

Krystyna Ziółkowska

Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w relacji do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy

Studia Prawnoustrojowe nr 28, 235-243

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Krystyna Ziółkowska

Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Wydział Prawa i Administracji UWM

Obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w relacji do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy

Wstęp

Nawiązanie stosunku pracy wiąże się z nałożeniem na pracownika licznych obowiązków, wśród których szczególne miejsce zajmują te wymienione w art. 100 § 2 k.p.¹ Ciężkie naruszenie jednej z nich może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę w trybie niezwłocznym, stąd też można w stosunku do tych obowiązków używać określenia „podstawowe”.

Na uwagę zasługuje fakt umieszczenia w katalogu podstawowych powinności pracowniczych obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Przepis ten może budzić kontrowersje głównie z powodu niedookreślenia tych zasad. Biorąc powyższe pod uwagę, pracodawcy opracowują własne kodeksy etyczne, stanowiące część składową zakresu obowiązków dla poszczególnych grup pracowników. Zasady współzycia społecznego nie mają charakteru norm prawnych. Kształtowane są przez wiele czynników, co czyni niemożliwym precyzyjne określenie treściowej zawartości tych zasad, a co za tym idzie – ich skatalogowanie. Jednakże na bazie doktryny i orzecznictwa można stwierdzić, że w praktyce ustalania zasad współzycia społecznego przez podmioty orzekające decydującą rolę odgrywają reguły moralności². Zasady te zostają czasem przekształcone w przepis prawny w drodze wyraźnego zapisu danego aktu normatywnego, a niekiedy – mimo

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1502) – dalej: k.p.

² M. Dörre-Nowak, *Przestrzeganie zasad współzycia społecznego jako podstawowy obowiązek stron stosunku pracy – zagadnienia wybrane*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesora Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 214; W. Sanetra, *O zasadach prawa pracy i zasadach współzycia społecznego*, „Państwo i Prawo” 1966, z. 11, s. 705 i n.

braku wyraźnej treściowej zbieżności – normy prawne regulują dane stosunki społeczne w sposób zbieżny z pojmowaniem zasad współżycia społecznego jako norm moralnych, obyczajowych, z poczuciem prawnym społeczeństwa³.

W poniższych rozważaniach skupię się nie tylko na omówieniu obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego w świetle orzecznictwa sądowego oraz literatury przedmiotu, ale także przedstawię jego relację do obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Przekłada się to bowiem na miłą i przyjazną atmosferę, co stanowi jeden z czynników decydujących o wyborze miejsca pracy. Tworzenie przez pracodawcę i podległych mu pracowników przyjaznego środowiska pracy przyczynia się do osiągania indywidualnych sukcesów zawodowych, a to z kolei ma wpływ na prawidłowe funkcjonowanie całego zakładu pracy.

Zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy

Zachowanie zgodne lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego to zachowanie zgodne lub sprzeczne z normami społecznymi i wartościami akceptowanymi lub nie przez określone społeczeństwo. Zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie musi być i z reguły nie jest kwalifikowane jako niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Zasady współżycia społecznego są wykorzystywane głównie do korygowania zachowań, które nie kolidują z normami powszechnie obowiązującego prawa. Próby skatalogowania tych zasad skazane są jednak na niepowodzenie⁴.

Wykonując pracę na rzecz pracodawcy, pracownik powinien dopełnić wszelkich starań, aby powinności na niego nałożone były właściwie wypełniane. Nie tylko takich zachowań dotyczy pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Należy dbać także o przyjazną atmosferę wśród współpracowników, jak również całej zatrudnionej załogi. Warunkiem prawidłowego przebiegu pracy zespołowej jest przecież harmonijne współdziałanie⁵. Co prawda, mogą pojawić się w firmie różne emocje pomiędzy zatrudnionymi osobami, zaczynające się od sympatii, a kończące na wrogości⁶. Niezależnie od antypatii w stosunku do niektórych pracowników, należy mieć przede wszystkim na wzglę-

³ M. Dörre-Nowak, op. cit., s. 204–203; zob. A. Meszorer, *O zasadach współżycia społecznego*, „Nowe Prawo”. 1964, nr 1, s. 10; W. Sanetra, op. cit., s. 707.

⁴ A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, [online] <www.legalis.pl> (dostęp: 11.05.2015).

⁵ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 273.

⁶ K. Waś, *Firma, czyli nazwa przedsiębiorcy*, [online] <www.iprawo.net.pl/artykuły/firma_czyli_nazwa_przedsiębiorcy> (dostęp 11.05.2015): „Firma powszechnie rozumiana jest jako zespół składników rzeczowych, majątkowych, a także osobowych, służących prowadzeniu działalności gospodarczej. W języku ustawowym termin ten ma zupełnie inne znaczenie. Zgodnie z art. 432 Kodeksu cywilnego firma stanowi oznaczenie przedsiębiorcy”. Autorka artykułu przyjęła powszechnie rozumianą interpretację pojęcia „firma”, mając na uwadze wiedzę z zakresu prawa cywilnego.

dzie interes (dobro) pracodawcy, a w szczególności wypełnienie treści obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Ważne, aby wszystkim pracownikom przyświecał jeden cel. Wzajemna kontrola pracownicza w realizacji wspólnych zadań nie zawsze musi stanowić przesłankę negatywną, w tym przypadku będzie miała pozytywny charakter, szczególnie gdy ma na celu troskę o finalne zakończenie ważnego projektu. Wykonywanie pracy skoooperowanej wymaga współdziałania wszystkich uczestników procesu pracy⁷. Na końcowy efekt, z którego będzie korzystał pracodawca, powinna złożyć się praca całej załogi oraz pełne zaangażowanie wszystkich osób zatrudnionych, poczynając od najniższego szczebla. Z tego względu spokojna i przyjazna atmosfera przy wypełnianiu obowiązków jest równie ważna, jak wykonywanie poleceń pracodawcy czy przestrzeganie przepisów dotyczących np. zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązek przestrzegania w firmie zasad współżycia społecznego to nakaz przejawiania właściwego stosunku do współpracowników, który powinien się wyrażać w poszanowaniu godności osobistej każdego z nich, szacunku i posłuszeństwie wobec przełożonych, pomocy dla podwładnych (młodocianych i uczniów)⁸. Zasady te mogą konkretyzować pracownicy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, wskazując na element zachowania moralnego zatrudnionych.

Istnieje możliwość stworzenia swoistego katalogu zasad etyki, który ogłoszony w zwyczajowo przyjęty sposób będzie obowiązywał wszystkich pracowników. Nie ma przeszkód, aby pracodawca owe zasady etyki przedstawiał nawet z zastrzeżeniem, że w jego ocenie ich nieprzestrzeganie będzie kwalifikowane jako naruszenie obowiązku pracowniczego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p.⁹ Wprowadzanie dobrej atmosfery pracy może bowiem przyczynić się do bardziej efektywnego wykonywania obowiązków, a tym samym przynosić korzyści w postaci np. dobrze wykonanego projektu czy planu budżetowego. Za jej podtrzymywanie odpowiedzialni są w głównej mierze pracownicy. Nie zawsze istnieje możliwość zatrudnienia ludzi o tych samych lub podobnych cechach osobowościowych, poglądach politycznych czy gospodarczych w zakładzie pracy. Wydaje się nawet, że jest to niemożliwe. Jednakże niewywoływanie konfliktów wyraźnie niesprzyjających wykonywaniu obowiązków, niewszczynianie kłótni, niewprowadzanie złej atmosfery dopełnia kodeksowy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Postawa zapobiegająca wyżej wymienionym zachowaniom i podjęta właściwa reakcja pracownika, łagodząca rozpoczęty wcześniej konflikt, stanowi pozytywne zachowanie, które można zaliczyć do dbałości o dobro pracodawcy. Natomiast wygłaszanie ocen niepoehlebnych i dyskwalifikujących innych pracowników pod względem etycznym i zawodowym, kwestionowanie ich kwalifikacji, podważanie autorytetu i urażanie ich godności osobistej, zwłaszcza

⁷ M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy. Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2007, s. 108.

⁸ *Ibidem*, s. 273.

⁹ Wyrok SN z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 539/99, OSNAPiUS 2001, nr 14, poz. 463. Zob. również M. Dörre-Nowak, *op. cit.*, s. 208–209.

jeżeli ma charakter ciągły¹⁰, jest postawą naganną. W interesie pracowników powinna być przeprowadzana kontrola negatywnych zachowań oraz ich ewentualne zażegnywanie, jako że nierozwiązany konflikt mógłby wpłynąć negatywnie na końcowy wynik pracy, a tym samym, moim zdaniem, byłoby to już naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Warto jednak zaznaczyć, iż nadgorliwa postawa, mająca na celu przesadne kontrolowanie współpracowników, odniesie skutek przeciwny – będzie wzmacniać wrogość oraz brak chęci do dalszej współpracy. Zdaniem Sądu Najwyższego postępowanie polegające na ciągłym podejrzywaniu innych pracowników, tendencyjnym ich kontrolowaniu, mimo braku kompetencji, złośliwym wytykaniu błędów, składaniu doniesień wymagających wszczęcia postępowania służbowego, wprowadzaniu niekończących się sytuacji konfliktowych i stresowych stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Negatywną postawą jest zachowanie pracownicy, która stwarzała atmosferę napięcia i niepokoju niesprzyjającą pracy i prawidłowym stosunkom międzyludzkim¹¹. Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem pracy i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy na tle przynależności do różnych działających u pracodawcy organizacji związkowych¹². Co więcej, naruszeniem nie tylko porządku wewnątrzzakładowego, ale również zasad współżycia społecznego jest używanie przemocy fizycznej wobec współpracowników, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy¹³.

Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego odnosi się do właściwych relacji między współpracownikami, w tym również między pracownikami a przełożonymi¹⁴. Nieprzestrzeganie zasad etycznych na terenie zakładu pracy może w konkretnych przypadkach stanowić przesłankę uzasadniającą dokonanie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Nie każde moralnie naganne zachowanie się pracownika jest naruszeniem obowiązków pracowniczych (np. poza zakładem pracy). Jednakże gdy dochodzi do zeznania nieprawdy co do faktów powszechnie znanych załodze w toczącym się na terenie zakładu pracy postępowaniu powypadkowym, narusza to pracowniczy obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) oraz pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Zatem w kodeksie pracy podkreślona została zasada moralna (a także prawny obowiązek) sprowadzająca się do koniecz-

¹⁰ Wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 września 1978 r., IP 86/78, PiZS 1980, nr 4, s. 73.

¹¹ Wyrok SN z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 400.

¹² Wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009, nr 23–24, poz. 311.

¹³ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 1987 r., I PRN 22/87, Lex nr 686405.

¹⁴ Z. Góral, *Obowiązki pracodawcy i pracownika*, [w:] K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 669.

ności przedstawiania zdarzeń w sposób prawdziwy. Naruszenie zasad współżycia społecznego musi nastąpić „w zakładzie pracy”. W tym miejscu należy podkreślić fakt, że postępowanie powypadkowe toczyło się przed komisją zakładową, na terenie zakładu pracy i w sposób powszechnie znany załodze. Poza prawnym obowiązkiem zeznawania prawdy w takim postępowaniu istnieje też zasada moralna, sprawdzająca się do konieczności przedstawiania zdarzeń w sposób prawdziwy. Można dodać także, że obowiązek prawdziwego przedstawiania zdarzenia mogącego być zakwalifikowanym jako wypadek przy pracy wynika z pracowniczego obowiązku dbania o dobro zakładu pracodawcy oraz z obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego¹⁵.

Zasady współżycia społecznego a molestowanie seksualne oraz mobbing

Rozszerzając powyższe wywody na temat powiązania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) z pracowniczym obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), należy poruszyć kwestię molestowania seksualnego (art. 18^{3a} k.p.) oraz mobbingu (art. 94³ k.p.). Odpowiedzi wymaga pytanie, czy tylko na pracodawcy ciąży odpowiedzialność za występowanie powyższych zachowań i czy tylko na nim spoczywa obowiązek zapobiegania tego typu zdarzeniom. W mojej ocenie pracownik, wypełniając pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, powinien przeciwdziałać negatywnym zachowaniom (jak np. molestowanie seksualne) między współpracownikami. Akceptacja wymienionych wyżej zachowań stanowiłaby naruszenie interesu, a tym bardziej dobrego imienia pracodawcy. Można by wskazać jako przykład następujący casus: w firmie dochodzi do molestowania seksualnego i jest to fakt znany pozostałym pracownikom, ale nikt nie podejmuje żadnych działań, aby temu zapobiec oraz nie informuje pracodawcy o zaistniałej sytuacji. Molestowana pracownica składa pozew do sądu, zaś pracodawca tłumaczy się, zgodnie z prawdą, że nic o tym nie wiedział. Tłumaczenie takie stawia go w bardzo niekorzystnym świetle, ponieważ wskazuje, że nie panuje nad organizacją pracy bądź nie wie, co się dzieje na terenie zakładu pracy. W podobnej sytuacji Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że pracodawca odpowiada za zachowania wszystkich zatrudnionych przez siebie pracowników na zasadzie ryzyka. W związku z tym, jeżeli toleruje złe traktowanie jednych pracowników przez innych, musi się liczyć z zasądzeniem wypłaty odszkodowania. Sąd zgodził się z zarzutami zwolnionej (stosowanie mobbingu oraz naruszenie takich dóbr osobistych, jak cześć, dobre imię, godność osobista, zdrowie) i uznał, że zarząd firmy tolerował niewłaściwe postępowanie jej bezpośredniego przełożonego¹⁶. Pracodawca

¹⁵ Wyrok SN z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 458/97, OSNP 1998, nr 22, poz. 655.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, MPP 2011, nr 8, s. 394.

powinien bowiem zareagować na informacje o zaistniałej sytuacji, a podjęte kroki świadczyłyby o tym, że troszczy się o dobro pracowników i własne interesy. Wszelkie konflikty między współpracownikami nie przynoszą korzyści firmie. Szybsza reakcja mogłaby w tym przypadku zminimalizować ryzyko wniesionego pozwu, a tym samym oddalić konieczność zapłaty odszkodowania.

Mobbing jako pojęcie prawne został wprowadzony ustawą z 14 listopada 2003 r., która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.¹⁷ Ustawodawca nałożył wówczas na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy. Zgodnie z treścią art. 94³ k.p. „mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Moim zdaniem zapobiegać mobbingowi powinni również zatrudnieni pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, w ramach wypełniania obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. Zapis ten najczęściej jest zamieszczony w regulaminie pracy i ma na celu wyeliminowanie wszelkich nieprawidłowości w kontaktach interpersonalnych. Jednocześnie pracownicy są zobligowani do zaniechania działań negatywnych i wykazywania się inicjatywą przeciwdziałania wszelkim formom nękania czy zastraszania.

Szczególnym przykładem mobbingu, mającym bezpośredni związek z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), jest uporczywe wydawanie pracownikowi poleceń wykraczających poza jego umiejętności bądź mieszczących się w jego kompetencjach, lecz nierealnych do wykonania z innych powodów. Należy domniemywać, że przełożony, wydając polecenie podwładnemu, ma na celu realizację interesu pracodawcy, zaś pracownik, nie wykonując tego zadania, temu interesowi się sprzeniewierza. Powstaje pytanie: kto w takim wypadku ponosi odpowiedzialność? Czy pracownik, który nie wykonał zadania, czy przełożony, który wiedząc o tym, że pracownik nie jest w stanie sprostać zadaniu, mimo wszystko wydaje takie dyspozycje. Odpowiedź wydaje się być oczywista – winę ponosi przełożony. Jednakże pracownik może i powinien w takiej sytuacji odmówić wykonania polecenia i o zaistniałej sytuacji poinformować pracodawcę. Zgłaszając tego typu problem, ma szansę uwolnić się od sytuacji mobbingowej, która mogłaby mieć daleko idące konsekwencje zarówno dla niego samego, jak i dla ważnych interesów pracodawcy.

Charakterystyczną cechą mobbingu jest uporczywość i długotrwałość działania sprawy lub sprawców. Celem zabronionego działania jest zamiar wyrządzenia szkód w psychice osoby lub osób nękanych (dręczonych) lub zastraszanych¹⁸. Celo-

¹⁷ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 213, poz. 2081) – dodano nowy art. 94³ k.p.

¹⁸ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 414.

we wywieranie presji na pracownika, aby zwiększyć jego wydajność, jest niedozwolone, tym bardziej gdy czynią to osoby zatrudnione na kierowniczych stanowiskach¹⁹. W przykładowej sprawie przełożeni wychodzili z założenia, że praca konsultanta do spraw reklamy jest stresująca i powinna być stresująca dla osiągania lepszych wyników. W związku z tym kilka, a czasami kilkanaście razy w ciągu dnia kontrolowali pracownika poprzez telefoniczne wypytywanie o efekty pracy: czy już umowa została podpisana, na jaką kwotę zawarto kontrakt itp. W rozmowach wyrażali swoje niezadowolenie, używając przy tym słów uznawanych powszechnie za wulgarne i niecenzuralne. Codzienne wytwarzanie atmosfery napięcia było metodą na zwiększenie wydajności pracy. Bezpośredni przełożeni wręczyli pracownikowi pismo zawierające oświadczenie w imieniu zarządu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jednocześnie oświadczyli, że pismu temu przez dwa tygodnie nie nadadzą biegu „poprzez wysłanie do centrali”, gdyż uzależniają to od poprawy wyników pracy. Faktycznie jednak nie zamierzali rozwiązywać z nim stosunku pracy²⁰. Inni pracownicy godzili się z faktem, że pracodawca, a konkretnie działające z jego upoważnienia osoby dopuszczają się naruszenia godności przysługującej każdemu pracownikowi jako jednostce ludzkiej. Na taką sytuację powinni jednak zareagować. Moim zdaniem naruszyli w ten sposób pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (w tym przypadku dobre imię pracodawcy i firmy) w związku z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Bierna postawa może również stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych.

Należy w tym miejscu podkreślić, że utrzymywanie pracownika w stresie nie zawsze musi automatycznie oznaczać mobbing. Pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze stawia się bowiem wyższe wymagania niż pracownikom tzw. szeregowym. Od tych osób wymagana jest przede wszystkim odporność na stres, umiejętność organizowania czasu pracy czy umiejętność pracy w zespole. Wyrok Sądu Najwyższego również powyższe zdanie aprobuje, stwierdzając, że przy ocenie, czy kierownik przedsiębiorstwa, instytucji lub urzędu dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod uwagę stawiane mu wyższe wymagania niż szeregowym pracownikom²¹. Kierownik jest często powoływany przez pracodawcę do kierowania zakładem pracy czy wyodrębnioną komórką. Musi wówczas wykazać się umiejętnościami nadzorowania procesu pracy, pilnowania porządku oraz szybkiego podejmowania decyzji, jeżeli wymaga tego dana sytuacja (np. wybuch pożaru). Zatem może zarządzać firmą w imieniu pracodawcy, a ten, powierzając taką funkcję, obdarza go zaufaniem i wymaga, by praca była właściwie nadzorowana oraz wykonywana przez podległych kierownikowi współpracowników.

¹⁹ Psychologia wyróżnia dwa typy stresu: eustres (stres euforyczny) i destres (stres destrukcyjny). Pracodawca nie powinien dopuszczać do sytuacji, w której poziom stresu pracownika osiąga stan destrukcyjny, ponieważ działania pracownika stają się wówczas nieefektywne. Stałe utrzymywanie pracownika w stanie destresu może nawet spowodować zaburzenia psychiczne, począwszy od depresji.

²⁰ Wyrok SN z dnia 21 listopada 2007 r., I BP 26/07, niepubl.

²¹ Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 1969 r., II PR 86/69, OSN 1970, nr 4, poz. 61.

Podsumowanie

Powyższe przykłady stanowią dowód na ścisłe powiązanie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego z pracowniczym obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy. Należy podkreślić, że nie występuje w tym wypadku żadna hierarchizacja tych dwóch obowiązków, a każdy przypadek należy rozpatrywać indywidualnie. Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego zawiera w sobie powinność stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Chodzi o zasady ogólne, jak też zasady specyficzne występujące w danym zakładzie pracy. Muszą być one ukształtowane obiektywnie, a nie wynikać z woli pracodawcy (być przez niego narzucane)²².

Odesłanie w przepisie art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania powyższych norm w zakładzie pracy oznacza, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, jak też stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami²³. Warto wyraźnie podkreślić, że nieprzestrzeganie przez pracownika obowiązku zasad współżycia społecznego daje możliwość pracodawcy nałożenia kary dyscyplinarnej, zaś w skrajnych przypadkach nawet rozwiązania umowy o pracę.

Summary

The obligation to comply with the rules of social conduct in relation to the responsibilities of the employees to care for the welfare of workplace

Key words: workplace, responsibilities of employees, employer, employee.

Employee's commitment is the essence of art. 22 § 1 of the Labour Code. The law indicates mutual obligation between the employer and the employee. This commitment is based on the employee's performance of the particular type of work under the employer leadership and at the time and place designated by him/her. The obligations of an employee are imposed by the Labour Law as well as other legal acts. It should be emphasized that the content of the employment relationship consists of both employee and employer obligations, which are interdependent. Properly defined and clear established rules of the workplace are significant to maintain

²² A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, [online] <www.legalis.pl> (dostęp: 30.06.2014).

²³ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, niepubl.

correct workplace conditions. The more precise and clear the rules are for the employee, the better work is done and higher understanding of different matters is performed. Undoubtedly, the rules not only define the position of the employee in a workplace, but also affect the provision of proper working order which trigger a sense of shared responsibility for work and may have positive impact on the development of the particular department. The author of the article highlights the relation between the employee's obligation to care for the welfare of the workplace (Article 100 §2 point. 4 l.c.) and other main duties which belong to the rules of social conduct (Article 100 §2 point. 6 l.c.). The article focuses on aspects such as bullying, sexual harassment and explains the principles of social coexistence in the workplace.