

Received: 9.12.2022
Accepted: 23.02.2023
Published: 31.03.2023

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2023, XXIII, z. 1: s. 215-228
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0053.4011
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Katarzyna Kwaśniewska*
Nr ORCID: 0000-0002-1316-1781

ASPEKTY PRAWNE OCHRONY PRACOWNIKÓW PRZED ZJAWISKIEM MOBBINGU

LEGAL ASPECTS OF EMPLOYEES PROTECTION FROM THE PHENOMENON OF MOBBING

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie regulacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, ocena skuteczności działań stosowanych w firmach, a w konsekwencji – analiza istniejących przepisów regulujących to zjawisko. W opracowaniu dokonano przeglądu literatury, została wykorzystana metoda prawnodogmatyczna, a także przeprowadzone zostało badanie ankietowe wśród polskich pracowników. Autorka dostrzeże istotne problemy w przepisach, które nie wystarczają, aby przedsiębiorstwa mogły zwalczyć całkowicie zachowania mobbingowe, a także zasygnalizuje realne sposoby pozwalające na rozwiązanie zaistniałych problemów. Wyniki badań własnych dowodzą, że szkolenia z zakresu mobbingu oraz systematyczne odświeżanie informacji są skuteczne. Ustawodawca powinien rozważyć również wprowadzenie przepisów skupiających się na jednolitej polityce antymobbingowej oraz zaostrzeniu kar dla mobberów. Dotychczas nie podjęto próby zmodyfikowania przepisów prawnych dotyczących tych zagadnień.

Słowa kluczowe: mobbing, prawna ochrona, prawo pracy, prawo cywilne, prawo karne, przemoc w firmie

Summary: The purpose of the article is to present the regulations on counteracting mobbing, to evaluate the effectiveness of activities used in companies, and, consequently – analysis of the existing of the existing regulations governing a given phenomenon. The paper reviews the literature, uses the legal-dogmatic method and a survey among Polish employees was carried out. The author will recognize significant problems by focusing on regulations that are insufficient for companies to completely combat mobbing behavior, and will also signal real ways to solve the problems that have arisen. The results of the own research prove that training in the field of mobbing and systematic refreshing of information are effective. The legislator should consider introducing

* mgr; studentka kierunku prawo w Wyższej Szkole Humanitas w Sosnowcu. Źródła finansowania publikacji: środki własne autorki; e-mail: katarzynasalin@gmail.com

provisions focusing on a uniform anti-mobbing policy and tightening penalties for mobber. To date, no attempt has been made to modify the legislation in this context.

Keywords: mobbing, legal protection, labor law, civil law, crime law, violence in the company

WSTĘP

Mobbingiem interesuje się coraz więcej autorów zajmujących się tą tematyką. Na przestrzeni lat znacznie wzrosła liczba wniesionych skarg. W 2009 roku zgłoszonych zostało 1069 skarg, natomiast w 2019 – 2039¹. Jednakże, jak wynika z danych z Głównego Inspektoratu Pracy, liczba skarg dotyczących mobbingu w 2020 roku spadła w porównaniu do lat poprzednich. W wymienionym roku zgłoszono 1821 skarg, natomiast w następnym – 2021 roku, już tylko 1380. Spadek liczby wniesionych skarg może być spowodowany tym, że tylko w niewielkiej liczbie spraw uznane są one za zasadne – w 2020 r. uznano 4% spraw, a w 2021 r. – 7,4%. Według Małgorzaty Gamian-Wilk, aby zwiększyć efektywność prowadzenia spraw o mobbing, należałoby dokonać istotnych zmian w przepisach skupiających się na tym zjawisku².

Mobbingu może doświadczyć każdy pracownik, na każdym stanowisku. Problemy występujące w środowisku pracy mogą mieć negatywny wpływ na wartość marki i reputację przedsiębiorstwa³. Pomimo wielu działań, a także ogólnej świadomości w mediach społecznościowych, wiele przedsiębiorstw wciąż nie jest w stanie rozwiązać problemu mobbingu w miejscu pracy, który negatywnie wpływa na pracowników, a na dodatek stwarza wiele przeszkód w realizacji celów firmy⁴. Wylimowanie zachowań o podłożu mobbingu we współczesnych firmach prawdopodobnie przyczyniłoby się do poprawy nie tylko działalności, ale również jej pracowników⁵.

Głównym problemem badawczym jest zapewnienie pracownikom polskich przedsiębiorstw ochrony prawnej przed zjawiskiem mobbingu. W związku z tym, biorąc pod uwagę badanie własne, autorka postuluje zmodyfikowanie istniejących przepisów, aby przedsiębiorstwa potrafiły przeciwdziałać mobbingowi, a jeśli już dojdzie do tych zachowań, żeby osoby poszkodowane poradziły sobie z mobberem.

¹ Państwowa Inspekcja Pracy, <https://www.pip.gov.pl/> [dostęp: 5.06.2022].

² W. Szkwarek, *Po sprawiedliwość do PIP? Niewiele spraw o mobbing jest uznawanych za zasadne*, 2022, <https://www.money.pl/gospodarka/po-sprawiedliwosc-do-pip-niewiele-spraw-o-mobbing-jest-uznawanych-za-zasadne-6795782873143808a.html> [dostęp: 4.10.2022].

³ T. Arar, M. Öneren, G. Yurdakul, *Proposing a New Term for Organizational Behavior Literature: Achilles's Tendon Syndrome in Businesses*, JIOS, Vol. 46, No. 1 (2022), s. 81.

⁴ F. Mubarak, S. Mumtaz, *The impact of workplace bullying on project success as mediated through individual organizational citizenship behavior: a study in Pakistan*, "Cogent Business & Management" 2018, s. 2.

⁵ W.B. Gulin, *Mobbing in the workplace-causes and consequences*, 21st Century Pedagogy Vol. I(III)/2019, s. 14.

Do stosowania mobbingu nakłania poczucie bezkarności (54%), wysoka pozycja zawodowa (43,9%) oraz chęć pozbycia się konkurencji (38,9%)⁶. Zgodnie z badaniami największym problemem jest to, iż mobberzy czują się bezkarnie, prześladując swoje ofiary.

W niniejszym artykule zostaną przedstawione wyniki badania ankietowego, które pozwoliły określić skuteczność podejmowanych działań z zakresu ochrony pracowników w firmach, a także efektywność przepisów prawnych regulujących to zjawisko. Nadto artykuł przedstawi możliwe sposoby rozwiązania problemów związanych ze zjawiskiem mobbingu we współczesnych firmach, poprzez wprowadzenie konkretnych zmian w przepisach prawnych.

POJĘCIE I CHARAKTERYSTYKA MOBBINGU

Zgodnie z definicją mobbingu (art. 94³ § 2 Kodeksu pracy) następujące zachowania, które spełnione łącznie, świadczą o tym zjawisku⁷:

- 1) skupianie się na pracowniku lub przeciwko niemu,
- 2) długotrwałe i powtarzające się nękanie drugiej osoby,
- 3) dążenie do niskiej samooceny u pracownika, w związku z czym z upływem czasu pracownik czuje się niepotrzebny w firmie,
- 4) poniżanie lub wyśmiewanie pracowników,
- 5) mające na celu eliminację określonego pracownika z zespołu.

Pracodawcy oraz osoby odpowiedzialne za mobbing mają prostą linię obrony związaną z uniknięciem odpowiedzialności, ponieważ definicja mobbingu znajdująca się w Kodeksie pracy jest nieprecyzyjna⁸. Zdaniem ekspertów należy dokonać zmian w przepisach i definicji mobbingu, ponieważ trudno go udowodnić przed sądem. Prawnicy zwracają uwagę na to, że definicja mobbingu ma niejednoznaczny charakter, a sąd może uznać dopiero daną osobę za ofiarę, jeśli zostałyby dowiedzione wszystkie wymienione przesłanki definicji mobbingu (art. 94³ § 2 Kodeksu pracy). Ekspertcy uważają, iż wystarczyłoby, aby w samej definicji zamiast przecinka wstawiono wyraz „lub”⁹.

Zgodnie z raportem „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy” skala występowania działań mobbingowych jest bardzo duża, ponieważ aż 46% pracowników w pracy biurowej oraz fizyczno-umysłowej doświadczyło mobbingu. Ponad połowa osób poszkodowanych padła ofiarą przemocy słów-

⁶ Raport Genderowy Index Problemów Genderowy Index Rozwiązań, Warszawa, marzec 2007, s. 17.

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700 i 2140); P. Lewandowski i in., *Mobbing w miejscu pracy. Ochrona pracowników po zmianach Kodeksu pracy*, Warszawa 2019, s. 9.

⁸ G.J. Leśniak, *Procedury antymobbingowe w firmach nawet są, ale często tylko jako formalność*, 2022, https://www.prawo.pl/kadry/procedury-antymobbingowe-w-firmach,517135.html?fbclid=IwAR-2GeeLQ_obrtxkjEIEa_gurak2nozZdiXqL6dNdcDajs7093UnvjvnP9I8 [dostęp: 4.10.2022].

⁹ G.J. Leśniak, *Ekspert: Chcąc lepiej chronić ofiary mobbingu, trzeba zmienić prawo*, 2022, <https://www.prawo.pl/kadry/jak-chronic-ofiary-mobbingu,516774.html?fbclid=IwAR0Y9ncfocbWXC5zL-ZmkfwIDcYi3o8oNRwsneCHhmAuwb86wVsrqPfuqTc> [dostęp: 5.10.2022].

nej, a 14% przemocy fizycznej. Wyniki te zostały uznane za niepokojące, ponieważ pokazują, iż brakuje skutecznych mechanizmów pozwalających na zwalczanie tego zjawiska w przedsiębiorstwach¹⁰. Pracodawcy powinni na bieżąco monitorować sytuację w firmie, a w przypadku potrzeby – dokonać zmian w konkretnym zakresie¹¹.

Przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy Anna Jabłońska uważa, iż w Kodeksie pracy, który uchwalono 1974 r., pomimo wielu nowelizacji, wciąż brakuje nowoczesnego spojrzenia na przepisy skupiającego się na prawie pracy, w szczególności dotyczącego zagrożeń psychospołecznych. Uważa, że pora zainicjować działania pozwalające pozytywnie oddziaływać na środowisko pracy¹².

B. Paw uznała, że mobbing występuje głównie w przedsiębiorstwach, w których nie ma dobrej organizacji, kierownictwu brakuje umiejętności w obszarze ZZL, a także ujawnia się niski poziom moralny¹³. Inni autorzy natomiast wymieniają, że najczęstszą przyczyną występowania mobbingu w przedsiębiorstwie jest uczucie bezkarności mobbera z powodu nieprecyzyjnych przepisów prawnych regulujących mobbing¹⁴.

Kluczową rolę w przedsiębiorstwach odgrywają kompetencje posiadane przez menedżerów, które powinny skupiać się na skuteczności realizowanej strategii. Wysoki poziom organizacji to głównie efekt doskonałego zarządzania i efektywne wykorzystywanie zasobów firmy przez kierownictwo, tak aby żaden pracownik nie znalazł się poza zespołem¹⁵.

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I RADZENIE SOBIE Z NIM W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Zgodnie z art. 94³ Kodeksu pracy do obowiązków kierownictwa należy szanowanie godności pracownika oraz jego pozostałych dóbr osobistych (art. 11¹ Kodeksu pracy)¹⁶. W normie ustawy zasadniczej również odnajdujemy odniesienie do działań o charakterze mobbingującym. Bezprawne zachowania identyfikujemy w art. 30 Konstytucji RP, który stanowi zasadę ochrony przyrodzonej, niezbywalnej i nienaruszalnej godności człowieka (obejmuje ona źródło praw i wolności każdej jednost-

¹⁰ Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”. Koalicja bezpieczni w pracy 2019.

¹¹ A. Sujová, L. Simanová, *Management models of changes – the empirical study in slovak companies*, „Business, Management and Economics Engineering” 2022, s. 25.

¹² Koalicja Bezpieczni w Pracy, *Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019”: 46 proc. pracowników doświadczyło mobbingu*, 2019, https://bezpieczniwpracy.pl/koalicja-bezpieczni-w-pracy-46-proc-pracownikow-biurowych-w-polsce-doswiadczylo-mobbingu/?fbclid=IwAR2Rxx_EjuNbv3_YPKmEb-Bv4GY7ZQsj6Z4r_jREw4ldVZnWQDCrcwGH-tA [4.10.2022].

¹³ B. Paw, *Prawna ochrona jednostki przed mobbingiem*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2020, nr XX(3), s. 296.

¹⁴ W. Warecki, M. Warecki, *Słowo o mobbingu, czyli jak sobie radzić z dręczycielem*, Warszawa 2005.

¹⁵ K. Szczepańska-Woszczyzna, Z. Dacko-Pikiewicz, *Managerial competencies and innovations in the Company – the case of enterprises in Poland*, „Business, Management and Education” 2014, s. 267.

¹⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700 i 2140).

ki)¹⁷. Poszanowanie godności człowieka powinno być rozumiane jako nieczynienie niczego co naruszałoby jego godność¹⁸.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³§ 1 Kodeksu pracy). Autorka uznaje, że ten przepis jest nieskuteczny, ponieważ powinien on zawierać konkretne czynności wraz z częstotliwością, które musi wykonywać pracodawca, aby móc przeciwdziałać mobbingowi w swojej firmie. Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca musi respektować zasady współżycia społecznego. Obowiązek ten ma charakter ciągły, tzn. pracodawca musi stale wdrażać skuteczne środki zapobiegawcze¹⁹.

W raporcie „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019” przedstawiono wyniki skupiające się na tym, ile z badanych przedsiębiorstw wprowadziło działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi. Mimo że zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, tylko w 26% przedsiębiorstw faktycznie takie działania są prowadzone²⁰. Jest to spowodowane tym, że w dalszym ciągu nie ma sankcji za brak polityki antymobbingowej w firmach²¹. Istnieją też przedsiębiorstwa, w których pomimo stosowania czynności przeciwdziałania mobbingowi czynności te są nieskuteczne. Sytuację tę pogarsza to, że inspekcja pracy sprawdza jedynie istnienie procedury w firmie, nie interesując się tym, jak owa procedura działa²².

Już w 2011 roku Sąd Najwyższy wskazał: „Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności”²³.

Pracodawca odpowiada za konsekwencje mobbingu zaistniałego w przedsiębiorstwie. Dlatego na nim ciąży obowiązek podejmowania działań nie tylko zaradczych, lecz także prewencyjnych. Należy tutaj podeprzeć się wyrokiem Sądu Najwyższego, w którym Sąd stwierdził, iż „obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne. Niezależnie bowiem

¹⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 2009 r., nr 114, poz. 946).

¹⁸ S. Retterer, *Pojęcie godności w obowiązującym i przyszłym prawie wspólnotowym*, [w:] M. Safjan, *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań rozwoju ochrony dóbr osobistych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2002, nr 1, s. 120.

¹⁹ K. Szczepańska-Woszczyzna, Z. Dacko-Pikiewicz, *Managerial competencies...*, s. 276.

²⁰ Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”. Koalicja bezpieczni w pracy 2019.

²¹ G.J. Leśniak, *Procedury antymobbingowe...*

²² Ibidem.

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, LEX nr 1102989.

od tego, kto jest sprawcą mobbingu, odpowiedzialność za jego wystąpienie w zakładzie pracy ponosić będzie pracodawca²⁴.

W literaturze przedmiotu wymienia się konkretne czynności, które pracodawca powinien wdrożyć, aby móc przeciwdziałać mobbingowi w działalności gospodarczej. Można do nich zaliczyć przede wszystkim²⁵:

1. Dostarczanie i systematyczne przypominanie personelowi informacji o konsekwencjach mobbingu w firmie (pracodawca powinien informować każdego nowego pracownika o definicji mobbingu, jego przykładach, skutkach i prawach, jakie posiada ofiara mobbingu). W umowach i regulaminach firmowych powinny znaleźć się klauzule dotyczące mobbingu (powinny skupiać się na zakazie stosowania działań mobbingowych w firmie oraz powinny informować, że pracodawca nie zamierza tolerować takich działań).

2. Szkolenia (powinny utrwalać poznane wcześniej informacje, wyjaśniać wątpliwości).

3. Komisje antymobbingowe w przedsiębiorstwach (powoływane są na stałe lub w sytuacji, gdy należy wyjaśnić określoną sytuację – czyli gdy złożono przez osobę poszkodowaną skargę).

4. Procedury antymobbingowe (powinny być dostępne dla całego personelu przez cały czas – tak, aby pracownicy mogli skorzystać z niej, gdy będą tego potrzebować).

Jak zauważyła D. Dzienisiuk, dotychczas jednak nie przyjęto powszechnej regulacji, która nakazałaby stosować procedury antymobbingowe, a także procedury skupiające się na powoływaniu komisji antymobbingowej²⁶.

MOBBING W PRAWIE CYWILNYM I KARNYM

Pracodawca, który stosuje działania mające charakter mobbingu, ponosi odpowiedzialność wynikającą z przepisów prawa pracy oraz z prawa cywilnego. Natomiast w sytuacji, gdy jego zachowanie można określić także jako przestępstwo według Kodeksu karnego, podlega również odpowiedzialności karnej.

Podstawą dochodzenia roszczenia majątkowego są przepisy Kodeksu pracy. Natomiast według doktryny ofiara może dochodzić naprawienia zaistniałej szkody związanej z działaniami mobbingowymi, jeśli nie jest ona zaspokojona według norm prawa pracy. Pracodawca nie jest zobowiązany do pokrycia szkód majątkowych, które powstały na skutek rozstroju zdrowia ofiary, natomiast osoba poszkodowana może dochodzić danego odszkodowania przed sądem pracy zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego²⁷.

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14, LEX nr 1807407.

²⁵ P. Lewandowski i in., *Mobbing w miejscu pracy...*, s. 30-46.

²⁶ D. Dzienisiuk, *W sprawie uprawnień związków zawodowych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr XXI (z. specjalny), s. 468.

²⁷ E. Kowalska-Benasiewicz, *Zadośćuczynienie za mobbing. Zbięg roszczeń*, „Palestra” 2015, nr 1-2.

Na podstawie orzecznictwa Sądu Najwyższego czynności o charakterze mobbingu zawsze skupiają się na naruszeniu dóbr osobistych danej jednostki, do których zaliczyć należy przede wszystkim godność, dobre imię i zdrowie (art. 23 i 24 k.c.). W związku z tym ofiara może skorzystać z roszczeń cywilnoprawnych²⁸. Co istotne, art. 23 k.c. zapewnia ochronę wszystkich dóbr osobistych każdego człowieka, a co za tym idzie – nie dokonuje ich wartościowania²⁹.

W istocie nie istnieje przestępstwo mobbingu, lecz pracodawcy w postępowaniu karnym mogą podlegać karze za znęcanie się nad drugą osobą (art. 207 k.k.) oraz uporczywe naruszanie praw pracowniczych (art. 218 k.k.). W prawie karnym można również odnaleźć pozostałe normy skupiające się na przestępstwach przeciwko prawom osób, które wykonują pracę zarobkową (oprócz art. 218 – również art. 219-221 k.k.)³⁰.

M. Bosak i A. Danilewicz trafnie zauważyli, iż ustawowa regulacja pojęcia mobbingu, który charakteryzuje się długotrwałym i uporczywym nękaniami czy zastraszaniem pracownika, przemawia za zestawieniem tego zjawiska z przestępstwem złośliwego lub uporczywego naruszenia praw pracownika, które zostało stypizowane w art. 218 § 1a Kodeksu karnego³¹. Naruszenie tych praw skutkuje karą grzywny, karą ograniczenia wolności lub nawet pozbawienia wolności do lat 2³². W. Wróbel uznał, iż art. 218 § 1a k.k., mimo że dotyczy przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową, chroni on również osoby, które są pracownikami wykonującymi pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej³³. W doktrynie zwraca się uwagę na to, że tylko część przypadków, w których stosuje się mobbing, będzie wskazywać na art. 218 § 1a k.k. W związku z tym – nie można stosować danego przepisu automatycznie w każdym przypadku mobbingu³⁴. Przestępstwa przeciwko prawom osób skupiają się nie tylko na naruszeniu praw pracownika, ale także na naruszeniu przepisów skupiających się na ubezpieczeniu społecznym (art. 219 k.k.), naruszeniu obowiązków BHP (art. 220 k.k.) oraz niedopełnieniu obowiązków, które są związane z wypadkiem przy pracy czy chorobą zawodową (art. 221 k.k.).

Od dnia 1.01.2004 r. – kiedy w Kodeksie pracy w art. 94 pojawiła się norma dotycząca pojęcia mobbingu – drastycznie zaczęła spadać liczba spraw karnych dotycząca łamania praw pracowników. Natomiast śledczy sprawy po usłyszeniu słowa „mobbing” przy składaniu zeznań odrzucają daną sprawę i radzą skierować ją do sądu pracy. Problem mobbingu zauważono już kilkanaście lat temu, kiedy to w 2012 r. ów-

²⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 17/10, LEX nr 1086674.

²⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r., poz. 1360).

³⁰ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r., poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600).

³¹ M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4, s. 110.

³² Art. 218 k.k.

³³ A. Zoll (red.), *Kodeks karny – część szczególna. Komentarz*, t. 2, Kraków 2006, s. 861.

³⁴ W. Cieślak, *Z karnoprawnej problematyki mobbingu*, [w:] Ł. Pohl (red.), *Aktualne problemy prawa karnego. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 70. urodzin Profesora Andrzeja J. Szwarca*, Poznań 2009, s. 77.

czesny prokurator generalny Andrzej Seremet skierował wniosek do ministra sprawiedliwości dotyczący dopisania mobbingu jako przestępstwa do Kodeksu karnego. Ministerstwo jednak uznało, iż ta zmiana jest niepotrzebna³⁵.

DOCHODZENIE ROSZCZEŃ PRZYSŁUGUJĄCYCH OFIAROM MOBBINGU

Przepisy, które znajdują się w Kodeksie pracy, skupiające się na zjawisku mobbingu, dotyczą tylko osób zatrudnionych na umowę o pracę. Osoby, które są zatrudnione na umowy cywilnoprawne, mogą dochodzić swoich roszczeń na podstawie Kodeksu cywilnego z art. 448 k.c.³⁶ Wiele osób sądzi, iż nie mając umowy o pracę, nie przysługuje im prawo dochodzenia roszczeń z tego tytułu. Przepisy w tej kwestii są więc niewystarczające.

Kodeks pracy wyróżnia następujące roszczenia przysługujące osobom poszkodowanym przez mobbing (art. 94³ k.p.):

- zadośćuczynienie pieniężne – jeżeli działania mobbingowe spowodowały rozstrój zdrowia ofiary oraz
- odszkodowanie – jego wysokość nie może być niższa niż minimalna płaca.

W związku z nowelizacją wprowadzoną 7.09.2019 r. pracownik, który jest w trakcie zatrudnienia, może starać się również o odszkodowanie – nie musi być rozwiązana umowa o pracę³⁷.

Co ważne, oskarżonym zawsze będzie pracodawca, niezależnie od tego, czy to on dopuścił się działań o charakterze mobbingu, czy była to inna osoba. Odpowiedzialność pracodawcy wynika z naruszenia obowiązku zapobiegania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.), jest to więc odpowiedzialność gwarancyjna. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.05.2009 r. wskazał, 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 i zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał. Pracodawca odpowiada zatem zarówno za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób”³⁸.

Ponadto pracownicy mogą dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego od sprawcy mobbingu za doznaną krzywdę, jaką jest naruszenie dóbr osobistych (kierując sprawę do właściwego sądu cywilnego) na podstawie przepisów prawa cywilnego,

³⁵ S. Czubkowska, *Więzienia za mobbing na pewno nie będzie*, <https://forsal.pl/artykuly/867100,wiezienia-za-mobbing-na-pewno-nie-bedzie.html> [dostęp: 28.12.2022].

³⁶ Zadośćuczynienie za naruszenie dobra osobistego.

³⁷ P. Lewandowski i in., *Mobbing w miejscu pracy...*, s. 55-56.

³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981.

jak również o zapłatę konkretnej sumy na cele społeczne (art. 448 k.c.). Pracownik może także zgodnie z art. 24 § 2 w zw. z art. 415 i n. k.c. dochodzić naprawienia wyrządzonej szkody. Należy tutaj wspomnieć również o art. 444 k.c., zgodnie z którym pracownik ma również możliwość wniesienia roszczenia o naprawienie szkody majątkowej, która jest spowodowana uszkodzeniem ciała lub wywołaniem rozstroju zdrowia (art. 444 §1 k.c. – sprawca powinien opłacić koszty leczenia oraz koszty przygotowania do innego zawodu, w przypadku gdy to konieczne). Zgodnie z art. 444 §2 k.c. poszkodowany, który utracił całkowitą lub częściową zdolność do pracy zarobkowej lub zwiększyły się jego potrzeby, może domagać się renty³⁹.

Przepisy te są nieefektywne – najczęściej mobber postanawia prześladować ofiarę, ponieważ regulacje w Kodeksie pracy skupiają się na odpowiedzialności pracodawcy. Osoba nękająca prześladowuje osobę poszkodowaną, ponieważ czuje się bezkarna. Konsekwencje w głównej mierze dotyczą kierownictwa, nawet wtedy, gdy mobberem jest inna osoba. Natomiast osoba mobbingowana ma możliwość wniesienia pozwu przeciwko danemu sprawcy jedynie z powództwa cywilnego.

ANALIZA BADAŃ WŁASNYCH

Autorka przeprowadziła badanie ankietowe w październiku 2022 roku przez Internet, ściślej mówiąc, poprzez formularz Google⁴⁰. W badaniu wzięło udział 100 pracowników biurowych i fizyczno-umysłowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Wśród respondentów prawie połowa (40%) była ofiarami lub świadkami mobbingu w przedsiębiorstwie, z czego tylko w 1/5 przypadkach pracodawca przeciwdziałał mobbingowi (istnieje tam polityka antymobbingowa). W firmach, w których nie wystąpiło to zjawisko, wszyscy pracodawcy przeciwdziałali mobbingowi poprzez stosowanie polityki antymobbingowej. Zdaniem ankietowanych najczęstszymi przyczynami niewystępowania w firmach polityki antymobbingowej są kwestie braku sankcji dla pracodawców, a nadto pracodawcy nie boją się odpowiedzialności (80% badanych, u których w przedsiębiorstwach nie występuje ta polityka, zaznaczyło te dwie odpowiedzi). W związku z tym w przepisach powinny zostać uwzględnione sankcje dla pracodawców, którzy nie przeciwdziałają mobbingowi, ponieważ może to ich zmotywować do wprowadzenia oraz poinformowania swoich pracowników o zjawisku mobbingu oraz o polityce antymobbingowej.

W większości przedsiębiorstw, w których nie wystąpiło zjawisko mobbingu (80%), informacje o polityce antymobbingowej zostały zawarte w regulaminie, umowie,

³⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, źródło: Legalis. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 226/10, LEX nr 817522; M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 707; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 604 i n.

⁴⁰ Badanie ankietowe <https://forms.gle/zhyr2hcq9yBNdMwB7>.

a także zaprezentowane na szkoleniu. Natomiast w firmach, w których takie zachowania wystąpiły, w większości nie zostały przekazane informacje o tej polityce, a jeśli już zostały udostępnione pracownikom, dowiedzieli się o nich tylko na szkoleniu. W pojedynczych przypadkach informacje te zostały zawarte w umowie lub regulaminie. Oznacza to, że zapoznanie z polityką antymobbingową jest bardzo istotne – umieszczenie informacji o polityce w umowach, regulaminie oraz przedstawienie ich na szkoleniu zwiększa prawdopodobieństwo, że zjawisko mobbingu w poszczególnych przedsiębiorstwach nie wystąpi. Równie ważne jest systematyczne odświeżanie informacji o polityce antymobbingowej. Wyniki dowodzą, że w firmach, w których informacje są odświeżane co najmniej raz w roku, zjawisko mobbingu nie wystąpiło.

W przedsiębiorstwach, w których mobbing nie wystąpił, polityka antymobbingowa wygląda następująco (w tym pytaniu można było zaznaczyć kilka odpowiedzi):

1) 100% respondentów, u których mobbing nie wystąpił, zaznaczyło odpowiedzi, że organizowane były szkolenia z zakresu radzenia sobie z działaniami mobbingowymi oraz przeprowadzano anonimowe ankiety mające na celu identyfikację problemów w przedsiębiorstwie;

2) 80% respondentów, u których mobbing nie wystąpił, przyznało, że w firmie, w której pracują, wyznaczone zostały osoby kontaktowe, z którymi mogła skontaktować się ofiara, a także ustalone były kary dla mobberów (sprawców);

3) 75% respondentów, u których mobbing nie wystąpił, utworzona była komisja antymobbingowa i opracowana procedura składania skarg, U 32 ankietowanych w przedsiębiorstwie, w którym pracują, nie istnieje polityka antymobbingowa.

Na podstawie wyników można stwierdzić, iż szkolenia, anonimowe ankiety, osoby kontaktowe, kary dla mobberów to kwestie, które powinny znaleźć się w regulacjach prawnych, aby wszystkie przedsiębiorstwa na tej podstawie zapobiegały zjawiskom mobbingowym.

Jak już zostało wspomniane, u 1/5 respondentów w firmie, w której pracują, wystąpiło zjawisko mobbingu pomimo istnienia polityki antymobbingowej. Ankietowani zostali zapytani, dlaczego ich zdaniem tak jest. Według badanych z dwóch powodów – polityka w firmie jest „zamknięta na klucz” w kadrach lub jest przedstawiona w sposób niezrozumiały/ skomplikowany.

Wszystkie osoby, które były ofiarami lub świadkami zjawiska mobbingu, są zatrudnione w dużych przedsiębiorstwach, czyli w takich, które zatrudniają co najmniej 250 osób. Może być to spowodowane tym, że mobberzy myślą, iż w takiej dużej firmie działania o charakterze mobbingu nie ujawnią się.

47% respondentów pracuje w instytucji publicznej, natomiast pozostali badani w firmie prywatnej. Należy wywnioskować, iż rodzaj przedsiębiorstwa, w którym pracują ofiary, nie ma znaczenia, a zjawisko mobbingu może wystąpić równie często w instytucji publicznej, jak i w firmie prywatnej.

Wśród najczęstszych branż, w których można było zaobserwować prześladowanie pracowników, były – handel (15%), administracja (15%) oraz usługi (10%). Osoby, które nie miały do czynienia z zachowaniami mobbingowymi w firmie, pracują w następujących branżach: handel (20%), administracja (19%), usługi (11%), produkcja (6%), gastronomia (4%). Oznacza to, że branża nie ma zbyt dużego znaczenia, jeśli chodzi o występowanie mobbingu w przedsiębiorstwach.

Zgodnie z wynikami badań można stwierdzić, iż mobbing jest problemem, którego nie potrafią opanować przepisy prawne (nie każdy pracodawca postępuje według nich ze względu na brak w nich precyzji), dlatego w polskich firmach w dalszym ciągu można spotkać wiele osób poszkodowanych przez to zjawisko.

PODSUMOWANIE

W Polsce we współczesnych firmach skala występowania mobbingu jest bardzo duża. Mobbing w przedsiębiorstwach powstaje przede wszystkim z dwóch głównych powodów. Pierwszym powodem jest fakt, iż jego definicja nie jest odpowiednio prezentowana wszystkim pracownikom przez pracodawców, a także jej treść nie jest odpowiednio często im odświeżana. Dzieje się to dlatego, iż istniejące przepisy prawne dotyczące zjawiska zapobiegania mobbingowi oraz ochrony ofiar są niewystarczające⁴¹. Drugim powodem jest bezkarność mobberów, ponieważ konsekwencje mobbingu dotyczą przede wszystkim pracodawcy, nawet wtedy, gdy to nie on był prześladowcą. Dlatego więc mobberzy tak często decydują się na działania mobbingowe. Przepisy w Kodeksie pracy regulujące mobbing powinny być rozszerzone.

Przeprowadzone przez autorkę badanie ankietowe pozwoliło na ocenę stosowania przeciwdziałania mobbingowi w przedsiębiorstwach, skuteczności istniejących przepisów prawnych, a także skutków wprowadzenia poszczególnych propozycji do regulacji prawnej, które zostały przedstawione poniżej. Wprowadzenie poszczególnych przepisów prawnych ułatwi wszystkim przedsiębiorstwom skutecznie przeciwdziałać mobbingowi, a także zwalczyć go, jeśli już do niego dojdzie. Wyniki badania ankietowego udowodniły, że odpowiednie stosowanie oraz zaprezentowanie polityki antymobbingowej pozwala na uniknięcie zachowań mobbingowych w przedsiębiorstwach.

Jak się okazuje, wielu pracodawców nie stosuje polityki antymobbingowej. Mimo że jest to niezgodne z prawem, nie ma za to kar. Regulacje prawne są mało precyzyjne dla przedsiębiorców (nie tylko definicja mobbingu, ale również nie są doprecyzowane kwestie związane z jego przeciwdziałaniem), przez co pracodawcy bagatelizują ochronę swoich pracowników przed tym zjawiskiem. Przepisy prawne powinny zostać zmodyfikowane, powinny zaistnieć konkretne działania, które musi

⁴¹ G.J. Leśniak, *Skala mobbingu w miejscu pracy to w Polsce ciemna liczba*, 2022, <https://www.prawo.pl/kadry/mobbing-w-miejscu-pracy-konwencja-mop-i-polskie-prawo,516354.html?fbclid=IwAR3oX3wWc-fuRebuiTEwVDl2UaKJERDsa7wEdrSB4ogfsYPV06bFZjVi0TY> [dostęp: 10.10.2022].

wykonać każdy pracodawca, aby wszystkie przepisy były zrozumiałe dla każdego pracownika.

W regulacjach skupiających się na mobbingu w Kodeksie pracy należałoby dokonać kilku zmian w celu zmniejszenia liczby zachowań mobbingowych w polskich przedsiębiorstwach. W związku z tym w tym miejscu należy przedstawić następujące propozycje *de lege ferenda*:

1. Zmiana definicji mobbingu, ponieważ jest ona nieprecyzyjna – tak jak zostało wcześniej wspomniane, w definicji mobbingu zamiast przecinka powinno znaleźć się słowo „lub”.

2. Sankcje dla pracodawców, którzy nie przeciwdziałają mobbingowi.

3. Systematyczność odświeżania informacji o mobbingu pozwalająca na nagłośnienie spraw nękania (co najmniej raz w roku kierownictwo powinno przysyłać maile z informacjami oraz organizować szkolenia pozwalające na przypomnienie informacji z podpisanymi oświadczeniami od każdego pracownika) – ponadto w firmie powinny być dostępne broszury o mobbingu.

4. Obowiązkowo w każdej umowie i regulaminie muszą być umieszczane klauzule z informacjami o mobbingu. Dodatkowo powinna być zawarta informacja, iż każdy pracownik, który zaobserwował działania prześladowcze, musi zgłaszać to zjawisko.

5. Jednolita polityka antymobbingowa oraz sposób jej przedstawienia w firmach – polityka powinna być uregulowana w przepisach o mobbingu (powinna być jednakowa w każdym przedsiębiorstwie). Uregulowana polityka antymobbingowa powinna zawierać przede wszystkim: opisane działania mające charakter mobbingu, jak powinna zachować się ofiara, procedura składania i rozpatrywania skarg, według jakich zasad jest powoływana komisja antymobbingowa, na jakie roszczenia może liczyć osoba poszkodowana, sankcje dla mobbera oraz odpowiedzialność osób, które umyślnie oskarżają osobę niewinną o mobbing⁴².

6. W przepisach powinna znaleźć się norma, która określałaby termin przeprowadzenia i zakończenia postępowania sprawy o mobbing. Zdarzają się sytuacje, kiedy w przedsiębiorstwach nie dochodzi do wszczynania postępowań dotyczących mobbingu przez pracodawców. Aby rozwiązać ten problem, trzeba wprowadzić sankcje. Państwowa Inspekcja Pracy powinna kontrolować liczbę spraw o mobbing. Do obowiązków PIP należy dodać zweryfikowanie liczby zgłoszeń rozpatrzonych od ostatniej kontroli, a także liczby nierozpoczętych postępowań⁴³.

7. W każdym przedsiębiorstwie powinna być osoba, do której może przyjść poszkodowany przez mobbing.

8. Osoba poszkodowana powinna mieć możliwość składania skargi o mobbing, niezależnie od tego, na jaką umowę jest zatrudniona.

⁴² M. Frąckowiak, *Czym jest przeciwdziałanie...*

⁴³ G.J. Leśniak, *Procedury antymobbingowe...*

9. Raz w roku w każdej firmie powinny być przeprowadzane anonimowe ankiety, które pozwolą poznać aktualne problemy w przedsiębiorstwie i pozwolą na rozwiązanie ich na początkowym etapie. Kwestionariusz powinien obejmować pytania o atmosferę w pracy, wynagrodzenie, rozwój, odczuwany stres oraz relacje międzyludzkie.

10. Regulacje powinny również bardziej skupiać się na konsekwencjach dla mobbera, ponieważ ze względu na poczucie bezkarności prześladowcy częściej pozwalają sobie na nękanie drugiej osoby. Skutki dla osoby nękańcej powinny być rygorystyczne (powinny być wprowadzone bardzo wysokie kary), tak aby ktoś, zanim zdecyduje się prześladować drugą osobę, poważnie się nad tym zastanowił.

Aktualnie w polskim prawie karnym można odnaleźć zastosowanie do niektórych przypadków mobbingu, jednakże istnieją zachowania sprawcy, których wciąż nie można przypisać do sankcji karnej. W związku z tym należałoby się również zastanowić nad skryminalizowaniem mobbingu przez ustawodawcę. Istotne wydaje się więc ciągle monitorowanie skali mobbingu oraz weryfikacja naruszania art. 94³ § 2 k.p. Działania te w znacznym stopniu umożliwią analizę skali problemu, jakim jest mobbing, oraz dadzą możliwość wprowadzenia ewentualnych nowelizacji, które pozwoliłyby zminimalizować występowanie danego zjawiska.

Bibliografia

Literatura

Arar T., Öneren M., Yurdakul G., *Proposing a New Term for Organizational Behavior Literature: Achilles's Tendon Syndrome in Businesses*, JIOS, Vol. 46, No. 1 (2022).

Bosak M., Danilewicz A., *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4.

Cieślak W., *Z karnoprawnej problematyki mobbingu*, [w:] Ł. Pohl (red.), *Aktualne problemy prawa karnego. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 70. urodzin Profesora Andrzeja J. Szwarca*, Poznań 2009.

Dzienisiuk D., *W sprawie uprawnień związków zawodowych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr XXI (z. specjalny).

Gulin W.B., *Mobbing in the workplace-causes and consequences*, 21st Century Pedagogy Vol. I(III)/2019.

Kowalska-Benasiewicz E., *Zadośćuczynienie za mobbing. Zbieg roszczeń*, „Palestra” 2015, nr 1-2.

Lewandowski P. i in., *Mobbing w miejscu pracy. Ochrona pracowników po zmianach Kodeksu pracy*, Warszawa 2019.

Mubarak F., Mumtaz S., *The impact of workplace bullying on project success as mediated through individual organizational citizenship behavior: a study in Pakistan*, „Cogent Business & Management” 2018.

Paw B., *Prawna ochrona jednostki przed mobbingiem*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2020, nr XX(3).

Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”. Koalicja Bezpieczni w Pracy 2019.

Raport Genderowy Index Problemów Genderowy Index Rozwiązań, Warszawa, marzec 2007.

Retterer S., *Pojęcie godności w obowiązującym i przyszłym prawie wspólnotowym*, [w:] M. Safjan, *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań rozwoju ochrony dóbr osobistych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2002, nr 1.

Sujová A., Simanová L., *Management models of changes – the empirical study in slovak companies*, *Business*, “Management and Economics Engineering” 2022.

Szczepańska-Woszczyna K., Dacko-Pikiewicz Z., *Managerial competencies and innovations in the Company – the case of enterprises in Poland*, “Business, Management and Education” 2014.

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

Tomaszewska M., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018.

Warecki W., Warecki M., *Słowo o mobbingu, czyli jak sobie radzić z dręczycielem*, Warszawa 2005.

Zoll A. (red.), *Kodeks karny – część szczególna. Komentarz*, t. 2, Kraków 2006.

Orzecznictwo

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 17/10, LEX nr 1086674.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, Legalis.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 226/10, LEX nr 817522.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, LEX nr 1102989.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14, LEX nr 1807407.

Akty normatywne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 2009 r., nr 114, poz. 946).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r., poz. 1360).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700 i 2140).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r., poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600).

Netografia

<https://bezpiecniwpracy.pl>.

<https://forms.gle/zhyr2hcq9yBNdMwB7>.

<https://forsal.pl>.

<https://www.pip.gov.pl/>.

<https://www.prawo.pl>.