

# Mobbing w pracy jako element kształtujący rynek pracy – omówienie zjawiska oraz odpowiedzialności

*Mobbing at work as part of shaping the labour market – a discussion of the phenomenon and responsibility*

Jan Kluza, Konrad Sączek, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

STRESZCZENIE

Problematyka artykułu przedstawia zjawisko mobbingu jako jednego z „kłopotów” panujących na rynku pracy. Bazując na danych statystycznych Autorzy podejmują próbę wskazania zakresu przedmiotowego niniejszego pojęcia oraz skalę problemu. Jednocześnie w artykule omówiono pojęcie odpowiedzialności cywilnej i karnej oraz przedstawiono istotne problemy związane z przesłankami wybranych artykułów kodeksu pracy, kodeksu cywilnego oraz kodeksu karnego i egzekwowaniem roszczeń przez poszkodowanych.

**Słowa kluczowe:** mobbing, odpowiedzialność, prawa pracowni-  
cze, rynek pracy.

Issues of the article presents mobbing as a discussion one of the problems prevailing in the labour market. The authors attempt to indicate the scope of the present concepts and scale of the problem based on statistical data. At the same time it has been included discussion of civil and criminal liability and to present significant problems associated with the premises of selected articles of the Labour Code, Civil Code and Penal Code and the enforcement of claims by victims.

**Keywords:** mobbing, responsibility, workers' rights, labour market.

ABSTRACT

## Wstęp

Jednym z głównych problemów współczesnego rynku pracy jest zjawisko mobbingu. Rozwój technologii, potrzeba konkurencyjności oraz szybsze tempo życia przekładają się w wielu przypadkach na okoliczności sprzyjające zjawisku mobbingu. Różnorodność form dyskryminacji, poniżania czy obniżania komfortu pracy wymagają omówienia tego zagadnienia oraz form jego przeciwdziałania, w szczególności odpowiedzialności cywilnej i karnej za mobbing. Uregulowanie prawne tego zjawiska, szczególnie po akcesji Polski do Unii Europejskiej, choć wydatnie wpłynęło na świadomość społeczeństwa, nie ma charakteru kompleksowego, co wyraźnie widać w skali zjawiska, która mimo zaostrzonych sankcji za mobbing jest nadal duża. Różnorodność form negatywnego oddziaływania na pracownika wymaga zaś tego, by problem ten nadal podnosić w opinii społecznej.

## Regulacja kodeksowa

Regulacja dotycząca mobbingu została zawarta w Kodeksie pracy (dalej k.p.), który jest głównym aktem praw-

nym normującym stosunki pracy w Polsce. Stosowny zapis w k.p. pojawił się jednak dopiero w 2004 roku wraz z koniecznością implementacji prawa unijnego w system prawny Polski (Ustawa o zmianie Ustawy Kodeks pracy z dnia 14 listopada 2003 roku, Dz.U. z 2003 r. nr 213, poz. 2081). Artykuł 94<sup>3</sup> k.p. zawiera definicję legalną mobbingu, przez którą rozumiane są 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. Ustawa w § 1 tego artykułu nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, co oznacza, że na pracodawcy ciąży obowiązek takiej organizacji pracy, aby wyeliminować jakiegokolwiek symptomy patologii, trzeba bowiem zauważyć, że zakaz mobbowania dotyczy wszystkich podmiotów, a więc zarówno pracodawcy, jak i współpracowników (Bosak, Danilewicz 2010: 104). Ochrona pracowników przed mobbingiem ma być przede wszystkim zapewniona poprzez urzeczywistnienie zasad ogólnych Kodeksu pracy – artykuł 11<sup>1</sup> (obowiązek poszanowania godności pracownika), artykuł

11<sup>2</sup> k.p. (równość praw pracowniczych) oraz w szczególności przepisy rozdziału IIa k.p., traktujące o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Co więcej, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 roku II PK 149/14). Rozwinięciem tych przepisów są przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy mające na celu ochronę pracowników.

Ustawodawca wymaga, by działanie mające być uznane za przejaw mobbingu miało charakter długotrwały i uporczywy. Zatem incydentalne zachowanie, nawet jeśli wyraźnie skierowane przeciwko pracownikowi, na gruncie artykułu 94<sup>3</sup> k.p. nie może zostać uznane za mobbing (Bosak, Danilewicz 2010: 104). Dopiero długotrwałe działanie określonych czynników, skutkujące zaniżonym poczuciem wartości, stanowić może mobbing. W tym miejscu należy więc stwierdzić, że miara oceny zachowań podlegających analizie powinna być obiektywna. *Explicite* z lektury artykułu 94<sup>3</sup> k.p. wynika, że wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, jednak nie jest możliwe przy tym sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (Dörre-Kolasa 2015: 380). Również Sąd Najwyższy zwraca uwagę na intensywność i uporczywość działań mobbingowych, nie zaś na czas ich trwania (Sojka, Walczuk 2015: 147). Przyjmuje się, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy to co najmniej 6 miesięcy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 roku, I PK 147/12). Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie. Drugą ważną przesłanką to „uporczywość” zachowania pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zmierza on do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania jej z zespołu. W świetle przedstawionej definicji nie są mobbingiem, w sensie prawnym, jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów – nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. Wspomnieć przy tym należy, że nie pozostają bezkarne działania, które nie spełniają jednej z powyższych cech. Konstytutywne cechy mobbingu delimitują go bowiem od określonych w artykule 18<sup>3a</sup> k.p. form dyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem molestowania (artykuł 18<sup>3a</sup> § 5 punkt 2 k.p.), które ustawodawca definiuje

jako niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Podstawę roszczeń pracowniczych w tym przypadku stanowić będzie artykuł 18<sup>3d</sup> k.p.

Mobbing może być realizowany w różnoraki sposób. Artykuł 94<sup>3</sup> k.p. wymienia przykładowe formy realizacji znamion mobbingowych, mogących występować alternatywnie. Katalog ten ma charakter otwarty. *Lege non distinguente*, działanie mobbingowe może mieć charakter zarówno bezprawny, jak i zgodny z prawem. *Prima facie*, wydaje się być oczywistym, że zachowania takie muszą być bezprawne i godzić w chronione prawem dobra pracownika (Tomaszewska 2012). Mobbing może polegać także na działaniu pozornie zgodnym z prawem, np. poprzez korzystanie przez pracodawcę z przewidzianych w kodeksie pracy narzędzi prawnych, jeśli zmierzają one do szykanowania pracownika. Dotyczy to także wykonywania poleceń służbowych, co stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracownika (artykuł 100 § 1 k.p.). Jeśli polecenia te mają charakter uporczywy, długotrwały i zmierzają do upokorzenia pracownika, działania takie, mimo wykonywania ich w granicach prawa, mogą stanowić mobbing (Dörre-Kolasa 2015: 380). Zidentyfikowaniu działań mobbingowych może posłużyć także opracowana przez będącego specjalistą w tej dziedzinie H. Leymana lista 45 zachowań będących mobbingiem. Wyróżnił on wśród nich m.in. groźby, nieustanną krytykę czy żarty na temat prywatnego życia (Michcik, Ostrowska 2004: 9). Autor ten wyróżnił także pięć charakterystycznych skutków działań mobbingowych. Działania te rzutują na prawidłową zdolność komunikacji zawodowej ofiary (np. milczenie na zadawane pytania), trudności w nawiązywaniu relacji interpersonalnych, obniżenie reputacji, pogorszenie sytuacji zawodowej oraz, w końcu, pogorszenie zdrowia psychicznego ofiary (Leymann 1996: 170).

Na gruncie przepisów k.p. na pracodawcy ciąży szczególnie obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Przykładowo, można tu wskazać pociągnięcie do odpowiedzialności porządkowej (na gruncie artykułu 108 k.p.), wypowiedzenie bądź rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (artykuł 52 § 1 punkt 1 k.p.) (Cieślak, Stelina 2004: 64-75). Poza działaniami doraźnymi, wyróżnić można także działania prewencyjne, które zależne są od wielkości i rodzaju pracodawcy (Dörre-Kolasa 2015: 381-382; por.: Michcik, Ostrowska 2004: 11). Wymienić tu można, jako działania pożądane, nieformalne rozmowy na temat komfortu pracy, właściwy dobór kadr, opracowanie i wdrożenie programu przeciwdziałania mobbingowi umożliwiającego zgłaszanie niewłaściwych zachowań (np. możliwość składania skarg, anonimowych ankiet, przeprowadzenia okresowych diagnoz).

Liczba przypadków mobbingu w Polsce jest trudna do oszacowania, wiele bowiem jego przypadków nie jest oficjalnie zgłaszanych. Problemem jest także różnie pojmowanie danego zjawiska przez różne osoby. Również definicja Międzynarodowej Organizacji Pracy odbiega od tej przyjętej w k.p. MOP bowiem pojmuje mobbing jako obraźliwe i mściwe zachowanie, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia (Kucharska 2012: 6). Szczegółowe określenie liczby przypadków mobbingu utrudnia brak prowadzonych w tym zakresie statystyk. Państwowa Inspekcja Pracy podaje, że w 2012 roku wpłynęło około 1 500 skarg z tytułu mobbingu (Michcik, Ostrowska 2004: 11), natomiast w okresie od stycznia do września 2015 roku tych skarg było 1 200 (<http://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artukul/mobbing-w-pracy-1200-skarg-w-cia-gu-9,250,0,1945338.html> 2016).

Przeprowadzone w 2015 roku przez firmę Sedlak&-Sedlak badania na grupie 1 005 osób (Jurczak 2015) w tej dziedzinie wskazują, że jedynie niecałe 5% respondentów nie doświadczyło żadnego negatywnego oddziaływania w pracy. Ponad 15% badanych wskazuje, że doświadczyło incydentalnych działań mobbingowych, natomiast 4,88% respondentów twierdzi, że jest ofiarą długotrwałego mobbingu. Najwyższy odsetek pracowników poddanych mobbingowi występuje w służbie zdrowia (12,12%), energetyce (10,71%) oraz bankowości (9,68%). Wśród osób doświadczających mobbingu najczęściej sprawcą jest bezpośredni przełożony (44%), w 31% przypadków mobberem jest osoba z kierownictwa, a w 21% jest to osoba na równo-

rzędnym stanowisku. Jako przejaw mobbingu najczęściej wskazywane jest: wykonywanie czynności naruszających godność pracownika (22%), przezwiska (16%), pomijanie ewidentnych osiągnięć pracownika (15%), budzenie strachu i niepokoju (12%) oraz lekceważenie i ignorowanie (9%). Przemocy fizycznej doświadczyło 2% badanych, 3% respondentów usłyszało groźby wobec swoich bliskich.

W przypadku drogi sądowej liczba spraw dotyczących mobbingu jest zdecydowanie niższa. Wpływ spraw sądowych na podstawie artykułu 94<sup>3</sup> § 2-4 k.p. przedstawia tabela 1.

Liczba spraw w sądach na podstawie przepisów kodeksu pracy utrzymuje się na podobnym poziomie z niewielką tendencją wzrostową, jest jednak ona znacznie mniejsza od liczby skarg zgłaszanych w PIP. Wiąże się to poniekąd z trudnością dowodzenia (ciężar dowodzenia obciąża powoda – pracownika), niechęcią zeznawania przez innych pracowników w charakterze świadków, zastraszaniem oraz obawą przed utratą pracy. Odsetek spraw załatwionych pozytywnie jest dramatycznie niski i oscyluje rok rocznie w okolicach 5% wobec wszystkich spraw w SR i SO. Wysokość odszkodowania w przypadku wygranej jest również na niskim poziomie.

### Roszczenia cywilnoprawne pracownika

Pracownikowi, będącemu ofiarą mobbingu, przysługuje szereg uprawnień, mających przeciwdziałać temu zjawisku. W tej części artykułu zostaną przedstawione najważniejsze z nich. Zgodnie z artykułem 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może docho-

Tabela 1. Liczba spraw sądowych, które wpłynęły na podstawie artykułu 943 § 2-4 k.p. w latach 2007-2015

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Liczba spraw ogółem</b>									
Sądy rejonowe	506	536	537	596	535	580	613	610	559
Sądy okręgowe	173	173	179	182	112	130	131	126	132
<b>Liczba spraw uwzględnionych w całości lub w części</b>									
Sądy rejonowe	34	17	34	34	23	22	25	41	28
Sądy okręgowe	1	5	5	9	0	1	4	5	6

Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [22.07.2016].

dzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Jak zostało wskazane, to na poszkodowanym zgodnie z artykułem 6 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) leży ciężar dowodzenia, który w praktyce w tego typu sprawach jest bardzo trudny do zrealizowania. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 roku III APa 23/12 tamtejszy sąd stwierdził, iż „w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w artykule 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. Można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy, przy czym ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku. Przy ustalaniu odpowiedzialności pracodawcy za mobbing istotne jest także, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach”. Pracownik, chcący skutecznie domagać się zadośćuczynienia, będzie musiał więc w praktyce przedłożyć odpowiednią opinię psychologa lub psychiatry, która jednocześnie będzie wskazywała na związek przyczynowy między rozstrojem zdrowia psychicznego a mobbingiem. „Mimo, że podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w artykule 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p., to zadośćuczynienie jest instytucją znaną przede wszystkim z kodeksu cywilnego, dlatego wskazane jest, aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem, sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 roku II PK 228/06). W zakresie nienormowanym przepisami prawa pracy zgodnie z artykułem 300 k.p. mają odpowiednio za-

stosowanie przepisy kodeksu cywilnego, dlatego do zadośćuczynienia pieniężnego, o którym mowa w artykule 94<sup>3</sup> § 3 k.p. stosuje się m.in. artykuł 444 k.c. Artykuł ten, w przypadku wywołania rozstroju zdrowia, przewiduje naprawienie szkody obejmujące wszelkie wyniki z tego powodu koszty w tym na żądanie poszkodowanego sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu. Jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty, w razie niemożności ustalenia dokładnej wysokości renty w chwili wydania wyroku możliwe jest przyznanie renty tymczasowej. Jak wskazuje M. Tomaszewska roszczenia te względem pracodawcy są ograniczone m.in. co do kosztów leczenia i renty, i wynikają z obowiązkowego systemu ubezpieczeń społecznych, jednak z pewnością istnieją przypadki, w których doznana szkoda na osobie wskutek mobbingu nie zostanie w pełni zrekompensowana w ramach obowiązkowego systemu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, i wtedy znajdzie zastosowanie artykuł 444 k.c. (Tomaszewska 2016). „Ustawodawca nie wprowadził żadnych kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd przy ustalaniu wysokości należnego poszkodowanemu zadośćuczynienia, ograniczając się jedynie do stwierdzenia, iż ma być ono ‘odpowiednie’, co jest pojęciem o charakterze niedookreślonym. Z tego względu wskazuje się kryteria, którymi należy kierować się przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a podstawowym kryterium jest tu rozmiar krzywdy, tj. rodzaj, charakter, długotrwałość cierpień fizycznych, ich intensywność i nieodwracalność ich skutków. Ocenie podlegają również cierpienia psychiczne związane zarówno z ich przebiegiem, jak i w razie ich nieodwracalności ze skutkami, jakie wywołują w sferze życia prywatnego i zawodowego. Należy też uwzględnić okoliczność czy doznane urazy zostały wyleczone i nie będą miały dalszych skutków i wpływu na życie poszkodowanego w przyszłości, czy też będą one powodowały dalsze cierpienia i krzywdę oraz będą rzutowały na poziom życia i jego jakość” (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 3 lutego 2016 roku I ACa 1541/15).

Kolejnym roszczeniem wynikającym z artykułu 94<sup>3</sup> § 4 k.p. jest roszczenie odszkodowawcze, przysługujące pracownikowi, który wskutek mobbingu zarówno stosowanego przez pracodawcę, jak i nieprzeciwdziałaniu zjawisku w pracy, rozwiązał umowę o pracę. Rozwiązanie umowy przez pracownika, następuje z okresem wypowiedzenia albo bez okresu wypowiedzenia, jeśli nastąpiło ciężkie na-

ruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, czyli przesłanki opisanej w artykule 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Z pewnością mobbing, jako kwalifikowany delikt prawa pracy, jest przykładem zakresu zastosowania wspomnianej klauzuli i uprawnia do rozwiązania stosunku pracy bez okresu wypowiedzenia, a w takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia niezależnie od odszkodowania przysługującego z tytułu rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu tj. roszczenia z artykułu 94<sup>3</sup> § 4 k.p., ponieważ inny jest ich tytuł – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i mobbing jako sam fakt (Iwulski 2013). Rozwiązanie stosunku pracy wskutek mobbingu musi nastąpić w terminie miesiąca od zaistnienia mobbingu i być złożone na piśmie. Mobbing ma charakter ciągły, dlatego termin ten powinno się liczyć od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2009 roku I PK 147/08). Odszkodowanie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (Ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst ujednolicony Dz.U. z 2002 r. nr 200, poz. 1679 ze zm.). Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obecnie wynosi 1 850 zł brutto.

Mobbing jest nierozzerwalnie związany z naruszaniem dóbr osobistych człowieka (Bosak, Danilewicz 2010: 107). W kodeksie cywilnym brak jest definicji dóbr osobistych. W doktrynie uważa się, że dobra osobiste są „wartościami o charakterze niemajątkowym, wiążącymi się z osobowością człowieka, uznanymi powszechnie w społeczeństwie” (Rudnicki 1992: 34). W artykule 23 k.c. widnieje przykładowy katalog dóbr osobistych są to m.in.: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska. Mobbing narusza przede wszystkim godność – cześć i zdrowie pracownika. Zgodnie z artykułem 24 k.c., uprawnionemu przysługuje zaniechanie naruszania dóbr osobistych, dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny oraz naprawienie szkody na zasadach ogólnych. „Brak podstaw prawnych i uzasadnienia do zasądzenia na podstawie artykułu 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem, który wywołał rozstrój zdrowia u pracownika, nie wyklucza dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdro-

wia u pracownika ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w artykule 111 k.p. w związku z artykułami 23 i 24 k.c. oraz artykułem 300 k.p., które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 roku II PK 226/10). Przepisy kodeksu cywilnego dotyczące dóbr osobistych i roszczenia tamże przewidziane są więc uzupełnieniem dla niemieszczących się w zakresie regulacji artykułu 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. przypadków, gdzie w wyniku mobbingu nie nastąpił rozstrój zdrowia i dają niezwykle szerokie uprawnienia do dochodzenia swoich praw względem osoby, która dane dobro osobiste naruszyła tj. już nie pracodawcy ale przede wszystkim bezpośredniego naruszciciela.

Należy jednak być ostrożnym przy formułowaniu bezpodstawnych zarzutów oraz mieć na uwadze, że pracodawca i pracownik również posiadają własne dobra osobiste i „bezprawne postawienie pracownikowi zarzutu stosowania mobbingu narusza jego dobra osobiste, a w szczególności dobre imię, gdyż mobbing jest zachowaniem wysoce naganym, patologicznym, a osoba, która go stosuje, zasługuje na jednoznacznie negatywną ocenę” (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 28 lutego 2011 roku III APa 2/08).

## Odpowiedzialność karna

Niezależnie od odpowiedzialności wynikającej z kodeksu pracy i kodeksu cywilnego, osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych podlega odpowiedzialności karnej. Odpowiedzialność karną z tytułu przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową przewiduje rozdział XXVIII kodeksu karnego (dalej k.k.). Penalizacja uporczywego i złośliwego naruszania praw pracownika czyli m.in. mobbingu została ujęta w artykule 218 § 1a k.k., a sprawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Stosunek pracy należy rozumieć szeroko tzn. odnosi się także do osób świadczących formalnie pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnej (Wróbel 2013). Artykuł 218 § 1a k.k. obejmuje swoim zakresem znacznie „pojemniejszą” ochronę pracownika, m.in. jego prawo do wypoczynku, do godziwego wynagrodzenia, równego traktowania. Jak określa W. Wróbel, ochrona przed mobbingiem jest „szczególnym uprawnieniem pracowniczym”. Sprawca występkę może zrealizować jego znamiona zarówno przez działanie, jak i zaniechanie. Sprawcą niniejszego przestępstwa może być osoba, która „w danej strukturze organizacyjnej jest upoważniona do realizowania czynności decydujących o treści uprawnień dotyczących

stosunku pracy bądź ubezpieczenia społecznego” (Wróbel 2013). Owe złośliwe naruszanie praw pracownika, według J. Piórkowskiej-Flieger, polega na działaniu „z chęci sprawienia pracownikowi przykrości lub dolegliwości”. Uporczywość jest natomiast „aktem powtarzającego się naruszenia lub trwania przez dłuższy czas” (Piórkowska-Flieger 2016). Wróbel dodaje, że „złośliwość naruszenia praw pracowniczych zachodzić będzie wówczas, gdy określone działanie, sprzeczne z interesem pracownika, nie ma racjonalnego wytłumaczenia, dokonywane jest z rażącym naruszeniem zasady równości, wynika z negatywnych emocji osoby je podejmującej i uprzedzeń. Dla przyjęcia złośliwego charakteru naruszeń praw pracowniczych niezbędne jest ustalenie, iż negatywnie oceniana motywacja sprawcy odnosiła się do samej osoby pokrzywdzonego. Nie ma charakteru złośliwości dyskryminacja pracownika ze względu na faworyzowanie innej osoby (np. przez pomijanie przy awansie)” (Wróbel 2013). To właśnie te dwa dodatkowe znamiona zmieniają kwalifikację czynu z wykroczenia opisanego w artykuł 281 k.p. lub artykuł 282 k.p. na przestępstwo i mogą zostać popełnione jedynie umyślnie z zamiarem bezpośrednim. Należy wspomnieć, że również molestowanie opisane w artykuł 18<sup>3a</sup> § 5 punkt 2, jeśli będzie zakwalifikowane jako uporczywe i złośliwe, będzie podlegało odpowiedzialności karnej w ramach niniejszego przepisu.

Mobbing jako ciężkie do zdefiniowania zjawisko, wieloczynowym działaniem sprawczym może wypełniać również znamiona wielu innych przestępstw opisanych w kodeksie karnym przy spełnieniu odpowiednich przesłanek, gdzie chronione są różne dobra prawne, m.in. artykuł 151 k.k. (namawianie lub udzielenie pomocy w popełnieniu samobójstwa), artykuł 156 k.k. (spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu), artykuł 157 k.k. (inne naruszenie czynności narządu ciała lub rozstroju zdrowia), artykuł 158 § 1 k.k. (bójka), artykuł 190 § 1 k.k. (groźba bezprawna), artykuł 191 § 1 k.k. (zmuszenie), artykuł 194 k.k. (ograniczenie praw związanych z wyznaniem albo bezwyznaniowością), artykuł 199 § 1 k.k. (nadużycie stosunku zależności w celu odbycia stosunku lub innej czynności seksualnej), artykuł 207 k.k. (znęcanie się), artykuł 212 § 1 k.k. (pomówienie), artykuł 216 § 1 k.k. (znieważenie), artykuł 217 § 1 k.k. (naruszenie nietykalności cielesnej).

Według niektórych wybitnych przedstawicieli doktryny m.in. A. Szumańskiego, prawa pracownicze nie powinny podlegać ochronie prawnokarnej, ponieważ wystarczająca jest regulacja zawarta w prawie pracy, jest to sprzeczne z zasadą racjonalnej kryminalizacji oraz nie prowadzi do efektywnej ochrony tych dóbr (Szumański 2012). Nie należy podzielać tego poglądu, z uwagi na to, że w świetle artykułu 24 Konstytucji RP, praca znajduje się pod szczegól-

ną ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, która także sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Wywieść z tego należy, że prawnokarna ochrona dóbr prawnych określonych w rozdziale XXVIII kodeksu karnego nie stoi w sprzeczności z cywilnoprawną ochroną ujętą w kodeksie pracy. Różne są bowiem cele i funkcje tych dwóch gałęzi prawa.

## Podsumowanie

W dobie rozrastających się korporacji i coraz większej konkurencyjności na rynku pracy, w oparciu o badania statystyczne można wnioskować, że ze zjawiskiem mobbingu, prędzej czy później, niestety większość z nas się spotka. Na szczęście istnieją odpowiednie środki prawne, które mają zahamować negatywne zachowania będące efektem ubocznym czy to „wyścigu szczurów”, czy ciężkiego charakteru pracodawcy. Ważne jest, aby każdy pracownik wiedział jak radzić sobie, gdy problem ten go spotka, w czym pomóc ma przede wszystkim edukacja o przysługujących prawach i kampanie społeczne. Działaniami tymi zajmuje się Państwowa Inspekcja Pracy oraz organizacje pozarządowe.

Jak wskazuje statystyka, liczba uwzględnionych w sądach pracy roszczeń pracowniczych związanych z mobbingiem jest niewspółmierna do liczby skarg zgłaszanych w PIP. Wynika to przede wszystkim z trudności dowodowych, będących głównie skutkiem obaw współpracowników przed utratą pracy, co przekłada się na ich niechęć do zeznawania jako świadek na korzyść powoda. Choć przepisy kodeksu pracy chronią przed niezasadnym zwolnieniem z pracy, w ramach postulatów *de lege ferenda* rozważyć należałoby zwiększenie ochrony świadków przed ewentualną utratą pracy. Służyć by temu mogło wprowadzenie zapisu, który *explicite* stanowiłby, że w okresie procesu, jak i w pewien czas po nim, nie jest dozwolone wypowiedzenie umowy o pracę świadkowi zeznającemu przeciwko pracodawcy.

## Bibliografia

1. Baran K.W., (2012) *Kodeks pracy. Komentarz*, opubl. WKP.
2. Baran K.W., (red.), (2015) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa: LEX.
3. Baran K.W., (red.), (2016) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa: Wolters Kluwer.
4. Bojarski T., (2016) *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa: LEX.
5. Bosak M., Danilewicz A., (2010) *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing* [w:] „Prokuratura i Prawo”, nr 4.
6. Cieślak W., Stelina J., (2004) *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94<sup>3</sup> k.p.)* [w:] Państwo i Prawo, nr 12, s. 64-75.
7. Dörre-Kolasa D., (2015) *Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi* [w:] Baran K.W., (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa: LEX, s. 380.

8. <http://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/mobbing-w-pracy-1200-skarg-w-ciagu-9,250,0,1945338.html> [22.07.2016].
9. [https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/\[22.07.2016\]](https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/[22.07.2016]).
10. Iwulski J., (2013) *Komentarz do artykułu 94(3) Kodeksu pracy, teza nr 6* [w:] Iwulski J., Sanetra W., Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis.
11. Jurczak P., (2015) *Mobbing w polskich firmach*, <http://www.hrpol-ska.pl/hr/czytelnia/mobbing-w-polskich-firmach> [22.07.2016].
12. Kucharska A., (2012) *Mobbing – informator dla pracownika*, Warszawa: Wydawnictwo Państwowej Inspekcji Pracy, s. 6.
13. Leymann H., (1996) *The Content and Development of Mobing at Work* [w:] "European Journal of Work and Organizational Psychology", nr 5(2), s. 170.
14. Michcik A., Ostrowska M., (2004) *Mobbing – istota, przyczyny, przeciwdziałanie* [w:] „Bezpieczeństwo pracy”, nr 6, s. 9.
15. Piórkowska-Flieger J., (2016) *Komentarz do artykułu 218 Kodeksu karnego, teza nr 3* [w:] Bojarski T., Kodeks karny. Komentarz, Warszawa: LEX.
16. Rudnicki S., (1992) *Ochrona dóbr osobistych na podstawie art. 23 i 24 k.c. w orzecznictwie Sądu Najwyższego w latach 1985-1991*, PS, nr 1, s. 34.
17. Sojka W., Walczuk K., (2015) *Mobbing – socjologiczno-prawny zarys zagadnienia* [w:] „Rocznik administracji publicznej”, nr 1, s. 147.
18. Szumański A., (2012) *Państwo prawa i prawo karne*, Księga jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla, tom I WKP.
19. Tomaszewska M., (2012) *Komentarz do artykułu 94(3) k.p., teza nr 5* [w:] Baran K.W., Kodeks pracy. Komentarz, opubl. WKP.
20. Tomaszewska M., (2016) *Komentarz do artykułu 94(3) Kodeksu pracy, teza nr 7.2.* [w:] Baran K.W., Kodeks pracy. Komentarz, Wolters Kluwers.
21. Ustawa o zmianie Ustawy Kodeks pracy z dnia 14 listopada 2003 roku, Dz.U. z 2003 r. nr 213, poz. 2081.
22. Ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst ujednoczony Dz.U. z 2002 r. nr 200, poz. 1679 ze zm.
23. Wróbel W., (2013) *Komentarz do artykułu 218 Kodeksu karnego, teza nr 5* [w:] Zoll A., Kodeks karny. Część szczególna. Tom II, Warszawa: LEX.
24. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 roku III APa 23/12.
25. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 3 lutego 2016 roku I ACa 1541/15.
26. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 28 lutego 2011 roku III APa 2/08.
27. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 roku II PK 228/06.
28. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2009 roku I PK 147/08.
29. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 roku II PK 226/10.
30. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 roku, I PK 147/12.
31. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 roku II PK 149/14.
32. Zoll A., (2013) *Kodeks karny. Część szczególna. Tom II*, Warszawa: LEX.

