

Received: 11.04.2020
Accepted: 23.06.2020
Published: 30.09.2020

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2020, XX, z. 3: s. 295-311
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0014.4287
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Barbara Paw^{*}
Nr ORCID: 0000-0003-2108-957X

PRAWNA OCHRONA JEDNOSTKI PRZED MOBBINGIEM

LEGAL PROTECTION OF THE INDIVIDUAL AGAINST MOBBING

Streszczenie: Dotychczasowe normy prawa w zakresie mobbingu nie stoją na straży ochrony praw ofiary mobbingu, jak również nie sprzyjają dochodzeniu ustawowo zagwarantowanych roszczeń przez osoby pokrzywdzone działaniami mobberów. Należy pamiętać, że ofiarą mobbingu może stać się każdy i nigdy nie wiadomo, kiedy ten problem dotknie kolejną osobę. Wspólna odpowiedzialność legislatury, egzekutywy i judykatury za dobre prawo, które winno mieć na względzie ochronę jednostki przed destrukcyjną intensywnością mobbingu, będzie miała miejsce wówczas, gdy ofiary mobbingu będą chronione z mocy prawa, a mobberzy poniosą odpowiedzialność za swoje czyny. Nieuchronność kary dla mobbera to sygnał dla społeczeństwa, że władze publiczne odpowiedzialnie wywiązują się z konstytucyjnych obowiązków.

Słowa kluczowe: prawna ochrona, mobbing, godność pracownicza, mobber

Summary: The current legal norms - in the field of mobbing - do not guard the protection of the rights of victims of mobbing, nor do they favor the pursuit of statutory guaranteed claims by victims of mobber activities. Keep in mind that anyone can become a victim of mobbing and you never know when this problem will affect the next person. The joint responsibility of the legislature, executive and judicature for good law, which should take into account the protection of the individual against the destructive intensity of mobbing, will take place when victims of mobbing are protected by law, and the mobbers will be responsible for their actions. The inevitability of punishment for a mobber is a signal to society that public authorities are responsibly complying constitutional obligations.

Keywords: legal protection, mobbing, employee dignity, mobber

^{*} mgr; Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfańtego w Katowicach. Źródła finansowania publikacji: środki własne autorki; e-mail: paw.basia1@gmail.com

WSTĘP

Zjawisko mobbingu we współczesnym świecie występuje powszechnie i dotyka coraz większą grupę osób zatrudnionych. Aktualnie obserwuje się swoistą dynamikę rozwoju tej permanentnej patologii w miejscu pracy, która nie ma nic wspólnego z aksjologicznym wymiarem stosunku pracy w odniesieniu nie tylko do konstytucyjnych zasad i praw, ale również wiodących regulacji w prawie międzynarodowym. Mobbing jest moralnym złem, który doprowadza do degeneracji całego środowiska, a w szczególności upośledza formy zarządzania zasobami ludzkimi, nie wspominając już o kosztach, jakie ponosi mobbingowana jednostka. Osoby dotknięte taką formą przemocy psychologicznej narażone są na utratę zdrowia psychicznego i fizycznego, wyalienowanie nie tylko ze środowiska pracy, ale również ze społeczności, dochodzi do zaburzonych relacji w ich rodzinach, a poczucie własnej godności nie istnieje. Ofiary mobbingu płacą najwyższą cenę, a skutki działań mobberów zwykle są nieodwracalne. Zatrważające jest to, że wyrafinowane techniki i metody działania o charakterze mobbingu stygmatyzują osoby prześladowane, czynią je niewiarygodnymi i poprzez psychozę strachu odbierają im nie tylko wiarę we własne kompetencje i siły, ale także możliwość do przeciwstawiania się tej perwersyjnej przemocy. Na skutek takich działań wiele osób będących w głębokiej depresji dokonuje prób targnięcia się na własne życie, a do sądów trafiały sprawy, w których konsekwencją mobbingu były również udane próby samobójcze. W aspekcie wielokulturowości i różnorodności narodowej zasadnicza kwestia dotycząca godności człowieka jest jednoznaczna i osadzona w konstytucyjnej aksjologii.

Należy pamiętać, iż mobbing nigdy nie wystąpi w miejscu pracy o dobrej organizacji, gdzie patologiczne symptomy działań osób toksycznych są niwelowane u samych podstaw. Mobbing wskazuje na słabe przywództwo pracodawcy w firmie, ujawnia niski poziom moralny danej organizacji oraz brak umiejętności kierowniczych w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

PODSTAWOWE REGULACJE PRAWNE W ASPEKTCIE MOBBINGU, KTÓRY ZAGRAŻA GODNOŚCI CZŁOWIEKA

Na gruncie prawa międzynarodowego oraz polskiego należy zauważyć kategoryczny zakaz dla stosowania praktyk przemocowych w miejscu pracy, w tym także o znamionach mobbingu. Jest to o tyle istotne, że obowiązek przeciwdziałania takim praktykom oraz mobbingowi spoczywa właśnie na pracodawcy. W nauce z kolei mobbing został zaliczony do zagrożeń psychospołecznych, będących zlokalizowanych w środowisku pracy i wywołujących negatywne skutki na wielu płaszczyznach.

Godność ludzka wyznacza granice praw i wolności, które przysługują człowiekowi. Jak słusznie zauważa M. Wujczyk, godność jest niepodważalnym fundamentem, na którym tworzony jest „system praw podmiotowych człowieka, czy też nawet

szerzej – system prawny, w którym centralnym obiektem jest jednostka”¹. Zdaniem F.F. Segado „godność i prawa nie znajdują się na tym samym poziomie. Godność jest wartością absolutną. Oznacza to [...], że nawet osobie postępującej niegodnie nie można odmówić takiej samej godności równej jakiegokolwiek innej osobie. Tym samym godność jest źródłem praw – wszystkich praw jednostki niezależnie od ich natury – wynikających właśnie z godności przyrodzonej każdej istocie ludzkiej”². Kategoria godności zezwala na dotarcie do sedna doniosłości normy prawnej poprzez obowiązek zagwarantowania we wszystkich sytuacjach odpowiedniego i obligatoryjnego progu godności³. Zdaniem M. Wujczyka „przypisanie godności charakteru normatywnego pozwala wysunąć wniosek, że prawu do poszanowania godności towarzyszy roszczenie o jej naruszeniu”⁴.

Według W. Góralczyka i S. Sawickiego „prawo międzynarodowe jest [...] zespołem norm regulujących stosunki między państwem”⁵. W przedmiotowej definicji należy uwzględnić dwie istoty prawa międzynarodowego. Otóż po pierwsze, „podmiotami jego są przede wszystkim państwa”⁶, a po drugie, „jego główną funkcją jest regulowanie stosunków międzypaństwowych”⁷.

Prawna problematyka mobbingu w odniesieniu do prawa Unii Europejskiej zakorzeniona jest w międzynarodowych aktach prawnych w zakresie ochrony przed niedozwolonym działaniem lub zachowaniem jednostek. Niezaprzeczalnym faktem jest, iż odpowiedzialność za poważne straty w obszarze prawnym, społecznym, kulturowym oraz jednostek dotkniętych długotrwałym nękaniami, upokarzaniem, które zwykle kończy się wykluczeniem z grona współpracowników, a nawet z miejsca pracy – jest mobbing. Jak zauważa S. Einarsen, to właśnie „terror psychiczny w pracy jest czynnikiem dużo bardziej dewastującym zdrowie i co za tym idzie – siłę i ochotę do pracy, niż wszystkie inne stresory”⁸.

Wśród wiodących regulacji prawnych na gruncie prawa międzynarodowego należałoby wskazać z całą doniosłością Kartę Praw Podstawowych UE⁹, w której

¹ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369243835/6>.

² F.F. Segado, *Godność człowieka jako najwyższa wartość porządku prawnego w Hiszpanii*, [w:] K. Complak (red.), *Godność człowieka jako kategoria prawa*, Wrocław 2000, s. 180-181.

³ S. Retterer, *Pojęcie godności w obowiązującym i przyszłym prawie wspólnotowym*, [w:] K. Complak (red.), *Godność człowieka...*, s. 89.

⁴ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do...*

⁵ W. Góralczyk, S. Sawicki, *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*, Warszawa 2004, s. 16.

⁶ Ibidem.

⁷ Ibidem.

⁸ S. Einarsen, *The nature and causes of bullying at work*, „International Journal of Manpower” 1999/10, s. 16-27.

⁹ Karta Praw Podstawowych UE z dnia 26 października 2012 r., opublikowana w Dz.Urz.UE z 2012 r., C 326/02. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (ang. Charter of Fundamental Rights of the European Union, fr. Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne) – zbiór fundamentalnych praw człowieka i obowiązków obywatelskich uchwalony i podpisany w dniu 7 grudnia 2000 r. podczas szczytu Rady Europejskiej w Nicei w imieniu trzech organów Unii Europejskiej: Parlamentu, Rady UE oraz Ko-

również uznano istnienie godności ludzkiej i ustanowiono, że powinna być szanowana i chroniona. Należy podkreślić, iż w prawie międzynarodowym ważne miejsce zajmuje także Powszechna deklaracja praw człowieka¹⁰ z dnia 10 grudnia 1948 r. – stwierdza ona już w preambule, iż „uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju świata”, natomiast artykuł 1 wskazuje, że „wszyscy ludzie rodzą się równi pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa”¹¹.

Każda osoba ma prawo do równości wobec prawa, ale również posiada prawo do ochrony jej przed wszelkiego rodzaju dyskryminacją, o czym stanowi powszechnie obowiązujące prawo, uznane w aktach, których każde państwo członkowskie UE jest sygnatariuszem. Te akty to: PDPCz z dnia 10 grudnia 1948 r.¹²; Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r.¹³; Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 7 marca 1966 r.¹⁴; Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r.¹⁵; Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r.¹⁶

Jak zauważają K. Jaśkowski i E. Maniewska, w kwestii zjawiska mobbingu odpowiednie regulacje prawne zostały przyjęte tylko w kilku państwach europejskich, natomiast „brak jest dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie mobbingu”¹⁷. W spra-

misji, powtórnie, z pewnymi poprawkami, podpisany przez przewodniczących tych organów podczas szczytu w Lizbonie w dniu 12 grudnia 2007 r. Moc wiążąca dokumentu została mu nadana przez traktat lizboński podpisany w dniu 13 grudnia 2007 r., który wszedł w życie w dniu 1 grudnia 2009 r., https://pl.wikipedia.org/wiki/Karta_praw_podstawowych_Unii_Europejskiej [dostęp: 18.08.2019]; dalej: KPP.

¹⁰ Dalej: PDPCz.

¹¹ Powszechna deklaracja praw człowieka (ang. Universal Declaration of Human Rights, fr. La Déclaration universelle des droits de l'homme, hiszp. Declaración Universal de los Derechos Humanos, ros. Всеобщая декларация прав человека (Wszeobszczajaj dieklaracija praw czelowieka) – zbiór praw człowieka i zasad ich stosowania uchwalony przez Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją 217/III A w dniu 10 grudnia 1948 r. w Paryżu. W następstwie tego historycznego wydarzenia Zgromadzenie Ogólne wezwało państwa członkowskie do opublikowania tekstu Deklaracji i do „spowodowania, aby Deklaracja była rozpowszechniana, pokazywana, czytana i objaśniana przede wszystkim w szkołach i innych instytucjach oświatowych, wszędzie bez względu na status polityczny kraju lub terytorium”, https://pl.wikipedia.org/wiki/Powszechna_deklaracja_praw_czlowieka [dostęp: 18.08.2019].

¹² Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (Dz.U. z 1964 r., nr 43, poz. 296); Dz.Urz. C 83 z 30.03.2010.

¹³ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z dnia 2 kwietnia 1982 r.).

¹⁴ Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz.U. z 1969 r., nr 25, poz. 187).

¹⁵ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).

¹⁶ Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284).

¹⁷ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*, System Informacji Prawnej LEX 2018, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587260449/577241/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy> [dostęp: 20.08.2019].

wie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczaniu tych zjawisk w dniu 18 lipca 2018r. zostało sporządzone sprawozdanie przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia do Parlamentu Europejskiego¹⁸.

Raporty organizacji międzynarodowych, jak chociażby: Europejskiej Fundacji do Spraw Poprawy Warunków Pracy i Życia¹⁹ czy też Europejskiej Agencji do Spraw Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy²⁰ nie są optymistyczne w zakresie prowadzonych postępowań. Unijni urzędnicy również alarmują o znacznym wzroście osób poszkodowanych mobbingiem. Jednak brakuje takich przepisów prawa, które pozwoliłyby na wyhamowanie tego procederu w miejscach pracy. Projekt rezolucji PE w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk²¹, sporządzony na skutek sprawozdania Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia z dnia 18 lipca 2018 r.²², skutkował przyjęciem tekstu Rezolucji PE w dniu 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk²³.

¹⁸ Sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia z dnia 18 lipca 2018 r. – w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (nr 2018/2055 (INI)); dalej: PE.

¹⁹ Europejska Fundacja ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) ma za zadanie polepszenie warunków życia i pracy w Europie. Jej podstawową rolą jest informowanie, doradztwo oraz przygotowywanie ekspertyz odnoszących się do poprawy warunków życia i pracy, relacji przemysłowych i zarządzania zmianą w Europie – dla kluczowych aktorów polityki społecznej Unii Europejskiej, <https://pracodawcyrp.pl/organizacje-miedzynarodowe/europejska-fundacja-ds-poprawy-warunkow-zycia-i-pracy> [dostęp: 20.08.2019].

²⁰ Europejska Agencja do Spraw Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) została utworzona na mocy rozporządzenia Rady z 18 lipca 1994 r. 2062/94 ustanawiającego Europejską Agencję ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy (znowelizowane przez rozporządzenia Rady z dnia 29 czerwca 1995 r. nr 1643/95, z dnia 18 czerwca 2003 r. nr 1654/2003, z dnia 24 czerwca 2005 r. nr 1112/2005). Celem Agencji jest zapewnienie organom Wspólnoty, państw członkowskim, partnerom społecznym i wszystkim podmiotom zaangażowanym w tej dziedzinie informacji technicznej, naukowej i gospodarczej do wykorzystania w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, https://kadry.infor.pl/kadry/bhp/profilaktyczna_ochrona_zdrowia/83762,Europejska-agencja-bezpieczenstwa-i-zdrowia-w-pracy.html [dostęp: 20.08.2019].

²¹ Projekt rezolucji PE w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk z dnia 18 lipca 2018 r. (2018/2055(INI), http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PL.html?redirect#title4 [dostęp: 20.08.2019].

²² Sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk z dnia 18 lipca 2018 r., nr PE 620.941v02-00, A8-0265/2018, http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PL.html?redirect#title4 [dostęp: 20.08.2019].

²³ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (2018/2055(INI), - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2018-0331&language=PL&ring=A8-2018-0265> [dostęp: 20.08.2019].

Definicja mobbingu została zawarta również w art. 12a ust. 3 Regulaminu pracowniczego urzędników UE: „Nękanie psychiczne oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie, które mogą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby”²⁴.

Zjawisko mobbingu w miejscu pracy jest szczególnym przykładem naruszenia nie tylko zdrowia psychicznego, ale często zdarza się, że i fizycznego. Luka prawna powstała w przepisach unijnych w zakresie przepisów antymobbingowych skutkuje tym, iż brakuje skutecznego i wystarczającego rozwiązania dla niewłaściwych zachowań nie tylko w polskim prawodawstwie, ale i na gruncie europejskim. W większości państw europejskich porządek prawny w tym zakresie jest uregulowany w różny sposób.

Wielu konstytucjonalistów oraz TK stoją na stanowisku, że klauzula generalna stanowiąca o godności człowieka jest pierwotna względem aktu prawnego, który wyraźnie o niej stanowi, jest metaklauzulą i stąd nie może być derogowana z systemu prawa²⁵.

Pierwsze regulacje prawne w polskim prawie odnośnie do mobbingu zostały wprowadzone do k.p. ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw wraz z uregulowaniami dotyczącymi nierównego traktowaniu pracowników²⁶. Ukazały się one w styczniu 2004 r. i wskazywały na równe traktowanie w zatrudnieniu oraz określały politykę antymobbingową²⁷. Zgodnie z definicją zawartą w art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników²⁸. Przedmiotowe zmiany były efektem dostosowania naszego rodzimego ustawodawstwa do wysokich standardów Unii Europejskiej, której członkiem staliśmy się w maju 2004 r.²⁹

²⁴ Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników – ustanowione rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68, ostatnio zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r., <http://eur-lex.europa.eu> [dostęp: 20.08.2019].

²⁵ Szerzej: A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017; M. Safjan, *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań rozwoju ochrony dóbr osobistych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2002, nr 1; orzeczenie TK z dnia 20 kwietnia 1993 r., sygn. akt P 6/92, OTK 1993/1, poz.89; wyrok TK z dnia 20 grudnia 2012 r., sygn.akt K 28/11 (Dz.U. z 2012 r., poz. 1554).

²⁶ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r., nr 213, poz. 2081, z późn. zm.).

²⁷ <https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/factsheets/23/view> [dostęp: 20.08.2019].

²⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040).

²⁹ Polska jest członkiem Unii Europejskiej od 1 maja 2004 na mocy Traktatu akcesyjnego podpisanego 16 kwietnia 2003 roku w Atenach stanowiącego prawną podstawę przystąpienia (akcesji) Polski do Unii Europejskiej. Faktyczny proces integracji Polski rozpoczął się w Atenach 8 kwietnia 1994 roku z chwilą złożenia przez Polskę wniosku o członkostwo w Unii Europejskiej i potwierdzenia go przez wszystkie państwa członkowskie podczas konferencji w Essen 9–10 grudnia 1994 roku, https://pl.wikipedia.org/wiki/Polska_w_Unii_Europejskiej [dostęp: 20.08.2019].

Wśród orzeczeń z zakresu problematyki działań mobbingowych na uwagę zasługuje stanowisko Sądu Apelacyjnego³⁰ w Gdańsku, który wskazał kryteria oceny zjawiska mobbingu: „Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia i beznadziejności sytuacji [...]. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach [...]. Ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku”³¹.

Natomiast teza zawarta w wyroku SA we Wrocławiu opisuje przejawy mobbingu, wskazując, iż „Mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing”³².

Ustawodawca w sformułowanej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. nie doprecyzował w sposób jednoznaczny, czym jest samo zjawisko mobbingu oraz jakie zachowania będą determinować określenie tego zjawiska. Same działania, które są stosowane w mobbingu, a w szczególności metody i techniki tych działań, są bardzo szerokie. Techniki stosowane przez mobberów często mają podłoże osobiste i są wysoce nieetyczne oraz bezprawne, chociaż mogą być również bardzo subtelne w swojej wymowie. Z tym że te drugie z pewnością będą o wiele trudniejsze w identyfikacji, ewentualnym udowodnieniu szczególnie rodzaju manipulacji osobą czy też jej otoczeniem, a co za tym idzie – możliwością obrony przed nimi.

Z uwzględnieniem zasad unijnych oraz dorobku jurydycznego wspólnoty być może w polskim wymiarze sprawiedliwości należałoby dokonać swoistej rewolucji w zakresie podejścia do spraw o mobbing, a w szczególności w odniesieniu się do

³⁰ Dalej: SA.

³¹ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 10/13, LEX nr 1353665.

³² Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., sygn. akt III APa 27/12, LEX nr 1307530.

konfrontacji przepisu art. 94³ k.p.³³ z przepisami art. 12a i art. 24 Regulaminu pracowniczego urzędników UE³⁴. Mianowicie w k.p. ujęto definicję normatywną zjawiska mobbingu, wskazując, że oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników³⁵. W Regulaminie pracowniczym urzędników UE oprócz samej definicji mobbingu czytamy również, że fakt nękania psychicznego lub molestowania seksualnego nie może powodować dla urzędnika, który padł jego ofiarą, jakichkolwiek negatywnych skutków ze strony instytucji. Urzędnika, który przedstawił dowody nękania psychicznego lub molestowania seksualnego, nie mogą spotkać ze strony instytucji żadne negatywne skutki, pod warunkiem że działa on w dobrej wierze. Unia wspomaga każdego urzędnika, w szczególności w postępowaniach przeciwko osobom dopuszczającym się gróźb, zniewag, zniesławień lub ataków na osobę lub mienie, na jakie on lub członkowie jego rodziny są narażeni ze względu na zajmowane przez niego stanowisko lub pełnione obowiązki. Unia rekompensuje urzędnikowi szkody poniesione przez niego w takich przypadkach, o ile urzędnik nie spowodował szkody umyślnie lub przez rażące niedbalstwo i nie był w stanie uzyskać odszkodowania od osoby, która szkodę wyrządziła³⁶.

Na gruncie analizy konstytucyjnego pojęcia „godność człowieka”³⁷ należałoby podnieść, iż wskazana przez ustawodawcę norma prawna w art. 94³ k.p. jest niedoskonała i wzbudza kontrowersje nie tylko w zakresie samej interpretacji, ale także w rozbieżnościach zastosowania jej przez sądy. Niedoprecyzowana i niekonkretna definicja mobbingu, jak również trudności w udowodnieniu tego zjawiska przed sądem przez osobę mobbingowaną, nie służą poczuciu przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, będącej źródłem wolności i praw człowieka i obywatela³⁸. Niejednokrotnie osobie pokrzywdzonej przychodzi zmierzyć się z odebraniem

³³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040).

³⁴ Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników – ustanowione rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68, ostatnio zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r., (<http://eur-lex.europa.eu> [dostęp: 20.08.2019]).

³⁵ Art. 94³§2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, 1043 i 1495).

³⁶ Art. 12a i art. 24 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej i warunków zatrudnienia innych pracowników – ustanowionego rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68, ostatnio zmienionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r., <http://eur-lex.europa.eu> [dostęp: 20.08.2019].

³⁷ Art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., uchwalonej przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjętej przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisanej przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

³⁸ Ibidem.

jej „resztek godności” na sali rozpraw przed sądem, gdzie nierzadko próbuje się skompromitować ją i wykazać jej zbytnią nadwrażliwość na konstruktywną krytykę przełożonego, a co za tym idzie – wydanie orzeczenia niewskazującego na zaistnienie zjawiska mobbingu, pomimo iż przesłanki są jednoznaczne. Stanowisko SA w Gdańsku w zakresie dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych związanych z mobbingiem wskazuje na fakt, że „Roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem określone w art. 94³ § 3 i § 4 k.p. powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika stanowi art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Niemniej jednak naprawienie szkody mobbingowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia tego ostatniego do późniejszego wystąpienia z tzw. roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie winnej mobbingu na podstawie art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.”³⁹.

W prawie pracy odnajdujemy podstawową zasadę – pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika⁴⁰. Szczegółowy zakres postępowania stanowią zasady z kodeksu cywilnego, które mają zastosowanie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. W kodeksie cywilnym znajduje się katalog otwarty prawem chronionych dóbr osobistych – należą do nich w szczególności: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska⁴¹. W kontekście powyższych rozważań bardzo ważne w linii orzeczniczej jest stanowisko Sądu Najwyższego⁴² w zakresie umyślności zamiaru wywołania rozstroju zdrowia przez mobbera u osoby mobbowanej w odniesieniu do definicji legalnej mobbingu: „Do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, a w szczególności wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94³ § 1-5 k.p.). Za mobbing mogą być uznane, także nieumyślne, działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, w szczególności, które wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94³ k.p.)”⁴³.

³⁹ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r., sygn. akt III APa 2/14, LEX nr 1448508.

⁴⁰ Art. 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz.1040, 1043 i 1495).

⁴¹ Art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 2025).

⁴² Dalej: SN.

⁴³ Wyrok SN z dnia 16 marca 2010 r., sygn. akt I PK 203/09, OSNP 2011//17-18/230.

Istniejący porządek prawny teoretycznie stwarza podwaliny dla ochrony prawa pracy i służy wprowadzeniu odpowiednich zabezpieczeń normatywnych przed typowymi zagrożeniami, które mogą być wywołane miejscem pracy, jego środowiskiem fizycznym. Mobbing jest takim zjawiskiem, które wywołuje stres psychiczny, lęki, bóle, nieprzespane noce, a nierzadko choroby somatyczne, które uzewnętrzniają degradację psychiczną ofiary mobbingu. Nadto ofiara mobbingu powinna mieć równe szanse w dochodzeniu swoich praw przed sądem, dlatego też przepis art. 6 k.c. powinien być stosowany w sprawach o mobbing *a contrario*. Mobbing to nic innego jak różnego rodzaju wrogie działania i zachowania jednego z pracowników lub pracodawcy ukierunkowane na innego pracownika, które mają na celu jego dyskredytację w oczach pozostałych współpracowników, pozbawienie godności nękanego pracownika oraz jego zniszczenie psychiczne⁴⁴. Takie działania i zachowania są bezprawne i nieetyczne, są demoralizujące oraz stanowią pogwałcenie zasad moralnych, nie wspominając już o nieposzanowaniu przepisów obowiązującego prawa. Działania takie niewątpliwie przyczyniają się również do swoistej stygmatyzacji pracownika poszkodowanego.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY Z DNIEM 7 WRZEŚNIA 2019 R. – ART. 94³ § 4 K.P.

Z dniem 7 września 2019 r. weszła w życie nowelizacja k.p. w zakresie żądania odszkodowania z tytułu mobbingu. Dotychczas obowiązujący przepis stanowił, że pracownik ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania wyłącznie w przypadku rozwiązania umowy o pracę na skutek mobbingu⁴⁵. W uzasadnieniu do prezydenckiego projektu ustawy k.p. wskazano, iż przepis ten rodzi uzasadnione wątpliwości, w związku z ograniczonym kręgiem osób uprawnionych do wystąpienia z żądaniem roszczenia o odszkodowanie, gdyż dotyczy on tylko tych pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy. Dokonana zmiana niniejszego przepisu wskazuje na to, że pracownik może ubiegać się o odszkodowanie w dwóch przypadkach: w razie rozwiązania wskutek mobbingu umowy o pracę oraz w razie wyrządzenia mu szkody – na skutek mobbingu, niezależnie od tego, czy stosunek pracy trwa nadal czy też został rozwiązany przez pracodawcę.

To wciąż za mało, jeżeli chodzi o poprawę statusu osób pokrzywdzonych działaniami mobberów, ta zmiana to tylko „kosmetyka”. Należałoby się zastanowić nad wdrożeniem rozwiązań systemowych, które w sposób należyty będą chronić godność człowieka – godność pracownika. W tym względzie istotne zmiany powinny dotyczyć: uprawdopodobnienia mobbingu, a nie jak dotychczas obowiązek udo-

⁴⁴ Szerzej: M.F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003; J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa 2015.

⁴⁵ Art. 94³ §4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, 1043 i 1495).

wodnienia (art. 6 k.c.⁴⁶); ochrony osoby pokrzywdzonej; prawnej, psychologicznej, społecznej – jako obowiązek pracodawcy; nieuchronności kar dla mobberów; obowiązku ponoszenia wszelkich kosztów związanych ze szkodą i krzywdą osób mobbingowanych, a także społecznych (również płacenie rent dożywotnich ofiarom mobbingu lub ich spadkobiercom, gdy skutkiem mobbingu było samobójstwo albo zgon wywołanymi chorobami); wprowadzenia do organizacji – zatrudniających pracowników – inspektorów zaufania publicznego (osoby cieszącej się nieposzlakowaną opinią, wzbudzającej zaufanie wśród załogi, o odpowiednim przygotowaniu merytorycznym i praktycznym w zakresie przeciwdziałania mobbingowi – sposób wyboru mógłby być pozostawiony zatrudnionej załodze lub działającej w miejscu pracy organizacji związkowej, po zaakceptowaniu przez pracodawcę), która z urzędu zgłaszałaby czyny o znamionach mobbingu do PIP, organów ścigania itp., organizowałaby pomoc prawną, psychologiczną i społeczną; na czas prowadzonego postępowania mobber powinien być zawieszony w pełnieniu obowiązków służbowych; powinna nastąpić penalizacja zjawiska mobbingu, a nie tylko delikt prawa pracy; wyroki, w których mobbing został prawomocnie stwierdzony, obligatoryjnie powinny być podawane do publicznej wiadomości (co niewątpliwie osiągnie również wymiar prewencyjny).

To kilka z najważniejszych zmian, które powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w systemowej ochronie pracowników przed skutkami mobbingu. Prawo jest zanurzone w konstytucyjnej aksjologii, w związku z czym powinno skupiać się na ochronie konstytucyjnych gwarancji dla każdego człowieka. To nie osoby nękanie działaniami mobberów powinny się bać walczyć o swoje prawa, to każdy mobber – również ten potencjalny – powinien mieć świadomość, że taka perwersyjna przemoc psychiczna względem drugiej osoby – zwyczajnie mu się nie opłaci. Prawo musi strzec praworządności i innych konstytucyjnych zasad.

Powołując się na powszechnie znaną opinię w doktrynie, pewne nowe rozwiązania prawne, które zostały wprowadzone akcesją do struktur UE przez Polskę, jeszcze nie doczekały się utrwalonego orzecznictwa w Trybunału Sprawiedliwości UE⁴⁷. Wśród tych przepisów, które realizują dyrektywy UE, są te dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, zakazu molestowania – w tym molestowania na tle seksualnym oraz mobbingu. W zakresie orzeczeń Trybunału występuje ograniczona ich ilość, w których rozstrzygany jest problem dyskryminacji⁴⁸, zaś w odniesieniu do mobbingu praktycznie ich nie ma. Nie-

⁴⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, 1043 i 1495): - do 7 września 2019 r.: *Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów*; - *zmiana od 7 września 2019 r.: Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów*.

⁴⁷ Dalej: TSUE.

⁴⁸ Równe traktowanie par jedнопłciowych. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 10 maja 2011 r. w sprawie Jürgen Römer p-ko Freie und Hansestadt Hamburg (C-147/08);

wątpliwie uwzględniając dogmat orzecznictwa TSUE, mają one istotne znaczenie również dla polskiego orzecznictwa. Warto podkreślić, iż niejednokrotnie rozstrzygnięcia TSUE wykazują znamiona precedensu, nie pomijając zakresu prawa pracy, ponieważ „klasyczny podział na tak zwane kraje Kodeksu cywilnego, w których kierowano się jedynie interpretacją obowiązujących norm prawnych i kraje precedensów, w których decydujące znaczenie miały rozstrzygnięcia oparte na orzeczeniach sądów, zaczyna się zacierać”⁴⁹.

Odnosnie do kierowanych spraw o mobbing występowały rozstrzygnięcia wydawane przez Sąd do spraw Służby Publicznej. Przykładem orzeczenia tego Sądu (pierwsza izba) jest wyrok z dnia 5 czerwca 2012 r. w sprawie F071/10 Nicola Cantisani przeciwko Komisji Europejskiej, uwzględniający art. 12 i 24 regulaminu pracowniczego⁵⁰ w sprawie o mobbing – konflikt interesów z żądaniem o odszkodowanie. Sąd wskazał, że „art.12 i 24 regulaminu pracowniczego nie określają wyraźnie żadnego terminu do złożenia wniosku o udzielenie wsparcia w sprawach dotyczących mobbingu. Jednak zgodnie z zasadami pewności prawa i uzasadnionych oczekiwań urzędnik lub pracownik pragnący złożyć taki wniosek powinien uczynić to w rozsądnym terminie, zaś termin pięcioletni należy uznać za rozsądny do tego, by móc skutecznie poinformować o mobbingu administrację i zażądać od niej wsparcia. Ponadto rozpoczęcie biegu terminu do złożenia wniosku o udzielenie wsparcia w sprawach dotyczących mobbingu następuje z chwilą ostatniego czynu sprawcy domniemanego mobbingu lub w każdym razie w momencie, od którego domniemany sprawca nie jest już w stanie ponawiać swych aktów wobec ofiary”⁵¹. W kwestii dotyczą-

– Dyskryminacja w zatrudnieniu na etapie rekrutacji – Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 lipca 2008 r. w sprawie Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV, (C-54/07);

– Kształtowanie różnych stawek ubezpieczeniowych dla kobiet i mężczyzn możliwe jedynie w ograniczonym zakresie – wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 1 marca 2011 r. w sprawie Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL, Yann van Vugt, Charles Basselier przeciwko Conseil des ministres, C-236/09;

– Odwołanie członkini zarządu z powodu ciąży stanowi akt dyskryminacji ze względu na płeć – wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 11 listopada 2010 r. w sprawie Dity Danosa przeciwko LKB Lizings SIA, C – 232/09;

– Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na niepełnosprawność i molestowanie związane z niepełnosprawnością pracownicy, która sama nie jest niepełnosprawna, ale ma niepełnosprawne dziecko (tzw. dyskryminacja przez asocjacje) – wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve’owi Law, C – 303/06, Dz.U.UE.C.2008/223/6;

– Przepis krajowy przewidujący granicę wieku 68 lat dla wykonywania działalności dentysty niezgodny z zasadą równego traktowania – orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie Domnica Petersen przeciwko Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, C-341/08.

⁴⁹ M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 685.

⁵⁰ Regulamin pracowniczny urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników – ustanowione rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68, ostatnio zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r., <http://eur-lex.europa.eu>.

⁵¹ Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-95/09 Skareby przeciwko Komisji, z dnia 8 lutego 2011 r., pkt: 41–44, 49, 53.

cej ochrony urzędników i pracowników przed mobbingiem TSUE w wyroku z dnia 26 stycznia 1989 r. wskazał, że „zgodnie z art. 24 regulaminu pracowniczego instytucje Unii powinny chronić swych urzędników i pracowników przed mobbingiem lub jakimkolwiek poniżającym traktowaniem ze strony przełożonych. Ponadto z obowiązku wspomagania, jaki nakłada na administrację ten przepis, wynika, że winna ona w razie zaistnienia zdarzenia zakłócającego porządek i spokój służby interweniować z całą konieczną stanowczością i reagować z szybkością i troską, jakie wymagają okoliczności danego przypadku w celu ustalenia faktów i wyciągnięcia z nich stosownych konsekwencji przy pełnej znajomości stanu rzeczy. Wystarczy wtedy, aby w tym celu urzędnik, który domaga się ochrony ze strony swojej instytucji, uprawdopodobnił rzeczywiste istnienie ataków, których stał się rzekomo obiektem. W świetle tych informacji dana instytucja powinna podjąć odpowiednie działania, w szczególności poprzez wszczęcie dochodzenia w celu ustalenia okoliczności faktycznych, leżących u podstaw skargi, we współpracy z wnioskodawcą”⁵².

W innej sprawie – w zakresie rozpoznawanej sprawy o mobbing – Sąd wskazał, że „art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego definiuje mobbing jako *niewłaściwe zachowanie*, które wymaga dla jego wykazania, spełnienia dwóch kumulatywnych przesłanek. Pierwsza przesłanka dotyczy istnienia sposobu zachowania, wypowiedzi ustnych i pisemnych, gestów lub innych działań, które *powtarzają się lub mają charakter ciągły* – co oznacza, że mobbing trzeba rozumieć jako proces rozciągający się w czasie i składający istnienie działań powtarzających się lub ciągłych – i *są podejmowane w sposób umyślny*. Druga przesłanka, oddzielona od pierwszej przymkiem – i [powinno być spójnikiem – przyp. aut.] – wymaga, by ten sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania godziły w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby”⁵³.

Z kolei Trybunał Sprawiedliwości w orzeczeniu z dnia 5 października 2006 r. określił, że „celem art. 24 akapit drugi regulaminu pracowniczego jest naprawienie szkody wyrządzonej urzędnikowi lub pracownikowi przez działania osób trzecich lub przez innych urzędników, do których odnosi się art. 24 akapit pierwszy z zastrzeżeniem, że nie mógł on uzyskać odszkodowania od osoby, która szkodę wyrządziła. Dopuszczalność skargi odszkodowawczej wniesionej przez urzędnika na mocy art. 24 akapit drugi regulaminu pracowniczego jest uzależniona od wcześniejszego wyczerpania krajowych dróg odwoławczych, o ile zapewniają one skuteczną ochronę zainteresowanych osób i mogą doprowadzić do naprawy wyrządzonej szkody”⁵⁴.

⁵² Odesłanie – Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-5/92 Tallarico przeciwko Parlamentowi z dnia 21 kwietnia 1993 r. – pkt: 31 oraz sprawa T-136/98 Campogrande przeciwko Komisji z dnia 5 grudnia 2000 r. – pkt: 42; wyrok Trybunału z dnia 26 stycznia 1989 r., sprawa 224/87 Koutchomoff przeciwko Komisji.

⁵³ Odesłanie – Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-52/05 Q przeciwko Komisji z dnia 9 grudnia 2008 r. – pkt: 135; oraz sprawa F-42/10 Skareby przeciwko Komisji z dnia 16 maja 2012 r. – pkt: 135 oraz Sąd Unii Europejskiej: sprawa T-80/09 P Komisja przeciwko Q z dnia 12 lipca 2011 r.

⁵⁴ Odesłanie – Trybunał: sprawa C-365/05 P Schmidt-Brown przeciwko Komisji, z dnia 5 października 2006 r. – pkt: 78; Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-254/02 L przeciwko Komisji, z dnia 9 marca 2005 r. – pkt: 148; Sąd Unii Europejskiej: ww. sprawa Komisja przeciwko Q – pkt: 67.

W miejscu pracy występują trzy podstawowe sfery, które wpływają na kulturę organizacyjną: procesy i systemy wsparcia, komunikacja oraz wizja i zaangażowanie. Niestety, w sytuacji zaistnienia mobbingu każda z tych sfer ulega osłabieniu, o ile nie całkowitemu zniszczeniu. Należy pamiętać, że świadomość negatywnych zjawisk zawsze powinna pobudzać do takich działań, które wskażą pozytywną wizję dla danej organizacji, co powinno skutkować konsekwentnym wprowadzaniem jej w życie. Negatywnymi skutkami mobbingu, wpływającymi na zaburzenia komunikacji interpersonalnej w organizacji, są okresy milczenia w zakresie tego problemu. Stanowisko SN oraz sądów niższych instancji w tym aspekcie jest jednoznaczne i wskazuje na obligatoryjność obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi⁵⁵.

W orzeczeniu z dnia 9 marca 1978r. wydanym w trybie prejudycjalnym w sprawie 106/77 Amministrazione delle Finanze dello Stato a Simmenthal SA, Europejski Trybunał Sprawiedliwości⁵⁶ wskazał m.in.: „Każdy sąd krajowy w zakresie przyznanej mu jurysdykcji, zobowiązany jest do stosowania prawa wspólnotowego i ochrony zagwarantowanych praw podmiotowych. W związku z tym zobowiązany jest do niestosowania przepisów krajowych niezgodnych z prawem wspólnotowym. Nie ma znaczenia fakt, czy przepis krajowy jest wcześniejszy bądź późniejszy w stosunku do prawa wspólnotowego. Sąd krajowy, w zakresie przyznanej mu jurysdykcji, zobowiązany jest do zapewnienia pełnej efektywności przepisów prawa wspólnotowego. W razie konieczności, jest zobowiązany do odmowy stosowania wszelkich, nawet późniejszych, sprzecznych z nimi przepisów ustawodawstwa krajowego. Nie można przy tym wymagać od niego wnioskowania ani oczekiwania na zniesienie tych przepisów w drodze ustawodawczej lub w jakimkolwiek innym trybie konstytucyjnym”⁵⁷. Z biegiem czasu zasada ta została podniesiona w orzecznictwie Trybunału do rangi dogmatu⁵⁸.

Bibliografia

Literatura:

Complak K. (red.), *Godność człowieka jako kategoria prawa*, Wrocław 2000.

Einarsen S., *The nature and causes of bullying at work*, “International Journal of Manpower” 1999/10.

Góralczyk W., Sawicki S., *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*, Warszawa 2004.

⁵⁵ Wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 149/14, LEX nr 1807407; wyrok SN z dnia 13 czerwca 2018 r., sygn. akt II PK 59/17, OSNP2019/1/3; wyrok SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., sygn. akt: III APa 12/13, LEX nr 1369288.

⁵⁶ Dalej: ETS.

⁵⁷ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 marca 1978 r., który został wydany w trybie prejudycjalnym w sprawie 106/77 Amministrazione delle Finanze dello Stato a Simmenthal SA (C-106/77 - CURIA).

⁵⁸ W. Czapliński, *Prawo Wspólnot Europejskich – orzecznictwo*, Warszawa 1997, s. 47.

Hirigoyen M.F., *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003.

Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*, System Informacji Prawnej LEX, 2018,

Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017.

Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa 2015.

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

Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

Segado E.F., *Godność człowieka jako najwyższa wartość porządku prawnego w Hiszpanii*, [w:] K. Complak (red.), *Godność człowieka jako kategoria prawa*, Wrocław 2000.

Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369243835/6>.

Akty normatywne:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2018, poz. 2025).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, 1043 i 1495).

Ustawa z dnia 14 listopada 2003r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r., nr 213, poz. 2081, z późn.zm.).

Karta Praw Podstawowych UE z dnia 26 października 2012 r., opublikowana w Dz.Urz.UE z 2012 r., C 326/02.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (Dz.U. z 1964 r., nr 43, poz. 296); Dz.Urz. C 83 z 30.3.2010.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z dnia 2 kwietnia 1982 r.).

Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993r., nr 61, poz. 284).

Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz.U. z 1969 r., nr 25, poz. 187).

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).

Sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia z dnia 18 lipca 2018 r. – w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (nr 2018/2055 (INI)).

Orzecznictwo:

Orzeczenie TK z dnia 20 kwietnia 1993 r., sygn. akt P 6/92, OTK 1993/1, poz. 89.

Wyrok TK z dnia 20 grudnia 2012r., sygn. akt K 28/11 (Dz.U. z 2012 r., poz.1554).

Wyrok SN z dnia 16 marca 2010 r., sygn. akt I PK 203/09, OSNP 2011//17-18/230.

Wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 149/14, LEX nr 1807407.

Wyrok SN z dnia 13 czerwca 2018 r., sygn. akt II PK 59/17, OSNP2019/1/3.

Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., sygn. akt III APa 27/12, LEX nr 1307530.

Wyrok SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 12/13, LEX nr 1369288.

Wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 10/13, LEX nr 1353665.

Wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r., sygn. akt III APa 2/14, LEX nr 1448508.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 marca 1978 r., który został wydany w trybie prejudycjalnym w sprawie 106/77 Amministrazione delle Finanze dello Stato a Simmenthal SA (C-106/77 - CURIA).

Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-95/09 Skareby przeciwko Komisji, z dnia 8 lutego 2011r., pkt: 41–44, 49, 53.

Odesłanie – Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-5/92 Tallarico przeciwko Parlamentowi z dnia 21 kwietnia 1993 r. – pkt: 31 oraz sprawa T-136/98 Campogrande przeciwko Komisji z dnia 5 grudnia 2000 r. – pkt: 42; Wyrok Trybunału z dnia 26 stycznia 1989 r., sprawa 224/87 Koutchomoff przeciwko Komisji.

Odesłanie: Trybunał: sprawa C-365/05 P Schmidt -Brown przeciwko Komisji, z dnia 5 października 2006 r. – pkt: 78; Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-254/02 L przeciwko Komisji, z dnia 9 marca 2005 r. – pkt: 148; Sąd Unii Europejskiej: ww. sprawa Komisja przeciwko Q – pkt: 67.

Odesłanie – Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-52/05 Q przeciwko Komisji z dnia 9 grudnia 2008 r. – pkt: 135; oraz sprawa F-42/10 Skareby przeciwko Komisji z dnia 16 maja 2012 r. – pkt: 135 oraz Sąd Unii Europejskiej: sprawa T-80/09 P Komisja przeciwko Q z dnia 12 lipca 2011 r.

Strony internetowe:

Powszechna deklaracja praw człowieka, https://pl.wikipedia.org/wiki/Powszechna_deklaracja_praw_czlowieka [dostęp: 18.08.2019].

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, https://pl.wikipedia.org/wiki/Karta_praw_podstawowych_Unii_Europejskiej [dostęp: 18.08.2019].

Europejska Fundacja ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy, <https://pracodawcyrp.pl/organizacje-miedzynarodowe/europejska-fundacja-ds-poprawy-warunkow-zycia-i-pracy> [dostęp: 20.08.2019].

Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników – ustanowione rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68, ostatnio zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r., <http://eur-lex.europa.eu> – [dostęp: 20.08.2019].

Europejska Agencja do Spraw Bezpieczeństwa i Zdrowia, https://kadry.infor.pl/kadry/bhp/profilaktyczna_ochrona_zdrowia/83762, Europejska-agencja-bezpieczenstwa-i-zdrowia-w-pracy.html [dostęp: 20.08.2019].

Projekt rezolucji PE w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk z dnia 18 lipca 2018r. (2018/2055(INI), http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PL.html?redirect#title4 [dostęp: 20.08.2019].

Sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk z dnia 18 lipca 2018 r., nr PE 620.941v02-00, A8-0265/2018, http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PL.html?redirect#title4 [dostęp: 20.08.2019].

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (2018/2055(INI), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2018-0331&language=PL&ring=A8-2018-0265> [dostęp: 20.08.2019].

Polska jest członkiem Unii Europejskiej, https://pl.wikipedia.org/wiki/Polska_w_Unii_Europejskiej [dostęp: 20.08.2019].

<https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/factsheets/23/view> [dostęp: 20.08.2019].

<https://sip.lex.pl/#/commentary/587260449/577241/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy> [dostęp: 20.08.2019].