



Michał Boczek¹

MOBBING W POLSKIM PORZĄDKU PRAWNYM

Streszczenie: Bez względu na to, jak mobbing potraktujemy - jako chorobę cywilizacji, czy może społeczną niepoprawność, mobbing jest zjawiskiem społecznym – postacią rywalizacji, bycia lepszym od innych. O mobbingu niewiele się mówi, nieśmiało się pisze, jeszcze mniej się mu przeciwdziałano. Celem opracowania jest zwrócenie uwagi na zjawisko mobbingu. Zasygnalizowanie konieczności wprowadzenia do polskiego porządku odpowiednich regulacji prawnych. Dookreślenia definicji mobbingu, problemów z jego wykryciem, uświadomienia skali zagrożenia oraz zachęcenie do wspólnej inicjatywy ustawodawcy, pracodawców i pracowników. Wprowadzenie stałego monitoringu, wykonywanie analiz mobbingu, co przyczyni się do zwiększenia społecznej świadomości, wpłynie na efekt radzenia sobie z tym problemem. W sposób okrojony autor przedstawia regulacje polskiego prawa dotyczące mobbingu. W zarysie omawia sytuacje prowadzące do powstania mobbingu, wynikające z tego faktu konsekwencje prawne, przedstawia drogi dochodzenia zadośćuczynienia i odszkodowania przed sądem. Poddaje krytycznej analizie obowiązujące regulacje prawne dotyczące mobbingu, wskazując na kierunki ich doskonalenia, jako zachęty do podjęcia własnych badań.

Słowa kluczowe: mobbing, prawo, pracodawca, pracownik, sąd.

MOBBING IN THE POLISH LEGAL ORDER

Summary: Regardless of how we treat mobbing - as a disease of civilization, or perhaps social incorrectness, mobbing is a social phenomenon - a form of rivalry of being better than others. Mobbing is not much talked about, shyly spelled, even less is counteracted. The aim of the study is to draw attention to the phenomenon of mobbing. To signal the necessity of introducing appropriate legal regulations into Polish law. Definitions of mobbing, problems with its detection, awareness of the scale of the threat and encouraging the joint initiative of the legislator, employers and employees. Introducing continuous monitoring, performing mobbing analyzes, which will contribute to increasing public awareness, will affect the effect of dealing with this problem. In a stripped down manner, the author presents the regulations of Polish law regarding mobbing. In the outline, he discusses the situations leading to the creation of mobbing, the legal consequences resulting from this fact, presents the ways of seeking redress and damages before the court. He analyzes the binding legal regulations regarding mobbing critically, pointing to the directions of their improvement as an incentive to undertake own research.

Keywords: mobbing, law, employer, employee, court.

¹ Doktor nauk prawnych, ekonomista, socjolog, elektroenergetyk, uzupełniająco - psychologia sądowa operacyjno-śledcza, seminarzysta Instytutu Studiów Zaawansowanych w Warszawie, słuchacz prawa dowodowego w Katedrze Kryminalistyki i Medycyny Sądowej UJ, Etyki i Filozofii, wykładowca nieetatowy, prowadzi kancelarię prawną i kancelarię podatkową. Interesuje się badaniami z dziedziny prawa, ekonomii, socjologii, filozofii i psychologii, w szczególności prawa karnego, rodzinnego, skarbowego, podatkowego i cywilnego pod kątem szeroko pojmowanej świadomości prawnej, socjologii prawa autor kilkudziesięciu publikacji naukowych.

Uwagi ogólne

Temat mobbingu wymaga interdyscyplinarnego badania, przynajmniej przez pryzmat trzech dyscyplin – prawa, psychologii i ekonomii. Problem mobbingu w Polsce przez niektórych wydaje się marginalizowany, przez innych w ogóle niezauważany. Jesteśmy odbiorcami informacji dotyczących prześladowania podwładnego lub współpracownika w miejscu pracy. Tego, że ktoś jest lub był traktowany w sposób wykraczający poza standardy komunikacji. W praktyce wykrycie i udowodnienie mobbingu nie jest wcale łatwe. Dowiedzenie sprawcy mobbingu wymaga szeregu złożonych czynności obarczonych dużym stopniem niepewności, głównie ze strony mobbingowanego. Waga społeczna mobbingu jest ogromna, ponieważ wpływa on na poziom naszego życia we wszelkich relacjach zależności. Problemem jest to, że niewielu mobbingowanych i mobbingujących wie, co to jest mobbing, kiedy można powiedzieć, że mamy z nim do czynienia, jeszcze mniej wiemy o tym, jak ze zjawiskiem mobbingu sobie radzić.

Dostrzeżenie zjawiska mobbingu stanowiło wyraźny krok ludzkości, zmierzający do kształtowania nowych zasad świadomości społecznej. Zagadnienie mobbingu staje się przedmiotem zainteresowania nauki. W obliczu mnożących się kryzysów społecznych świadomość mobbingu przybiera postać środka obrony a także eliminacji pojawiających się zagrożeń. Wzrasta świadomość związanych z tym obowiązków i uprawnień mobbingowanych i mobbingujących. Funkcjonalność prawa przy mobbingu odgrywa dużą rolę społeczną. O sile prawa i poziomie społecznej aprobaty stanowi zbiór zdroworozsądkowych, zrozumiałych i przewidywalnych reguł i zasad umożliwiających ludziom racjonalne postępowanie. Prawo jest tym bardziej społecznie akceptowane, im bardziej zrozumiałe. Im lepiej strukturalizuje ono ludzkie zachowania, tym bardziej zmierza w kierunku osiągnięcia indywidualnych i zbiorowych celów. W przypadku mobbingu nie jest to tak proste ze względu na złożoność stanu faktycznego pozwalającego przypisać sprawcy popełnienie tego czynu. Nie każde ludzkie zachowanie jest czynem niedozwolonym i podlega odpowiedzialności prawnej, tylko takie, w związku z którym można przypisać sprawcy delikt i winę.

Złożoność problematyki zjawiska mobbingu zmusza badacza do poszukiwań rozwiązań właściwych dla różnych działów prawa i innych dyscyplin związanych z prawem. Analiza zjawiska mobbingu w polskim prawie pracy, prawie karnym i prawie cywilnym nie może polegać wyłącznie na badaniu norm tylko jednej gałęzi prawa. Konieczna jest w tej sytuacji interdyscyplinarność - połączenie wielu gałęzi prawa z innymi dziedzinami nauki, w tym normami społeczno-moralnymi, choć to znacznie wykraczałoby poza obszar niniejszego opracowania.

Mobbing - aspekt prawny

Zjawisko mobbingu urosło do rangi zagadnienia kształtującego rzeczywistość nie tylko w świecie, ale również w Polsce. Regulacje prawne dotyczące mobbingu do polskiego kodeksu pracy wprowadzono ustawą z 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz. 2081), jako kryterium języka prawnego art. 94 3 § 2 k. p.

Mobbing w znaczeniu normatywnym to działanie lub zaniechanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, to także

izolowanie i wyeliminowanie z zespołu². Inna z definicji uznaje za mobbing wrogie, nieetyczne, powtarzające się zachowanie, skierowane wobec jednej lub kilku osób, której rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Otwartym pozostaje to, czy art. 94 § 3 k. p. znajduje zastosowanie w stosunku do pracowników administracji państwowej i samorządowej, których przepisy regulujące stosunki pracownicze nie zawierają przepisów dotyczących mobbingu? Z drugiej strony to, że przepisy pragmatyk pracowniczych stanowią *lex specialis* względem unormowań kodeksu pracy, nie oznacza, że w świetle art. 5 k. p. do stosunków pracy określonych kategorii pracowników nieunormowanych przepisami szczególnymi nie mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy, jeżeli nic innego nie wynika z przepisów odrębnych. Zdaniem autora uprawniony wydaje się wniosek, że refleksje odnoszące się do prawnych uwarunkowań mobbingu są zasadne nie tylko na gruncie prawa pracy, ale również na gruncie prawa w obszarze administracji publicznej³. Fakt uregulowania stosunku pracy na podstawie innych norm niż prawo pracy nie przesądza o pozbawieniu ochrony stosunku pracy zawieranego na innej podstawie niż kodeks pracy.

Normy prawne, jako podstawowy czynnik określający rodzaj i zakres działania pracodawcy względem pracowników, wymagają od osób ze szczebla kierowniczego umiejętności sprawiedliwego i równego traktowania, etycznych sposobów postępowania⁴. Dobra materialne i czynnik ludzki tworzą etyczną firmę wspólnoty ludzi budujących trwałą i silną kulturę opartą na poszanowaniu praw i prywatności ludzkiej, bez względu, jakim normą prawnym oni podlegają. Nie tylko prawo, lecz przyzwoitość, bezstronność i uczciwość a także powstrzymanie się od używania przymusu i przemocy jest kluczem do poprawnych interpersonalnych relacji. Przestrzeganie ogólnie uznawanych zasad etycznych buduje ład pracy i spójność danej grupy, co przekłada się bezpośrednio na efekt ekonomiczny firmy.

Na płaszczyźnie prawa pracy zasady współzycia społecznego (art. 8 k. p.) precyzyjnie określają kryterium określające granice uprawnień i obowiązków w stosunkach regulowanych przez prawo pracy. W literaturze i orzecznictwie zasady współzycia społecznego ujmuje się jako zbiór norm obyczajowych. Wzorcowy sposób zachowania, zbiór norm moralnych mających aksjologiczne uzasadnienie słusznego, dobrego i sprawiedliwego zachowania⁵. Zasady współzycia społecznego znaczą w prawie pracy tyle samo, co poza-prawne stosunki międzyludzkie dobrych obyczajów i zwyczajów współzycia i uczciwego obrotu⁶. Interesem pracodawcy jest wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, bo to się mu po prostu opłaca (art. 100 § 2 pkt 6 k. p.).

Poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika ma wpływ na kształtowanie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy (art. 111 k. p.). W art. 94 pkt 10 k. p. nie chodzi o zasady współzycia społecznego w ogólności, ale o te, które są adekwatne do warunków zakładu pracy, są nakierowane na harmonijną współpracę w atmos-

² Ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 213, poz. 2081.

³ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 451.

⁴ A. Dusiński, *Zasady etycznego postępowania w firmie*, [w:] *Europejskie standardy etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu*, red. W. Gasparski, Warszawa 2003, s. 170 i n.

⁵ Wyrok SN z 15.07.1998 r., II UKN 123/98, OSNP 1999, nr 13. poz. 435.

⁶ *Komentarz do art. 94 § 3 k.p.*, [w:] *Komentarz do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, R. Celesta, E. Chmielek - Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, LEX/el. 2009.

ferze wzajemnej życzliwości, gotowości udzielania sobie koleżeńskiej pomocy⁷. Poszanowanie godności pracownika i innych dóbr osobistych jest podstawową powinnością pracodawcy (art. 11¹ k. p.). W ocenie Sądu Najwyższego, dobra osobiste pracownika są integralną częścią szerszej kategorii dóbr, o których mowa w art. 23 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.; dalej: k.c.), co za tym idzie, przysługuje im także ochrona na podstawie art. 24 k.c. (wyrok SN z 10 maja 2012 r., sygn. II P K 215/11)⁸. Obowiązek ten obejmuje także nakaz powstrzymania się od działań stanowiących bezpośrednią ingerencję w prawnie chronione dobra osobiste pracownika. Pracodawca nie może bezpodstawnie i negatywnie odnosić się do pracownika, wyrażać się o nim wśród załogi w sposób poniżający⁹. Niemniej jednak w wyroku z 6.12.1973 roku, sygn. akt, I PR 493/73, Sąd Najwyższy dał do zrozumienia, iż nie narusza godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonania przez niego zleconych mu przez pracodawcę zadań, nawet jeśli ocena przełożonego okaże się niesłuszna. Nie prowadzi do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji zawodowej i nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę w ramach konkretnej czynności, podjętej w wewnętrznej działalności podmiotu zatrudniającego (art. 23 k.c.)¹⁰, z czym można by polemizować.

Roszczenia ofiar mobbingu

Polski kodeks pracy przewiduje dwa rodzaje roszczeń, z którymi może wystąpić do sądu pracownik doznający mobbingu - roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, jeżeli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia i roszczenie o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jeżeli mobbing stał się przyczyną rozwiązania umowy o pracę (art. 94³ § 34 k. p.). Niezależnie od tego, kto był mobberem - stroną pozwaną zawsze będzie pracodawca. Odpowiedzialność pracodawcy jest skutkiem naruszenia obowiązku, jaki stanowi przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Jest odpowiedzialnością gwarancyjną, co wyrażanie podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 7 maja 2009 r., (III P K 2/09, LEX nr 510981) wskazując, że „prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania lub zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał.

Pracodawca odpowiada zarówno za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób. Pracodawca ponosi odpowiedzialność niezależnie od tego, kto będzie sprawcą mobbingu. Czy będzie nim współpracownik, przełożony czy też osoby trzecie, za które bierze odpowiedzialność pracodawca¹¹. Odpowiedzialność pracodawcy oparta jest także na zasadzie ryzyka osobowego, polegającego na tym, że odpowiada on za niewłaściwy dobór pracowników, na przykład takich, którzy dopuszczają się mobbingu w stosunku do innych

⁷ Wyrok SN z 15 lipca 1987 r., I PRN 25/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 180.

⁸ Wyrok SN z 10 maja 2012 r., sygn. II PK 215/11.

⁹ Stanowiska w przedmiocie wyodrębnienia godności pracowniczej są dość zróżnicowane. Por. J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 133 i n.; J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 30 i n.; T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Wydawnictwo LexisNexis, wyd. 3; Warszawa 2006, s. 81 i n.; I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, PiZS 1998, nr 2; Wyrok SN z 3.03.1975 r., I PR 16/75, Lex Polonica nr 318105.

¹⁰ Wyrok SN z 6.12.1973 r., I PR 493/73, Lex Polonica nr 301123.

¹¹ Wyrok SN z 7 maja 2009 r. (III P K 2/09, LEX nr 510981).

współpracowników. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za krzywdę, której doznał nękanym pracownik nawet wówczas, gdy działania mobbingowe podejmuje inny szeregowy pracownik, o którego niedozwolonym działaniu pracodawca nie wiedział. Obowiązek ten nakłada na pracodawców podjęcie działań profilaktycznych, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi i to na etapie, kiedy do mobbingu jeszcze nie doszło. Spełnienie tego obowiązku może polegać na wprowadzeniu w firmie odpowiednich procedur, które regulują zasady np. zgłaszania pracodawcy przypadków nadużyć (94³ par. 1 k. p).

Wysokość przysługującego pracownikowi odszkodowania nie może przewyższać wartości poniesionej przez pracownika szkody, co jest zgodne z teorią pełnego odszkodowania. Pracownik dochodzący swych roszczeń winien pamiętać, że została tym samym wyłączona możliwość jednoczesnego powoływania się na art. 94³ § 3 k. p. i art. 445 k.c. Odszkodowanie przysługuje uprawnionemu nawet wówczas, gdy pracownik nie poniósł rzeczywistej szkody majątkowej. Dochodzone odszkodowanie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie. Wyższa kwota uzyskanego odszkodowania jest możliwa do uzyskania tylko wtedy, gdy pracownik udowodni, że na skutek rozwiązania stosunku pracy poniósł większą szkodę majątkową.

Istnieje również możliwość dochodzenia swoich praw na innej podstawie niż umowa o pracę w oparciu o przepisy chroniące dobra osobiste: gdzie art. 445 k.c. stwarza taką możliwość dochodzenia odpowiedniej sumy zadośćuczynienia w przypadku, gdy praktyki pracodawcy doprowadziły do rozstroju zdrowia pracownika. W art. 448 k. c., mówi się wprost, że w przypadku naruszenia dobra osobistego istnieje możliwość zasądzenia przez sąd odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w myśl - art. 418 § 2 k.c. Sąd przyznaje poszkodowanemu możliwość naprawienia szkody majątkowej wywołanej naruszeniem dóbr osobistych. W takiej sytuacji znajdzie zastosowanie przepis art. 415 k.c., stanowiący, że ten, kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Przy czym górna wysokości odszkodowania nie jest kwotowo określona (art. 18^{3d} i art. 94³ § 4 k. p.), a to oznacza, że pracownikowi mogą zostać przyznane bardzo wysokie kwoty, w zależności od „ciężaru gatunkowego” i zachowań mobbingowych, mogą też zostać przyznane kwoty niższe. W oparciu o art. 300 k. p. pracownik może skonstruować tzw. roszczenie kombinowane wobec pracodawcy o ochronę dóbr osobistych (art. 11¹k. p. w związku z art. 23 i 24 k. c)¹².

Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu na gruncie kodeksu pracy sprowadza się przede wszystkim do odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez ofiarę mobbingu, zapłaty zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu rozstroju zdrowia pracownika. Niezależnie od skutków przewidzianych przepisami prawa pracy i prawa cywilnego, stosowanie mobbingu może powodować dla sprawcy i pracodawcy również konsekwencje o charakterze karnoprawnym¹³. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k. p.). Ustalając wysokość zadośćuczynienia, sąd ma obowiązek wziąć pod uwagę sytuację ekonomiczną i organizacyjną pracodawcy, kryterium subiektywne osobowości ofiary, rozmiar i czas trwania

¹² Uchwała SN z 5 października 2006 r., sygn. akt. I PZP 3/06.

¹³ H. Szewczyk. *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*. Wyd. Scholar, Warszawa 2012; A. Szpunar. *Odpowiedzialność cywilna. Komentarz w formie glos.* Wyd. Prawnicze Lex, Sopot 1997; M. Safjan. *Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności ex contractu*. [w:] *Odpowiedzialność cywilna*. Red. M. Pyziak-Szafnicka, Zakamycze, Kraków 2004; G. Jędrejek. *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*. Lexis Nexis, Warszawa 2010; M. Wałachowska, *Zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę*. Wyd. TNOiK, Toruń 2007

krzywdy, jak i liczbę dóbr naruszonych, mobbingiem¹⁴. W sprawach dotyczących mobbingu ciężar dowodzenia spoczywa na osobie, która domaga się odszkodowania bądź zadośćuczynienia (art. 6 k.c., wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r., III P K 94/05)¹⁵, z czym zazwyczaj osoby te mają duży problem.

Mobbing przed sądem

Sprawy o mobbing coraz częściej trafiają do sądu, co należy uznać za zjawisko pozytywne. Postępowanie w sprawach o mobbing według założenia ustawodawcy miało być rozszerzeniem szczególnym i odmiennym (ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm. dalej: k. p.)¹⁶ bez żadnych ograniczeń kwotowych wysokości zadośćuczynienia, choć można odnieść wrażenie, że rozstrzygnięcia sądów polskich, zwłaszcza Sądu Najwyższego, nie idą po myśli ani zatrudnionych ani ustawodawcy. Trudno wydaje się sądom jednoznacznie stwierdzić, jakie konkretnie działania lub zachowania można zakwalifikować jako mobbing. Ponadto, złożoność powództwa wymaga znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy każde powództwo o odszkodowanie, bądź zadośćuczynienia o mobbing w sytuacji, gdy mobbing nie wywołał u pracownika rozstroju zdrowia, skazane jest na niepowodzenie – chyba nie każde. Warto pamiętać o tym, że sąd nie jest związany podstawą prawną żądania, lecz ustalonymi w trakcie procesu okolicznościami faktycznymi. Istnieje zatem możliwość stwierdzenia, iż do mobbingu wprawdzie nie doszło, jednakże doszło do naruszenia dóbr osobistych pracownika, a co za tym idzie, działając z urzędu, sąd może zasądzić na rzecz pokrzywdzonego odpowiednie zadośćuczynienie, które nie narusza art. 321 k. p. c.. To jedna z cenniejszych wskazówek procesowych dla pokrzywdzonych, jak sobie radzić przed sądem w sprawie o mobbingu.

W sprawach o mobbing problematyczna wydaje się odpowiedzialność za mobbing na zasadzie ryzyka. Odpowiedzialność pracodawcy na gruncie prawa cywilnego jest możliwa w oparciu o art. 430 k.c., który określa odpowiedzialność osoby powierzającej na własny rachunek wykonywanie określonych czynności swojemu podwładnemu. Niemniej jednak w doktrynie jak i orzecznictwie istnieje spór o charakter odpowiedzialności pracodawcy w oparciu o przepisy dotyczące mobbingu. Przy odpowiedzialności kontraktowej to na pracowniku a nie pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia zaistnienia mobbingu. W takiej sytuacji pracodawca może się uwolnić od odpowiedzialności przez wykazanie prowadzenia polityki antymobbingowej w miejscu pracy¹⁷. W zakresie odpowiedzialności deliktowej sprawa jest bardziej złożona, ponieważ to na pracowniku spoczywa konieczność wykazania wszystkich przesłanek powstania odpowiedzialności pracodawcy za szkody, jego winy oraz związku przyczynowego¹⁸. Przyjęcie odpowiedzialności za mobbing, jako odpowiedzialności za podwładnego na zasadzie ryzyka (art. 430 k.c.) wymagałoby ustalenia, co stanowi „wykonywanie powierzonej pracy” przez pracownika, który jest mobberem.

W założeniach ustawodawcy przepisy o mobbingu miały ułatwić ochronę praw pracowników, w konsekwencji lepszym rozwiązaniem wydaje się dochodzenie ochrony dóbr osobistych na zasadach ogólnych prawa cywilnego. Jak długo przepisy kodeksu pracy

¹⁴ G. Jędrejek, *Mobbing środki ochrony prawnej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 95)

¹⁵ Wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05).

¹⁶ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm).

¹⁷ Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt. I PK 35/11.)

¹⁸ Wyrok SN z 29 marca 2007 r., sygn. akt II PK 228/06, wyrok SN z 22 stycznia 2015 r., sygn. akt III PK 65/14.

lub orzecznictwo w sprawach mobbingu nie ulegną radykalnej zmianie, niewiele w tej sprawie się zmieni. Domniemanie bezprawności działań naruszających dobra osobiste pracownika odwraca ciężar dowodu w sprawach o naruszenie dóbr osobistych a z tym pracownicy mają największy problem. Sformułowane w kodeksie pracy roszczenie na podstawie art. 94³ k. p. niekiedy staje się wręcz niemożliwe do uzyskania¹⁹.

Szczególnie, gdy dotyczy ono zadośćuczynienia, które wymaga przeprowadzenia dowodu medycznego, w sytuacji, w której nie każde poniżenie jest medycznie możliwe do wykrycia. Trzeba mieć świadomość, że roszczenie w sprawie o mobbing nie przysługuje uprawnionemu tylko w trakcie stosunku pracy, ale i po jego ustaniu, choć często wykorzystywane jest ono przez pracowników zwolnionych dyscyplinarnie²⁰. Należy mieć świadomość, że żądane kwoty zadośćuczynienia bywają wygórowane, oderwane od rzeczywistości i stanowią jedynie odwet na pracodawcy²¹. Sąd Okręgowy w Kielcach w orzeczeniu z 27 października 2014 r., sygn. akt V P 21/14; stwierdził, że kontynuowanie pracy przez osobę mobbingowaną, która ma możliwości zmiany pracy, podważa jej wiarygodność, zakresie wysuwanych pod adresem pracodawcy zarzutów związanych, z mobbingiem²². Przed wdaniem się w spór warto pamiętać, że samo rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu mobbingu nie stanowi wystarczającego warunku do dochodzenia zadośćuczynienia i jego uzyskania. Warto wziąć także pod uwagę, że warunek taki musi być spełniony bezwzględnie przy dochodzeniu odszkodowania (art. 94³ par. 4 k. p.).

W większości spraw o mobbing sądy oddalają powództwa z uwagi na niewystąpienie łącznie wszystkich jego przesłanek, co jest w tym wypadku warunkiem *sine qua non*.

W orzecznictwie uważa się, że wprowadzenie do kodeksu pracy instytucji mobbingu nie ograniczyło możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń o naprawienie szkody majątkowej lub krzywd niematerialnych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, w zakresie ochrony dóbr osobistych²³. Brak uzasadnienia do zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem na gruncie prawa pracy nie wyklucza dochodzenia zadośćuczynienia na zasadach ogólnych na podstawie kodeksu cywilnego²⁴.

Podsumowanie

Wyścig wszystkich z wszystkimi sprzyja zjawisku mobbingu. Związki zawodowe nie funkcjonują w każdej sferze rynku pracy, te zaś, które działają, nie zawsze wykonują swoje zadania należycie. Próba wyjaśnienia tego, czy mobbing to choroba cywilizacji, czy społeczna niepoprawność, wymaga szeroko zakrojonych badań. Jedno jest pewne, mobbing jest zjawiskiem społecznym, z czego nie wszyscy zdają sobie sprawę. Niewiele mówi się na temat mobbingu i niewiele się w tym kierunku dzieje. Przekonanie o tym, że mobbing jest zjawiskiem rzadkim i nieszkodliwym wydaje się nie prawdziwe, rzeczywistość wygląda zupełnie inaczej. Do nękania pracowników dochodzi dziś niemal w każdej branży i w każdym zawodzie, ale nieliczni są w stanie to zjawisko rozpoznać. O zjawisku mobbingu

¹⁹ Postanowienie Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2010 r., sygn. akt II PK 252/09).

²⁰ Wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach z 27 października 2014 r., sygn. akt V P 21/14; wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe z 12 czerwca 2013 r., sygn. akt VI P 448/10.

²¹ Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 8 marca 2012 r., sygn. akt III APa 33/11.

²² Wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27.10.2014 r., sygn. akt. V P 21/14.

²³ Wyrok SN z 2 października 2009 r., sygn. akt II PK 105/09; wyrok SN z 9 marca 2011 r., sygn. akt II PK 226/10.

²⁴ Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 1 marca 2012 r., sygn. akt III APa 52/11.

nieśmiało zaczyna się mówić w sądach, w policji, w wojsku i w edukacji. Sytuację dotyczącą mobbingu w Polsce można by scharakteryzować w sposób następujący:

- Na gruncie polskiego prawa sąd może zasądzić od firmy, która dopuściła się mobbingu, wypłacenie pracownikowi odszkodowania w wysokości kilku lub maksymalnie kilkunastu tysięcy złotych, pod warunkiem, że sąd nad problemem się solidnie pochyli, pracodawca okaże się moralistą a pracownik zatrudni prawnika;
- w polskim porządku prawnym nie mówi się wprost o przestępstwie mobbingu. Zawarta w art. 94³ k. p. definicja mobbingu z racji użytych w niej niedookreślonych pojęć wymagających stosowania wykładni doktrynalnej i sądowej, nie jest sytuacją klarowną dla wymiaru sprawiedliwości jak i dla stron procesu. Niejasne przepisy, wielość interpretacji, różnorodność rozstrzygnięć utrudnia ustalenie stanu faktycznego i jego rzeczową ocenę;
- w Polsce pojęcie mobbingu nie doczekało się jednoznacznej definicji prawnej i naukowej, jest ono interpretowane w oparciu o język potoczny. Mimo historycznej zaszczości mobbing od niedawna stał się przedmiotem badań o charakterze interdyscyplinarnym. Według Jolanty Kosińskiej dla wypracowania adekwatnych środków prawnych dla przeciwdziałania mobbingowi potrzeba dokładnie poznać istotę i przebieg zjawiska mobbingu,. Postulaty dotyczące zmian organizacyjnych - uznania powództwa cywilnego, jako odrębnej sprawy w procesie karnym, nie jak to jest obecnie powództwo adhezyjne zmierza za duchem czasu. Mówi się nawet o okresowym delegowaniu sędziów cywilistów do wydziałów karnych²⁵;
- negatywne skutki mobbingu ponoszą nie tylko mobbingowani, także pracodawcy i cała społeczność. Pojawienie się mobbingu w miejscu pracy pogarsza atmosferę, zabija motywację i zniechęca do pracy wielu pracowników. Przyczynia się do spadku aktywności i kreatywności pracowników ich zaangażowania na rzecz firmy, rozmywa się poczucie odpowiedzialności za nią. Spowolnia tempo rozwoju, pogarsza wizerunek firmy, psuje społeczny odbiór firmy, wpływa na jej wiarygodność, jako solidnego pracodawcy i rynkowego partnera;
- mobbing wpływa na wzrost napięć w stosunkach międzyludzkich. Inicjuje społeczne niezadowolenie z sytuacji w pracy, przyczynia się do wzrostu agresji wobec władzy, która nie zawsze radzi sobie z eliminacją problemu²⁶. Mobbing wpływa na wzrost kosztów świadczeń zdrowotnych i ubezpieczeń społecznych. Pogarsza sytuację budżetu państwa wywołaną koniecznością wypłat rent i wcześniejszych emerytur dla osób, które odeszły z pracy, z tytułu utraty zdrowia z powodu, mobbingu;
- mobbing w Polsce nie jest tematem dyskursu społecznego, mówi się o nim okazjonalnie, przeważnie przy okazji jakiejś afery medialnej, chociażby takiej jak w CBA i Żandarmerii. Wcześniej czy później trzeba będzie zmierzyć się z tym zjawiskiem na poważnie. Każdy zrównoważony rozwój ludzki ma swoją jasną i ciemną stronę, trzeba o tym pamiętać.

²⁵ J. Kosińska, *Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 k.k. uporczywość a umyślność*, Monitor Prawa Pracy 6/2008.

²⁶ M. Łaboda, *Czynniki stresogenne w organizacji* [w:] A. Biela (red.), *Stres w pracy zawodowej* Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin 1990

Bibliografia

- Boruta, I. *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, P i Z S 1998, nr 2.
- Dusiński, A. *Zasady etycznego postępowania w firmie*, [w:] *Europejskie standardy etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu*, red. Gasparski, W. Warszawa 2003, s. 170 i n.
- Jędrejek, G. *Mobbing środki ochrony prawnej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 95).
- Jędrejek, G. *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*. Lexis Nexis, Warszawa 2010.
- Jończyk, J. *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 133 i n.
- Kosińska, J. *Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 k.k. uporczywość a umyślność*, Monitor Prawa Pracy 6/2008, *Komentarz do art. 943 k.p.*, [w:] *Komentarz do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, Celeda, R., Chmielek-Łubińska E., Florek L., Goździewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T. LEX/el. 2009.
- Liszcz, T. *Prawo pracy*, Wydawnictwo Lexis Nexis, wyd. 3; Warszawa 2006, s. 81 i n.
- Łaboda, M. *Czynniki stresogenne w organizacji* [w:] Biela, A. (red.), *Stres w pracy zawodowej* Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin 1990.
- Piszczek, J. A. *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 30 i n.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2010 r., sygn. akt II P K 252/09).
- Safjan, M. *Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności ex contractu*. [w:] *Odpowiedzialność cywilna*. red. Pyziak- Szafnicka, M., Zakamycze, Kraków 2004.
- Szewczyk, H. *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 451.
- Szewczyk, H. *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*. Wyd. Scholar, Warszawa 2012.
- Szpunar, A. *Odpowiedzialność cywilna. Komentarz w formie glos.* Wyd. Prawnicze Lex, Sopot 1997.
- Uchwała SN z 5 października 2006 r., sygn. akt. I P Z P 3/06.
- Ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie Niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 213, poz. 2081.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm).
- Wałachowska, M. *Zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę*. Wyd. TNOIK, Toruń 2007.
- Wyrok SN z 15.07.1998 r., II U K N 123/98, O S N P 1999, nr 13. poz. 435.
- Wyrok SN z 15 lipca 1987 r., I P R N 25/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 180.
- Wyrok SN z 6.12.1973 r., I PR 493/73, Lex Polonica nr 301123.
- Wyrok SN z 3.03.1975 r., I PR 16/75, Lex Polonica nr 318105.
- Wyrok SN z 7 maja 2009 r. (III P K 2/09, LEX nr 510981).
- Wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., (III P K 94/05).
- Wyrok SN z 10 maja 2012 r., sygn. II P K 215/11.
- Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt. I P K 35/11.
- Wyrok SN z 29 marca 2007 r., sygn. akt II PK 228/06, wyrok SN z 22 stycznia 2015 r., sygn. akt III PK 65/14.
- Wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach z 27 października 2014 r., sygn. akt V P 21/14; wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe z 12 czerwca 2013 r., sygn. akt VI P 448/10.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 8 marca 2012 r., sygn. akt III APa 33/11.

Wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27.10.2014 r., sygn. akt. V P 21/14.

Wyrok SN z 2 października 2009 r., sygn. akt II P K 105/09; wyrok SN z 9 marca 2011 r., sygn. akt II P K 226/10.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 1 marca 2012 r., sygn. akt III A P a 52/11.

Zieliński, T. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Florek, L. Warszawa 2005