



MoPr

BIBLIOTEKA
MONITORA
PRAWA PRACY

Małgorzata Zych

Mobbing
w polskim
prawie pracy

BIBLIOTEKA MONITORA PRAWA PRACY

Małgorzata Zych • Mobbing w polskim prawie pracy



Polecamy nasze publikacje z tego zakresu:

MONITOR PRAWA PRACY

Miesięcznik

Pod red. Wojciecha Muszalskiego

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 6

Duże komentarze Becka

Andrzej Marian Świątkowski

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, Tom I–II

Komentarze Becka

Jerzy Wratny

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 4

Komentarze Becka

Pod red. Marii Matey-Tyrowicz

PRAWO PRACY RP W OBLICZU PRZEMIAN

Zarys Prawa

Władysław Patulski

PRACOWNICZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ODSZKODOWAWCZA

Krótkie Komentarze Becka

Alicja Kopeć, Marcin Wojewódka

PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE

Krótkie Komentarze Becka

Krzysztof Walczak

KODEKS PRACY. EDYCJA TRZECIA

Kodeks System

**KODEKS PRACY. PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY. BEZPIECZEŃSTWO
I HIGIENA PRACY. AKTY WYKONAWCZE**

Edycja Sądowa

Legalis

System Informacji Prawnej

www.sklep.beck.pl

Małgorzata Zych

Mobbing w polskim prawie pracy

Pamięci B. Woźniak

Redakcja:
Anna Kamińska

Wydawnictwo C.H. Beck 2007

Wydawnictwo C.H. Beck Sp. z o.o.
ul. gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa

Skład i łamanie: Zbigniew Latuszkiewicz
Druk i oprawa: P.W.P. INTERDRUK, Warszawa

ISBN 978-83-7483-955-6

Spis treści

Objaśnienie skrótów	VII
Wprowadzenie	1
Rozdział 1. Wprowadzenie pojęcia mobbingu do polskiego prawa pracy	3
1.1. Mobbing – geneza pojęcia	3
1.2. Mobbing w ustawodawstwach innych państw europejskich – charakterystyka ogólna	6
1.3. Wprowadzenie pojęcia mobbingu do polskiego prawa pracy	10
Rozdział 2. Definicja mobbingu	16
2.1. Elementy kodeksowej definicji mobbingu	16
A. Element przedmiotowy definicji mobbingu	16
B. Element podmiotowy definicji mobbingu	20
2.2. Mobbing a dyskryminacja i molestowanie – podobieństwa i różnice	24
Rozdział 3. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi	30
3.1. Konstrukcja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi	30
3.2. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi a inne obowiązki pracodawcy	33
3.3. Podstawowe uprawnienia pracownika w razie naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi	44
3.4. Przedawnienie roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z zaistnieniem mobbingu	54
4. Spory powstałe na tle mobbingu	57
4.1. Ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem pracy dotyczącym mobbingu	57
4.2. Sądowe rozwiązywanie sporów powstałych na tle mobbingu	61
4.3. Metody pozasądowego rozwiązywania sporu powstałego na tle mobbingu	65
A. Postępowanie pojednawcze prowadzone przez komisje pojednawcze	66

B. Ugoda sądowa i pozasądowa	68
C. Mediacja	70
D. Arbitraż (sąd polubowny)	74
E. Wnioski	78
4.4. Pracodawca wobec pozornego zarzutu mobbingu – zarys problematyki	81
Rozdział 5. Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego	86
Ad. 1 – Zakaz retroakcji	87
Ad. 2 – Ciężar dowodu	90
Ad. 3 – Postępowanie dowodowe w sprawach dotyczących mobbingu	91
Ad. 4 – Mobbing na etapie kasacji	93
Ad. 5 – Uporczywość i długotrwałość mobbingu	94
Ad. 6 – Zagadnienia pozostałe	97
Wnioski	98
Podsumowanie	99
Bibliografia	104

Objaśnienie skrótów

art.	artykuł
Dz.U.	Dziennik Ustaw
Dz. Urz.	Dziennik Urzędowy
KC	Kodeks cywilny
KK	Kodeks karny
KP	Kodeks pracy
KPC	Kodeks postępowania cywilnego
MoP	Monitor Prawniczy
MoPr	Monitor Prawa Pracy
nast.	następny
niepubl.	niepublikowany
np.	na przykład
Nr	Numer
O.J.L	<i>Official Journal</i>
OSN	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNA	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Administracyjna Pracy i Ubezpieczeń Społecznych)
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Cywilna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych)
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych)
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
pkt.	punkt
por.	porównaj
poz.	pozycja

Objaśnienie skrótów

późn.	późniejsze
r.	rok
red.	redakcja
RP	Rzeczpospolita Polska
s.	strona
SN	Unia Europejska
UE	Sąd Najwyższy
ust.	ustęp
w.	wiek
ww.	wyżej wymieniony
zd.	zdanie
zob.	zobacz

Wprowadzenie

W dniu 1.1.2004 r. pojawił się w Kodeksie pracy art. 94³, zawierający przepisy dotyczące nieznanego dotąd polskiemu prawu pojęcia mobbingu. Przez trzy lata ich obowiązywania powstało na ten temat dużo opracowań i pojawiło się kilka orzeczeń Sądu Najwyższego. Niemniej jednak wiele pytań, które towarzyszyły kodeksowej definicji mobbingu od dnia jej wejścia w życie, nadal pozostało bez odpowiedzi. Taki stan rzeczy stał się inspiracją dla podjęcia – w ramach jednego, zwięzłego opracowania – próby zebrania niemal wszystkich informacji na temat prawnych aspektów zjawiska mobbingu. Dodatkowo przyświecał mi cel, aby w sposób syntetyczny zaprezentować regulację dotyczącą mobbingu na gruncie polskiego prawa pracy, kierując jednocześnie uwagę czytelnika na rozwiązywanie sporów powstałych na tym tle, zwłaszcza poprzez zastosowanie metod ugodowych (pozasądowych).

Niniejsza publikacja została podzielona na pięć zasadniczych części – rozdziałów:

- Rozdział 1: Wprowadzenie pojęcia mobbingu do polskiego prawa pracy;
- Rozdział 2: Definicja mobbingu;
- Rozdział 3: Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi;
- Rozdział 4: Spory powstałe na tle mobbingu;
- Rozdział 5: Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Rozdział 1 stanowi syntetyczną prezentację wprowadzania pojęcia mobbingu do polskiego prawa pracy – wyjaśnia samo pojęcie poprzez prezentację ogólnych rozwiązań dotyczących tego zagadnienia przyjętych w krajach Unii Europejskiej, aż do ukazania, w jaki sposób definicja mobbingu pojawiła się w polskim Kodeksie pracy.

Rozdział 2 zawiera rozważania na temat konstrukcji kodeksowej definicji mobbingu nie tylko pod kątem techniki legislacyjnej, ale także skutków takiego brzmienia art. 94³ § 2 KP. Z uwagi na istotne podobieństwa do niektórych przesłanek dotyczących molestowania i dyskryminacji definicja ta została także zestawiona z definicją molestowania i dyskryminacji zawartymi w Kodeksie pracy.

Rozdział 3 został podzielony na cztery części, w których omówiono tematykę pracodawczego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. I tak w części 3.1. dokonano prawnej analizy konstrukcji obowiązku przeciwdziałania

mobbingowi. Część 3.2. reguluje kwestię innych obowiązków pracodawcy, które w jakikolwiek sposób wiążą się z obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi, co z kolei wywiera ten skutek, że pracodawca, naruszając obowiązek określony w art. 94³ § 2 KP, narusza tym samym owe inne obowiązki (przykładowo chodzi tu o obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika). Część 3.3. prezentuje katalog podstawowych uprawnień pracownika w razie naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, natomiast w części 3.4. omówiono problematykę roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z zaistnieniem mobbingu.

Rozdział 4 został poświęcony analizie powstałych na tle mobbingu sporów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Otwiera go część 4.1. zawierająca rozważania dotyczące ciężaru dowodu w postępowaniu prowadzonym przed sądem pracy, którego powodem jest zaistnienie mobbingu. Dalej zaprezentowano w skrócie sądowe rozwiązania sporów powstałych na tle mobbingu, wiele miejsca poświęcając w tym rozdziale metodom pozasądowego rozwiązywania sporów. Wynika to z faktu, że jednym z założeń niniejszego opracowania jest propagowanie idei polubownego rozwiązywania sporów ze stosunku pracy, zwłaszcza powstałych na skutek mobbingu. Ponadto na koniec – w części 4.4. „Pracodawca wobec pozornego zarzutu mobbingu – zarys problematyki” – podjęto próbę analizy problemu pozornego zarzutu mobbingu, z uwagi na dość istotny problem pojawiający się w tym zakresie w ramach praktyki stosowania art. 94³ KP.

Z kolei w rozdziale 5, który jako jedyny nie został wewnątrznie podzielony, podjęto próbę przeanalizowania dostępnych orzeczeń SN dotyczących bezpośrednio lub pośrednio zagadnienia mobbingu w miejscu pracy, które zapadały do końca 2006 r.

W prezentowanej pracy wykorzystano powszechnie dostępną literaturę, która ukazała się do czerwca 2007 r. Najczęściej posługiwałam się artykułami zawartymi w czasopiśmie prawniczych, w nich bowiem ukazało się najwięcej informacji na temat mobbingu. Mniej zasobnym źródłem okazały się wydawnictwa książkowe, z których największe znaczenie przypadło komentarzom do Kodeksu pracy, zarówno tym wydanym po 1.1.2004 r., jak i wcześniej. W niniejszej pracy uwzględniono także orzecznictwo SN, które w jakikolwiek sposób odnosi się do zagadnienia mobbingu. W związku z powyższym opracowanie to stanowi kwintesencję wiedzy płynącej z analizy dostępnej literatury oraz uboższego jeszcze orzecznictwa SN, przy czym skupia się nie tyle na ocenie istniejących przepisów, którą pozostawiam czytelnikowi, ile przede wszystkim na zwiezłej i przejrzystej prezentacji regulacji mobbingu w polskim prawie pracy.

Rozdział 1. Wprowadzenie pojęcia mobbingu do polskiego prawa pracy

1.1. Mobbing – geneza pojęcia

Po raz pierwszy pojęciem „mobbing” posłużył się etnolog *K. Lorenz* przy opisie zachowań zwierząt w grupie – dotyczyło to ataków grupy małych zwierząt na pojedynczego dużego osobnika, mających na celu jego zastraszenie. Termin ten zapożyczył później szwedzki lekarz *P. Heinemann*, który obserwował analogiczne zachowania pomiędzy dziećmi w przedszkolu oraz w szkole.

W 1976 r. ukazała się pierwsza publikacja na temat nękania pracowników w miejscu pracy, jej autor nie posługiwał się jednak dla nazwania tej patologii wyrażeniem „mobbing”. Z dzisiejszego punktu widzenia właściwe znaczenie pojęciu „mobbing” nadał dopiero niemiecki psycholog *H. Leymann*, który w 1984 r. opublikował raport z badań prowadzonych w latach 1982–83 w Szwecji. Słowem tym posłużył się bowiem w raporcie dla określenia psychospołecznych relacji międzyludzkich w miejscu pracy, charakteryzujących się wrogim nastawieniem do pracownika innych pracowników lub przełożonych.

Wyjaśniając etymologiczny sens pojęcia „mobbing”, *A. Szalkowski* w opracowaniu pt. „Problem mobbingu w stosunkach pracy”¹ stwierdza, iż należy odwołać się do angielskich pojęć *harassment* oraz *bullying*. Autor pisze, że stosowane od wielu lat pierwsze z tych pojęć „(...) wiąże się z jakąkolwiek formą nękania czy drażnienia kogokolwiek w pracy. Na ogół jednak z czasownikiem *harassment* współwystępuje przymiotnik *sexual*. Zestaw tych słów oznacza molestowanie seksualne w miejscu pracy, czyli są to takie zachowania jakiegokolwiek pracownika, które w dostrzegalnej formie przekraczają granice intymności”. W tym samym opracowaniu czytamy dalej o *bullying-u* – „dosłowne tłumaczenie owego terminu oznacza znęcanie, zastraszanie czy wręcz terroryzowanie kogoś”. Zdaniem tego autora bliskoznaczny charakter drugiego zwrotu z wyrażeniem „mobbing” skłania wielu autorów opracowań w tej materii do zamiennego ich stosowania.

¹ *A. Szalkowski*, Problem mobbingu w stosunkach pracy, PiZS Nr 9/2002, s. 2–8.

Zdaniem H. Leymana zakres pojęciowy słowa *bullying* odnosi się jednakże do przemocy fizycznej i gróźb, co stanowi niewielki odsetek zachowań w miejscu pracy w stosunku do zachowań mieszczących się w zakresie słowa „mobbing”. To z kolei w jego przekonaniu w pełni uzasadnia stosowanie wyrażenia „mobbing” jako pojęcia wystarczającego¹. Należy jednak zauważyć, że stosowanie ww. określeń zależy także od preferencji i różnego zapatrywania się na nie konkretnych społeczeństw. Przyjmuje się bowiem, że pojęcie „mobbing” częściej jest stosowane w Stanach Zjednoczonych i Europie, rzadziej zaś w Anglii czy Australii. Dla przykładu można wskazać, że w anglojęzycznej literaturze poświęconej opisywanym zjawiskom można natknąć się także na pojęcia: *psychological harassment* czy też *harassment at work place*.

Istotę mobbingu najwyraźniej oddaje próba definicji dręczenia w pracy, podjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy, zgodnie z którą jest to „obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników. (...) Obejmuje ono sprzysięganie się lub »mobbing« przeciwko wybranemu pracownikowi, który staje się obiektem psychicznego dręczenia. Mobbing zakłada stałe negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozprzesztanie fałszywych informacji”².

Z owej definicji wylaniają się trzy płaszczyzny omawianego zjawiska³:

- w relacji: przełożony przeciwko podwładnemu;
- w relacji: pracownik przeciwko innemu pracownikowi (na tym samym poziomie zaszerzegowania);
- w relacji: podwładny przeciwko przełożonemu.

Płaszczyzny te wyodrębniane są najczęściej na gruncie rozważań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, gdzie sklasyfikowano je kolejno jako:

- mobbing **pochyły**;
- mobbing **poziomy**, in. horyzontalny;
- mobbing **pionowy**.

Przyjmuje się, że **najczęściej obserwowaną odmianą jest mobbing pochyły**, co wynika przede wszystkim z nierówności w relacji przełożony–pracownik. Pozycja pracownika względem przełożonego jest bowiem z natury rzeczy podrzędna. Dostyc często obserwowany jest także mobbing horyzontalny, rzadziej zaś pionowy. Nie oznacza to wszakże, że to ostatnie zjawisko nie występuje w ogóle.

¹ B. Kłos, *Mobbing*, Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2002, s. 1.

² *Ibidem*, s. 2.

³ M. Sidor-Rządkowska, *Mobbing – zagrożenie dla firmy i pracowników*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi Nr 2/2003, s. 78–79.

Przejawem mobbingu może być wiele zachowań, dlatego dokonano ich klasyfikacji na następujące grupy (wg H. Leymanna)¹:

- **działania uniemożliwiające swobodne wypowiedzianie się** (np. przerywanie, werbalne i pisemne zastraszanie);
- **działania osłabiające więzi społeczne** (np. ignorowanie lub zakazanie pracownikom kontaktowania się z danym pracownikiem);
- **działania osłabiające reputację pracownika** (np. plotki, kwestionowanie decyzji, ośmieszanie poglądów danego pracownika);
- **działania podważające pozycję zawodową** (np. przyznawanie zadań poniżej kwalifikacji albo znacznie przekraczających posiadane kwalifikacje, brak przydziału zadań albo nadmierne obciążanie pracownika);
- **działania wywierające negatywne skutki na zdrowie fizyczne pracownika** (np. kierowanie do prac zagrażających zdrowiu).

Ten sam autor wyróżnia także cztery fazy mobbingu². Są to:

- 1) **powstanie konfliktu** – na tym etapie zjawisko nie jest nasilone, dlatego pracownik jemu poddany najczęściej bagatelizuje pierwsze znamiona zjawiska;
- 2) **eskalacja konfliktu**;
- 3) **nasilenie wrogich zachowań** – najczęściej wywołuje to także u niego wrogie postawy, co powoduje negatywną ocenę jego osoby jako winnego powstałej sytuacji;
- 4) **pogłębienie się sytuacji występowania wrogich zachowań względem pracownika z jednoczesnym osłabieniem pozycji pracownika wskutek widocznej u niego depresji, powodującej najczęściej dalszą niemożność wykonywania pracy**.

Zjawisko mobbingu wykazuje także pewne cechy charakterystyczne, które uznać można za wskazówkę do jego rozpoznania. Są to:

- 1) niemożność określenia konkretnych i racjonalnych przyczyn uzasadniających podjęcie działań mobbingowych względem pracownika;
- 2) systematyczność działań i podejmowanie ich z zamiarem wyeliminowania pracownika z danej grupy;
- 3) długotrwałość i ciągłość podejmowanych działań – działania o charakterze jednorazowym nie będą uchodziły za mobbing;
- 4) różnorodność form podejmowanych przeciwko pracownikowi działań;
- 5) ujemne skutki mobbingu – zarówno dla pracownika (trwale wyłączenie z zatrudnienia), jak i grupy, a także społeczeństwa (koszty mobbingu).

W literaturze podkreślany jest fakt, iż mobbing we wczesnym stadium najszybciej jest rozpoznawany w tych krajach, które posługują się wysoką

¹ B. Klos, *op.cit.*

² *Ibidem.*

kulturą organizacyjną, natomiast w innych państwach, w tym także w Polsce, zjawisko to jest dostrzegane dopiero wówczas, gdy przybiera skrajną postać. Uznać należy, że wynika to przede wszystkim z dostrzegania tego zjawiska przez ustawodawstwa państw – tam, gdzie pojęcie to weszło do ustawodawstwa najwcześniej, reakcja na mobbing jest szybsza. Jest ona wszakże po części zależna od poziomu bezrobocia w danym państwie, ponieważ pracownik poddawany mobbingowi staje przed wyborem: skorzystać z przewidzianej prawem obrony czy też zachować dotychczasowe stanowisko. Ponadto z obserwacji mobbingu wynika, że zjawisko to nasila się wprost proporcjonalnie do wzrostu bezrobocia.

1.2. Mobbing w ustawodawstwach innych państw europejskich – charakterystyka ogólna

Pojęcie mobbingu, choć stanowiące *novum* na gruncie polskiego prawa pracy, odnosi się do zjawiska od dawna występującego w środowisku pracy. Zjawisko to zostało zresztą stosunkowo wcześniej zidentyfikowane przez niektóre państwa europejskie, chociaż nie wszystkie z nich odpowiedziały wyraźnie na potrzebę jego prawnej regulacji.

Prekursorem w tej dziedzinie jest Szwecja. Już w latach 70. XX w. w szwedzkim prawie pojawiły się pojedyncze regulacje dotyczące prawa pracownika do ochrony zdrowia psychicznego. Ponadto Szwecja jako pierwsze państwo należące do WE uregulowała kwestię mobbingu w sposób całościowy, wprowadzając w życie w 1994 r. rozporządzenie z 21.9.1993 r. w sprawie środków przeciwdziałania zjawisku gnębienia w miejscu pracy. Ustawodawca, posługując się w nim pojęciem gnębienia (a nie mobbingu), definiuje je jako „powtarzające się naganne lub wyraźnie negatywne działania mające obraźliwy charakter, skierowane przeciwko pracownikowi, których skutkiem może być wyłączenie pracownika ze społeczności w miejscu pracy”¹.

Do rozporządzenia zostały następnie dołączone wytyczne *National Board of Occupational Safety and Health*, zawierające wykładnię przepisów rozporządzenia, mające na celu zapewnienie zgodności interpretacji przepisów z praktyką inspekcji pracy. Pojawienie się w Szwecji ustawodawstwa uwzględniającego zjawisko mobbingu nie jest jednak dziełem przypadku, w tym kraju bowiem najszybciej i najbardziej intensywnie podjęte zostały działania badawcze w dziedzinie patologii w stosunkach pracy¹.

¹ Więcej na ten temat: B. Kłos, *Mobbing*, Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2002, s. 5 i nast., oraz M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawne*, Bydgoszcz 2005, s. 17 i nast.

Z kolei we Francji dopiero 17.1.2002 r. przyjęto ustawę o modernizacji socjalnej, do której wprowadzono przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, chociaż zagadnienie to po raz pierwszy zostało podniesione jako problemowe i wymagające regulacji prawnej już w 1999 r. Pod tym kątem najszerzej znowelizowano Kodeks pracy, do którego wprowadzono przepisy nakazujące pracodawcy przeciwdziałać dręczeniu psychicznemu pracowników, a także Kodeks karny oraz ustawę o prawach i obowiązkach funkcjonariuszy (pracowników służby cywilnej). I tak we francuskim Kodeksie pracy można odnaleźć przepis (L.122–49), zgodnie z którym „żaden pracownik nie może być obiektem powtarzających się szkodliwych działań, które mają na celu lub powodują pogorszenie warunków pracy mogące naruszać jego prawa lub godność osobistą, pogorszyć jego stan zdrowia psychicznego lub fizycznego, lub zniszczyć jego karierę zawodową”. I dalej w tym samym przepisie: „Żaden pracownik nie może zostać ukarany, zwolniony lub być obiektem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności w zakresie wynagrodzenia, szkolenia, przeszerogowania, przydziału pracy, kwalifikacji zawodowych, zaszeregowania zawodowego, awansu, przeniesienia służbowego lub przedłużenia umowy, w związku z działaniami podejmowanymi przeciwko niemu określonymi w poprzednim ustępie, sprzeciwem pracownika wobec takich działań, ich poświadczeniem lub opisaniem”. Podobne brzmienie ma przepis dodany w ustawie z 13.7.1983 r. o prawach i obowiązkach funkcjonariuszy.

Na mocy francuskich przepisów sprawcy nękania moralnego w pracy ponoszą odpowiedzialność karną do roku pozbawienia wolności oraz grzywny w wysokości 15 000 euro. Istotne jest, że przepisy francuskiego Kodeksu pracy przewidują możliwość wszczęcia w tego typu sprawach postępowania medialnego.

W Belgii przyjęta 11.6.2002 r. ustawa dotycząca dręczenia psychicznego, przemocy i molestowania seksualnego w pracy znowelizowała Kodeks karny i ustawę dotyczącą ochrony pracowników w miejscu pracy. Dręczenie psychiczne zostało zdefiniowane jako „powtarzające się zachowania, na zewnątrz albo wewnątrz przedsiębiorstwa, objawiające się w szczególności poprzez działania, słowa, groźby, gesty i jednostronne pisma, mające na celu albo których efektem jest naruszenie osobowości, godności lub integralności fizycznej lub psychicznej pracownika albo innej osoby w czasie wykonywania przez nią pracy, narażające na niebezpieczeństwo jej posadę lub tworzące nieprzyjemne, degradujące, poniżające lub uwłaczające warunki pracy”¹.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że belgijska definicja odnosi się nie tylko do klasycznego zatrudnienia, ale obejmuje także osobę inną niż pracownik

¹ M. Chakowski, Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii, MoPr Nr 9/2005, s. 248.

w czasie wykonywania pracy, co wydaje się nader istotne w czasach pojawiania się coraz to nowszych form elastycznego zatrudnienia.

W belgijskim systemie prawa pracy, w tym w kwestiach dręczenia psychicznego, przemocy i molestowania seksualnego, istotną rolę odgrywają procedury mediacji. Dopiero gdy procedury te nie przyniosą skutku, sprawa trafia do sądu. Nie mniejsze znaczenie ma prewencja, której celem jest eliminowanie symptomów zjawiska mobbingu ze środowiska pracy.

We Włoszech, podobnie jak w Szwecji, obowiązuje prawo antymobbingowe. Istnieją dwa akty, które dokładnie to określają. Pierwszy dotyczy ochrony pracowników przed aktami przemocy i nękania psychicznego ze strony przełożonego oraz innych współpracowników na tym samym bądź wyższym szczeblu w hierarchii firmy. Jednocześnie nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania takim sytuacjom. Druga dyspozycja dotyczy nie tylko pracowników, ale każdego obywatela. Mówi ona o prawie do ochrony przed przemocą psychiczną i tyranizowaniem.

Zależnie od szkodliwości czynu (psychologicznej i ekonomicznej) pracodawcy grozi kara pozbawienia wolności od roku do pięciu lat, kara grzywny od 2500 do 100 000 euro, a także pozbawienie praw publicznych nawet do końca życia¹.

W Holandii ustawa dotycząca warunków pracy z 1994 r. zobowiązuje pracodawców do ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym, agresją psychiczną i przemocą w miejscu pracy. Podobnie kwestia ta wydaje się rozwiązana w Finlandii, gdzie na mocy ustawy dotyczącej bezpieczeństwa pracy i zdrowia przyjętej przez fiński parlament w 2002 r. pracodawca zobowiązany jest do monitorowania środowiska pracy, sytuacji tzw. społeczności pracującej i bezpieczeństwa pracy oraz udzielania pomocy ofiarom przemocy.

Prace nad projektami ustaw przeciwdziałającymi mobbingowi trwają także w Wielkiej Brytanii, Portugalii oraz w Hiszpanii, gdzie Kongres odrzucił w 2002 r. trzy projekty ustaw mających regulować kwestię przemocy psychicznej w pracy i próbujących wpisać ją do Kodeksu karnego.

Zjawisko mobbingu pozostaje także w sferze zainteresowania Parlamentu Europejskiego, który 20.9.2001 r. przyjął rezolucję w sprawie nękania w miejscu pracy². Wezwał on Komisję Europejską oraz państwa członkowskie do przeciwdziałania temu zjawisku, zwracając się dodatkowo do państw członkowskich o podjęcie działań prewencyjnych, standaryzacji definicji nękania w miejscu pracy oraz rozważenie wprowadzenia przepisów prawa zmierzających do przeciwdziałania temu zjawisku. Parlament Europejski stawia także na rolę partne-

¹ Więcej na ten temat: http://www.mobbing.pl/mobbing_w_europie.php.

² *European Parliament resolution on harassment at the workplace A5-0283/2001.*

rów społecznych w zwalczaniu mobbingu w stosunkach pracy, wskazując, że w szczególności związki zawodowe powinny pomagać prześladowanym pracownikom.

Niejako w odzewie Komisja Europejska w komunikacie z 11.3.2002 r. dotyczącym strategii Wspólnoty w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy w latach 2002–2006¹ uznała psychiczne nękanie i przemoc w pracy za zagrożenie dla zdrowia pracowników, wskazując jednocześnie, że przeciwdziałanie tym zjawiskom wymaga podjęcia działań legislacyjnych. Komisja nie wskazała wszakże ani konkretnych terminów podjęcia takowych działań, ani tym bardziej konstrukcji prawnych, dzięki którym założony cel mógłby zostać osiągnięty. Jak wskazuje A.M. Świątkowski, „nowa strategia sygnalizuje konieczność dostosowania działań podejmowanych na poziomie Unii Europejskiej do zmian, jakie następują w pracy i w społeczeństwach wchodzących w skład Unii. (...) Komisja zwraca uwagę na konieczność uwzględnienia w planowaniu działań podejmowanych w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nowych ryzyk o charakterze psychologicznym i socjologicznym, jakie występują we współczesnym środowisku pracy. (...) Na poczucie bezpieczeństwa w pracy (*well being at work*) składają się działania zapobiegające wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym, zagrożeniom społecznym (uzależnienie od alkoholu, narkotyków, depresja, stres, molestowanie seksualne, mobbing). (...) Komisja podkreśla w komunikacie, że nowa strategia Unii Europejskiej w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy jest oparta na kulturze przeciwdziałania wszystkim zagrożeniom, jakie mogą powstać w środowisku pracy. Zadaniem instytucji Unii Europejskiej jest rozbudzanie w społeczeństwie świadomości zagrożeń, jakie niesie praca, przewidywanie ryzyka oraz wykształcenie pożądaných reakcji na niebezpieczeństwo”².

Wyżej wymienione regulacje mają jednak charakter niewiążący, natomiast „podstawowym aktem Wspólnot Europejskich z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy jest nadal dyrektywa ramowa 89/391/EWG o wykonywaniu środków w sprawie poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy, która ma za zadanie stworzenie pracownikom odpowiednich warunków pracy. (...) W art. 6 dyrektywy ramowej zostały ukazane obowiązki pracodawców w zakresie rozpoznania ryzyka i przedsięwzięcia środków w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom. Przy czym nie zostało doprecyzowane, czy obowiązki te obejmują także,

¹ *Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002–2006*, COM (2002) 188 final.

² A.M. Świątkowski, *Bezpieczeństwo i higiena pracy. Komentarz* (seria: Prawo Socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy), Kraków 2003, s. 152 i nast.

przykładowo, psychiczne i społeczne czynniki środowiska pracy. Powszechnie uważa się jednak, że dyrektywa ta przydatna jest przy zwalczaniu mobbingu w stosunkach pracy. Jednak w Parlamencie Europejskim dostrzega się konieczność powołania specjalnej dyrektywy dotyczącej zjawiska mobbingu związanej z pracą¹.

W tym kontekście istotne znaczenie wydaje się także mieć Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7.12.2000 r., która w art. 31 statuuje zasadę, że każdy pracownik ma prawo do pracy w warunkach zapewniających mu ochronę zdrowia, bezpieczeństwo i godność. Jak bowiem wskazuje się w literaturze poświęconej kwestii mobbingu w środowisku pracy, „pomimo iż w definicji mobbingu nie wyrażono *expressis verbis* naruszenia godności pracownika, wydaje się być oczywiste, iż zachowania upokarzające, ośmieszające pracownika, wywołujące u niego zaniżoną samoocenę jako pracownika, w bezpośredni sposób dotykają godności”².

1.3. Wprowadzenie pojęcia mobbingu do polskiego prawa pracy

W Polsce mobbing jest stosunkowo świeżym, bo obowiązującym dopiero od 1.1.2004 r., instytucją prawa pracy. Definicja mobbingu znajduje się w dodanym nowelizacją Kodeksu pracy z 14.11.2003 r.³ art. 94³ § 2. Rekonstrukcja przebiegu procesu legislacyjnego, w ramach którego doszło do wprowadzenia pojęcia mobbingu do Kodeksu pracy, jest bardzo istotna, ponieważ analiza tego procesu pozwoli na zrozumienie, skąd wziął się taki, a nie inny kształt przepisów zawartych w art. 94³ KP.

W dniu 26.11.2002 r. wpłynął do łaski marszałkowskiej rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw⁴. W uzasadnieniu projektu można przeczytać, że zmiany mają na celu m.in. dostosowanie do przepisów UE w zakresie: zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu; obowiązku pracodawcy informowania pracowników o warunkach zatrudnienia; czasu pracy i urlopów wypoczynkowych; zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy; warunków zatrudnienia pracowników skierowa-

¹ H. Szewczyk, Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę w postaci rozstroju zdrowia i odszkodowanie za szkodę wywołaną mobbingiem w stosunkach pracy, *Studia z zakresu prawa pracy* 2003/2004, s. 138–139.

² D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, *PiZS* Nr 11/2004, s. 11.

³ Ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

⁴ Druk sejmowy Nr 1162.

nych do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem UE; zatrudniania na czas określony itd.

Projektowana ustawa przewiduje takie regulacje, wymagane ze względu na dostosowanie przepisów prawa pracy do wymogów wynikających z prawa Unii Europejskiej, m.in. w zakresie dyrektyw dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, jak:

- rozszerzenie już obowiązujących regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć na przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, orientację seksualną, religię oraz wyznanie;
- wprowadzenie pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i uszczegółowienie pojęcia dyskryminacji pośredniej;
- rozszerzenie pojęcia dyskryminacji ze względu na płeć przez objęcie tym pojęciem także molestowania seksualnego;
- zobowiązanie pracodawcy do tworzenia w zakładzie pracy środowiska wolnego od wszelkiej dyskryminacji.

Co istotne, w przedłożonym projekcie brak jest przepisów dotyczących mobbingu, które pojawiają się dopiero po II czytaniu w Sejmie.

Chronologicznie przebieg procesu legislacyjnego ww. ustawy przedstawia się następująco:

- I czytanie projektu – na 39. posiedzeniu Sejmu 9.1.2003 r. Podczas tego posiedzenia odbyło się głosowanie w sprawie odrzucenia projektu ustawy w I czytaniu, jednakże wobec niewystarczającej liczby głosów „za” projekt skierowano do komisji nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach;
- II czytanie – na 58. posiedzeniu Sejmu 1.10.2003 r. Projekt skierowano ponownie do komisji (komisja nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach) w celu przedstawienia sprawozdania;
- III czytanie – na 59. posiedzeniu Sejmu 14.10.2003 r., gdzie po głosowaniu nad przyjęciem całości projekt uchwalono i przekazano ustawę Prezydentowi i Marszałkowi Senatu 17.10.2003 r.;
- Senat na posiedzeniu z 7.11.2003 r. wniósł poprawki i skierował ustawę do komisji nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach;
- 14.11.2003 r. na forum Sejmu rozpatrywano stanowisko Senatu i po przyjęciu części poprawek ustawę uchwalono;
- 17.11.2003 r. ustawę przekazano Prezydentowi, który podpisał ją 8.12.2003 r.

Z punktu widzenia istniejącej obecnie w Kodeksie pracy regulacji zjawiska mobbingu interesujący jest okres od przekazania po II czytaniu w Sejmie projektu ustawy ponownie do komisji nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach. Na tym bowiem etapie po raz pierwszy pojawia się pojęcie mobbingu. W „Dodatkowym sprawozdaniu komisji nadzwyczajnej do spraw zmian