448/05, KZS 2006, nr 11, poz. 60
- Wyrok SA w Lublinie z 6 czerwca 2011 r., II AKa 91/11, Lex nr 895936
- Wyrok SA we Wrocławiu z 6 marca 2012 r., III APa 53/11, Legalis nr 745831
- Wyrok SA we Wrocławiu z 8 marca 2012 r., III APa 33/11, Lex nr 1238702
- Wyrok SA w Białymstoku z 5 września 2012 r., III APa 10/12, Lex nr 123048
- Wyrok SA w Katowicach z 30 października 2012 r., I ACa 623/2012, Legalis nr 1067449
- Wyrok SA w Szczecinie z 19 grudnia 2012 r., III APa 7/12, Legalis nr 1231563
- Wyrok SA w Łodzi z 19 lutego 2013 r., III APa 41/12, Legalis nr 734625
- Wyrok SA w Gdańsku z 28 lutego 2013 r., III AUa 1494/12, Ksag 2014, nr 3, s. 329, Legalis nr 755567
- Wyrok SA w Katowicach z 30 lipca 2014 r., III APa 22/14, OSA Kat 2015, nr 1, poz. 5, Legalis nr 1219060
- Wyrok SA w Gdańsku z 13 listopada 2014 r., III APa 31/14, Lex nr 1566955
- Wyrok SA w Warszawie z 14 lipca 2016 r., I ACa 1396/15, Legalis nr 1504940
- Wyrok SA z 7 grudnia 2016 r., III APa27/16, Legalis 1564461
- Wyrok SA w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2 marca 2017 r., III AUa 1656/16, Legalis nr 1604241

Wyrok SA w Warszawie z 21 kwietnia 2017 r., I ACa 236/16, Legalis nr 1636995

Wyrok SA w Warszawie z 30 maja 2017 r., I ACa 435/16, Legalis nr 1657789

Wyrok SA Łódź - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 10 lipca 2017 r., III AUa 1145/16, Legalis nr 1695381

Wyrok SA w Warszawie – I Wydział Cywilny z 13 października 2017 r., I ACa 1208/16, Legalis nr 1696396

Wyrok SA w Krakowie z 9 listopada 2017 r., III APa 21/17, Legalis nr 1696271

Wyrok SA w Poznaniu z 23 listopada 2017 r., III APa 23/17, Legalis nr 1720052

Wyrok SA w Białymstoku z 22 maja 2018 r., III APa 4/18, Legalis nr 1822071

Wyrok SA w Katowicach z 21 czerwca 2018 r., III APa 18/18, Legalis nr 1814856

Wyrok SA Łódź z 12 lipca 2017 r., III AUa 930/16, Legalis nr 1696352

Wyrok SA w Katowicach z 5 lipca 2018 r., III APa 22/18, Legalis nr 1814841

Wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

Wyrok ETPC z 7 grudnia 1976 r., Handyside przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, nr 5493/72

Wyrok ETPC z 26 kwietnia 1995 r. w sprawie Prager i Oberschlick przeciwko Austrii, skarga nr 15974/90, §37

Wyrok ETPC z 28 września 2000 r. w sprawie Lopes Gomes da Silva przeciwko Portugalii, skarga nr 37698/97, §34

Wyrok ETPC z 27 lutego 2001 r. w sprawie Jerusalem przeciwko Austrii, skarga nr 26958/95, §43

Wyrok ETPC z 15 lutego 2005 r. w sprawie Steel i Morris przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga nr 68416/01, §87

Wyrok ETPC z 19 maja 2005 r. w sprawie Turhan przeciwko Turcji, skarga nr 48176/99, §26

Wyrok ETPC z 21 lipca 2011 r. w sprawie Brigitte Heinisch v. Niemcy, skarga nr 28274/08

Postanowienie ETPC z 27 czerwca 2017 r., Belkacem przeciwko Belgii,
nr 34367/14
Wyrok ETPC w sprawie De Diego Nafia przeciwko Hiszpanii, skarga
nr 46833/99, wyrok niepublikowany

Akty normatywne

Akty prawa międzynarodowego

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych przyjęty przez
Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych 16 grud-
nia 1966 r., Dz.U. 1977. Nr 38, poz. 167
Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) z 10 grudnia 1948 r.
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 28 grudnia 1948 r. [w:] *Wybór
dokumentów do nauki prawa międzynarodowego*, red. K. Kocot,
K. Wolfie, Wrocław–Warszawa 1978
Europejska Konwencja Praw Człowieka z 4 listopada 1950 r., Dz.U.
z 1993 r. Nr 61, poz. 285
Europejska Karta Społeczna z 18 października 1961 r., Dz.U. z 1999 r.
Nr 8, poz. 67
Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych Społecznych i Kulturalnych
z 16 grudnia 1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169
Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 3 maja 1996 r., nieratyfikowana

Akty prawa wspólnotowego

Europejska Konwencja Praw Człowieka z 4 listopada 1950 r. Dz. z 1993 r.
Nr 61, poz. 284 ze zm.
Traktat lizboński sporządzony 13 grudnia 2007 r. Dz.U. z 2009 r. Nr 203,
poz. 1569
Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z 25 marca 1957 r., tekst
jedn. Dz. Urz. WE C 340, 10 listopada 1997
Wspólnotowa Karta Społecznych Praw Podstawowych Pracowników z 9
grudnia 1989 r., Dz. Urz. EWG C KOM (89) 248
Zalecenie Rady Europejskiej z 27 listopada 1991 r. w sprawie ochrony
godności kobiet i mężczyzn w pracy, Dz. Urz WE L 49, 24 lutego 1992

- Traktat o Unii Europejskiej z 7 lutego 1992 r. Dz. Urz. WE C 191, 19 stycznia 1992
- Dyrektywa 1995/46/WE z 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych ze względu na przetwarzanie danych o charakterze osobowym oraz swobodnego przepływu tych danych, Dz. Urz. WE L 281, 1995
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r., Dz. Urz. WE C 264, 18 grudnia 2000
- Dyrektywa 2002/58/WE z 12 lipca 2002 r. w sprawie przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w dziedzinie telekomunikacji, Dz. Urz. WE L 201, 2002
- Rezolucja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy z 2010 r., nr 1729 w sprawie ochrony sygnalistów z 29 kwietnia 2010 r.
- Rekomendacja Komitetu Ministrów Rady Europy nr 7 w sprawie ochrony sygnalistów z 30 kwietnia 2014 r.
- Rezolucja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy z 2015 r. w sprawie zwiększenia ochrony sygnalistów, nr 2060, tekst został przyjęty 23 czerwca 2015 r.

Ustawy

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141 ze zm.
- Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.
- Ustawa z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, Dz.U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483
- Ustawa z 23 maja 1991 r. Kodeks pracy, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.
- Ustawa o związkach zawodowych
- Ustawa z 26 stycznia 1984 r., Dz.U. Nr 5, poz. 24 ze zm. Ustawa prawo prasowe
- Ustawa z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997
- Ustawa z 17 marca 1921 r., Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267 ze zm. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej
- Ustawa konstytucyjna z 23 kwietnia 1935 r., Dz.U. z 1935 r., nr 30, poz. 227
- Ustawa z 22 lipca 1952 r. Dz.U. z 1952 r. Nr 33, poz. 232 ze zm. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Ustawa konstytucyjna z 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym, Dz.U. 1992. Nr 84, poz. 426

Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy. Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27 października 1993 r. Kodeks zobowiązań, Dz.U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598

Rozporządzenie Prezydenta o umowie o pracę pracowników umysłowych z 16 marca 1928 r. Dz.U. z 1928 r. Nr 35, poz. 323

Rozporządzenie Prezydenta o umowie o pracę robotników z 16 marca 1928 r. Dz.U. z 1928 r. Nr 35, poz. 324

Ustawa z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Dz.U. Nr 144, poz. 1204 ze zm.

Netografia

<http://leymann.se>

http://www.sygnalista.pl/wp-content/uploads/2016/10/Ustawa-o-ochronie-sygnalistow-w-Polsce_PP.pdf

<http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?fileid=21936&lang=EN&search=KjoqfGNhdGVnb3J5X3N0cl9lbjoiQWRvcHRlZCB0ZXh0InxzZXNzaW9ucGFydF9zdHJfZW46IjIwMTUgLSBUaGlyZCBwYXJ0LXNlc3Npb24i>

<http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?fileid=17851&lang=EN&search=MTcyOXxb3JwdXNfbmFtZV9lbjoiT2ZmaWNpYWwgZG9jdW11bnRzIg==>

<https://rm.coe.int/16807096c7>

<http://www.sygnalista.pl/projekt-ustawy/>

https://mojepanstwo.pl/dane/sn_orzeczenia/4536,pkn-9-97

www.orzeczenia.ms.gov.pl

