Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.121

Maria Bosak
Uniwersytet Rzeszowski
mbosak@univ.rzeszow.pl

Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94^3 k.p.

Mobbing Issue Carried out from the Perspective of Decade of Rule the Article 94^3 of the Polish Labour Code

STRESZCZENIE

Artykuł jest poświęcony problematyce mobbingu, przeprowadzonej z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania przepisu w treści polskiego kodeksu pracy. Opracowanie zostało wzbogacone orzecznictwem sądowym oraz poglądami doktryny wyjaśniającymi wątpliwości pojawiające się w trakcie praktycznego korzystania z omawianych regulacji. W podsumowaniu, oprócz stanowiska autorki, odwołano się do danych statystycznych opracowanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości z kilku ostatnich lat, których przedmiotem były sprawy sądowe dotyczące mobbingu.

Słowa kluczowe: mobbing, przesłanki mobbingu, pracownik, zatrudnienie pracownicze, ochrona pracownika, godność

WSTĘP

W 2014 r. minęło dziesięć lat od wprowadzenia do polskiego porządku prawnego legalnej definicji mobbingu. Regulacje te zostały umieszczone w treści Kodeksu pracy w wyniku obszernej nowelizacji poprzedzającej przystąpienie Polski do Unii Europejskiej.[1] Nowelizację tę określono w doktrynie przedmiotu jako europejską, która oprócz wskazanej problematyki wprowadziła również inne pojęcia, takie jak chociażby molestowanie czy molestowanie seksualne, mające na celu wzmocnienie ochrony i godności pracowniczej w trakcie istnienia stosunku

[1] Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 213, poz. 2081.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

pracy.[2] Przepis odnoszący się do problemu mobbingu oraz roszczeń z nim związanych od początku jego obowiązywania w polskim porządku prawnym nie uległ modyfikacjom, w odróżnieniu od dość szybko zmieniającego się orzecznictwa sądowego powstałego w związku z praktycznym stosowaniem wspomnianych przepisów. Niniejszy artykuł ograniczy się zatem do krótkiej charakterystyki tego zjawiska w ujęciu prawnym oraz odwołania do aktualnych orzeczeń sądów polskich i poglądów doktryny przedmiotu.

PRAWNE POJĘCIE MOBBINGU I JEGO PRZESŁANKI

Zgodnie z art. 94^3 § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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 współpracowników. Ze wskazanej definicji wynika, iż na mobbing składa się grupa bezprawnych działań lub zachowań, a więc nie może nim zostać określony pojedynczy przejaw wskazanych rodzajowo okoliczności, nawet gdy są one wyjątkowo złośliwe.[3] Mobbing musi cechować systematyczność zachowań, na które składać się mogą zarówno działania, jak i zaniechania osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, związanego ze stosunkiem pracy, podejmowane bez powodu lub z obiektywnie błahego powodu.[4] Kolejna przesłanka pozwalająca na kwalifikację występującego zdarzenia w kategoriach mobbingu wymaga uwzględnienia, czy rzeczywiście jej adresatem jest pracownik w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 2 k.p. przymiot pracownika może odnosić się wyłącznie do osoby fizycznej, której stosunek pracy powstał w oparciu o umowę o pracę, mianowanie, powołanie, wybór lub spółdzielczą umowę o pracę. W przypadku legalnej definicji pracownika należy brać pod uwagę także cenzus wieku, tzn. będzie nim osoba pełnoletnia lub na szczególnych zasadach określonych w dziale IX Kodeksu pracy– młodociany. Zatem mobbing, określony ustawową definicją, nie obejmuje osób zatrudnionych w ramach stosunków pozapracowniczych. Intencją ustawodawcy było także wskazanie, że powyższa forma, wraz ze wszystkimi konsekwencjami, dotyczy wyłącznie ochrony pracowników, co znajduje potwierdzenie w literalnym brzmieniu § 2:

[2] Szerzej: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 445–447.

[3] Szerzej: W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.)*, „Prokuratura i Prawo" 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 4, s. 18.

[4] Szerzej: W. Cieślak, J.Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra" 2003, nr 9–10, s. 72.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

„dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi", nie zaś pracodawców, którzy w praktyce także mogą zostać ofiarami niepożądanych działań.[5] W takim przypadku, z uwagi na sporadyczną możliwość wystąpienia, wskazuje się, iż pracodawca posiada legitymację do zastosowania środków dyscyplinujących, pozwalających mu na zapewnienie podporządkowania pracownika, zaś w dalszym ciągu – do rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, z jego winy. W doktrynie przedmiotu zasygnalizowano, że wystąpienie wspomnianej sytuacji należałoby zakwalifikować nie jako mobbing, tylko naruszenie dóbr osobistych chronionych przepisami prawa cywilnego.[6]

Z przytoczonej definicji wynika również, że zachowania świadczące o wystąpieniu mobbingu musi cechować długotrwałość, zaś jeśli chodzi o konkretny sposób ich realizacji – uporczywość. W Kodeksie pracy nie sprecyzowano jednak jak należy kwalifikować pojęcie długotrwałości nękania i zastraszania pracownika. W najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazuje jedynie, że określone przez ustawodawcę cechy mobbingu zamieszczone w ustawowej definicji muszą zostać spełnione łącznie.[7] Należy jednak zauważyć, że za mobbing mogą być uznane także nieumyślne działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, w szczególności te, które wywołały u niego rozstrój zdrowia.[8] Podkreślenia wymaga, że każdorazowo to pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi. Podstaw prawnych tego obowiązku należy szukać w art. 11^1 k.p. – nakładającym na niego obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, w art. 15 k.p. – zobowiązującym go do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także z treści art. 94 pkt 10 k.p. – z którego wynika obowiązek wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, czy art. 207 § 1 k.p. – obciążającego go odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.[9] Ponadto, co podkreślił Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 7 listopada 2012 r., do uznania określonego zachowania za mobbing jest wymagane stwierdzenie, że to właśnie konkretny pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może zostać uznane za wywołujące jeden ze skutków wymienionych w ustawowej definicji, przy czym każdorazowo ciężar wykazania wszystkich przesłanek mobbingu spoczywa jednak na pracowniku.[10]

[5] Szerzej: A.Marek, *Mobbing: fakty i wyobrażenia*, „Służba Pracownicza" 2009, nr 7, s. 21.

[6] Zob. T.Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym Kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2004, nr 4, s. 26.

[7] Tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

[8] Tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, nr 17–18, poz. 230.

[9] Tak: Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407.

[10] III APa 11/12, LEX nr 1254314.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

W orzecznictwie sądowym podkreśla się, że zarówno badanie, jak i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej, gdyż uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy ustalenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków przewidzianych w omawianym przepisie.[11] Zarówno z jego dalszej analizy, jak i z linii orzecznictwa sądowego wynika, że do kategorii spełniających przesłanki mobbingu nie zostaną zakwalifikowane pojedyncze działania, choćby były bardzo dotkliwe. Dlatego nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing.[12] Wprzedstawionej sytuacji każdorazowo chodzi o zachowania mające charakter ciągły, powtarzający się przez pewien określony czas. Potwierdzeniem tego jest chociażby użycie przez ustawodawcę w przytoczonej definicji mobbingu liczby mnogiej wyrażonej w słowach: „działania", „zachowania", a nie pojedynczej, tj. „działanie" lub „zachowanie", które mogłyby sugerować czynność jednorazową.

Należy również zwrócić uwagę, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w myśl omawianego przepisu musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany oraz uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, zaś dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.[13] Z uwagi na dość enigmatyczne sformułowanie problematyka ta stała się częstym przedmiotem analizy sądów polskich. Dlatego wartym przytoczenia jest także wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., w którym wskazano, że co prawda jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu takich działań.[14] Dodatkowo 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. W dalszej części wyroku zwrócono uwagę na to, że ocena w zakresie nękania i zastraszania pracownika oraz ustalenie, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do

[11] Tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981.

[12] Tak: Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 8 marca 2012 r., III APa 33/11, LEX nr 1238702.

[13] Tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58.

[14] III APa 10/13, LEX nr 1353665.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników – musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Powyższy pogląd znajduje uzasadnienie między innymi także w wyroku Sądu Najwyższego, w którym podkreśla się, że nękanie o którym mowa w analizowanym przepisie, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie konkretnemu pracownikowi.[15] Oznacza to, że zarówno działania skierowane na ogół pracowników, jak i towarzysząca zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi, nie mogą zostać uznane za mobbing.[16] Zjawisko to bowiem nie obejmuje zachowań pracodawcy, na które zezwala prawo. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, co zresztą wynika z istoty samego stosunku pracy, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą, co ma miejsce w każdym przypadku stosowania mobbingu.[17]

W innym orzeczeniu Sąd Apelacyjny w Poznaniu odniósł się do jednej z ustawowych przesłanek mobbingu, tj. do izolacji pracownika z grupy współpracowników danego zakładu pracy.[18] Wskazał, iż powstanie takiego stanu rzeczy nie może stanowić autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej, będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy wynikającej z omawianego artykułu (tj. nękania, zastraszania, poniżania, ośmieszania), uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Nie można bowiem wykluczyć, iż izolacja konkretnego pracownika stanowi reakcję na jego naganne zachowanie w stosunku do współpracowników. Podobnie nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie gdy pracownik zajmuje jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni, chyba że zmierzało to do poniżenia i szykany ofiary.[19]

Zaznaczenia wymaga, iż dla sądu analizującego dane zdarzenie w kategorii mobbingu lub braku podstaw do jego stwierdzenia, istotne są dowody przedstawiane przez poszkodowanego pracownika. Często sprowadzają się one do zeznań

[15] Tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 204.

[16] Tak: Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 4 września 2012 r., III APa 20/12, LEX nr 1237101.

[17] Zob. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 4 lipca 2013 r., III APa 12/13, LEX nr 1369288.

[18] Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., III APa 11/12, LEX nr 1237543.

[19] Tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

świadków, jednak nie mogą się ograniczać do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinny opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Dodatkowo wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w ustawowej definicji mobbingu. W dalszej części analizowanego orzeczenia podkreślono, że przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.[20] Uszczegółowienie tej problematyki znalazło wyraz w jednym z najnowszych orzeczeń Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przepis art. 94^3 § 2 k.p. odnosi się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą zaistnieć obiektywnie, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Zdaniem Sądu Najwyższego samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie jest podstawą wystarczającą do stwierdzenia, że rzeczywiście ma on miejsce. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać jedynie na obiektywnych kryteriach. Wynikają one z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska jest uzależnione od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.[21]

ROSZCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOWI Z TYTUŁU WYSTĄPIENIA MOBBINGU

Wobec powyższego w przypadku wystąpienia i rzeczywistego udowodnienia przez pracownika istnienia mobbingu, przysługuje mu możliwość skorzystania z dwóch roszczeń wskazanych w polskim Kodeksie pracy. Pierwszym z nich będzie żądanie wypłaty kwoty pieniężnej z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Żądanie to będzie uzasadnione w razie wystąpienia rozstroju zdrowia związanego ze stosowaniem mobbingu. Rozstrój zdrowia w tym przypadku może sprowadzać się do wystąpienia różnych dolegliwości związanych z doznanym stresem. Pokreślenia wymaga jednak fakt, iż przemoc psychiczna stosowana

[20] Tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 5.

[21] Szerzej: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, Legalis nr 993193.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

wobec pracownika nie zawsze musi prowadzić do zaburzeń psychicznych czy psychosomatycznych.[22] Rolą pracownika w tym przypadku będzie wskazanie związku przyczynowego między nieakceptowanym zachowaniem, a rozstrojem zdrowia powstałym na skutek takich zachowań. Rozstrój zdrowia musi być potwierdzony obiektywnie (np. wydanym przez profesjonalistę dokumentem), co oznacza, iż nie może nim być jedynie subiektywne odczucie pracownika.[23] Uzyskane zadośćuczynienie o charakterze pieniężnym stanowi w tym przypadku świadczenie o charakterze kompensacyjnym, zaś jego wysokość podlega uznaniu sądu. Przebieg postępowania dowodowego w tym względzie powinien polegać na badaniu doznanej krzywdy, cierpień psychicznych i fizycznych, a także ich intensywności, długości trwania oraz ocenie nieodwracalności doznanych następstw.[24]

Druga z możliwości przysługujących pracownikowi obejmuje wypłatę odszkodowania na skutek rozwiązania stosunku pracy w związku z niepożądanymi działaniami pracodawcy. Oświadczenie pracownika w takim przypadku powinno zostać złożone na piśmie ze wskazaniem mobbingu jako przyczyny uzasadniającej podjęcie takiej właśnie decyzji. Oznacza to, iż między mobbingiem a rozwiązaniem stosunku pracy musi zachodzić związek przyczynowy.[25] Z komentowanego przepisu nie wynika, w jakim trybie może ono nastąpić, więc w tym zakresie pracownikowi pozostawia się pełną swobodę wyboru postępowania. W doktrynie przedmiotu sygnalizuje się jedynie, że fakt wystąpienia mobbingu jako sytuacji konfliktowej wyklucza porozumienie stron, które otwiera katalog dostępnych sposobów rozwiązania stosunku pracy. Tryb ten jest bowiem z założenia trybem bezkonfliktowym, bezwarunkowym, a więc w tym przypadku może być z zasady niemożliwy do zrealizowania.[26] Wobec powyższego należy skorzystać z jednostronnych czynności prawnych i rozwiązać stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem, z zastrzeżeniem, by w każdym z tych przypadków wskazać mobbing jako przyczynę powziętej decyzji. Ustawodawca w zakresie odszkodowania wskazuje jedynie, że jego kwota nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, nie podaje jednak jego maksymalnej wysokości.[27] W 2015 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia została określona w Polsce na 1750 zł brutto, a więc stanowi ona kwotę wyjściową należną pracownikowi w razie uznania jego żądania za zasadne. Wysokość odszkodowania

[22] Szerzej: G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004, s. 32.

[23] M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo" 2010, nr 4, s. 105–106.

[24] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2008, s. 494.

[25] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 549.

[26] Szerzej: M. Bosak, A. Danilewicz, *op. cit*., s. 107. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.

[27] Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U., nr 200, poz. 1679 ze zm.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

w takim przypadku będzie uzależniona od wykazania stopnia rozstroju zdrowia mobbingowanego pracownika.[28]

PODSUMOWANIE

Poddając analizie ustawową definicję mobbingu, należy rozważyć rzeczywistą rolę powołanych przepisów we współczesnych realiach obowiązujących na polskim rynku pracy. Ich głównym celem jest niewątpliwie wzmocnienie ochrony pracownika, tak by poprzez wykonywaną pracę nie doznawał on pomniejszenia swej godności[29], z drugiej strony włączenie tych regulacji do treści Kodeksu pracy wymusza również inną pilną potrzebę, tj. dopracowanie szczegółowych mechanizmów mających na celu usystematyzowanie nie tyle określonych zasad porządkujących proces wykonywania pracy, ale także dbałość o komfort jej wykonywania. Współcześnie w analizowanym aspekcie rola prawa pracy powinna sprowadzać się nie tylko do funkcji gwarancyjnej, tj. ochrony słusznych interesów pracowników, ale także rozszerzać się na realne zapewnienie im godności życia oraz zdrowia i spokoju psychicznego.[30] Obecna rzeczywistość towarzysząca wykonywaniu pracy jest kształtowana, ale i determinowana przez pryzmat bezrobocia, to zaś przekłada się na utożsamianie miejsca pracy z deficytowym dobrem[31], czego częstą konsekwencją jest społeczne przyzwolenie na liberalizację praktycznej ochrony pracowników. Innym problemem, który wydaje się być dalszym etapem powyższego, jest wybierany przez pracodawców sposób zatrudniania, czyli zawieranie umów terminowych, które w pewnym zakresie niewątpliwie sprzyjają tolerancji opisanych zachowań. Umowy terminowe ze swej istoty zawierają termin końcowy, co w sytuacji wystąpienia mobbingu zapewne powstrzymuje nękanych pracowników przed wystąpieniem na drogę sądową.[32] Jak wynika ze statystyk publikowanych systematycznie od 2007 r. przez Ministerstwo Sprawiedliwości, co prawda liczba spraw związanych z wystąpieniem mobbingu w sądach rejonowych w minionych siedmiu latach nieco wzrosła, jednak liczba spraw rozstrzyganych na korzyść pracownika ciągle maleje (przykładowo – w 2013 r. do sądów rejonowych wpłynęło 603 sprawy dotyczące mobbingu, zaś do sądu okręgowego – 131, jednak sprawy te zostały uwzględnione w całości lub części jedynie w niewielkim procencie: w sądach rejonowych – 24 sprawy, zaś w sądach

[28] Szerzej: M. Bosak, *Zjawisko mobbingu jako patologia pracy: kilka uwag na tle regulacji zawartych w kodeksie pracy*, „Ius et Administratio", Rzeszów 2010, s. 165.

[29] Szerzej na ten temat: Jan Paweł II, *Encyklika Laborem Exercens. O pracy ludzkiej*, Wrocław 1995, s. 31–34.

[30] Zob. m.in.: T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. I, Warszawa – Kraków 1986, s. 76; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 58.

[31] Szerzej: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 30.

[32] Szerzej: M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 191.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

okręgowych – 4 sprawy).[33] Nie można wykluczyć, że do tak nikłego procentu pozytywnie rozstrzyganych spraw o mobbing przyczynia się także konstrukcja samego przepisu. Z jego treści nie wynika jednoznacznie, kiedy mamy do czynienia z omawianym zjawiskiem, podobnie procedura związana z przeniesieniem ciężaru udowodnienia wystąpienia mobbingu na poszkodowanego pracownika często powoduje finalne oddalenie powództwa. Nie można wykluczyć, że sygnalizowane czynniki powstrzymują niektórych poszkodowanych przed wystąpieniem na drogę sądową.

Analiza wskazanej problematyki z perspektywy jej dziesięcioletniego obowiązywania w polskim porządku prawnym uwypukla również inny widoczny mankament polegający na braku skutecznych działań prewencyjnych w zakresie wprowadzania obowiązkowej polityki antymobbingowej, szczególnie w sektorze prywatnym i małych firmach. Natomiast odrębnym, ale równie destrukcyjnym jest kwestia zachowania osób związanych z szeroko pojętym środowiskiem pracy, które wielokrotnie jest niezgodne z odpowiednią i wymaganą dla danych okoliczności postawą. Przemoc, która może mieć także postać mobbingu, ma swe podłoże w kulturze, a nie w naturze ludzkiej.[34] Jest ona związana z szerszym problemem upadku idei globalnej polityki prawa, która zakładała, że za pomocą prawa możliwe jest w pełni skuteczne zaprojektowanie społeczeństwa oraz zarządzanie nim. Nie odrzucając możliwości wykorzystania regulacji prawnych jako instrumentu sterowania społeczeństwem, należy podkreślić, że współcześnie procesy społeczne coraz rzadziej przybierają postać prostych schematów bodziec – reakcja.[35] Dynamika oraz zmienność procesów społecznych w powiązaniu ze złożonością psychiki ludzkiej wykształcają w adresatach norm prawnych motywy, które mogą wpływać na ich zachowania, czyniąc je nieprzewidywalnymi i – jak wynika z liczby powołanych orzeczeń wydanych w analizowanym temacie – zaskakującymi także dla normodawcy.

BIBLIOGRAFIA

Bosak M., *Zjawisko mobbingu jako patologia pracy: kilka uwag na tle regulacji zawartych w kodeksie pracy*, „Ius et Administratio", Rzeszów 2010.

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

Cieślak W., Stelina J., *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.)*, „Prokuratura i Prawo" 2004, z. 12.

[33] Szczegółowe dane są dostępne na stronach Ministerstwa Sprawiedliwości: http://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/download,2674,3.html (data dostępu: 12.12.2014).

[34] Szerzej: L. Kołakowski, *Mini wykłady o maxi sprawach*, Warszawa 2004, s. 73–79.

[35] Szerzej: L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Warszawa 2005, s. 117.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/02/2025 03:50:45

Cieślak W., Stelina J., *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra" 2003, nr 9–10.
Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
Gładoch M., *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 4.
Jan Paweł II, *Encyklika Laborem Exercens. O pracy ludzkiej*, Wrocław 1995.
Jędrejek G., *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004.
Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014.
Kodeks pracy. Komentarz, red. B. Wagner, Gdańsk 2008.
Kołakowski L., *Mini wykłady o maxi sprawach*, Warszawa 2004.
Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
Marek A., *Mobbing: fakty i wyobrażenia*, „Służba Pracownicza" 2009, nr 7.
Morawski L., *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Warszawa 2005.
Romer M.T., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010.
Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym Kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2004, nr 4.
Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. I, Warszawa – Kraków 1986.

Orzecznictwo sądowe
Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyr. z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407.
Sąd Najwyższy w wyr. z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58.
Sąd Najwyższy w wyr. z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 5.
Sąd Najwyższy w wyr. z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, nr 17–18, poz. 230.
Sąd Najwyższy w wyr. z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989.
Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyr. z dnia 8 marca 2012 r., III APa 33/11, LEX nr 1238702.
Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyr. z dnia 19 lipca 2012 r., III APa 11/12,LEX nr 1237543.
Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyr. z dnia 4 września 2012 r., III APa 20/12, LEX nr 1237101.
Sąd Najwyższy w wyr. z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 204.
Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyr. z dnia 4 lipca 2013 r., III APa 12/13, LEX nr 1369288.
Sąd Najwyższy w wyr. z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

Adresy internetowe
http://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/download,2674,3.html

SUMMARY

The article is devoted to mobbing issue carried out from the perspective of decade of rule in the body of the Polish Labour code. The development has been enriched with a wealth of case law and judicial views of doctrine, clarifying doubt emerging on the occasion of the practical use of these regulations. In the summary, but the position of the author, recourse was made to statistics compiled by the Ministry of Justice of the last few years, which were the subject of lawsuits concerning mobbing.

Keywords: mobbing, grounds for mobbing, employee, employment, employee protection, dignity