

POLSKI UNIWERSYTET NA OBCZYŹNIE  
W LONDYNIE

ZESZYTY NAUKOWE

SERIA TRZECIA, NR 4, 2016

---

MIROSŁAW SZCZEŚNIAK

PUNO W LONDYNIE

**MOBBING, MOLESTOWANIE SEKSUALNE  
I KORUPCJA JAKO NIEBEZPIECZNE ZJAWISKA  
PATOLOGICZNE WYSTĘPUJĄCE  
W MIEJSCU PRACY**

**WSTĘP**

**W** dzisiejszym świecie, zarówno w organizacjach biznesowych, społecznych, partiach politycznych, jak i w instytucjach rządowych, często występują zjawiska patologiczne, jakimi niewątpliwie są: mobbing, molestowanie seksualne, korupcja. Celem niniejszego artykułu jest próba przybliżenia przyczyn, konsekwencji i aspektów prawnych związanych z tymi negatywnymi praktykami. Traktuje się je jako ważne tematy społeczne, dlatego są przedmiotem badań psychologicznych, socjologicznych, kryminologicznych, wiktymologicznych i prawnych. Problemy te w istotny sposób należy wiązać nie tylko ze zjawiskami agresji czy przemocy, lecz także z zagadnieniami godności osobistej człowieka, satysfakcji oraz efektywności zawodowej.

Nienagłaśnianie tych zjawisk i mówienie o nich, że są sztuczne i znane raczej z mediów czy zachowań występujących w wysoko rozwiniętych społeczeństwach, nie wydaje się słuszne. Problem jest zdecydowanie dużo poważniejszy i bardzo groźny, ponieważ skala (szczególnie mobbingu i molestowania seksualnego) nie-

ustannie rośnie. Niewątpliwie oszacowanie wielkości tego zjawiska jest bardzo trudne, ponieważ pracownicy boją się lub wstydzą mówić głośno o tych problemach, a także nie mają podstawowej wiedzy na ten temat. Szczególna rola w działaniach na rzecz zapobiegania bądź przeciwdziałania tym problemom przypada zarówno organizacjom prawnym, jak i związkom zawodowym oraz pracodawcom.

Niezwykle istotna jest tu również postawa kadry zarządzającej. Promowanie przez menadżerów odpowiednich wartości i poszanowanie norm etycznych w dużym stopniu będzie oddziaływać na kulturę organizacyjną, a przez to również na postawy pracowników. Współczesne firmy nie mogą zapominać, że to właśnie potencjał ludzki może przesądzić o jej sukcesie na bardzo wymagającym i konkurencyjnym rynku. Pracownicy powinni być odpowiednio traktowani (po partnersku i etycznie), aby czuli się częścią organizacji i chcieli się zaangażować w osiągnięcie jej celów.

## MOBBING

Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* twierdzi:

*Praca jest dobrem człowieka. [...] i to nie tylko dobrem „użytecznym” czy „użytkowym”, ale dobrem „godziwym”, czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i pomnażającym ją. Chcąc bliżej określić znaczenie etyczne pracy, trzeba mieć przed oczyma tę prawdę przede wszystkim. Praca jest dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa, przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także ponieważ bardziej staje się człowiekiem<sup>1</sup>.*

Słowa tego znamienitego Polaka niewątpliwie wyrażają istotę pracy, która dla większości ludzi stanowi podstawową aktywność w ich codziennym życiu. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, że w pewnym sensie wyznacza ona społeczną pozycję człowieka i jego miejsce w tej społeczności. Normy prawne z kolei są podstawowym czynnikiem, który wyznacza rodzaj oraz zakres działań pracodawcy w stosunku do osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Dlatego też od osób, które zajmują kierownicze stanowiska i zarządzają organizacją, wymagać należy co najmniej podstawowej znajomości przepisów z zakresu prawa pracy<sup>2</sup>.

W myśl art. 94 pkt 10 Kodeksu pracy (k.p.) pracodawca jest zobowiązany wpływać na kształtowanie zasad współżycia społecznego w kierowanej firmie, z czym

<sup>1</sup> Jan Paweł II, *Ewangelia pracy. Encyklika „Laborem exercens” wraz z komentarzem*, Kraków, 1983, s. 29.

<sup>2</sup> A. Świątkowski, *Przyszłość prawa pracy*, w: *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. A. Świątkowski, Kraków, 1991, z. 138, s. 12.

związany jest jednocześnie pracowniczy obowiązek przestrzegania wspomnianych zasad (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Uregulowane ustawowo zasady współzycia społecznego najczęściej posiadają charakter akceptowanych społecznie norm moralnych, zaś ich przestrzeganie stanowi powszechny obowiązek, ponieważ nikt nie ma możliwości ze swojego prawa uczynić użytku w sposób sprzeczny z omawianymi zasadami. Zatem w treści regulacji zawartej w art. 94 pkt 10 k.p. nie chodzi o zasady współzycia społecznego ujęte ogólnie, lecz adekwatne do warunków funkcjonowania całej załogi zatrudnionej w organizacji, które wyrażają się przede wszystkim postawą ukierunkowaną na harmonijną współpracę, w atmosferze przejawiającej się wzajemną życzliwością oraz gotowością udzielania sobie koleżeńskiej pomocy. Pracodawca ma możliwość wywierania wpływu na kształtowanie się tak rozumianych zakładowych zasad społecznego współzycia, dając przede wszystkim przykład załodze swoim zachowaniem, które będzie przenoszone jako swoisty wzorzec, zarówno na stosunki pomiędzy kierownictwem oraz pracownikami, jak i na relacje pomiędzy tymi grupami zatrudnionych<sup>3</sup>.

Niezbędny warunek wiarygodności wspomnianego wzorca stanowi przestrzeganie przepisów ustawodawstwa pracy<sup>4</sup>. Wyjątkowo oddziaływanie na kształtowanie zasad współzycia społecznego w danym zakładzie pracy ma jednak, w myśl przepisu art. 111 k.p., poszanowanie godności i innych osobistych dóbr pracownika przez pracodawcę. Obowiązek poszanowania godności pracownika oraz innych dóbr osobistych w stosunkach pracy stanowi podstawową powinność pracodawcy, która została podniesiona do rangi zasady prawa pracy i jednocześnie wyrażona jest w wyżej wspomnianym akcie prawnym<sup>5</sup>.

Jak zatem wyraźnie widać, z tej zasady wynika obowiązek pracodawcy, na który składa się nakaz powstrzymania się od działań, które stanowią bezpośrednią ingerencję w chronione prawem dobra osobiste pracownika<sup>6</sup>, a także powinność podejmowania pozytywnych działań mających na celu stworzenie właściwych warunków pracy, pozbawionych potencjalnego zagrożenia bądź naruszenia tych dóbr.

Rozumiana w ten sposób godność może być naruszona różnego typu zachowaniami pracodawcy, na przykład przez wydawanie poleceń w bardzo obraźliwej formie, rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o danym pracowniku bądź delegowanie go do pracy niezgodnej z jego kwalifikacjami zawodowymi.

<sup>3</sup> A. Nerka, *Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, 2013, nr 16, s. 281–294.

<sup>4</sup> Wyrok SN z dnia 15 VII 1987 r., I PRN 25/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 180.

<sup>5</sup> Por. I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 2.

<sup>6</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa, 2006, s. 81.

Często takie postępowanie przełożonego stanowi podstawę do tego, żeby uznać, że dopuścił się wykroczenia, zwanego fachowo „mobbingiem”. Sąd Najwyższy wskazał w sposób jednoznaczny, że od każdego pracodawcy trzeba wymagać szacunku dla pracowników i jednocześnie liczenia się z poczuciem wartości osobistej oraz własnej godności podwładnego. Pracodawca nie ma możliwości bezpodstawnie i negatywnie zwracać się do pracownika czy też wyrażać się o nim w sposób, który poniżałby go wśród zespołu pracowniczego<sup>7</sup>.

W nauce mobbing jest zaliczany do zagrożeń psychospołecznych, które występują w miejscu pracy<sup>8</sup> i powodują skutki uboczne w sferze zdrowotnej pracownika (zawały, nadciśnienie tętnicze, sięganie po używki i alkohol). Jeśli chodzi o płaszczyznę prawa europejskiego, należy zwrócić uwagę na dyrektywę ramową 89/391/WE z 12 czerwca 1989 roku w sprawie wprowadzenia środków prawnych w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy<sup>9</sup>.

Przepis art. 6 wspomnianej dyrektywy charakteryzuje obowiązki pracodawców w kwestii rozpoznawania ryzyka oraz przedsięwzięcia środków celem zapewnienia bezpieczeństwa, a także ochrony zdrowia pracowników. Szkoda, że brakuje precyzyjnej regulacji odnośnie tego, czy na wspomniane obowiązki składają się przykładowo społeczne oraz psychiczne czynniki środowiska pracy.

Poza tą dyrektywą warto zwrócić uwagę na porozumienia autonomiczne, które zawierane są pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi, a mianowicie europejskie porozumienie ramowe z 8 października 2004 roku, odnoszące się do kwestii stresu spowodowanego pracą, jak również porozumienie ramowe z 26 kwietnia 2007 roku, odnoszące się do kwestii nękania oraz przemocy w miejscu pracy. Wprowadzenie porozumień w Polsce miało miejsce pod postacią wspólnej deklaracji partnerów społecznych z 14 listopada 2008 roku, odnoszącej się do kwestii zapobiegania oraz przeciwdziałania zjawisku stresu spowodowanego pracą, jak również wspólnej deklaracji partnerów społecznych z 24 marca 2011 roku, odnośnie nękania i przemocy w miejscu pracy<sup>10</sup>.

Ważny charakter posiada wspomniane porozumienie ramowe z 2007 roku, ponieważ wskazuje także procedury antymobbingowe, jak również uprawnienia indywidualne i zbiorowe pracowników w przypadku pojawienia się zjawiska nękania oraz przemocy<sup>11</sup>. W myśl tego porozumienia, nękanie przejawia się systematycz-

<sup>7</sup> Wyrok SN z dnia 3 III 1975 r., I PR 16/75, „Lex Polonica”, nr 318105.

<sup>8</sup> T. Wyka, *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, w: *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, C. Szmidt, Warszawa, 2012, s. 123.

<sup>9</sup> Ramowa dyrektywa Unii Europejskiej 89/391/WE z dnia 12 VI 1989.

<sup>10</sup> A. Nerka, *Mobbing...*, s. 281–294.

<sup>11</sup> Por. B. Surdykowska, *Dialog społeczny wokół zagrożeń psychospołecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2011, nr 7.

nym oraz umyślnym znieważaniem, zastraszaniem bądź poniżaniem pracowników albo przełożonych w okolicznościach, które związane są z pracą.

Z kolei przemoc to naruszenie nietykalności cielesnej albo godności osobistej pracownika bądź przełożonego w okolicznościach, które związane są z wykonywaną pracą. Definicja przemocy nie odnosi się jedynie do przemocy fizycznej, która rozumiana jest jako naruszenie nietykalności cielesnej pracownika, lecz również do naruszania godności osobistej. Zgodnie z art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, każdy pracownik posiada prawo do pracy w warunkach, które zapewniają mu ochronę zdrowia, bezpieczeństwa oraz godności<sup>12</sup>.

Termin mobbingu wywodzi się od angielskiego słowa *mob*, które oznacza:

1. dość liczną grupę ludzi, często wyjątkowo agresywną i powodującą problemy (motłoch);
2. gromadzenie się, rzucanie się na kogoś<sup>13</sup>.

Dopiero w latach 80. ubiegłego wieku Heinz Leymann dzięki badaniom, w czasie których obserwował różne psychospołeczne relacje międzyludzkie w miejscu pracy, zaproponował najbardziej trafną definicję „mobbingu”, uznając go za

*terror psychiczny w życiu zawodowym, charakteryzujący się wrogimi i nieetycznymi zachowaniami, które są powtarzane systematycznie, przez jedną osobę lub większą liczbę osób, skierowanymi głównie przeciwko pojedynczej osobie, która w ich wyniku zostaje pozbawiona szans na pomoc i obronę. Działania te występują bardzo często (przynajmniej raz w tygodniu) i przez długi okres czasu (przynajmniej przez sześć miesięcy). Duża częstotliwość i długi okres występowania tego wrogiego zachowania skutkuje poważnymi problemami mentalnymi, psychosomatycznymi i społecznymi<sup>14</sup>.*

Natomiast Agata Bechowska-Gebhardt oraz Tadeusz Stalewski przez pojęcie „mobbingu” rozumieją nieetyczne i jednocześnie irracjonalne – z uwagi na cele organizacji – działanie, które polega na długotrwałym, powtarzającym się oraz bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez jego przełożonych, jak również współpracowników. Jest ono skierowane w stosunku do potencjalnej ofiary przemocy ekonomicznej, społecznej oraz psychicznej celem zastraszenia, upokorzenia oraz ograniczenia jej zdolności obrony.

Mobbing jest niewątpliwie zjawiskiem odczuwanym subiektywnie, jednak dającym się potwierdzić intersubiektywnie. To proces wielofazowy, w którym mobber używa metod manipulacji, od najbardziej subtelnych, niezauważalnych przez ofiarę, po drastyczne, skutkujące u ofiary izolacją społeczną, jej autodeprecjacją, poczuciem krzywdy, odrzucenia przez współpracowników i bezsilności, przez co jest

<sup>12</sup> A. Nerka, *Mobbing...*, s. 281–294.

<sup>13</sup> *Słownik angielsko-polski z indeksem polsko-angielskim*, Oxford, 2002, s. 493.

<sup>14</sup> A. Nerka, *Mobbing...*, s. 281–294.

narażony na silny stres oraz choroby psychiczne i somatyczne (bezsenna, brak łaknienia lub nadmierny apetyt)<sup>15</sup>. Ofiary często cierpliwie znoszą owe działania, gdyż boją się stracić pracę, ponieważ znalezienie nowego zajęcia nie jest dziś zadaniem łatwym.

W naukach zarządzania przez pojęcie „mobbing” rozumie się także

*nieetyczne, złośliwe nękanie jednego z członków zespołu lub grupę pracowników przez współpracownika o wyższej pozycji w grupie bądź pełniącego funkcję kierowniczą; jest to poddanie jednostki lub grupy oddziaływaniu, które ma ją upokorzyć i ograniczyć jej zdolności obronne*<sup>16</sup>.

Każdy pracodawca powinien zapobiegać pojawianiu się przemocy psychicznej w miejscu pracy, a także zapewnić ofierze pomoc oraz wyeliminować zjawisko mobbingu, które pojawiło się w środowisku pracy<sup>17</sup>.

Postępowanie pracodawcy w sytuacji pojawienia się zjawiska mobbingu polega przede wszystkim na wyciągnięciu konsekwencji dyscyplinarnych (zgodnych z Kodeksem pracy) w odniesieniu do pracownika (mobbera), któremu zostało udowodnione stosowanie przemocy psychicznej. Poza tym pracodawca powinien sprawdzić, czy w dalszym ciągu nie występują okoliczności sprzyjające powstawaniu omawianego zjawiska, a jeżeli tak, to niezbędne jest podjęcie koniecznych działań celem ich eliminacji bądź zmniejszenia oddziaływania na środowisko pracy w przyszłości<sup>18</sup>.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. pracodawca ponosi prawną odpowiedzialność za niezapobieganie mobbingowi także wtedy, kiedy nie jest on zaangażowany osobiście w stosowanie wspomnianego typu przemocy oraz gdy nie zorientował się, że jest ona stosowana w jego organizacji. Zatem widać bardzo wyraźnie, że pracodawca odpowiada zarówno za czynne psychiczne znęcanie się nad pracownikami, jak również za niewypełnianie obowiązku przeciwdziałania występowania psychicznego terroru w miejscu pracy<sup>19</sup>.

Warto również dodać, że poszkodowany pracownik ma możliwość dochodzenia od pracodawcy:

- zadośćuczynienia z tytułu utraty zdrowia spowodowanego mobbingiem (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.);

---

<sup>15</sup> A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa, 2004, s. 16.

<sup>16</sup> W. Bańka, *Operacyjne kierowanie pracownikami w organizacjach*, Toruń, 2007, s. 241.

<sup>17</sup> W. Muszalski, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa, 2009, s. 365–366.

<sup>18</sup> A. Nerka, *Mobbing...*, s. 281–294.

<sup>19</sup> A. Abramowska, M. Nałęcz, *Prawna regulacja mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 7, s. 182.

- odszkodowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy w wyniku mobbingu (art. 94<sup>3</sup> § 4 i 5 k.p.);
- odszkodowania w przypadku niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy w oparciu o art. 55 § 11 k.p.

Dodatkowo, jak już wcześniej wspomniano, jeżeli działania mobbera kwalifikowane są także jako naruszenie sfery osobistych dóbr pracownika, powstaje odpowiedzialność z tytułu naruszenia osobistych dóbr na warunkach ogólnych prawa cywilnego<sup>20</sup>.

### MOLESTOWANIE SEKSUALNE W MIEJSCU PRACY

**O**molestowaniu seksualnym, które pojawiało się w miejscu pracy, do niedawna prawie wcale się nie mówiło. Uważano, że problem ten tak naprawdę nie istnieje, a jedynie kilka procent pracowników przyznaje, że było molestowanych seksualnie, co jednocześnie potwierdzałoby tezę, że stanowi to problem o ograniczonym zasięgu. Jednak należy się zastanowić, że może omawiany problem nie istniał z uwagi na brak odpowiednich przepisów w bezpośredni sposób regulujących kwestię ochrony pracownika przed tym zjawiskiem.

Dodatkowo brak jednolitej definicji molestowania seksualnego w polskim ustawodawstwie powodował, że pomiar omawianego zjawiska także był utrudniony, a w konsekwencji ochrona pracownika przed tego typu praktykami ograniczona. Pracownik, który stał się ofiarą molestowania, miał możliwość dochodzenia swoich praw na drodze postępowania cywilnego, domagając się tym samym zaniechania działań, które naruszały jego dobra osobiste, bądź w tego typu przypadkach zastosowanie mogły mieć przepisy prawa karnego.

W aktualnie obowiązującym Kodeksie pracy termin molestowania seksualnego został jednoznacznie zdefiniowany. W myśl przepisu art. 18<sup>3</sup> § 6 k.p. molestowaniem seksualnym, które stanowi przejaw dyskryminacji z uwagi na płeć, jest

*każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery<sup>21</sup>.*

Na zachowanie takie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, czyli jest to nie tylko niepożądany kontakt fizyczny czy też niechciany dotyk, obmacywanie, lecz także natarczywe spojrzenia, żarty posiadające erotyczny podtekst, komentarze odnośnie wyglądu i ubioru, propozycje seksualne, dwu-

---

<sup>20</sup> A. Nerka, *Mobbing...*, s. 281–294.

<sup>21</sup> Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.

znaczne gesty czy erotyczne aluzje. Nie należy zapominać, że molestowanie nie odnosi się wyłącznie do zachowań ze strony pracodawcy, ale również współpracowników.

Molestowanie seksualne negatywnie wpływa na satysfakcję z pracy, stanowi przyczynę złego samopoczucia oraz wielu innych chorób, takich jak rozstrój nerwowy, stres czy depresja. Ponadto może stanowić przyczynę zaburzeń funkcji seksualnych lub rozpadu rodziny. Cechą charakterystyczną molestowania jest cierpienie osoby molestowanej i wcale nie chodzi tutaj o tzw. złe samopoczucie czy zły klimat organizacyjny. Molestowane osoby czują się upokorzone, gorsze od innych, a często także współwinnie, że taka sytuacja zaistniała<sup>22</sup>.

Osoby molestowane podejmują walkę bądź ucieczkę. Skarżą się swoim przełożonym, sądom pracy, czasami powołują grupy samoobrony. Są również i tacy, którzy cierpią w milczeniu, nie mając najmniejszej szansy na zmianę pracy, działu, zawodu czy opuszczenie organizacji<sup>23</sup>. Osoba molestowana może zwrócić się do prokuratora z zawiadomieniem o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, ale to dosyć długa i skomplikowana procedura z powodu trudności z udowodnieniem tego zjawiska.

Należy pamiętać o tym, że pracodawca ponosi odpowiedzialność karną także wtedy, gdy to nie on molestował, ale dopuścił do tego rodzaju patologii w podległej mu jednostce organizacyjnej. Zgodnie bowiem z art. 218 § 1a. k.k., osobie wykonującej czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, która złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika, grozi grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 2 lat. Uporczywym, a nawet złośliwym naruszeniem prawa pracownika może być w tym przypadku tolerowanie w firmie oznak dyskryminacji ze względu na płeć, jak również przymykanie oczu na molestowanie seksualne.

## KORUPCJA W MIEJSCU PRACY

**K**orupcja jest zjawiskiem, które dotyczy nie tylko świata polityki, lecz także biznesu. Pojawienie się zjawiska korupcji wywiera niekorzystny wpływ na sytuację gospodarczą oraz ekonomiczną zarówno organizacji, jak i państwa, prowadząc jednocześnie do niewydolności oraz nieracjonalności w sferze zarządzania państwem i jego poszczególnymi sektorami bądź regionami.

Patrząc z drugiej strony, istnienie korupcji często stanowi skutek dysfunkcyjnych prawnych rozwiązań bądź przekazania zbyt dużej decyzyjności pojedynczym osobom, przy jednoczesnym braku kontroli zwierzchników zajmujących w hierar-

<sup>22</sup> M. Bugdol, *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*, Warszawa, 2007, s. 89.

<sup>23</sup> Tamże, s. 90.



chii wyższe stanowiska. Do jej rozwoju niewątpliwie przyczynia się również szereg innych czynników, jednak osoby dopuszczające się korupcji nie są bezkarne, ponieważ ich czyny podlegają bezpośrednio sankcjom prawa karnego.

Podstawowy akt prawny, w oparciu o który jest zwalczana przestępczość korupcyjna w naszym kraju, stanowi uchwalony 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny (k.k.)<sup>24</sup>. Wyróżnia on pięć zasadniczych form korupcji, a mianowicie: łapownictwo, czynną i bierną płatną protekcję, handel wpływami, przekroczenie uprawnień bądź niedopełnienie obowiązków służbowych.

Niewiele wiadomo, jeżeli chodzi o korupcję, która ma miejsce wewnątrz organizacji. W relacjach, jakie panują pomiędzy przełożonym a podwładnym, są wymagane jasne zasady postępowania. Łamanie wspomnianych reguł organizacyjnych, wykorzystywanie stanowiska dla osiągnięcia zarówno materialnych, jak i niematerialnych korzyści czy nieprecyzyjnie określone kryteria, zgodnie z którymi przyznawane jest dodatkowe wynagrodzenie (mam tu na myśli bardzo wysokie premie i nagrody), prowadzą do korupcji<sup>25</sup>.

O korupcji wewnątrzorganizacyjnej mówimy wówczas, gdy w przedsiębiorstwie dochodzi do złamania zasad oraz norm społecznych albo przepisów prawa pracy. Wspomniana korupcja przybiera następującą postać:

- korupcji materialnej, czyli na przykład wręczenie łapówki w zamian za awans, podwyżkę, skierowanie na studia, zapewnienie lepszych warunków pracy czy socjalnych itp.;
- korupcji niematerialnej, a zatem na przykład zaaranżowanie przez podwładnego intymnego spotkania z przełożonym celem uzyskania lepszych warunków zatrudnienia, korzystniejszej umowy o pracę itp.<sup>26</sup>.

Wśród najczęściej spotykanych form korupcji należy z pewnością wskazać łapownictwo. Jest ono przestępstwem, które godzi w zasadę bezstronności oraz jednakowego traktowania obywateli w sferze publicznej, jak również właściwie funkcjonujących organów państwowych. Prawo karne dodatkowo wyodrębnia dwie odmiany łapownictwa, a mianowicie:

- bierne, czyli tzw. sprzedajność, odnoszącą się do osób biorących;
- czynne, a więc tzw. przekupstwo, odnoszące się do osób wręczających.

Łapówki przybierają różne formy, między innymi:

- pieniądze przekazywane z ręki do ręki;
- pobyty w ośrodkach wczasowych i rekreacyjnych (bardzo często w drogich kurortach zagranicznych);

<sup>24</sup> Dz.U. z 1997 r., nr 88, poz. 553.

<sup>25</sup> M. Bugdol, *Gry...*, s. 137.

<sup>26</sup> Tenże, *W zamian za korzyści. Działania nietypowe i korupcja w organizacji*, „Personel i Zarządzanie”, 1–15 V 2003, nr 5, s. 22–23.

- wynagrodzenie przekazywane na zasadach umowy o dzieło, a właściwie wykonanie tego dzieła jest fikcją.

Za łapówkę uznawane jest również załatwienie komuś w zamian za korzyści materialne licencji, pracy, cennej informacji czy pozwolenia na limitowaną działalność.

Sprzedajność (art. 228 k.k.) jest przestępstwem indywidualnym, które polega na przyjęciu majątkowej bądź osobistej korzyści lub jej obietnicy w związku z pełnieniem funkcji publicznej. Wspomnianą korzyść można przyjąć przed, jak również po dokonaniu służbowej czynności<sup>27</sup>, z kolei w sytuacji uzależnienia wykonania konkretnej czynności od wręczenia majątkowej korzyści, przyjęcie korzyści stanowi warunek podjęcia danej czynności. Sprawcą, czyli podmiotem tej odmiany przestępstwa, może być wyłącznie osoba, która pełni funkcję publiczną. Określony w ten sposób podmiot obejmuje nie tylko publicznych funkcjonariuszy wskazanych w art. 115 § 13 k.k., lecz także każdą inną osobę, która pełni funkcję publiczną<sup>28</sup>.

Drugi rodzaj łapownictwa, określanym mianem „łapownictwa czynnego” lub „przekupstwa”, jest odwrotną stroną przestępstwa sprzedajności i polega na umyślnym udzieleniu osobistej bądź majątkowej korzyści lub jej obietnicy osobie, która pełni funkcję publiczną<sup>29</sup>. Udzielenie korzyści polega na pośrednim bądź bezpośrednim wręczeniu korzyści. Z kolei udzielenie obietnicy oznacza, że sprawca działa także, używając na przykład gestów, które są powszechnie zrozumiałe<sup>30</sup>.

Płatna protekcja polega na podjęciu się pośredniczenia w załatwieniu konkretnej sprawy w państwowej instytucji bądź instytucji samorządu terytorialnego, międzynarodowej organizacji albo zagranicznej lub krajowej instytucji, która dysponuje publicznymi środkami, w zamian za majątkową bądź osobistą korzyść lub jej obietnicę. Działanie sprawcy może polegać wyłącznie na powoływaniu się na wpływy bądź na wywoływaniu u zainteresowanej osoby przekonania o tym, że wpływy takie istnieją lub na utwierdzeniu jej w takim przekonaniu<sup>31</sup>, ponieważ z uwagi na byt przestępstwa nieistotny jest fakt, czy osoba, która powołuje się na wpływy, w rzeczywistości je posiada i czy działania pośrednictwa zostaną realnie podjęte<sup>32</sup>.

Przestępstwo handlu wpływami, określane także jako „czynna płatna protekcja”, polega na udzieleniu pośrednikowi osobistej obietnicy lub majątkowej korzyści w zamian za pośrednictwo w załatwieniu konkretnej sprawy w instytucji samorządowej lub państwowej, organizacji międzynarodowej albo zagranicznej lub krajo-

<sup>27</sup> Wyrok SN z dnia 8 XI 1974 r., RW 522/74, OSNPG, 1975, nr 2, poz. 20.

<sup>28</sup> A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa, 2004, s. 494.

<sup>29</sup> Wyrok SN z dnia 7 XI 1994 r., WR 186/94, OSNKW, 1995, nr 3–4, poz. 20.

<sup>30</sup> Wyrok SN z dnia 5 XI 1997 r., V KKN 105/97, OSNKW, 1998, nr 1–2, poz. 7.

<sup>31</sup> Wyrok SN z dnia 2 III 1972 r., II KR 4/71, OSNPG, 1972, nr 2, poz. 156.

<sup>32</sup> Postanowienie SN z dnia 20 X 2005 r., II KK 184/05, OSNKW, 2005, nr 12, poz. 120.

wej jednostce organizacyjnej, która dysponuje publicznymi środkami pieniężnymi. Działanie sprawcy ma na celu skłonienie pośrednika, aby w bezprawny sposób wywarł wpływ na podjęcie decyzji przez osobę pełniącą funkcję publiczną. W takim przypadku działanie sprawcy nie różni się od przekupstwa, z tą jednak różnicą, że w przypadku handlu wpływami działanie sprawcy ma na celu opłacenie pośrednictwa, a niekoniecznie musi to być osoba podejmująca decyzje.

Korupcja stanowi przestępstwo ścigane z urzędu i podlega karze bezwzględnej. Kara odnosi się zarówno do osoby oferującej, jak i przyjmującej korzyść osobistą bądź majątkową. W zależności od wagi popełnionego przestępstwa korupcji, karą może być:

- grzywna;
- ograniczenie wolności;
- pozbawienie wolności do lat 12<sup>33</sup>;

Sąd ma również możliwość orzec tzw. środek karny, jakim może być:

- pozbawienie praw publicznych;
- zakaz zajmowania określonego stanowiska;
- zakaz wykonywania określonego zawodu;
- zakaz prowadzenia określonej działalności gospodarczej;
- podanie wyroku do wiadomości publicznej;
- pieniężne świadczenia na wyznaczony cel społeczny.

Ponadto sąd ma możliwość orzeczenia przepadek przedmiotów, które pochodzą bezpośrednio z przestępstwa, jak również korzyści bądź ich równowartości, jakie osiągnął sprawca, chociażby pośrednio, z przestępstwa korupcyjnego<sup>34</sup>.

## PODSUMOWANIE

**W**ostatnich latach zjawiska mobbingu, molestowania seksualnego i korupcji nasiliły się. Z tego powodu zaczęto szerzej interesować się tymi patologicznymi zjawiskami oraz analizować przyczyny ich powstawania i konsekwencje. W wyniku stosowania tych negatywnych praktyk wymierne straty ponoszą nie tylko ofiary, lecz także organizacja, w której są zatrudnione, oraz całe społeczeństwo, ponosząc koszty leczenia.

Zła atmosfera w przedsiębiorstwie, będąca niewątpliwie skutkiem takich zjawisk, zdecydowanie wpływa na niższą efektywność i zaangażowanie zatrudnionego personelu. Przyczynia się również do rezygnacji z pracy osób szykanowanych, przez co firma ponosi niepotrzebne koszty skomplikowanej procedury rekrutacji i szkolenia nowych pracowników. Przedsiębiorstwo, w którym doszło do omawia-

---

<sup>33</sup> Tamże, s. 25.

<sup>34</sup> J. Mańdok, *Problematyka antykorupcyjna*, Katowice, 2005, s. 25.

nych w artykule negatywnych zjawisk, traci dobry wizerunek, na który ciężko pracowało latami, nie tylko w oczach klientów, lecz także wśród kontrahentów oraz potencjalnych przyszłych pracowników.

Dlatego priorytetowym zadaniem dla każdego pracodawcy powinny być wszelkiego rodzaju działania, zapobiegające i zwalczające tego rodzaju patologie występujące w miejscu pracy. Najskuteczniejszym sposobem przeciwdziałania omawianych problemów są – moim zdaniem – odpowiednie rozwiązania legislacyjne, które jasno i jednoznacznie sformułowane i przestrzegane, powinny być skuteczną barierą ochronną. Niezbędne jest również podnoszenie poziomu świadomości zatrudnionego personelu poprzez odpowiednie kampanie informacyjne, szkolenia pracowników oraz wprowadzania etycznych kodeksów postępowania w zakładach pracy.

## BIBLIOGRAFIA

### AKTY PRAWNE

- Dz.U. z 1997 r., nr 88, poz. 553.  
Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.  
Postanowienie SN z dnia 20 X 2005 r., II KK 184/05, OSNKW, 2005, nr 12, poz. 120.  
Ramowa dyrektywa Unii Europejskiej 83/391/WE z dnia 12 VI 1989.  
Wyrok SN z dnia 2 III 1972 r., II KR 4/71, OSNPG, 1972, nr 2, poz. 156.  
Wyrok SN z dnia 8 XI 1974 r., RW 522/74, OSNPG, 1975, nr 2, poz. 20.  
Wyrok SN z dnia 3 III 1975 r., I PR 16/75, „Lex Polonica”, nr 318105.  
Wyrok SN z dnia 15 VII 1987 r., I PRN 25/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 180.  
Wyrok SN z dnia 7 XI 1994 r., WR 186/94, OSNKW, 1995, nr 3–4, poz. 20.  
Wyrok SN z dnia 5 XI 1997 r., V KKN 105/97, OSNKW, 1998, nr 1–2, poz. 7.

### OPRACOWANIA

- Abramowska A., M. Nałęcz, *Prawna regulacja mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 7.  
Bańka W., *Operacyjne kierowanie pracownikami w organizacjach*, Toruń, 2007.  
Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa, 2004.  
Boruta I., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 2.  
Bugdol M., *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*, Warszawa, 2007.  
Bugdol M., *W zamian za korzyści. Działania nietypowe i korupcja w organizacji*, „Personel i Zarządzanie”, 1–15 V 2003, nr 5.  
Jan Paweł II, *Ewangelia pracy. Encyklika „Laborem exercens” wraz z komentarzem*, Kraków, 1983.

- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa, 2006.
- Mańdok J., *Problematyka antykorupcyjna*, Katowice, 2005.
- Marek A., *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa, 2004.
- Muszalski W., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa, 2009.
- Nerka A., *Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, 2013, nr 16.
- Słownik angielsko-polski z indeksem polsko-angielskim*, Oxford, 2002.
- Surdykowska B., *Dialog społeczny wokół zagrożeń psychospołecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2011, nr 7.
- Świątkowski A., *Przyszłość prawa pracy*, w: *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. A. Świątkowski, Kraków, 1991, z. 138.
- Wyka T., *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, w: *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, C. Szmidt, Warszawa, 2012.

---

MIROŚLAW SZCZEŚNIAK

MOBBING, SEXUAL HARASSMENT AND CORRUPTION  
AS DANGEROUS PATHOLOGICAL PHENOMENA  
OCCURRING IN THE WORKPLACE

SUMMARY

The presented article analyses the essence and the basic aspects of pathological phenomena occurring in the workplace, such as bullying, sexual harassment or corruption. The author tries to summarise these very serious problems that occur on a daily basis not only within organizations conducting business activities, but also in local government organizations, political parties, in the offices of state or non-governmental organizations that process access to state funds. The article also shows ways to prevent the occurrence of these negative practices, and describes simple ways of combating them in the workplace.

**Keywords:** mobbing, sexual harassment, psychological violence, harassment, corruption, act, organization, pathology