

Источники и литература

1. T. Skoczny, Wspólna Polityka Transportowa w transporcie lotniczym / (w:) A. Jurkowska, T. Skoczny (red.) // Polityki Unii Europejskiej: polityki sektorów infrastrukturalnych. Aspekty prawne. – Warszawa : Instytut wydawniczy EuroPrawo, 2010. – S. 62–63.
2. Zob. A. Kunert – Diallo, Kolidzje praw w międzynarodowym transporcie lotniczym, Wolter Kluwer business. – Warszawa, 2011.
3. Zb. M. Żylicz, Prawo lotnicze międzynarodowe, europejskie I krajowe. – Warszawa : Wydawnictwo LexisNexis, 2011.
4. Zob. także: sprawa T- 128/89 Aéroports de Paris/Ralpa Flight Services (Zb. Orz. 2000, s. II – 03929).
5. Dz. Urz WE 2009, L 70/11.
6. Zob. Doc. 9082 ICAO.
7. W Polsce jest to port lotniczy Chopina w Warszawie.
8. Doc. 9082/
9. Dz.U. Nr 103, poz. 1083)
10. Dz.U. Nr 122, poz. 1268)
11. Dz.Urz. UE L 204 от 26.07.2006, с. 1.

Ясюк Е. Аеродромні збори як елемент авіаційної транспортної політики Європейського Союзу. У статті розглянуто проблематику аеродромних зборів як елементу транспортної політики Європейського Союзу. Проблематика аеродромних зборів є елементом авіаційної транспортної політики Європейського Союзу, яка реалізується всіма державами – учасниками цього об'єднання. Директива Європейського Союзу містить основні принципи, що стосуються встановлення аеродромних зборів, одночасно враховано рекомендації Організації міжнародної цивільної авіації. Звернуто увагу на деякі принципи розрахунку, зміни аеродромних зборів для стабільного та якісного здійснення авіаперевезень. Положення польського права щодо цих зборів відповідають міжнародному і європейському праву, незважаючи на відсутність спеціального акта (розпорядження), що вводить директиву в дію. Така ситуація є результатом того, що враховується думка суб'єктів авіаційного ринку, з'ясована в процесі консультацій, які були проведені під час законодавчих робіт над новою системою аеродромних зборів у Польщі.

Ключові слова: авіаперевезення, аеродромні збори, транспортна політика, Європейський Союз.

Jasiuk E. Airport's Fees as a Part of the air Transport Policy of the European Union. The article deals with the problems of airfield fees as part of the transport policy of the European Union. The issue of airfield fees is the part of air transport policy of the European Union, which is implemented by all the member-states. European Union contains the main principles regarding the establishment airfield fees, at the same time the recommendations of the International Civil Aviation are taken into account. The attention is paid to some principles of calculation and changing airfield fees for stable and quality enforcement air transporting. The provisions of Polish law related to fees, correspond with international law as well as European, despite the absence of a special act (order), giving the directive into action. This situation is the result of the considered opinion of the aviation market, collected during the consultations which were taken into account during the legislative work on the new system of airfield fees in Poland.

Key words: air transportation, airport fees, transport policy, European Union.

УДК 349.24(438)

E. Sułkiewicz, G. Maj

Zjawisko mobbingu w procesie zarządzania kapitałem ludzkim w administracji publicznej w Polsce w świetle orzecznictwa sądowego

W artykule przeanalizowano pojęcie «mobbing» jako najnowszej kategorii prawa pracy w Unii Europejskiej i Polsce, zbadano problemy kwalifikacji przeszkody pracownikowi najemnemu w normalnej pracy ze strony zespołu pracowników jako mobbingu. Wyjaśniono aspekt ochrony prawnej od mobbingu.

Słowa kluczowe: prawo do bezpiecznej pracy, pracownik najemny, konflikt, ochrona prawna, Polska.

Przedstawienie problemu naukowego i jego znaczenie. Podstawowym aktem prawnym regulującym prawa i obowiązki pracodawców i pracowników w Polsce jest Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks

pracy z późniejszymi zmianami. Pojęcie mobbingu zostało wprowadzone do Kodeksu pracy Ustawą z dnia 14 listopada 2003 roku [1], definiowane jako «działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników» [2].

Treść główna i uzasadnienie wyników badania. Zgodnie z definicją określaną przez Komisję Europejską, wszystkie sytuacje, w których pracownik jest zastraszany czy obrażany, sytuacje godzące w integralność psychiczną ofiary, są formą przemocy w miejscu pracy [3]. W polskim prawodawstwie funkcjonuje pojęcie mobbingu; jest ono tożsame z pojęciem bullyingu stosowanego m.in. w Australii, Wielkiej Brytanii czy USA, aczkolwiek w literaturze można znaleźć próby rozróżnienia tych dwóch zjawisk. Bullying jest interpretowany jako nękanie pracownika przez osobę będącą w nadrzędności służbowej (przełożony) lub nieformalnej (z racji dłuższego stażu pracy, większego doświadczenia, poparcia osób wpływowych itp.) w miejscu pracy, natomiast mobbing obejmuje przemoc psychiczną stosowaną przez osoby będące na równoważnym lub zbliżonym stanowisku do stanowiska zajmowanego przez ich ofiarę [4].

W systematyce opracowanej przez H. Leymanna wyodrębnionych zostało pięć kategorii odnoszących się do funkcjonowania osobistego i zawodowego ofiary mobbingu: działania utrudniające proces komunikowania się, działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, działania naruszające wizerunek ofiary, działania uderzające w pozycję zawodową ofiary oraz działania uderzające w zdrowie ofiary [5]. Autorzy niniejszego artykułu, z racji prowadzonych badań dotyczących procesu komunikacji wewnętrznej w instytucjach administracji publicznej, szczególnej analizie poddali zachowania wyodrębnione w pierwszej kategorii, polegające m.in. na ograniczaniu ofierze mobbingu możliwości wypowiedzenia własnego zdania w kwestiach zawodowych, notorycznym przerywaniu jej wypowiedzi, reagowaniu na wystąpienia ofiary w sposób uchybiający jej i obraźliwy (poniżające gesty, ciągła krytyka, wyzwiska). Formą mobbingu z zakresu komunikacji międzyludzkiej może być również kierowanie uwag dotyczących ofiary w stronę otoczenia, a nie wprost wobec niej, jak również stosowanie aluzji, zawołowanej krytyki, a w bardziej drastycznym przypadku – reagowanie na wypowiedzi ofiary krzykiem, nieuzasadnioną agresją, kierowanie pod jej adresem gróźb i zastraszanie słowne. Konsekwencją ulegania przemocy psychicznej w miejscu pracy jest m.in. szereg zaburzeń psychosomatycznych, takich jak migreny, bezsenność, zaburzenia seksualne, choroby wrzodowe czy wzrost napięcia mięśniowego. Kontakt z agresorem silnie wpływa na kondycję psychiczną ofiary, powodując poczucie bezradności, apatii, a w dłuższej perspektywie obniżone poczucie własnej wartości, zaburzenia lękowe czy depresję.

Kodeks pracy nie precyzuje czasu trwania przemocy psychicznej koniecznego do zakwalifikowania tego zachowania jako mobbingu. Ze względu na przesłankę uporczywości i długotrwałości przyjmuje się jednak zasadę, że jednorazowe przypadki nękania pracownika nie wyczerpują znamion mobbingu. W literaturze rozpowszechnione jest twierdzenie, że działania mobbingowe trwają co najmniej 6 miesięcy z częstotliwością nie rzadziej niż raz na tydzień [6]. W wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany oraz musi uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku, a tym samym nie jest możliwe ogórne wskazanie minimalnego okresu warunkującego istnienie mobbingu [7]. Z Kodeksu pracy wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (art. 94³ § 2 i 3 Kodeksu pracy).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2007 r. (II PK 31/07) ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a ponadto powinny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku również spoczywa ciężar udowodnienia, że efektem nękania był rozstrój zdrowia [8, s. 37].

Pracownik, który został poszkodowany wskutek mobbingu i było to przyczyną rozwiązania przez niego umowy o pracę, ma prawo dochodzić odszkodowania ze strony pracodawcy w kwocie nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Od 1 stycznia 2013 roku jest to kwota 1600 zł brutto.

Istotną barierą przy rozstrzyganiu spraw z zakresu mobbingu w miejscu pracy jest niejednoznaczność pojęć związanych z tym zjawiskiem. W sprawie z powództwa Krystyny M. przeciw Urzędowi Wojewódzkiemu w G. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w stosunku do powódki przełożeni nie podejmowali działań mobbingowych. Ponadto Sąd wskazał, że dla zaistnienia mobbingu niezbędny jest skutek w postaci

rozstroju zdrowia pracownika, któremu przysługuje następnie prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, przy czym rozstrój zdrowia kwalifikowany jest w kategoriach medycznych – niewystarczające jest wykazanie przez powódkę wyłącznie następstw w sferze psychicznej. Do działań przywoływanych przez Krystynę M. w pozwie należały m.in. odmowa przyznania nagrody z okazji Dnia Służby Cywilnej, niezłożenie wniosku przez przełożonego o przyznanie jej kolejnego stopnia służbowego, dokonanie oceny jej pracy w sposób nieobiektywny oraz niesprawiedliwy, przyjęcie procedury oceny jej pracy wyrażającej się «w zaniechaniu dokonania przez pracodawcę czynności w prawem przewidzianym terminie» i in. W wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 roku Sąd Najwyższy orzekł, że w działaniach wskazywanych przez powódkę jako przejawy mobbingu trudno dopatrzeć się naruszenia jej czci i wizerunku [9, s. 796].

Wnioski i perspektywy badania. Analiza danych udostępnionych przez Ministerstwo Sprawiedliwości wskazuje, że w 2011 roku w rejonowych i okręgowych sądach pracy czekało na rozpatrzenie 647 powództw o odszkodowanie i zadośćuczynienie w sprawach o mobbing, w tym 535 w sądach rejonowych i 112 w sądach okręgowych (dane obejmują powództwa wniesione w 2011 roku oraz sprawy, które pozostały z poprzednich lat) [10, s.59].

Źródła i literatura

1. Ustawa z dnia 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 2013, poz. 2081.
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974. Nr 24 poz. 141 z późn. zm., Art. 94³ § 2.
3. Wynne R. Guidance on the prevention of violence at work / R. Wynne, N. Clarkin, T. Cox // Draft report for the European Commission, DG-V, 1995. – 85 p.
4. Hoel H. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment / H. Hoel, K. Sparks, C. L. Cooper. ILO, 2001. – 245 p.
5. Leymann H., The content and development of mobbing at work / H. Leymann // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1996. – № 5 (2). – P.18–24.
6. Cudowski B., Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego / B. Cudowski // Monitor Prawa Pracy. – 2008. – № 10. – S. 27–32.
7. I PK 176/2006, OSNP 2008/5-6, poz. 58.
8. Pietruszyńska K. Prawo pracy. Informator / K. Pietruszyńska. – Warszawa : Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, 2013. – 128 s.
9. Orzecznictwo Sądu Najwyższego, zbiór urzędowy. – 31.10.2011 r. – Nr. 19–20 (415–416). – Warszawa : Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. – S. 794–798.
10. Perkowska M., Mobbing w urzędzie / M. Perkowska, W. Żułnowska // Przegląd Służby Cywilnej. – 2012. – № 08. – S. 59.

Сулкевіч Е., Мей Г. Явище мобінгу в процесі управління людським капіталом у сфері державного управління в Польщі у світлі судового захисту. У статті проаналізовано поняття «моббінг» як новітню категорію трудового права в Європейському Союзі та Польщі, розглянуто проблеми кваліфікації перешкоджання найманому працівнику нормально працювати з боку трудового колективу як мобінгу. З'ясовано аспект правового захисту від мобінгу. Виділено п'ять складників, що стосуються особистого й професійного функціонування жертви мобінгу: дії, що утруднюють процес комунікації; дії, що негативно впливають на реалізацію в суспільстві; дії, що негативно впливають на персональну характеристику особи; дії, що псують професійну позицію жертви; дії, що негативно впливають на здоров'я жертви. Аналіз даних, наданих Міністерством юстиції Польщі, указує, що в 2011 р. в районних та окружних судах чекало на розгляд 647 позовів про відшкодування в справах про мобінг, у тому числі 535 – у районних судах і 112 – в окружних судах, що вказує на обізнаність громадян про свої трудові та цивільні права.

Ключові слова: право на безпечну працю, найманий працівник, конфлікт, правовий захист, Польща.

Sulkevich E., Mey G. P. Phenomenon of Mobbing in Managing Human Resources in Public Administration in Poland in the Judicial Protection Aspect. In the article the term «mobbing» as the newest category of labor law in the European Union and Poland is analyzed, the problems of the qualification of hindering the labor collective the hired worker to work normally as mobbing are considered. The aspects of legal protection from mobbing are founded. Five components relating to personal and professional functioning of the victim of mobbing are highlighted: actions that complicate the communication process, actions that negatively influence the implementation in society, actions that negatively influence the personal characteristics of individuals, actions that spoil the professional position of the victim; actions that negatively influence the health of the victim.

The analysis of data provided by the Polish Ministry of Justice, indicates that in 2011, there were 647 claims for compensation in cases of mobbing in the district and county courts, including 535 in district courts and 112 in the county courts, which indicates the awareness of citizens' their labor and civil rights.

Key words: right to a safe work, hired worker, conflict, legal protection, Poland.

УДК 343.82(438)

S. Bębas

Wybrane aspekty działalności systemu penitencjarnego w Polsce

Zbadano zasady i instytucje działalności instytucji karno-wykonawczych w Polsce przy stosowaniu kary w postaci pozbawienia wolności. Rozpatrzono aspekt ochrony praw osób uwięzionych w odpowiedzi do prawa europejskiego. Kara pozbawienia wolności może być wykonana w trzech systemach: programowego oddziaływania, terapeutycznym, zwykłym.

Słowa kluczowe: pozbawienie wolności, więzień, instytucja karno-wykonawcza, Polska.

Przedstawienie problemu naukowego i jego znaczenie. Na początku odbywania kary więzienia «w celu stworzenia warunków sprzyjających indywidualnemu postępowaniu ze skazanym, zapobieganiu szkodliwym wpływom skazanych zdemoralizowanych oraz zapewnieniu skazanym bezpieczeństwa osobistego, wyboru właściwego systemu wykonywania kary, rodzaju i typu zakładu karnego oraz rozmieszczeniu skazanych wewnątrz zakładu karnego» dokonuje się klasyfikacji więźniów [1]. Podczas odbywania kary pozbawienia wolności dokonuje się oceny postępów w resocjalizacji, «są one dokonywane najrzadziej co sześć miesięcy. Okres półrocza jest tym czasem, który jest brany pod uwagę w ocenianiu dokonań skazanego w procesie resocjalizacji. W trakcie realizacji ocen zwraca się uwagę przede wszystkim na następujące aspekty: stosunek skazanego do popełnionego przestępstwa, stopień przestrzegania przez skazanego porządku i dyscypliny, stosunek skazanego do pracy, charakter kontaktów skazanego z rodziną i wywiązywanie się z obowiązku łóżenia na jej utrzymanie, zachowanie skazanego wobec innych skazanych i przełożonych, zmiany w zachowaniu się skazanego w okresie od ostatniej oceny» [2].

Treść główna i uzasadnienie wyników badania. Uwzględniając przełudnienie więzień i negatywne konsekwencje kary pozbawienia wolności należało by zastanowić się nad powszechniejszym stosowaniem innych kar niż kara pozbawienia wolności. Kodeks karny z 1997 r. oprócz kary pozbawienia wolności, kary 25 lat pozbawienia wolności i kary dożywotniego pozbawienia wolności, wymienia karę grzywny i karę ograniczenia wolności [3].

Karę grzywny wymierza się w stawkach dziennych, określając liczbę stawek oraz wysokość jednej stawki, najniższa liczba stawek wynosi 10, zaś najwyższa 360 [4]. Ustalając stawkę dzienną, sąd bierze pod uwagę dochody sprawcy, jego warunki osobiste, rodzinne, stosunki majątkowe i możliwości zarobkowe, stawka dzienna nie może być niższa od 10 złotych, ani też przekroczyć 2000 złotych [5]. Kara ograniczenia wolności, może trwać od jednego miesiąca do 12 miesięcy [6]. W czasie jej odbywania skazany: nie może bez zgody sądu zmienić miejsca stałego pobytu, jest obowiązany do wykonywania pracy wskazanej przez sąd, ma obowiązek udzielania wyjaśnień dotyczących przebiegu odbywania kary [7]. Kara ta nie jest w Polsce rozwiązaniem nowym, została ona przejęta z poprzedniego kodeksu karnego.

Rodzaje zakładów karnych w Polsce. Karę pozbawienia wolności wykonuje się w następujących rodzajach zakładów karnych: zakładach karnych dla młodocianych, zakładach karnych dla odbywających karę po raz pierwszy, zakładach karnych dla recydywistów penitencjarnych, zakładach karnych dla odbywających karę aresztu wojskowego [8]. W kodeksie karnym wykonawczym nie ma przepisu zawierającego definicję pojęcia «młodociany». Charakterystyczne jest, że na cztery wydane komentarze do k.k.w. z 1997 r. tylko w jednym podjęto kwestię definicji tego pojęcia. Napisano m.in. «że młodocianym w rozumieniu kodeksu karnego wykonawczego jest skazany, który nie ukończył 24 roku życia» [9]. Autorzy niektórych komentarzy [10] czyniąc wyjaśnienia do art. 84 k.k.w. przytaczali określenie młodocianego