



Ministerstwo
Edukacji i Nauki



NAUKA DLA
SPOŁECZEŃSTWA

Przedmiot: Biznes i Zarządzanie

Treści nauczania: Etyka w pracy – relacje pracownik–pracodawca

Studium przypadku

**Etyka w pracy (etyczne/nieetyczne zachowania w relacjach
pracownik pracodawca) – nieuczciwość, krzywda,
nielojalność, nieprawość, opresyjność**

Józefów, 2026

Projekt „Biznes dla nastolatków” dofinansowany ze środków budżetu państwa przyznanych przez
Ministra Edukacji i Nauki w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”



ZAWARTOŚĆ STUDIUM PRZYPADKU

1. Instrukcja
2. Cel case study
3. Plan realizacji case study
4. Treść case study
5. Formularz dla nauczyciela



INSTRUKCJA:

TEMAT	Etyka w pracy (etyczne/nieetyczne zachowania w relacjach pracownik pracodawca) – nieuczciwość, krzywda, niełojalność, nieprawość, opresyjność
ODNIESIENIE DO TREŚCI PROGRAMOWYCH	Cele kształcenia (Biznes i zarządzanie -wymagania ogólne Dz.U. 2023, poz.314 V. Etyka w pracy: identyfikowanie konsekwencji nieetycznych zachowań w relacjach pracownik – pracodawca.
OMÓWIENIE TREŚCI	W piątej części: Osoba przedsiębiorcza na rynku pracy: Etyka w pracy m.in. uczeń identyfikuje konsekwencje nieetycznych zachowań w relacjach pracownik – pracodawca.
CZAS REALIZACJI	90 MINUT (2x 45 minut)



CEL CASE STUDY

Rozpoznanie etycznych i nieetycznych zachowań w miejscu pracy, analiza konsekwencji nieuczciwości, niełojalności, opresyjności i nieprawości, rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia i podejmowania decyzji, kształtowanie postawy odpowiedzialności i uczciwości w relacjach zawodowych.

OPIS PRZEBIEGU

Uczniowie w mniejszych grupach badawczych wraz z bohaterem case study – Kamilem – pracownikiem w firmie logistycznej na stanowisku specjalisty ds. zamówień. Jest ceniony za swoją dokładność i zaangażowanie. Jego przełożonym jest pan Marek.

METODY PRACY

1. case study
2. dyskusja
3. burza mózgów
4. odgrywanie ról

WIEDZA I UMIEJĘTNOŚCI

Etyka w pracy: identyfikowanie konsekwencji nieetycznych zachowań w relacjach pracownik – pracodawca.

WYMAGANIA

1. Tablica do zapisywania pomysłów uczniów oraz najważniejszych wniosków z zajęć.
2. Wydrukowany w formacie A4 jeden egzemplarz case study.

Projekt „Biznes dla nastolatków” dofinansowany ze środków budżetu państwa przyznanych przez Ministra Edukacji i Nauki w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”



3. Aranżacja sali lekcyjnej w taki sposób, aby uczniowie mogli usiąść w oddzielonych od siebie grupach kilkusobowych osobowych.

REALIZACJA CASE STUDY

1. **Zapoznanie uczniów z sytuacją problemową przedstawioną w case study.** Uczniowie otrzymują tekst studium przypadku „Decyzja Kamila” i dokonują jego uważnej lektury. Zadaniem uczniów jest zidentyfikowanie głównego dylematu etycznego oraz zastanowienie się nad możliwymi konsekwencjami decyzji bohatera. Etap ten ma na celu rozwinięcie umiejętności analizy sytuacji problemowej oraz refleksji nad zachowaniami etycznymi w pracy.
2. **Identyfikacja i klasyfikacja zachowań nieetycznych.** Uczniowie wskazują przykłady działań niezgodnych z zasadami etyki zawodowej, takich jak nieuczciwość, nielojalność, opresyjność czy wykorzystywanie przewagi służbowej. Dokonują klasyfikacji tych zachowań i uzasadniają swoje wybory, odnosząc je do norm etycznych obowiązujących w relacjach pracownik–pracodawca.
3. **Analiza relacji pracownik–pracodawca w kontekście norm etycznych.** Uczniowie oceniają postępowanie zarówno pracownika, jak i przełożonego, z uwzględnieniem obowiązku rzetelnego wykonywania obowiązków, poszanowania prawa pracy oraz zasad uczciwości i lojalności. Dyskutowane są granice lojalności wobec pracodawcy oraz konsekwencje działań sprzecznych z zasadami etyki.
4. **Ocena skutków nieetycznych działań.** Uczniowie analizują konsekwencje opisanych zachowań w krótkiej i długiej perspektywie czasowej, w odniesieniu do: pracownika (m.in. konflikt moralny, stres, odpowiedzialność prawna), zespołu (m.in. obniżenie morale, pogorszenie atmosfery pracy), organizacji (m.in. utrata reputacji, spadek zaufania klientów, ryzyko sankcji prawnych).
5. **Formułowanie propozycji rozwiązań problemu.** Uczniowie opracowują możliwe sposoby działania w sytuacji konfliktu etycznego, oceniają ich zasadność i potencjalne skutki. Rozważają zarówno działania bezpośrednie (np. odmowa podpisania dokumentu), jak i działania alternatywne (zgłoszenie problemu do działu HR, zmiana miejsca zatrudnienia).
6. **Prezentacja stanowisk i uzasadnianie wyborów.** Uczniowie przedstawiają wnioski w formie dyskusji grupowej lub krótkiej prezentacji. Wskazują argumenty popierające swoje stanowisko oraz analizują kontrargumenty innych grup. Celem jest rozwinięcie umiejętności logicznego myślenia, argumentacji i wnioskowania w kontekście etyki zawodowej.



7. **Wypracowanie wniosków ogólnych dotyczących etyki w pracy.** Na podstawie dyskusji uczniowie formułują zbiór zasad etycznego postępowania w miejscu pracy, podkreślając znaczenie: uczciwości, odpowiedzialności, przejrzystości działań, szacunku wobec współpracowników i pracodawcy.
8. **Refleksja indywidualna uczniów.** Uczniowie dokonują osobistej refleksji, odnosząc omawianą sytuację do własnych wartości i potencjalnych decyzji w podobnych warunkach zawodowych. Etap ten sprzyja rozwijaniu postaw etycznych oraz kształtowaniu kompetencji społecznych i moralnych.



TREŚĆ CASE STUDY

„Trudna decyzja Kamila”

Kamil pracuje od dwóch lat w firmie logistycznej na stanowisku specjalisty ds. zamówień. Jest ceniony za swoją dokładność i zaangażowanie. Jego przełożonym jest pan Marek.

Od kilku miesięcy Kamil zauważa niepokojące praktyki w firmie:

- jego przełożony poleca mu zmieniać daty w dokumentach, aby ukryć opóźnienia w realizacji zamówień,
- firma nie wypłaca części pracownikom pełnych nadgodzin,
- w zespole panuje atmosfera strachu – pracownicy boją się zgłaszać problemy,
- osoby zgłaszające nieprawidłowości są pomijane przy awansach.

Pewnego dnia Kamil otrzymuje polecenie podpisania dokumentu zawierającego nieprawdziwe dane. Wie, że odmowa może narazić go na utratę pracy lub pogorszenie relacji z przełożonym.

Z drugiej strony ma świadomość, że podpisanie dokumentu oznacza udział w nieuczciwych działaniach firmy.

Kamil zastanawia się, co zrobić:

- podporządkować się przełożonemu,
- odmówić i zgłosić sprawę wyżej,
- poszukać innej pracy i odejść bez zgłaszania problemu.

Pytania do analizy

1. Jakie nieetyczne zachowania występują w tej sytuacji? Wskaż konkretne przykłady nieuczciwości, nielojalności, opresyjności.
2. Kto ponosi odpowiedzialność za zaistniałą sytuację?
3. Jakie mogą być konsekwencje:

Projekt „Biznes dla nastolatków” dofinansowany ze środków budżetu państwa przyznanych przez Ministra Edukacji i Nauki w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”



- dla Kamila,
 - dla firmy,
 - dla innych pracowników?
4. Czy Kamil powinien być lojalny wobec przełożonego czy zasad etycznych? Uzasadnij.
 5. Jakie rozwiązanie byłoby najlepsze? Dlaczego?
 6. Jak można zapobiegać takim sytuacjom w firmach?



FORMULARZ DLA NAUCZYCIELA

Wykład- teoria: Etyka w pracy to zbiór zasad określających, co jest właściwym, a co niewłaściwym zachowaniem w relacjach między pracownikiem a pracodawcą. Nie ogranicza się ona jedynie do przestrzegania przepisów, ale obejmuje także uczciwość, odpowiedzialność i wzajemny szacunek.

Podstawą etycznych relacji w pracy jest przejrzystość i dobrowolność podejmowanych zobowiązań. Pracownik powinien wiedzieć, jakie są jego obowiązki, a pracodawca powinien jasno określać warunki zatrudnienia. Ukrywanie informacji, wprowadzanie w błąd czy wywieranie presji naruszają zasady etyczne i podważają zaufanie.

Ważnym elementem etyki w pracy jest odpowiedzialność za swoje działania. Dotyczy to zarówno pracownika, który powinien rzetelnie wykonywać swoje obowiązki, jak i pracodawcy, który powinien uczciwie traktować swoich pracowników, m.in. wypłacać wynagrodzenie zgodnie z umową i respektować ich prawa.

Etyczne środowisko pracy opiera się także na szacunku, sprawiedliwym traktowaniu oraz braku dyskryminacji. Niedopuszczalne są zachowania takie jak wykorzystywanie pracowników, mobbing czy nadużywanie władzy.

Brak etyki w pracy prowadzi do pogorszenia atmosfery, spadku motywacji oraz utraty zaufania między pracownikami a pracodawcą. Dlatego prawidłowe funkcjonowanie miejsca pracy opiera się nie tylko na efektywności, ale również na przestrzeganiu zasad moralnych.

ZADANIA NAUCZYCIELA/MODERATORA LEKCJI:

1. Wprowadzenie do studium przypadku i jego celów.
2. Wyznaczenie uczniom czasu na zapoznanie się z częścią pierwszą studium przypadku.

Projekt „Biznes dla nastolatków” dofinansowany ze środków budżetu państwa przyznanych przez Ministra Edukacji i Nauki w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”



3. Odpowiedzi na pytania uczniów i wątpliwości związane z rozumieniem poleceń sformułowanych w ramach studium przypadku.
4. Bieżące wspieranie i kontrolowanie pracy uczniów i wskazywania kierunków szukania rozwiązania oraz możliwych źródeł informacji.
5. Moderowanie przedstawiania rozwiązań i dyskusji wokół postawionych w studium przypadku pytań.

SCENARIUSZ REALIZACJI LEKCJI:

Realizacja studium przypadku przewidziana jest na dwie godziny lekcyjne (2 x 45 min)

(rozpisać na 90 minut) Wprowadzenie / mini wykład (15 minut)

Nauczyciel przedstawia i wyjaśnia pojęcia:

- etyka
- etyka w pracy
- nieuczciwość, niełojalność, opresyjność

Rozmowa kierowana z uczniami:

- Czy zawsze warto być uczciwym w pracy?
- Czy lojalność wobec pracodawcy ma granice?

❖ **Kluczowa teza:** *Zaufanie jest podstawą relacji w miejscu pracy – jego utrata prowadzi do konfliktów i kryzysów.*

Organizacja pracy (5 minut)

- podział na grupy 3–4 osobowe
- rozdanie materiałów (case study „Decyzja Kamila”)

Projekt „Biznes dla nastolatków” dofinansowany ze środków budżetu państwa przyznanych przez Ministra Edukacji i Nauki w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”



- określenie zasad pracy (argumentowanie, współpraca)

Zapoznanie z case study (10 minut)

- uczniowie czytają tekst samodzielnie
- nauczyciel wyjaśnia ewentualne wątpliwości

Polecenie: Zaznacz sytuacje, które budzą wątpliwości etyczne.

Analiza problemu w grupach (15 minut)

Uczniowie analizują przypadek, odpowiadając na pytania:

- Jakie zachowania są nieetyczne? (konkretne przykłady)
- Jakie wartości zostały naruszone?
- Kto ponosi odpowiedzialność i dlaczego?

Uczniowie przyporządkowują sytuacje do kategorii:

- nieuczciwość
- nieelojalność
- opresyjność

Rozwiązywanie dylematu (15 minut)

Każda grupa opracowuje stanowisko:

- Co powinien zrobić Kamil?
- Jakie są konsekwencje każdej decyzji?
- Która decyzja jest:
 - najbardziej etyczna
 - najbardziej racjonalna
 - najbardziej ryzykowna

Projekt „Biznes dla nastolatków” dofinansowany ze środków budżetu państwa przyznanych przez Ministra Edukacji i Nauki w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”



Uczniowie przygotowują argumenty (minimum 2–3 do każdej tezy).

Prezentacja i konfrontacja stanowisk (20 minut)

- grupy prezentują swoje rozwiązania
- możliwa forma: mini debata („za” i „przeciw”)

Nauczyciel moderuje dyskusję:

- dopytuje o uzasadnienia
- wskazuje różne perspektywy

Dyskusja podsumowująca (10 minut)

Pytania problemowe:

- Czy sukces zawodowy usprawiedliwia nieetyczne działania?
- Czy pracownik powinien sprzeciwiać się przełożonemu?
- Jakie są długofalowe skutki braku etyki w pracy?

Podsumowanie i refleksja (10 minut)

Nauczyciel podsumowuje:

- etyka w pracy = uczciwość + odpowiedzialność + szacunek
- nieetyczne działania prowadzą do:
 - utraty zaufania
 - konfliktów
 - problemów zawodowych

❖ **Refleksja indywidualna:** *Jakie wartości są dla mnie najważniejsze w przyszłej pracy i dlaczego?*



ODPOWIEDZI NA PROBLEMY ZAWARTE W CASE STUDY:

Czy sukces zawodowy usprawiedliwia nieetyczne działania?

Sukces zawodowy nie usprawiedliwia nieetycznych działań, ponieważ sposób jego osiągnięcia ma równie duże znaczenie jak sam rezultat. W przypadku Kamila firma osiąga dobre wyniki, jednak są one częściowo oparte na fałszowaniu danych oraz nieuczciwym traktowaniu pracowników. Oznacza to, że sukces jest pozorny i nietrwały.

Nieetyczne działania mogą przynieść krótkoterminowe korzyści, takie jak lepsze wyniki finansowe czy pozytywny wizerunek firmy, ale w dłuższej perspektywie prowadzą do poważnych konsekwencji. Jeśli nieprawidłowości zostaną ujawnione, firma może stracić zaufanie klientów, partnerów biznesowych oraz pracowników. Może to również skutkować konsekwencjami prawnymi i finansowymi.

Warto podkreślić, że sukces oparty na nieuczciwości narusza podstawowe wartości, takie jak odpowiedzialność, rzetelność i szacunek wobec innych. W kontekście sytuacji Kamila oznacza to, że firma działa w sposób sprzeczny z zasadami etyki pracy, a jej osiągnięcia nie mogą być uznane za wartościowe.

Dlatego prawdziwy sukces zawodowy powinien opierać się nie tylko na efektywności, ale również na przestrzeganiu zasad moralnych i budowaniu zaufania.

Czy pracownik powinien sprzeciwiać się przełożonemu?

Pracownik powinien sprzeciwiać się przełożonemu w sytuacji, gdy otrzymuje polecenia nieetyczne lub niezgodne z prawem. W przypadku Kamila podpisanie dokumentu zawierającego nieprawdziwe dane oznaczałoby świadome uczestnictwo w oszustwie. Odpowiedzialność za takie działanie ponosi nie tylko przełożony, ale również osoba, która je wykonuje.



Sprzeciw wobec przełożonego jest trudny, ponieważ może wiązać się z negatywnymi konsekwencjami, takimi jak pogorszenie relacji w pracy, utrata premii, a nawet ryzyko zwolnienia. Jednak brak reakcji oznacza akceptację nieetycznych praktyk i może prowadzić do ich utrwalania.

W takiej sytuacji Kamil ma kilka możliwości działania:

- może odmówić podpisania dokumentu, powołując się na zasady uczciwości,
- może zgłosić problem wyżej (np. do działu HR),
- może zdecydować się na zmianę pracy, jeśli sytuacja się nie poprawi.

Najbardziej etycznym rozwiązaniem jest odmowa udziału w nieuczciwych działaniach. Taka postawa świadczy o odpowiedzialności i odwadze cywilnej. Jednocześnie warto podkreślić, że sprzeciw powinien być wyrażony w sposób spokojny i rzeczowy.

Jakie są długofalowe skutki braku etyki w pracy?

Brak etyki w pracy ma poważne i wielowymiarowe skutki, które dotyczą zarówno jednostek, jak i całych organizacji.

Dla pracownika (np. Kamila):

- może odczuwać stres, presję i konflikt moralny,
- może stracić poczucie bezpieczeństwa i satysfakcji z pracy,
- w skrajnych przypadkach może ponosić konsekwencje prawne za udział w nieuczciwych działaniach.

Dla zespołu:

- pogarsza się atmosfera pracy,
- spada zaufanie między pracownikami,
- pojawia się brak motywacji i zaangażowania,
- wzrasta rotacja pracowników (ludzie odchodzą z firmy).

Projekt „Biznes dla nastolatków” dofinansowany ze środków budżetu państwa przyznanych przez Ministra Edukacji i Nauki w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”



Dla firmy:

- utrata reputacji i wiarygodności,
- spadek zaufania klientów,
- ryzyko kontroli i sankcji prawnych,
- długofalowe straty finansowe.

W przypadku firmy Kamila widoczne są już pierwsze skutki braku etyki: presja, strach i niesprawiedliwe traktowanie pracowników. Jeśli takie działania będą kontynuowane, mogą doprowadzić do poważnego kryzysu w firmie.

Podsumowując, brak etyki w pracy niszczy relacje międzyludzkie, osłabia organizację i prowadzi do destabilizacji jej funkcjonowania. Dlatego przestrzeganie zasad etycznych jest kluczowe dla trwałego sukcesu i dobrej atmosfery w miejscu pracy.