

KINGA MACHOWICZ

PRACODAWCA JAKO PODMIOT ODPOWIEDZIALNY SPOŁECZNIE

1. WPROWADZENIE

Zgodnie z art. 3 kodeksu pracy¹ pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei pracownik to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.). Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 k.p.). O byciu pracodawcą decyduje więc samo zatrudnianie pracowników niezależnie od posiadania (bądź nie) statusu przedsiębiorcy. Jednak w praktyce przytłaczająca większość pracodawców to właśnie podmioty prowadzące działalność gospodarczą. Dlatego w niniejszym artykule rozważania dotyczą tej kategorii pracodawców.

Pojęcie *społeczna odpowiedzialność biznesu* ma charakter interdyscyplinarny, przy czym nauki o zarządzaniu częściej posługują się pojęciem *odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw*, a nauki prawne, z racji przedmiotowego ujęcia przedsiębiorstwa, posługują się raczej pojęciem *odpowiedzialność społeczna biznesu* lub *odpowiedzialność społeczna przedsiębiorców*².

Dr KINGA MACHOWICZ – adiunkt Instytutu Ekonomii i Zarządzania, Wydział Nauk Społecznych KUL; adres do korespondencji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t. jedn.: Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.

² Szerzej na ten temat: K. M a c h o w i c z, *Prowadzenie działalności gospodarczej a przestrzeganie praw człowieka (aspekty wybrane)*, w: *Warunki podejmowania i prowadzenia*

Właśnie z powodu interdyscyplinarności zagadnień dotyczących odpowiedzialności społecznej podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, będących jednocześnie pracodawcami, sednem tego artykułu uczyniono gwarancje, jakie zostały zawarte w prawie stanowionym dla odpowiedzialności społecznej pracodawcy oraz ich realizację w praktyce. Wbrew utartemu sposobowi kwalifikowania nie należy bowiem zwłaszcza określonych przejawów omawianej odpowiedzialności traktować wyłącznie w kategoriach niezabezpieczonej przymusem państwa idei czy koncepcji.

2. ISTOTA ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ BIZNESU

Tematyka odpowiedzialności społecznej biznesu doczekała się już wielu opracowań przeglądowych³. Odpowiedzialność społeczna biznesu wskazuje, że zachowania związane z prowadzeniem przedsiębiorstw silnie oddziałują na stan środowiska naturalnego, stosunki międzyludzkie w miejscu pracy, rozwój osobowości, proporcje czasu poświęcanego pracy oraz czasu wolnego pracownika itp.⁴. Koncepcja odpowiedzialności społecznej biznesu opiera się na założeniu, że powinien on nie tylko chronić własne interesy, ale przyczyniać się do pomnażania dobrobytu społecznego, służyć wartościom ludzkim wyższym niż wyłącznie ekonomiczne⁵. Odpowiedzialność prawna ponoszona przez przedsiębiorców jest przy tym dodatkowym bodźcem zachęcającym do realizacji idei odpowiedzialności społecznej biznesu, bywa też uważana za część odpowiedzialności społecznej⁶.

Nie należy jednak zapominać, że odpowiedzialność społeczna biznesu to idea, a sensem idei jest jej realizowanie w sposób dobrowolny. Dlatego istnieją rozbieżności co do tego, czy odpowiedzialność prawna to tylko do-

działalności gospodarczej w rejonach przygranicznych Polski i Ukrainy, red. R. Biskup, M. Ganczar, Lublin: Lubelska Szkoła Biznesu 2007, s. 77.

³ Por. np. jedno z nowszych opracowań wieloaspektowo ujmujących tę tematykę: G. Z a s u w a, *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw: rozwój idei, korzyści finansowe i reakcje konsumentów*, „Roczniki Nauk Społecznych” 35(2007), z. 3, s. 321-332.

⁴ Por. K. K i e t l i ń s k i, V. M. R e y e s, T. O l e k s y n, *Etyka w biznesie i zarządzaniu*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna 2005, s. 132-160.

⁵ Por. R. A. B u c h o l t z, *Business Environment and Public Policy. Implication for Management*. New Jersey 1995, s. 23.

⁶ Por. A. B. C a r o l l, *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders* „Business Horizons” 1991, July-August, s. 39-48.

datkowy bodziec do wcielania przedmiotowej idei w życie czy też już jej element składowy. Rozbieżności tych nie eliminują dokumenty organów stanowiących prawo, jeśli nie są one wiążące. Zaliczają się do nich m.in. raporty obrazujące określony wycinek stosunków społecznych. Co więcej, takie raporty mogą nawet pogłębiać istniejące wątpliwości – według jednego z nich społeczna odpowiedzialność oznaczać ma bowiem nie tylko wypełnianie obowiązków wynikających z obowiązujących norm prawnych, ale również dotyczy tego, by przedsiębiorstwa dokonywały większych inwestycji w kapitał ludzki, środowisko naturalne oraz relacje z interesariuszami⁷. Przedsiębiorca dowiadyuje się więc, że odpowiedzialność społeczna biznesu to więcej niż przestrzeganie prawa. Nie jest jednak pewny, czy już samo przestrzeganie prawa wpisuje się w realizację tej odpowiedzialności. Pracodawca zatem sam decyduje o tym, że jego prospołeczne zachowanie pozostaje na poziomie ustawowo wyznaczonego minimum lub że przekazuje poszczególnym ludziom i społeczeństwu coś więcej, niż to wynika z owego minimum.

Po raz kolejny można więc postawić pytanie o to, czym jest odpowiedzialność społeczna biznesu. Przy tym nie chodzi o dywagacje na tle ewentualnej różnicy słownikowego ujęcia „idei” i „koncepcji”. Istotą odpowiedzialności społecznej jest to, że ma ona mieszany, normatywno-opisowy charakter. Część zachowań odpowiedzialnych społecznie jest bowiem uregulowana normami prawa stanowionego; zachowania te są wręcz prawnie wymagane. Racją bytu tych uregulowań jest zapewnienie ochrony wartościom leżącym u podstaw demokratycznego państwa prawnego⁸. W sprawie innych zachowań prawo milczy. Przedsiębiorca może więc działać według zasady „co nie jest zakazane, to jest dozwolone”. Może więc podejmować działania prospołeczne w obranym przez siebie kierunku, może też powstrzymać się od takiej aktywności. W tej „przemilczanej” przez prawo sferze nauki o zarządzaniu tworzą opisowe wzorce powinnego zachowania się. Odpowiedzialność społeczna biznesu jawi się zatem jako zjawisko dwoistej natury. Jedną jego część, której istnienie jest zabezpieczone przymusem państwowym, stanowi aksjologiczną podstawę praktyki obrotu gospodarczego. Realizację drugiej części pozostawiono zaś swobodnemu uznaniu przedsiębiorców.

⁷ Por. European Commission, *Green Paper. Promoting A European Framework for Corporate Social Responsibility*, Bruxelles, 18 lipca 2001, s. 8.

⁸ Do tych wartości Konstytucja RP zalicza: prawdę, sprawiedliwość, dobro i piękno. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm. (preambuła).

W zakresie istniejącego podziału może dochodzić do przesunięć między tymi częściami. Przedmiotowa dychotomia jednak nie zniknie, ponieważ:

a) demokratyczne państwo do pewnego stopnia samo sobie ogranicza możliwość nakładania obowiązków na podlegające mu podmioty; koncepcja odpowiedzialności społecznej biznesu nie zostanie więc w całości zabezpieczona przymusem państwowym

b) chroniąc aksjologiczną podstawę praktyki obrotu gospodarczego, państwo jednocześnie chroni podstawę swojego ustroju; nie może więc pozostać odpowiedzialności społecznej biznesu w sferze zupełnie niezabezpieczonej przymusem państwowym.

3. NORMATYWNE GWARANCJE IDEI ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ BIZNESU

Jeśli chodzi o gwarancje normatywne, to z punktu widzenia zarządzania organizacją najbardziej istotne są gwarancje zawarte w aktach prawnych nadających się do bezpośredniego zastosowania i jednocześnie obdarzonych sankcją za ich niedotrzymanie. Trzeba przy tym zauważyć, że owe gwarancje dublują się lub są uszczegóławiane w Konstytucji, ratyfikowanych umowach międzynarodowych, ustawach i prawie Unii Europejskiej.

Przede wszystkim pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 111 k.p.). Zgodnie z art. 23 kodeksu cywilnego⁹ dobrami osobistymi człowieka są w szczególności (ale nie tylko): zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Na gruncie obecnego ustawodawstwa dobra osobiste pracowników nie stanowią odrębnej kategorii. Są one uznawane za dobra osobiste prawa cywilnego. Na podstawie art. 24 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie ten, czyje dobra osobiste zostały naruszone, może również żądać za-

⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.

dośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Ogólny obowiązek poszanowania godności pracownika został doprecyzowany w kodeksie pracy bardziej szczegółowymi obowiązkami. Rozdział IIa działu pierwszego k.p. dotyczy równego traktowania w zatrudnieniu. Zabroniona jest więc dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia we wszelkich jej przejawach, a na podstawie art. 943§1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Ochrona godności jednostki ludzkiej rozciąga się na sferę prawa pracy. Ryzyko naruszenia dóbr osobistych może wystąpić zwłaszcza przy dokonywaniu ocen predyspozycji zawodowych pracowników. Pracodawca może użyć w stosunku do ocenianego kandydata na pracownika określeń wskazujących na brak jego predyspozycji zawodowych. Nie mogą to jednak być sformułowania wykraczające poza rzeczywistą potrzebę, nazbyt uogólniające oraz niezachowujące właściwej formy wypowiedzi. Nie może ulegać wątpliwości, że słowo „nieudacznik” ma wyraźnie pejoratywny, a wręcz obraźliwy charakter¹⁰. Używanie tego określenia narusza więc godność pracownika lub kandydata na pracownika. Przed dokonaniem oceny pracodawca odpowiedzialny społecznie upewni się zatem, że przeprowadzać taką ocenę w jego imieniu będą osoby potrafiące uszanować godność innego człowieka, niezależnie od swojej przewagi psychologicznej.

Inne działanie naruszające godność człowieka (w tym wypadku już pracownika) to mobbing. Jest on nie tylko nieludzkim, poniżającym traktowaniem, ale też jedną z postaci dyskryminacji. Przeciwdziałanie przez pracodawcę różnym formom dyskryminacji pracownika przez innych członków organizacji wpływa na kształtowanie prawidłowych relacji międzyludzkich w miejscu pracy. Zbudowanie takich prawidłowych relacji implikuje zaś możliwość koegzystencji opartej na zasadach współzycia społecznego.

Pracodawca powinien szanować godność pracownika. W art. 111 k.p. przesłanka ochrony pracownika jest ujęta jako „nieposzanowanie” godności i innych dóbr osobistych pracownika. Dlatego należy przyjąć, że obejmuje ono zarówno zagrożenie, jak i naruszenie godności pracownika. Ukaranemu bezpodstawnie pracownikowi, jeżeli zagroziło to jego dobrom osobistym lub stanowiło ich naruszenie i jeżeli wystąpiły inne przesłanki odpowiedzialności, przysługują także roszczenia przewidziane w kodeksie cywilnym, związane z naruszeniem dóbr osobistych, w tym o naprawienie szkody i (lub) o wy-

¹⁰ Por. wyrok SN z dnia 6 marca 2008 r., II PK 188/07, OSNP 2009, z. 13-14, poz. 171.

równanie krzywdy. Prawodawca nie ustanowił jednak w kodeksie pracy podobnej normy, mającej zastosowanie w fazie nawiązywania stosunku pracy. Kandydat na pracownika może poszukiwać ochrony wyłącznie na gruncie prawa cywilnego. Zgodnie z art. 24 k.c. zasadniczą przesłanką ochrony dóbr osobistych jest ich zagrożenie lub naruszenie¹¹. W relacjach pracodawca–pracownik godność pracownika doznaje zatem szerszej ochrony niż w relacjach podmiot prowadzący działalność gospodarczą – kandydat na pracownika. Szanowanie godności kandydata na pracownika pozostaje jednak w zakresie realizowania odpowiedzialności społecznej biznesu. Wpisuje się bowiem w ochronę godności człowieka.

Pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje czy też godzi się na złe traktowanie. W związku z tym dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby narusza wartość innego człowieka. Jakkolwiek dla oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika, nie ma znaczenia to, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę (np. wypowiedzi) jako godzące w jego wartość, to reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło¹².

Na podstawie art. 15 oraz art. 94 pkt 4 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bhp. Istnieje bowiem możliwość uznania odrębnego od zdrowia i życia pracownika dobra osobistego (wtórne) w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. To oznacza zaś nie tylko nakaz zapewniania odpowiednich warunków pracy, ale też obowiązek dbałości pracodawcy, by dobra osobiste pracownika nie doznawały uszczerbku w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Działanie pracodawcy, polegające na wydawaniu pracownicy polecenia wykonywania ciężkich prac fizycznych, z naruszeniem zasad bhp, wzbronionych kobietom i nienależących do zakresu jej podstawowych obowiązków pracowniczych, może być kwalifikowane jako naruszenie jej godności pracowniczej w sytuacji, gdy ma ono charakter stały (nie wiąże się

¹¹ Por. I. B o r u t a, *Ochrona dóbr osobistych pracownika* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 2, s. 18.

¹² Por. wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 558297.

z nadzwyczajną, doraźną potrzebą pracodawcy), gdyż jest przejawem instrumentalnego traktowania pracownika¹³.

Wnioskując przez przeciwieństwo, przyjąć zatem należy, że doraźne wykonywanie przez kobietę ciężkiej fizycznej pracy, znajdującej się w wykazie prac wzbronionych kobietom, nienależącej do podstawowych obowiązków pracownicy w warunkach naruszających bhp, nie stanowi naruszenia godności tej pracownicy. Nie ma to jednak wpływu na ocenę stanu faktycznego jako – mimo wszystko – niezgodnego z prawem, a tym bardziej sprzecznego z odpowiedzialnością społeczną biznesu.

Artykuł 17 k.p. i art. 94 pkt6 k.p. zobowiązują pracodawcę do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie oznacza, że pracownik może domagać się od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia (np. komputerowego). Pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników, ma natomiast ułatwiać im podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeżeli oni sami chcą te kwalifikacje podnosić. Dbłość o zawodowe kwalifikacje jest w warunkach gospodarki wolnorynkowej sprawą samych zainteresowanych, warunkującą ich funkcjonowanie na rynku pracy. Zdobywanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych stało się cennym dobrem o wymiernej wartości na rynku pracy, wobec czego sami pracownicy są skłonni troszczyć się o ich zdobywanie lub podwyższanie. To sam pracownik powinien być zainteresowany podwyższaniem swoich kwalifikacji, a w związku z tym przejawiać w tym kierunku inicjatywę i zaangażowanie, pracodawca zaś ma jedynie obowiązek mu to ułatwić¹⁴. Pracodawca odpowiedzialny społecznie nie musi inwestować pieniędzy w podwyższanie kwalifikacji zawodowych pracownika. Nie musi ponosić kosztów, jeśli wyższe kwalifikacje danego pracownika nie będą dla niego użyteczne. Odpowiedzialny społecznie pracodawca nie będzie jednak przeszkadzał pracownikowi w podwyższaniu tych kwalifikacji. Może ułatwiać zrealizowanie zamiaru pracownika bez ponoszenia nakładów pieniężnych – np. tworząc harmonogram pracy z uwzględnieniem potrzeb pracownika w zakresie doskonalenia zawodowego.

Zgodnie z art. 94 pkt10 pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Konieczność przestrzegania zasad współżycia społecznego przede wszystkim wynika jednak

¹³ Por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041.

¹⁴ Por. wyrok SN z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNP 2001, z. 22, poz. 660.

z art. 8 k.p.: „Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.” Skoro ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, to nie można przyjąć, że od przestrzegania tych zasad zwolniony jest sam pracodawca (osoby działające w jego imieniu). W rezultacie należy dojść do wniosku, że do podstawowych obowiązków pracodawcy należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego¹⁵. Pracodawca może poinformować pracownika o jego obowiązkach w zakresie przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego przez zapoznanie go na piśmie z obowiązującymi zasadami etyki. Zasady współżycia społecznego muszą istnieć obiektywnie i pracodawca nie może polecić przestrzegania innych zasad (istniejących w jego subiektywnej ocenie)¹⁶.

Trudno jednak wywieść generalny pogląd, że zawarcie umowy o pracę na czas określony sprzeciwia się zasadom współżycia społecznego, bowiem taką formę umowy o pracę przewiduje art. 25§1 k.p., nie zakreślając jej ram czasowych. W art. 33 k.p. wyrażona została zasada, że umowa o pracę na czas określony może rozwiązać się za wypowiedzeniem, jeśli umowa tak stanowi. Generalnie nie narusza zatem zasad współżycia społecznego postanowienie, które nie dopuszcza jej rozwiązania za wypowiedzeniem przed upływem terminu, do którego umowa miała trwać. Również bardzo częstą praktyką w obrocie prawnym związanym z zawieraniem umów o pracę jest zasada poufności odnośnie do postanowień konkretnych umów o pracę, które niejednokrotnie chronione są tajemnicą służbową przed pozostałymi pracownikami. Miara przykładana do zakresu przywilejów udzielonych pracownikowi powinna być odnoszona do rangi zajmowanego stanowiska. Im stanowisko wyższe, tym większy zakres odpowiedzialności gratyfikowany większymi korzyściami. Badaniu powinno zostać poddane to, jaki cel przyświecał stronom umowy o pracę na czas określony (kilkuletni), kiedy to postanowiły o niemożności jej rozwiązania za wypowiedzeniem przed upływem terminu, do którego miała trwać. Jeśli wynik postępowania dowodowego doprowadziłby do określenia skonkretyzowanej zasady współżycia społecznego, która przeciwstawia się w tym przypadku tak długiemu okresowi związania się stron

¹⁵ Por. powołany wyżej wyrok II PK 114/09.

¹⁶ Por. wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, z. 7-8, poz. 100.

przedmiotową umową, można by rozważać, czy brak klauzuli dopuszczającej rozwiązanie umowy nie powoduje nieważności umowy właśnie w tym zakresie¹⁷.

Kwestia zasad współżycia społecznego pojawia się też w związku z rozliczeniami finansowymi między pracodawcą a pracownikiem. Odmowa pracownika wyrażenia zgody na dokonanie potrąceń wierzytelności pracodawcy z wynagrodzenia za pracę nie może być uznana za działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, szczególnie wówczas, gdy wątpliwe i sporne jest istnienie tej wierzytelności¹⁸.

Klauzula generalna zasad współżycia społecznego jest brana pod uwagę również przy ocenianiu okoliczności rozwiązywania stosunku pracy. Są to zarówno okoliczności, w których jedna ze stron wyraziła wolę zakończenia stosunku pracy, jak i okoliczności, kiedy to stosunek pracy formalnie ustał, ale istnieje możliwość odwrócenia skutków tego stanu.

Naruszenie zasad współżycia społecznego może stanowić samoistną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu ze względu na pełnione funkcje związkowe. Żaden przepis prawa nie formułuje zakazu wypowiedzenia umowy o pracę w takiej sytuacji, a wskazanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności, które w ocenie pracodawcy stanowią o naruszeniu przez pracownika obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego i uzasadniają wypowiedzenie, oznacza wypełnienie wymogu opisu przyczyny wypowiedzenia i właściwe jej podanie w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.¹⁹. Natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy można ocenić jako nieuzasadnione, jeżeli zachowanie się pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorznienie innych zatrudnionych, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne²⁰.

Artykuł 16 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek, stosownie do możliwości i warunków, zaspakajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. O zaspakajaniu w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników mówi również art. 94 pkt 8 k.p. Nawiazując jednocześnie do ustawowego obowiązku zaspakajania przez pracodawcę bytowych i socjalnych potrzeb pracownika oraz zasad współżycia społecznego, należy stwier-

¹⁷ Por. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 306/05, OSNP 2007, z. 9-10, poz. 122.

¹⁸ Por. wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, OSNP-wkł. 2002, z. 22, poz. 8.

¹⁹ Por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009, z. 23-24, poz. 311.

²⁰ Por. wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNP 1999, z. 3, poz. 87.

dzić, że artykuły 16 i 94 pkt 8 k.p. nie dają pracownikowi prawa podmiotowego do uzyskania od macierzystego zakładu pracy dofinansowania z funduszu socjalnego do indywidualnie wykupionych – poza tym zakładem – wczasów. Nie można natomiast wykluczyć, że charakter roszczeniowy nada niektórym świadczeniom z funduszu socjalnego tzw. prawo wewnątrzzakładowe. Zależy to jednak od postanowień wewnątrzzakładowych aktów, które są niewątpliwie uzależnione od wielkości funduszu socjalnego i liczby pracowników mających potencjalne prawo do korzystania z tego funduszu²¹.

Realizacja tych szczegółowych obowiązków wyznaczonych normami prawa pracy jest zabezpieczona nie tylko wspomnianym wyżej art. 24 k.c., ale również postanowieniami kodeksu karnego²². Zgodnie z art. 220§1 k.k. przestępstwo popełnia ten, kto, będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Hipotezę tej normy prawnej spełniają przypadki drastycznego naruszania zasad bhp, przy czym przedmiotowe przestępstwo może być popełnione zarówno z winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Do popełnienia tego przestępstwa może więc doprowadzić nawet niedbalstwo. Przestępstwem jest ponadto naruszanie złośliwie lub uporczywie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego przy wykonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 218§1 k.k.). Natomiast naruszenie bhp o mniejszym ciężarze gatunkowym oraz nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżanie wymiaru tego urlopu jest, na podstawie kodeksu pracy, wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

W zakresie odpowiedzialności karnej z tytułu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową należy stwierdzić, że warunkiem jej poniesienia jest stwierdzenie dwóch elementów:

- a) popełnienia czynu i przypisania jego sprawcy winy,
- b) wymierzenie czynu nie w dobro osoby o bliżej nieokreślonym statusie, ale w dobro osoby wykonującej pracę zarobkową.

Skoro bowiem w art. 220§1 k.k. zastrzeżono, że chodzi o „narażenie pracownika” na bezpośrednie wskazane tam niebezpieczeństwo, to należy przyjąć, iż narażonym ma tu być osoba, którą kodeks pracy uznaje za

²¹ Por. wyrok SN z dnia 15 lipca 1987 r., I PRN 25/87, OSNC 1988, z. 12, poz. 180.

²² Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, Dz.U. z 1997 r., nr 88, poz. 553 z późn. zm.

pracownika. Oznacza to, że sąd, przypisując oskarżonemu przestępstwo z art. 220 k.k., powinien wypowiedzieć się także wyraźnie odnośnie do charakteru stosunku łączącego sprawcę z pokrzywdzonym i wykazać, że był to stosunek pracy w rozumieniu k.p. Przy przestępstwach popełnionych przez zaniechanie, prawny, szczególnie obowiązek zapobiegnięcia skutkowi może wynikać także z aktu wykonawczego do ustawy²³.

Sprawcą tego przestępstwa może być jedynie osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy, która nie dopełniła ciążących na niej w tej mierze obowiązków, doprowadzając do wywołania bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia. Skutkiem niezbędnym dla zaistnienia przestępstwa z art. 220 jest wystąpienie bezpośredniego, realnego (a nie potencjalnego) niebezpieczeństwa utraty życia lub uszczerbku na zdrowiu (to ostatnie w rozumieniu art. 156 k.k.). W przypadku, kiedy owe skutki dla życia i zdrowia rzeczywiście wystąpią, wchodzi w grę kumulatywna kwalifikacja dotycząca spowodowania (z winy umyślnej bądź nieumyślnej) takiego skutku. Nie ulega wątpliwości, iż między zachowaniem sprawcy a zaistniałym skutkiem musi istnieć związek przyczynowy²⁴. Uszczerbek na zdrowiu jest uszczerbkiem ciężkim, jeśli przybiera postać: pozbawienia człowieka wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia, innego ciężkiego kalectwa, ciężkiej choroby nieuleczalnej lub długotrwałej choroby realnie zagrażającej życiu, trwałej choroby psychicznej, całkowitej lub znacznej trwałej niezdolności do pracy w zawodzie lub trwałego, istotnego zeszpecenia lub zniekształcenia ciała.

4. UWAGI KOŃCOWE

Praktyczne znaczenie odpowiedzialności społecznej pracodawców wynika przede wszystkim z tego, że państwo wybrało pewne przejawy tej idei i zabezpieczyło ich realizację ustanowionym przez siebie przymusem. Przymus ten przybrał postać norm prawa stanowionego. Wspomniane wyżej szczegółowe normy prawne gwarantują jednak tylko minimum prawidłowych relacji pracodawca–pracownik. Prawo karne w zakresie tych relacji, chroniąc godność pracownika, mianem przestępstw określa bowiem tylko czyny wymierzone w takie dobra, jak życie i zdrowie człowieka. Inne czyny zabronione

²³ Por. postanowienie SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, z. 7-8, poz. 69.

²⁴ Por. wyrok SN z dnia 25 lutego 2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.

dotyczące omawianej sfery to wykroczenia. Prawo cywilne pozwala zaś żądać od podmiotu naruszającego cudze dobra osobiste zachowań mających zniwelować skutki zaistniałych naruszeń.

Prawo pracy nakłada z kolei na pracodawcę również i takie obowiązki, których przestrzeganie nie jest zabezpieczone ani sankcją karną, ani cywilną. Chodzi przede wszystkim o respektowanie na terenie zakładu pracy zasad współżycia społecznego, ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz zaspokajanie (stosownie do możliwości i warunków – co w praktyce istotnie „rozmiękcza” ten obowiązek) bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Przedmiotowe regulacje w procesach stosowania prawa występują jako elementy podstawy podejmowanych decyzji razem z innymi normami. Są wykorzystywane do interpretowania właśnie tych innych norm z uwzględnieniem wartości, dóbr lub zjawisk, co prawda niezdefiniowanych w obrębie systemu prawa (jak godność, zasady współżycia społecznego), ale jednocześnie leżących u ustrojowych podstaw polskiego państwa. Trudno byłoby zatem przecenić znaczenie tych niezabezpieczonych sankcją norm dla realizowania praw człowieka. Tym samym trudno przecenić znaczenie tych norm w realizacji odpowiedzialności społecznej biznesu, ponieważ prawa człowieka to szczegółowe normy etyki biznesu.

Dbłość o przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy przyczynia się do kształtowania w pracownikach postawy szacunku wobec drugiego człowieka, umiejętności budowania relacji z otaczającymi go ludźmi. Jednocześnie są to istotne przesłanki niezaburzonego funkcjonowania pracownika w życiu pozazawodowym. Rozwijaniu tego życia, zwłaszcza w sferze rodzinnej, służy również pomoc finansowa udzielana pracownikowi w celu zorganizowania efektywnego wypoczynku – zarówno tego urlopowego, jak i polegającego na uczestnictwie w imprezach kulturalnych. W tym przypadku miarą odpowiedzialności społecznej pracodawcy jest poziom chęci wsparcia swoich pracowników, który wyraża się poprzez wybór konkretnych potrzeb pracowników i sposobu ich realizacji oraz opracowanie rzetelnych kryteriów udzielania wsparcia z funduszu socjalnego poszczególnym pracownikom. W zakresie ustalania potrzeb i sposobu ich zaspokojenia miarodajne jest zdanie samej załogi. Dla pozyskania tego zdania istotne będzie wykorzystanie właściwych kanałów komunikacji.

Ta „właściwość” przede wszystkim zależy od liczby zatrudnionych osób. Pracodawcom zatrudniającym do kilkunastu osób wygodnie jest ustalić zdanie załogi na podstawie bezpośrednich rozmów z jej członkami. W większych zakładach pracy preferowane będą raczej ankiety lub stanowisko zajęte w danej

sprawie przez zakładowe organizacje związkowe albo reprezentatywną grupę pracowników, wybraną w ustalonym wcześniej trybie.

BIBLIOGRAFIA

- B o r u t a I.: Ochrona dóbr osobistych pracownika, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 2, poz. 18.
- B u c h o l t z R. A.: Business Environment and Public Policy. Implication for Management. New Jersey 1995.
- C a r o l l A. B.: The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, „Business Horizons” 1991, July-August s. 39-48.
- D a v i s K., B l o m s t r o m R.: Business and Society: Environment and Responsibility. New York 1975.
- European Commission, Green Paper. Promoting A European Framework for Corporate Social Responsibility, Bruksela, 18 lipca 2001.
- K i e t l i ń s k i K., R e y e s V.M., O l e k s y n T.: Etyka w biznesie i zarządzaniu, Kraków: Oficyna Ekonomiczna 2005.
- Warunki podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej w rejonach przygranicznych Polski i Ukrainy, red. R. Biskup, M. Ganczar, Lublin: Lubelska Szkoła Biznesu 2007.
- Z a s u w a G.: Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw: rozwój idei, korzyści finansowe i reakcje konsumentów, „Roczniki Nauk Społecznych” 35(2007), z. 3, s. 321-332.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t. jedn.: Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, Dz.U. z 1997 r., nr 88, poz. 553 z późn. zm.
- Wyrok SN z dnia 15 lipca 1987 r., I PRN 25/87, OSNC 1988, z. 12, poz. 180.
- Wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNP 1999, z. 3, poz. 87.
- Wyrok SN z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNP 2001, z. 22, poz. 660.
- Wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, OSNP-wkł. 2002, z. 22, poz. 8.
- Wyrok SN z dnia 25 lutego 2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.
- Postanowienie SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, z. 7-8, poz. 69.
- Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 306/05, OSNP 2007, z. 9-10, poz. 122.
- Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, z. 7-8, poz. 100.

Wyrok SN z dnia 6 marca 2008 r., II PK 188/07, OSNP 2009, z. 13-14, poz. 171.

Wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009, z. 23-24, poz. 311.

Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041.

Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 558297.

THE EMPLOYER AS A SOCIALLY RESPONSIBLE ENTITY

S u m m a r y

The implementation of selected constituents of the idea of business social responsibility is guaranteed by statutory law in many normative acts, with legal sanctions safeguarding their observance. First of all, the employer's obligation is to respect the dignity and other personal interests of its employee. The employer also has to take care of safe and hygienic working conditions and to facilitate improvement of employees' professional qualifications. Depending on its capacities and conditions, the employer is also obligated to meet the living and cultural needs of its employees. Moreover, by reference to the principles of community life, the legal system is opened to the criteria that exist outside this system.

Translated by Tomasz Pałkowski

Key words: business social responsibility, employer, employee.

Słowa kluczowe: odpowiedzialność społeczna biznesu, pracodawca, pracownik.