

Received: 18.04.2021  
Accepted: 17.06.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annuals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 457-470  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6445  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Dorota Dzienisiuk\*  
Nr ORCID: 0000-0002-0543-9114

## W SPRAWIE UPRAWNIENÍ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI W MIEJSCU PRACY

### REMARKS ON TRADE UNIONS' ENTITLEMENTS IN THE FIELD OF COUNTERACTING BULLYING (MOBBING) AT WORK

**Streszczenie:** Polski Kodeks pracy w art. 94<sup>3</sup> nakłada na pracodawców obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Nie wskazuje sposobu realizacji tego obowiązku. Ogranicza się do określenia odpowiedzialności pracodawcy. Ustawa o związkach zawodowych również nie precyzuje kompetencji związków dotyczących mobbingu. Stanowi natomiast, że zadaniem związku zawodowego jest ochrona godności oraz interesów moralnych osób wykonujących pracę zarobkową, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Występują więc postulaty, aby w działaniach i ewentualnych ciałach mających przeciwdziałać mobbingowi czynnie uczestniczyli przedstawiciele organizacji związkowych. Jednak dopuszczenie przedstawiciela związków zawodowych do organizowanego przez pracodawcę przeciwdziałania mobbingowi mogłoby grozić naruszeniem negatywnej wolności związkowej, dóbr osobistych lub danych osobowych osób uczestniczących w postępowaniu, które nie są członkami związku.

**Słowa kluczowe:** związki zawodowe, mobbing, pracodawca

**Summary:** In Poland the obligation to counteract bullying (mobbing) is imposed on employers by Article 94<sup>3</sup> of the Labour Code. The method of fulfilling this obligation is not indicated. The regulation is limited to precisng the employer's liability. Also the Act on Trade Unions does not deal with the trade unions' competences in the field of bullying (mobbing). Yet, it proclaims the protection of dignity and moral interests of persons performing

---

\* dr hab.; Uniwersytet Warszawski, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Ubezpieczeń. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: d.dzienisiuk@wpia.uw.edu.pl

work, both individual and collective ones, as one of the tasks of trade unions. Thus, it is sometimes suggested that trade union's representatives should take active part in activities and possible bodies aiming to counteract bullying (mobbing). However, admitting a trade union's representative to employer's activities aiming to counteract bullying might lead to infringement of the negative freedom of trade unions, personal rights and data of those people involved who are not trade union's members.

**Keywords:** trade unions, bullying (mobbing), employer

## OBOWIĄZEK PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI A ZWIĄZKI ZAWODOWE

Mobbing jest zjawiskiem złożonym. Trudno jest go uniknąć mimo podejmowania wysiłków legislacyjnych oraz rozmaitych działań regulacyjnych i faktycznych na poziomie poszczególnych zakładów pracy. W pewnym sensie główny ciężar walki z mobbingiem spoczywa na pracodawcy jako organizatorze procesu pracy i podmiocie kierującym pracownikami, a więc mającym wystarczające możliwości oddziaływania na otoczenie pracowników narażonych na mobbing. Zawarcie w dniu 26 kwietnia 2007 r. przez europejskich partnerów społecznych autonomicznego porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w pracy<sup>1</sup> świadczy natomiast o tym, że pracodawca nie jest i nie powinien być w tych staraniach odosobniony.

W Polsce z art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 2020 r., poz. 1320) wynika, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Ustawodawca nie dookreślił metod tego przeciwdziałania ani współpracy w tym zakresie z innymi podmiotami, w tym ze związkami zawodowymi. Dalsze przepisy koncentrują się na odpowiedzialności pracodawcy za mobbing, którego doznał pracownik, czyli z drugiej strony – na uprawnieniach pracowniczych z nim związanych. Rzeczywistym celem tych przepisów i działań pracodawcy powinno być jednak zapewnienie pracownikom środowiska pracy wolnego od mobbingu, a więc także oddziaływanie prewencyjne. Z punktu widzenia pojęć występujących w przepisach prawa pracy można przyjąć, że chodzi tu o zapewnienie odpowiednich, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy czym mowa tu o „warunkach pracy” w szerszym znaczeniu, obejmującym czynniki wpływające na stan psychiczny pracowników. Dlatego nasuwa się pytanie o rolę związków zawodowych w procesie przeciwdziałania mobbingowi, szczególnie że związki zawodowe mogą występować nie tylko na rzecz pracowników, których bezpośrednio obejmuje regulacja mobbingu w Kodeksie pracy, lecz również na

<sup>1</sup> COM/2007/0686 wersja ostateczna; zob. np. B. Surdykowska, *Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 10, s. 517 i n.

rzecz innych osób wykonujących pracę zarobkową, wobec których nie ustanowiono tak szczegółowej regulacji chroniącej ich dobra osobiste.

Troska o środowisko pracy, w wymiarze indywidualnym i zbiorowym, jest przecież jednym z ważnych zadań związków zawodowych. Wskazuje na to wiele przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 263; dalej jako: ustawa o związkach zawodowych lub u.zw.zaw.). W art. 4 ustawa ta stanowi, że związki zawodowe reprezentują osoby, którym przysługuje prawo koalicji („osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6”), a także „bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych”. Unikanie nękania należy uznać za „interes moralny” każdego pracownika, a środowisko wolne od takich zjawisk jest objęte interesem zbiorowym pracowników. Dlatego na podstawie art. 6 u.zw.zaw. związki zawodowe „współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku” i w tym celu, zgodnie z art. 7 u.zw.zaw., w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, niezależnie od ich przynależności związkowej. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.

Ustawa o związkach zawodowych wielokrotnie wskazuje na uprawnienia kontrolne związków zawodowych i dlatego ważne jest rozważenie, na ile mogą być one wykorzystane w powiązaniu z mobbingiem i ewentualnymi procedurami antymobbingowymi przyjmowanymi przez pracodawcę. Na podstawie art. 8 u.zw.zaw. na zasadach przewidzianych w tej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób. Konkretniej – związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości (art. 23 u.zw.zaw.). W szczególności do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 26 pkt 3 u.zw.zaw.).

Z przepisów tych w konkretnych sytuacjach zdaje się wynikać mniej niż można oczekiwać na podstawie ogólnych deklaracji ustawodawcy. Współuczestnictwo w tworzeniu przez związki zawodowe warunków pracy i bytu, o którym mowa w art. 6 ustawy o związkach zawodowych, nie towarzyszą z reguły uprawnienia

władcze. Zazwyczaj związki mogą podejmować działania opiniodawczo-konsultacyjne bądź interwencyjne. Z art. 6 ustawy o związkach zawodowych nie można wywodzić uprawnienia związków do współdecydowania w wyżej wymienionych sprawach<sup>2</sup>. Również w odniesieniu do kontroli przepisy ustawy o związkach zawodowych, w szczególności art. 23, nie precyzują, w jakiej formie i w jaki sposób związki zawodowe mają ją sprawować. Uprawnienie to nie ma charakteru kontrolno-władczego. Jest związane z pozycją, jaką związki zawodowe zajmują w sferze szeroko rozumianych stosunków pracy<sup>3</sup>. Dla podjęcia działań o charakterze kontrolno-nadzorczym uprawnienie to jest niewystarczające. Konieczne jest jeszcze istnienie szczególnego przepisu zamieszczonego w ustawie<sup>4</sup>.

Ustawodawca nie przyznał zatem związkom zawodowym szczegółowych kompetencji, które umożliwiałyby wpływanie na kształt prowadzonych w zakładzie pracy działań antymobbingowych, a nawet na podjęcie tego rodzaju działań. Dla pracowników ważne może być to, że nie ma również szczególnej procedury pomocy pracownikom doznającym mobbingu lub którym postawiono zarzut mobbowania.

## PROCEDURY I CIAŁA ANTYMOBBINGOWE

Na podstawie wskazanych powyżej przepisów można stwierdzić, że polski ustawodawca nie ustanowił obowiązku wprowadzenia procedury antymobbingowej, nie określił jej charakteru prawnego ani treści. W obowiązującym prawie nie przewidziano takiego ciała jak komisja antymobbingowa lub inne podobne. Brzmienie przepisów jest ogólne i przypisuje jedynie zadania poszczególnym podmiotom: pracodawcy – przeciwdziałania mobbingowi, a związkom zawodowym – kontroli i reprezentowania przy tym interesów pracowników. Reprezentowanie jest rozumiane jako wyrażanie stanowiska lub składanie oświadczeń w imieniu bądź na rzecz ludzi pracy<sup>5</sup>. Nie sposób zatem z tych przepisów wyprowadzić obowiązku pracodawcy współdziałania ze związkami zawodowymi w sprawach dotyczących mobbingu w konkretnych formach.

Zasady współdziałania mogą wynikać ze stosownych porozumień między tymi podmiotami lub jednostronnych aktów pracodawcy. W sekcji 4 europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w pracy zapisano, że pracodawcy, w porozumieniu z pracownikami i/lub ich przedstawicielami, określają procedury, według których należy postępować w razie wystąpienia przypadków nękania lub przemocy. Dokonają oni ich przeglądu i będą je monitorować, aby

<sup>2</sup> K.W. Baran, *Komentarz do art. 6 ustawy o związkach zawodowych*, pkt 3, LEX.

<sup>3</sup> J. Żołyński, *Komentarz do art. 23 ustawy o związkach zawodowych*, pkt 1, LEX.

<sup>4</sup> K.W. Baran, *Komentarz do art. 8 ustawy o związkach zawodowych*, LEX.

<sup>5</sup> J. Stelina, *Związki zawodowe*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI w.*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 151.

zagwarantować ich skuteczność zarówno w zapobieganiu problemom, jak i w rozwiązywaniu już powstałych sytuacji.

Sprawy procedury i polityki antymobbingowej w zakładzie pracy są poruszane w piśmiennictwie prawniczym i w orzecznictwie sądowym w kontekście wskazanego powyżej obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, przede wszystkim ze względu na odpowiedzialność pracodawcy za mobbing. W Kodeksie pracy nie doprecyzowano bowiem podstaw i zasad odpowiedzialności pracodawcy za mobbing. Nie jest zatem w przepisach jednoznacznie wskazane, czy pracodawca może się uwolnić od odpowiedzialności za mobbing, jeżeli wykaże, że starannie przeciwdziałał mobbingowi, np. poprzez wprowadzenie rzetelnej polityki antymobbingowej przy udziale przedstawicieli pracowników, w tym związków zawodowych. Jeżeli sąd przyjmuje, że tak, badana jest jakość działań pracodawcy. A zatem w dotychczasowym orzecznictwie kwestia oczekiwań w stosunku do polityki antymobbingowej pojawiała się tylko w niektórych sprawach o mobbing, wtedy gdy rozważano ten problem z punktu widzenia odpowiedzialności kontraktowej i możliwości jej uniknięcia.

W konsekwencji uwagi sądów na temat udziału związków zawodowych w polityce antymobbingowej są mocno utylitarne i ograniczone. Jeżeli sąd rozstrzyga w oparciu o obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, to może uznać staranność pracodawcy w tworzeniu i przestrzeganiu polityki antymobbingowej za okoliczność wyłączającą jego odpowiedzialność. „Jeśli bowiem mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się – co najbardziej prawdopodobne – oba te elementy (...). Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca”. Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11. Dlatego też w tym wyroku są sformułowane stosunkowo szczegółowe oczekiwania w stosunku do działań, które powinien podjąć pracodawca. Warto zwrócić uwagę na następujące fragmenty uzasadnienia:

– „Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, wspólnie między innymi z art. 11<sup>1</sup>k.p., czy 94 pkt 10 k.p., stawia pracodawcy wymaganie dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności o jego godność oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników. W istocie sprowadza się to do realizacji przez pracodawcę we właściwy sposób wynikającego z art. 22 § 1 k.p. obowiązku zatrudniania pracownika. Spectrum działań, jakie pracodawca podejmie w tym celu, nakierowanych także na przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, pozostaje w jego gestii”

– „pracodawca musiałby wykazać, że szkoda w postaci krzywdy spowodowanej mobbingiem powstała wskutek okoliczności od niego niezależnych. Nie można się bowiem zgodzić z (...) twierdzeniami, jakoby to pracownik miał obowiązek wykazania, że to wadliwa organizacja pracy, brak procedur antymobbingowych, czy niedopełnienie funkcji nadzorczych zaowocowały mobbingiem”.

– „Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników – informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.”

– „Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy”.

Za ważny element polityki antymobbingowej uważa się istnienie komisji antymobbingowej, która powinna skutecznie działać i ograniczać występowanie niepożądanego zjawiska. Był to jeden z elementów stanu faktycznego, wzięty pod uwagę w sprawie, której dotyczył wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16: „Uchwałą z (...) 2011 r. strona pozwana ustanowiła «Wewnętrzna Politykę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w P. S.A.». W dokumencie tym zakazano stosowania mobbingu i dyskryminacji oraz przewidziano procedurę postępowania w razie zaistnienia mobbingu. Mimo to, gdy (...) 2011 r. wpłynęła do dyrekcji (anonimowa) skarga pracowników (...), formułująca zarzuty dotyczące między innymi używania wobec nich określeń obraźliwych, uwłaczających godności pracowników, zastraszania ich, poniżania, nie powołano przewidzianej wspomnianą uchwałą komisji antymobbingowej ani nie przeprowadzono postępowania wyjaśniającego. Podobnie stało się po późniejszej rozmowie dyrektora z niektórymi pracownikami w tej samej sprawie. Wielu pracowników trafiło bezpośrednio do dyrektora ze skargami na M.S. Dyrektor nie powołał zespołu do spraw przeciwdziałania mobbingowi, a M.S. nie była wysłuchiwana w związku ze skargami pracowników w sprawie ewentualnego mobbingu”.

## ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z UDZIAŁEM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W PRZECIWDZIAŁANIU MOBBINGOWI

W sekcji 4 europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w pracy przewidziano, że do elementów, na których ma być oparta „odpowiednia procedura”, należy to, że „żadna informacja nie powinna zostać ujawniona stronom, które nie są zaangażowane w dany przypadek”. Na ten problem zwrócono już uwagę w polskim orzecznictwie.



Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 27 stycznia 2016 r., III APa 20/15, dotyczył sprawy o ochronę dóbr osobistych (art. 24 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny; tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, ze zm.) naruszonych działaniami komisji antymobbingowej powołanej przez pracodawcę. Sąd uznał, że komisja realizuje zadania pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.) i posiada kompetencje, w które wyposażył ją wyłącznie pracodawca, określając zasady powoływania jej składu i procedowania oraz zobowiązując się do realizacji wyników jej ustaleń. Pracodawca odpowiada zatem za działania komisji. Dlatego ma znaczenie, czy pracodawca sprawował rzeczywistą kontrolę nad prawidłowością działań komisji, w tym zapewniał jej wiarygodny skład osobowy. Ceduje bowiem na nią część swych obowiązków.

W powyższym wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie zwrócono uwagę, że skutki nieprawidłowych działań komisji, w skład której wchodzi członek związku zawodowego, mogą silniej oddziaływać. W tamtym przypadku wyniki postępowania komisji antymobbingowej znalazły bowiem odzwierciedlenie w dokumentach związkowych, z którymi mógł zapoznać się bardzo szeroki krąg osób.

Wskazuje to na ryzyko naruszenia wynikającej z art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych negatywnej wolności związkowej w stosunku do pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego, w sytuacjach, gdy w skład komisji na stałe wchodziłby przedstawiciel związku zawodowego, a postępowanie przed komisją dotyczyłoby osoby niebędącej członkiem związku zawodowego.

Przy wykonywaniu przez związek zawodowy zadania obrony godności oraz interesów moralnych pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową (art. 4 ustawy o związkach zawodowych) w zakresie współpracy z pracodawcą przy wykonywaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi istnieje także ryzyko naruszenia dóbr osobistych i danych osobowych<sup>6</sup> pracowników, których dotyczy postępowanie komisji. Jest to problem podobny do występującego na tle kontrolowania przez związki zawodowe prawidłowości wypłat wynagrodzenia za pracę. W uchwale składu 7 sędziów SN z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93, stwierdzono, że zawarte w art. 8, 23 ust. 1 i art. 26 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników, nie oznacza natomiast uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody.

<sup>6</sup> Sama komisja, skoro stanowi organ pomocniczy pracodawcy, powoływany przez pracodawcę w celu realizacji jego zadań, nie spełnia kryteriów wymaganych dla kwalifikacji jej jako odrębnego administratora danych osobowych, <https://uodo.gov.pl/pl/225/1938> [dostęp: 26.06.2021].

## POSTULATY WŁĄCZENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W PROCEDURY ANTYMOBBINGOWE

W literaturze prawniczej oraz z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi formułowane są różne wskazówki dotyczące polityki antymobbingowej. Pozostają one w sferze dążenia do skutecznego przeciwdziałania mobbingowi i w różnym stopniu wspominają o związkach zawodowych. Na przykład w tekście zamieszczonym na stronie internetowej Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego zwrócono uwagę, że skoro odpowiednio zaplanowane i wdrażane procedury mogą zaowocować wieloma korzyściami dla środowiska pracy, to podmiotami, winnymi aktywnie działać na rzecz przyjmowania takich dokumentów, są właśnie związki zawodowe, które zgodnie z art. 6 ustawy o związkach zawodowych współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku. Powinny być one obecne na każdym etapie dyskusji wewnątrzzakładowej na temat ochrony godności pracowniczej. Argumenty są liczne: „Związki zawodowe zazwyczaj są w posiadaniu unikatowej wiedzy na temat konkretnych problemów dotyczących pracowników w danym zakładzie pracy. Wiedza ta jest owocem codziennych kontaktów z pracownikami, którzy darzą te organizacje zaufaniem i zwracają się do nich niejednokrotnie z prośbami o wsparcie, także w sprawach dyskryminacyjnych i mobbingowych. Zatem to właśnie ekspercki głos organizacji pracowniczych winien być wzięty pod uwagę w procesie wypracowywania standardów ochrony praw pracowniczych w zakładach pracy. Także same związki, biorąc pod uwagę ich specjalistyczne zaplecze, winny aktywnie zabiegać o ich obecność w procesie opracowywania procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych”<sup>7</sup>.

Powyższe podejście współbrzmi z postanowieniami europejskiego porozumienia ramowego. Ustanawiając dla swego zakładu pracy procedurę antymobbingową pracodawca powinien działać w porozumieniu z pracownikami i/lub ich przedstawicielami. Problem polega na tym, że jest to jedynie porozumienie autonomiczne, więc to organizacje pracodawców i związki zawodowe powinny troszczyć się o jego respektowanie. A w polskim zbiorowym prawie pracy to ustawodawca przesądza o zakresie i sposobie reprezentacji pracowników przez podmioty zbiorowe<sup>8</sup>. Z powodu braku polskiej regulacji prawnej nakładającej na pracodawcę obowiązek współdziałania ze związkami zawodowymi w zwalczaniu mobbingu należy przyjąć, że nie ma przeszkód prawnych, by sami zainteresowani pracodawcy i związkowcy ustalili zasady współpracy. Trzeba jednocześnie podkreślić, że reguły tych ustaleń są bardzo ogólne i nie przyznają związkom zawodowym wyraźnych

<sup>7</sup> K. Śmiszek, *Regulaminy antydyskryminacyjne*, <http://ptpa.org.pl/poradnik-antydyskryminacyjny/poradnik-antydyskryminacyjny-dla-zwiazkowcow/regulaminy-antydyskryminacyjne/> [dostęp: 25.09.2020].

<sup>8</sup> Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 351-352.



uprawnień. Dzięki temu jednak nie ma ograniczeń związanych ze szczególnymi wymogami formułowanymi przez ustawodawcę w innych sytuacjach, na przykład w odniesieniu do struktury związkowej i kompetencji przyznawanych jedynie zakładowej organizacji związkowej. Dodatkowe problemy mogą wystąpić w sytuacji, gdy procedura antymobbingowa już powstała w przeszłości, bez udziału związku lub związków zawodowych, na przykład przed utworzeniem związku zawodowego w danym zakładzie pracy, a związkowcy dostrzegają niepokojące zjawiska i chcą aktywnie uczestniczyć w ich zwalczaniu. W związku z oceną możliwości podejmowania przez związki zawodowe konkretnych działań, należy uwzględnić odmienności zasad reprezentacji pracowników w sprawach zbiorowych i indywidualnych.

Jeżeli u danego pracodawcy działają związki zawodowe, zasadom zbiorowego prawa pracy odpowiadałoby, żeby także przy kreowaniu procedur antymobbingowych realizowana była zasada ogólnej reprezentacji pracowników przez związki zawodowe. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej. Pracę w warunkach wolnych od mobbingu można uznać za interes zbiorowy wszystkich pracowników. Związki zawodowe mają zatem kompetencje do reprezentowania pracowników w tej sferze wynikającą z art. 4 ustawy o związkach zawodowych, co potwierdza sekcja 4 europejskiego porozumienia ramowego. Jeżeli pracodawca powołuje komisję antymobbingową, powinien liczyć się z tym, że związek zawodowy dąży do wpływu na sposób jej działania oraz do uczestniczenia w jej pracach, mimo że takiego uprawnienia wyraźnie nie przyznano związkom w obowiązujących przepisach. Związek działa wtedy w sferze zbiorowej. Wynika stąd, jak się wydaje, że największą siłą oddziaływania związki zawodowe dysponują właśnie na początkowym etapie – uzgadniania procedur i ewentualnego wpływu na sposób ich funkcjonowania, w tym ewentualnie na dobór osób badających sprawę lub uczestniczących w pracach ewentualnych zespołów zajmujących się przypadkami podejrzenia o mobbing<sup>9</sup>.

Na późniejszym etapie związek zawodowy, który objął zakresem swego działania dany zakład pracy, może dążyć, metodami właściwymi dla związków zawodowych, do zmiany obowiązującego porozumienia lub zarządzenia pracodawcy określającego procedurę antymobbingową lub do wprowadzenia jej do stosownego wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy (regulaminu pracy, ewentualnie układu zbiorowego pracy).

<sup>9</sup> Szczególną rolę związków zawodowych przewidziano w § 8 ust. 11 Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej przyjętej w Uniwersytecie Muzycznym Fryderyka Chopina w Warszawie, zgodnie z którym „w miejsce wyłączonego członka stałej Komisji tworzonej bez bezpośredniego udziału związków, Rektor w porozumieniu z działającymi w UMFC związkami zawodowymi w drodze zarządzenia powołuje tymczasowo do postępowania w danej sprawie nowego członka Komisji”, <http://chopin.man.bialystok.pl/umfc/wp-content/uploads/2016/04/Zarz%C4%85dzenie-nr-41-2017-Za%C5%82%C4%85cznik-nr-1-Procedura-Antydyskryminacyjna.pdf> [dostęp: 26.06.2021].

W nawiązaniu do przedstawionych powyżej poglądów, że środowisko wolne od mobbingu jest istotnym elementem warunków pracy, należy również rozważyć zagadnienie, czy można wszcząć spór zbiorowy, w tym strajk, dla uzyskania pożądanego kształtu procedury antymobbingowej w zakładzie. Jest to ważny środek nacisku, który mógłby decydować o sukcesie zamierzeń związku. Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 123) spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Pojęcie „warunki pracy” jest używane do określenia sytuacji panującej w miejscu świadczenia pracy. Środowisko pracy jest zaliczane do warunków pracy<sup>10</sup>. Wydaje się zatem, że sposób zapewniania środowiska pracy wolnego od mobbingu w zakładzie pracy mieści się w dopuszczalnym zakresie sporu zbiorowego.

Przy uregulowaniu działania komisji antymobbingowej z udziałem związków zawodowych ważne byłoby ustalenie, jaka miałyby być rola związków zawodowych: reprezentacja wszystkich pracowników (interes zbiorowy, reprezentacja ogólna w trosce o środowisko pracy wolne od mobbingu), czy reprezentowanie interesów indywidualnego pracownika obwinionego o mobbing lub zgłaszającego mobbing. W przypadku powołania przedstawiciela związku zawodowego do składu komisji antymobbingowej mogłyby powstać wątpliwości, czy nie doszło do naruszenia negatywnej wolności związkowej zapewniającej indywidualnym pracownikom prawo pozostawania poza związkami zawodowymi. Niewykluczone nawet, że w stosunku do przedstawiciela pojawiałyby się żale, że działa wbrew interesowi pracownika powiązanego z daną organizacją związkową. Jednak można również twierdzić, że w pracach komisji przedstawiciel związku zawodowego nie reprezentuje indywidualnego pracownika (inicjującego postępowanie lub obwinionego), lecz współpracuje z pracodawcą w celu wszechstronnego zbadania sprawy i zapewnienia ogółowi pracowników odpowiednich warunków pracy. Jednak wtedy uzasadniony byłby wymóg, żeby przedstawiciel związkowy, uczestnicząc w pracach komisji, zachowywał obiektywizm i bezstronność, co bywa trudne przy występujących w zakładach pracy powiązaniach personalnych.

W sytuacji wielości organizacji związkowych działających u danego pracodawcy mogą pojawić się pytania o ustalenie związku lub związków reprezentatywnych<sup>11</sup> dla spraw powiązanych z mobbingiem, nieuwzględnionych przecież w art. 30 ust. 5-7 ani innych przepisach ustawy o związkach zawodowych. Niewystarczający może okazać się pogląd, że ustawa o związkach zawodowych wskazuje reprezentatywność dla całe-

<sup>10</sup> A.M. Świątkowski, *Warunki pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa 2009, Legalis.

<sup>11</sup> O reprezentatywności zob. np. M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1995, z. 9, s. 3 i n.

go zbiorowego prawa pracy<sup>12</sup>. Na przykład potrzebne byłoby prawdopodobnie określanie szczegółowego trybu wyznaczenia przedstawiciela lub przedstawicieli związkowych w komisji lub innym ciele antymobbingowym<sup>13</sup>. Nieadekwatny lub niepożądany mógłby się okazać art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przewidujący, że jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków. Szczególnie interesujące wydaje się zagadnienie, czy zainteresowani, czyli pracodawca i związki zawodowe, mogą w tym zakresie sami ustalić swoiste reguły reprezentatywności, odbiegające od reguł przyjętych w ustawie o związkach zawodowych. Tworzą oni przecież nową procedurę w sferze nieuregulowanej przepisami zbiorowego prawa pracy i mają sprecyzować szczegóły uczestniczenia w niej różnych podmiotów; można sobie wyobrazić, że wchodzi w grę także eksperci zewnętrzni, a w ramach związków zawodowych – przedstawiciele organizacji zrzeszających głównie pracowników, albo głównie inne osoby wykonujące prace zarobkowe oraz wyodrębniony przedstawiciel, na przykład stażystów, szczególnie obawiających się mobbingu. W praktyce zdarza się, że polityka antymobbingowa, przewidując, że w skład komisji powoływanej *ad hoc* do zbadania konkretnej sprawy wchodzi osoba wskazana przez pracownika, precyzuje, że może to być osoba ze związku zawodowego<sup>14</sup>.

Skoro z obecnie obowiązujących przepisów nie wynika uprawnienie związku zawodowego do uczestniczenia w badaniu spraw związanych z mobbingiem, w tym wprowadzenie swego reprezentanta do składu odpowiedniego zespołu, można spróbować podejść do zagadnienia z innej strony. W celu wsparcia i zapewnienia ochrony konkretnego pracownika, którego dotyczy postępowanie, należy rozważyć, czy temu pracownikowi przysługuje prawo zwrócenia się do związku zawodowego o pomoc. Wtedy przy ocenie prawa przedstawiciela związkowego do występowania przed komisją w danej indywidualnej sprawie można byłoby odwołać się do analogii do postępowania sądownego.

<sup>12</sup> Zob. M. Latos-Miłkowska, *Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych – nowa jakość czy stracona szansa*, PiZS 2019, nr 5, s. 2.

<sup>13</sup> Na przykład: § 5 Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podkarpackiego w Rzeszowie, Załącznik do Zarządzenia Nr 57/2019 Marszałka Województwa Podkarpackiego z dnia 27 sierpnia 2019 r.: „Marszałek Województwa w terminie 10 dni roboczych od dnia złożenia skargi może podjąć decyzję o powołaniu zespołu, którego celem jest zbadanie zasadności skargi. Zespół składa się z 5 członków: 1) po jednym przedstawicielu wskazanym przez uprawniony statutowo organ zakładowej organizacji związkowej działającej w Urzędzie, 2) 3 pracowników Urzędu wskazanych przez Marszałka Województwa”, <https://bip.podkarpackie.pl/index.php/urząd-marszałkowski-2/regulaminy-i-organizacja/wewnetrzna-polityka-antymobbingowa> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>14</sup> Na przykład § 6 Polityki Antymobbingowej w Sądzie Rejonowym w Braniewie, Zarządzenie nr OA-OA-0012-32/19 Prezesa i Dyrektora Sadu Rejonowego w Braniewie z dnia 3.09.2019 r.: „Skład Komisji każdorazowo powołuje Pracodawca; w skład Komisji wchodzi 3 osoby, w tym jedna osoba wskazana przez skarżącego pracownika oraz 2 przedstawiciele Pracodawcy. Skarżący może wskazać do składu Komisji przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej lub innego pracownika”, <file:///F:/prace/przeciwiw%20przedstaw/przeciwdz/polityka-antymobbingowa%20SR%20Braniewo.pdf> [dostęp: 26.06.2021].

W przywołanym powyżej wyroku z dnia 27 stycznia 2016 r., III APa 20/15, Sąd Apelacyjny w Krakowie stwierdził, że jeżeli pracodawca, realizując obowiązki ustawowe, wprowadził przepisy wewnętrzzakładowe, w oparciu o które powołał organ wewnętrzny (komisję), to działania takiej komisji należy ocenić jako bezprawne, jeżeli tryb powoływania członków komisji oraz ustalone przez pracodawcę procedury nie gwarantują zachowania w postępowaniu wyjaśniającym elementarnych zasad, tj. zasady bezstronności, rzetelności i zachowania przez obwinionego pracownika prawa do obrony przed zarzutami. W szczególności w tej sprawie umożliwiono skarżącemu pracownikowi wskazanie niektórych członków komisji, a stronie obwinionej – nie. Pracodawca nie zadbał o to, aby w skład komisji wchodziła choćby jedna osoba z odpowiednim przygotowaniem prawniczym. „Narzucona przez pracodawcę ogólnikowa procedura przed komisją nie dawała też możliwości uczestniczenia w jej posiedzeniach wszystkich stron, w szczególności obwinionych pracowników, co powodowało brak możliwości obrony swych praw (np. przez zadawanie pytań lub składanie wniosków podważających treść innych dowodów). Standardy prawa do obrony wyznacza przecież konstytucyjna zasada wynikająca z art. 42 Konstytucji RP. Mimo że postępowanie wyjaśniające nie było postępowaniem karnym, to konieczność zagwarantowania na elementarnym choćby poziomie prawa do obrony przed piętnującymi zarzutami, mogącymi prowadzić do ujemnych konsekwencji nie tylko w sferze dóbr osobistych obwinionych pracowników, ale również w zakresie ich stosunku pracy (...), było wymogiem bezdyskusyjnym. Brak tych gwarancji i brak przestrzegania tych elementarnych zasad musi prowadzić do oceny bezprawności działania Komisji Antymobbingowej w rozumieniu art. 24 k.c.”

Wydaje się, że w związku z tym można odwołać się do standardów przyjętych w postępowaniach sądowych. Zgodnie z art. 465 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2019, poz. 1460, ze zm.) w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego. Odpowiada to zasadzie reprezentacji szczególnej wyrażonej w art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związku zawodowe reprezentują prawa i interesy swych członków.

## PODSUMOWANIE

Ważną teoretycznie i praktycznie kwestią jest, jaki powinien być kształt zakładowej procedury antymobbingowej, w tym skład ewentualnego stałego lub powoływanego *ad hoc* ciała zajmującego się tego rodzaju sprawami. Dotychczas nie przyjęto powszechnie obowiązującej regulacji nakazującej stosowanie procedur antymobbingowych, w tym powoływania zespołów lub komisji antymobbingowych. Tym bardziej nie ma wymogu prawnego, żeby w skład komisji wchodził przedstawiciel

mobbowanego albo związku zawodowego. Jednak wydaje się to pożądane dla zachowania bezstronności i standardów proceduralnych w tych specyficznych sprawach, w których obwiniony może być narażony na poważne konsekwencje, także w sferze obyczajowej lub towarzyskiej. Dlatego w celu zapewnienia ochrony swych praw pracownik już obecnie może wskazać przedstawiciela związku zawodowego jako osobę reprezentującą go w postępowaniu przed komisją antymobbingową.

Z ogólnie akceptowanych współcześnie standardów proceduralnych wynika, że w skład ewentualnego ciała badającego przypadki podejrzenia o mobbing powinien wchodzić przedstawiciel pracowników, mimo że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest nałożony na pracodawcę. Uwzględnienie punktu widzenia i stanowiska pracowników pozwala uniknąć zarzutów stronniczości oraz zwiększa prawdopodobieństwo, że konkretne rozstrzygnięcie będzie prawidłowe i będzie skutecznie oddziaływać na przyszłość.

Natomiast ustalenie w zinstytucjonalizowany sposób, że w działaniach antymobbingowych pracodawcy miałyby uczestniczyć przedstawiciel związkowy, wiąże się z zagrożeniem naruszenia negatywnej wolności związkowej, dóbr osobistych i danych osobowych uczestniczących w postępowaniu osób niebędących członkami związku zawodowego oraz z praktycznymi problemami ze wskazaniem przedstawiciela w warunkach pluralizmu związkowego. Nie ma jednak przeszkód, żeby członkowie związku zawodowego brali udział w postępowaniu zmierzającym do wyłonienia przedstawiciela lub przedstawicieli pracowników w przedsięwzięciach antymobbingowych na ogólnych zasadach przyjętych u danego pracodawcy, nawet jeżeli nie wyróżniają one pozycji związków zawodowych.

## Bibliografia

- Baran K.W., *Komentarz do art. 6 ustawy o związkach zawodowych*, 2019, LEX.
- Baran K.W., *Komentarz do art. 8 ustawy o związkach zawodowych*, 2019, LEX.
- Latos-Miłkowska M., *Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych – nowa jakość czy stracona szansa*, PiZS 2019, nr 5.
- Pisarczyk Ł., *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Pliszkiewicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1995, z. 9.
- Stelina J., *Związki zawodowe*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI w.*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.
- Surdykowska B., *Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 10.

Śmiszek K., *Regulaminy antydyskryminacyjne*, <http://ptpa.org.pl/poradnik-antydyskryminacyjny/poradnik-antydyskryminacyjny-dla-zwiazkowcow/regulaminy-antydyskryminacyjne/> [dostęp: 25.09.2020].

Świątkowski A.M., *Warunki pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa 2009, Legalis.

Żołyński J., *Komentarz do art. 23 ustawy o związkach zawodowych*, 2019, LEX.