ACTA UNIVERSITATIS WRATISLAVIENSIS
No 3603
PRZEGLĄD PRAWA I ADMINISTRACJI XCVI
WROCŁAW 2014

JOLANTA BLICHARZ
Uniwersytet Wrocławski

KILKA UWAG NA TEMAT DEFINICJI PRAWNEJ MOBBINGU

1. PRZEGLĄD STANOWISK TEORETYCZNYCH W KWESTII POJĘCIA MOBBINGU

Mobbing stanowi jeden z najbardziej dotkliwych problemów społecznych. Ze względu na swój zarówno globalny, jak i indywidualny charakter stanowi on zagrożenie przyrodzonej i niezbywalnej godności osoby ludzkiej. Istotną rolę oprócz definicji mobbingu zawartych w prawie polskim i międzynarodowym odgrywają także określenia tego zjawiska wypracowane w literaturze naukowej. „Mobbing", podobnie jak większość stosowanych w naukach społecznych terminów, jest pojęciem nieostrym i bardzo wieloznacznym. Odnosić się bowiem może zarówno do zachowań występujących w grupach społecznych, na przykład opisania przemocy grupowej wśród dzieci[1], jak i do określenia psychospołecznych relacji międzyludzkich w miejscu pracy, charakteryzujących się wrogim nastawieniem do pracownika innych pracowników lub przełożonych. Nic też dziwnego, że w licznych dyskusjach o mobbingu podkreśla się złożoność i przyczynowość tego zjawiska, a przy formułowaniu jego definicji trwa spór o to, czy pojęcie to odnieść do wszelkich aktów naruszających godność osoby ludzkiej, czy tylko do przemocy psychicznej w miejscu pracy.

Wydaje się interesujące spostrzeżenie, że choć zjawisko mobbingu istnieje od dawna, to dopiero na początku lat 80. XX wieku zostało bliżej rozpoznane i zbadane przez H. Leymanna, szwedzkiego psychosocjologa w celu opisania stosunków międzyludzkich w miejscu pracy[2]. Termin *mobbing* wywodzi się z języka angielskie-

[1] W latach 60. XX wieku Peter-Paul Heinemann zastosował termin „mobbing" do opisania wrogich zachowań dzieci w szkołach. W 1972 roku pokazała się na rynku pierwsza książka na temat mobbingu omawiająca sprawy przemocy grupowej wśród dzieci — zob. H. Leymann, *The Mobbing Encyklopedia*, 1996, http://www.leymann.se (dostęp: 20.03.06).

[2] W swojej definicji, oprócz wyjaśnienia pojęcia, H. Leymann skoncentrował się na przejawach, trwaniu i konsekwencjach działań określanych jako mobbing: „terror psychiczny albo mobbing w życiu zawodowym charakteryzuje się wrogimi i nieetycznymi zachowaniami, które są powtarzane w sposób systematyczny przez jedną lub większość osób, skierowanymi głównie przeciwko pojedynczej osobie, która w wyniku mobbingu zostaje pozbawiona szans na pomoc i obronę

© for this edition by CNS

go od wyrazu *mob*, co oznacza tłum, natłok oraz napastowanie i obleganie. Warto przede wszystkim zwrócić uwagę, że termin „mobbing" najczęściej używany jest w Szwecji, we Włoszech, w Niemczech i w Polsce, podczas gdy w innych krajach, takich jak Wielka Brytania, Stany Zjednoczone czy Kanada, oprócz pojęcia *mobbing* występuje również termin *bullying* („tyranizowanie")[3]. Ponadto w literaturze anglojęzycznej używane są również takie pojęcia, jak: *workplace bullying*, *bulying at work* („tyranizowanie w miejscu pracy"), *ganging up at someone* („sprzysięgać się przeciwko komuś"), *psychological harassment* („molestowanie psychiczne") czy też *harassment at work place* („molestowanie w miejscu pracy"). Często też pojęcie mobbingu używane jest zamiennie z takimi określeniami, jak „prześladowanie moralne", „molestowanie w miejscu pracy". Tak na przykład w języku francuskim stosowane jest określenie *harcèlement moral* („molestowanie moralne"), które akcentuje psychologiczny aspekt mobbingu. Podobnie w Hiszpanii oprócz terminu „mobbing" znajduje zastosowanie termin *acco moral* („molestowanie psychiczne"). We Włoszech zaś zamiennie z terminem „mobbing" używa się terminu *persecuzione psicologica* („prześladowanie psychiczne"), a w Portugalii *persecución psicológica* („prześladowanie moralne")[4].

U podstaw podjętej przez wielu autorów analizy zjawiska mobbingu legło przekonanie, że czynnikami wywołującymi i eskalującymi to zjawisko są, oprócz zewnętrznych (kryzys ekonomiczny, pogorszenie materialnych warunków społeczeństwa, wzrost bezrobocia), także czynniki indywidualne (związane immanentnie z osobą danego pracownika, na przykład płeć, wiek, sposób zachowania, a także wynikające z jego pozycji w organizacji: staż, stanowisko, doświadczenie

---

poprzez powtarzające się zachowania mobbujące. Działania te występują bardzo często (przynajmniej raz w tygodniu) i przez długi okres czasu (przynajmniej sześć miesięcy). Duża częstotliwość i długi okres występowania tego wrogiego zachowania skutkuje znaczącymi problemami mentalnymi, psychomatycznymi i społecznymi", za: A. Kosta-Pyz, *Mobbing jako patologia zarządzania personelem w ujęciu europejskim*, http://spolecznieodpowiedzialni.pl/files/file/747yina5ghmqmnesxdewxlds614d8z.pdf. — zob. H. Leymann, *op. cit*.

[3] Termin *bullying*, utworzony od angielskiego wyrazu *bully* — oznaczającego tyrana, osobę znęcającą się nad słabszymi, a także „znęcać się", „zmuszać siłą", „terroryzować" — początkowo odnoszono do przemocy występującej wśród uczniów w środowisku szkolnym, gdzie agresywne działania grupy ukierunkowane na jedną osobę przypominały niektóre sytuacje powstające w organizacji, zob. D. Zapf, *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*, „International Journal of Manpower" 20, 1999, nr 1–2, s. 70–85. Obecnie jednak większość badaczy nie dokonuje rozróżnienia między pojęciami *byllying* i *mobbing*, używając obu terminów zamiennie. Określenie *mobbing* używane jest coraz częściej przy opisywaniu wrogich działań w środowisku szkolnym. Zob. D. Olweus, *Mobbning i skolan. Vad vi vet och vad vi kan göra*, Stockholm 1994 (wyd. pol. *Mobbing — fala przemocy w szkole. Jak ją powstrzymać?*, przeł. D. Jastrun, Warszawa 1988); także B. Eriksson *et al.*, *Skolan — en arena för mobbning*, Stockholm 2002; Karl E. Dambach, *Mobbing in der Schulklasse*, München 2002 (wyd. pol. *Mobbing w szkole. Jak zapobiegać przemocy*, przeł. A. Ubertowska, Gdańsk 2003).

[4] V. Di Martino, H. Hoel, C.L. Cooper, *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, Luxembourg 2003, s. 6–12.

© for this edition by CNS

zawodowe) oraz organizacyjne (związane z organizacją, na przykład złe zarządzanie, zły styl kierowania, niewłaściwa organizacja pracy). Współczesne dyskusje o mobbingu prowadzą też do wniosku, że cechą charakterystyczną tego zjawiska jest częstotliwość dokuczliwego postępowania w dłuższym czasie. Z tego względu większość autorów, formułując definicję mobbingu, opiera się zwykle na ustaleniach H. Leymanna, którego zdaniem jest to

terror psychiczny w miejscu pracy, który angażuje wrogie nastawienie i nieetyczne komunikowanie się (stosowanie w codziennych kontaktach w ramach stosunku pracy obelg, wyzwisk, pomówień, oszczerstw, krzyku itd.), systematycznie podtrzymywane przez jedną bądź klika osób w stosunku do innej, co w konsekwencji spycha ofiarę do pozycji uniemożliwiającej jej obronę. Działania te zdarzają się często (co najmniej raz w tygodniu) i trwają przez dłuższy okres (co najmniej pół roku). Z uwagi na czas trwania i częstość, maltretowanie to skutkuje zaburzeniami w sferze psychiki, zdrowia fizycznego i funkcjonowania społecznego ofiary[5].

Także w ocenie M.F. Hirigoyen mobbing postrzegany jest jako

wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa), […] które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę w pracy[6].

Interesujące wydają się także definicje mobbingu konstruowane w polskiej literaturze przedmiotu. Według A. Bechowskiej-Gebhardt i T. Stalewskiego mobbing to:

nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników; jest to poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony; jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić; jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne[7].

Próbę całościowego ujęcia zagadnienia mobbingu podejmuje również B. Grabowska, której zdaniem

mobbing to moralne nękanie, złośliwe docinki ze strony szefa, kolegów, a czasem podwładnych, to zamach na podstawowe prawa ludzkie, to zawyżone wymagania, manipulowanie zachowaniami, szykany, konfliktowanie współpracowników, preparowanie kłamliwych dokumentów, ośmieszanie. Są to działania wyrafinowane, perfidne i bezwzględne, niszczące psychicznie wybraną ofiarę; to obrażanie, pisanie anonimów, przeszkadzanie w wykonywaniu obowiązków zawodowych, plotki. […] Mobbing ma charakter działania celowego, zmierzającego do eliminacji jakiejś osoby ze środo-

[5] H. Leymann, *The content and development of mobbing at work*, „European Journal of Work and Organizational Psychology" 5 (2), 1996.

[6] M.F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003, s. 11.

[7] A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004, s. 16–17.

© for this edition by CNS

wiska; […] to podważanie autorytetu i szkalowanie opinii. […] Mobbing to rodzaj tortur psychicznych, represjonowanie, niszczenie reputacji, porażająca przemoc. Może być wyrażona różnorako, od fizycznej po codzienną, typu obelga, ale zawsze ma podłoże emocjonalne, a jej moc przekracza granice moralne i prawne[8].

Definicję mobbingu opracowała także Międzynarodowa Organizacja Pracy, formułując ją w następujący sposób:

agresywne zachowanie, które możemy określić jako mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników […], obejmuje ono sprzysiężenie się (*ganging up at someone*) lub mobbing przeciwko wybranemu pracownikowi, który staje się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzenianiem fałszywych informacji[9].

Na marginesie tych rozważań można zauważyć, że zjawisko mobbingu obejmuje swoim zakresem długotrwałe (i częste) działania skierowane przeciwko pracownikowi, które zmierzają do jego wyeliminowania z zespołu współpracowników (a w dalszej kolejności — z rynku pracy)[10].

2. ZAKRES ZACHOWAŃ KWALIFIKOWANYCH JAKO MOBBING W POLSKIM PRAWIE PRACY

Trzeba niestety rozpocząć od stwierdzenia, że mimo wielu zasadniczych gwarancji konstytucyjnych uznawanych za podstawę przepisów antymobbingowych, w szczególności art. 30 Konstytucji RP, stanowiącego o przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka będącej źródłem wolności i praw człowieka i obywatela, a także przepisów ustawowych, które powinny zapobiegać naruszeniom godności człowieka przez organy władzy publicznej oraz podmioty prywatne, rozziew między oczekiwaniami społecznymi a ochroną prawną przed mobbingiem jest duży i zdaje się zwiększać.

Rozważenia wymaga w tym kontekście definicja prawna mobbingu wyrażona w art. 94^3 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy[11], zgodnie z którą mobbing oznacza

[8] B. Grabowska, *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, Gdańsk 2003, s. 19.

[9] International Labour Organization (ILO), *When working becomes hazardous*, „World of Work" 1998, nr 26, http://www.ilo.org, s. 2.

[10] W. Matuszyński, *O źródłach i sposobach przezwyciężania mobbingu w organizacji*, http://www.mobbing.most.org.pl/publikacja_3.htm.

[11] Tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm. Przepis ten dodano nowelą z 14 listopada 2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Wszedł on w życie 1 stycznia 2004 r.

© for this edition by CNS

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 pracowników.

Analizując treść definicji mobbingu, należy podkreślić kilka cech tego zjawiska. Po pierwsze, ofiarą działań lub zachowań mobbingowych jest pracownik, a więc osoba wykonująca pracę w ramach stosunku pracy. W trybie art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy pracownikiem jest osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Trzeba też zaznaczyć, że stosunek pracy ma szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych: umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług (ewentualnie inne umowy nienazwane), jak również kontraktu menedżerskiego. Oznacza to, że za pracownika nie można uznać osoby wykonującej obowiązki na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego czy też prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą. Jakkolwiek definicja mobbingu skonstruowana została na użytek zobowiązaniowych stosunków pracy, a nie zatrudnienia niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym czy też administracyjnoprawnym, to jednak w przypadku działań noszących znamiona mobbingu stosowanych wobec osób, które nie podlegają rygorom prawa pracy, możliwe jest dochodzenie roszczeń przewidziane w art. 23 i art. 24 k.c. o ochronie dóbr osobistych[12].

Po drugie, zachowanie ze strony mobbera (którym może być zarówno sam pracodawca, jak i każdy z zatrudnionych pracowników, niezależnie od stanowiska lub miejsca wykonywania pracy) nie musi mieć wyłącznie charakteru zachowań dynamicznych, ale może także polegać na zaniechaniu, na przykład niedostarczenie pracy, nieokreślenie zadań[13]. Poza tym definicja prawna posługuje się pojęciami niedookreślonymi, nieostrymi: „długotrwałość" i „uporczywość", co oznacza, że mobbingiem nie będzie jednokrotne, incydentalne czy nawet kilkukrotne działanie ze strony mobbera, musi bowiem spełniać cechę długotrwałości. W piśmiennictwie przyjmuje się, że zjawisko to powinno trwać nie krócej niż sześć miesięcy, z częstotliwością nie mniejszą niż co najmniej raz w tygodniu[14].

[12] Za podstawę takiego stanowiska należy przyjąć między innymi postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2007 roku (sygn. I PZP 2/07). SN rozstrzygnął w nim sytuację funkcjonariusza policji, uznając, że nie można wobec niego stosować przepisów Kodeksu Pracy o mobbingu. Nie oznacza to jednak, że pozostaje on bez ochrony, ponieważ w takiej sytuacji należy zastosować drogę sądową z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Analogicznie więc tę samą drogę można stosować do wszystkich sytuacji zatrudnienia niepracowniczego, zob. Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2008/15-16/224.

[13] Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2008/5-6/58, Służba Pracownicza 2007/9/7.

[14] A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *op. cit.*, s. 11; tak też D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 239.

© for this edition by CNS

Wydaje się sprawą oczywistą, że przyjęcie tak ścisłej granicy czasowej dla tego typu działań z natury rzeczy nie uwzględnia zróżnicowanych cech indywidualnych mobbingowanych pracowników. Dokonując oceny, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, warto zatem rozważyć, czy był on na tyle długi, by rzeczywiście mógł powodować skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej pracownika, uczucia poniżenia lub ośmieszenia i izolacji. Nie inaczej podszedł do tej kwestii również Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. I PK 176/06[15] przyjął stanowisko, że „długotrwałość" nękania lub zastraszania pracownika musi być oceniona w sposób zindywidualizowany i uwzględniać wszystkie okoliczności konkretnej sprawy, w tym uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

Jednocześnie, aby zachowanie mobbera mogło być potraktowane jako mobbing, musi być nie tylko długotrwałe, lecz także uporczywe, co oznacza zachowanie koniunkcji tych dwóch przesłanek. Trudności nastręcza także precyzyjne zdefiniowanie pojęcia „uporczywe". Przypomnijmy w tym miejscu, że zgodnie z definicją zawartą w *Słowniku języka polskiego* PWN, pojęcie „uporczywy" oznacza „trudny do usunięcia, utrzymujący się długo lub ciągle powtarzający się"[16]. Natomiast pojęcie „długotrwały" cytowany słownik wyjaśnia jako „chroniczny, ciągnący się, uporczywy, ustawiczny, stały". Tym, co zwraca uwagę w przytoczonych definicjach, jest szeroki zakres tych pojęć. Również wokół terminów „nękanie" i „zastraszanie" toczy się żywa dyskusja, która w ostatnim czasie się zintensyfikowała, szczególnie w związku z ochroną przed nękaniem i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu na gruncie dyrektyw unijnych[17]. Nękanie jest niewątpliwie formą niepożądanego zachowania, które jest lub może być spostrzegane jako obraźliwe lub upokarzające dla innej osoby[18]. Zachowaniem tym mogą być gesty, słowa lub działania, których celem jest naruszenie godności osoby ludz-

[15] OSNP 2008/5-6/58.

[16] *Uniwersalny słownika języka polskiego*, red. S. Dubisz, Warszawa 2003.

[17] Zob. dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu, oraz warunków pracy [2002] OJ L 269/15, dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólny zakres dla równego traktowania w zakresie zatrudnienia i zawodu [2002] Dz. U. L 303/16; dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej zasadę równego traktowania osób niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego [2000] Dz.U. L 180/22.

[18] Zgodnie z definicją przyjętą przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Dnia 25 lutego 2011 r. Sejm przyjął ustawę o zmianie ustawy Kodeks karny (Dz.U. z 2011 r., Nr 72, poz. 381). Artykuł 190a. § 1.k.k. stanowi: „Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. § 2. Tej samej karze podlega, kto, podszywając się pod inną osobę, wykorzystuje jej wizerunek lub inne jej dane osobowe w celu wyrządzenia jej szkody majątkowej lub osobistej. § 3. Jeżeli następstwem czynu określonego w § 1 lub 2 jest targnięcie się pokrzywdzonego na własne życie, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10. § 4. Ściganie przestępstwa określonego w § 1 lub 2 następuje na wniosek pokrzywdzonego".

© for this edition by CNS

kiej. Zazwyczaj efektem nękania jest poniżenie i ośmieszenie oraz zastraszenie pracownika, a także umniejszenie jego poczucia własnej wartości. Z tego względu zastraszenie pracownika może być efektem nękania, a nie jego alternatywą[19].

Po trzecie, choć ustawodawca wymaga ponadto, aby zachowanie mobbera spowodowało ściśle określony skutek, np. wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, wyeliminowanie lub przynajmniej odizolowanie pracownika od innych współpracowników, to jednak nie dostarcza odpowiedzi na kilka ważnych dla praktyki pytań. Czy na przykład osiągnięcie jedynie celu w postaci nękania pracownika, które jednak nie wywoła u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, może być kwalifikowane jako mobbing? Jakie są zasadnicze formy nękania lub zastraszania pracownika? Czym się różni nękanie od zastraszania? Dorzućmy do tych pytań kilka innych: czy długotrwałe, lecz nie uporczywe działanie mobbera będzie mogło być kwalifikowane jako mobbing? Czy istnieje wobec tego dostateczne uzasadnienie twierdzenia, że konieczne jest, aby wszystkie wymienione skutki zachowania mobbera (tj. wystąpienie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, wywołanie poczucia poniżenia lub ośmieszenia bądź odizolowanie pracownika od współpracowników czy też wyeliminowanie pracownika z zespołu współpracowników) wystąpiły łącznie? Takich wątpliwości może być wiele i można by je dalej przytaczać. Spróbujmy teraz spojrzeć na ten problem z punktu widzenia orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W orzecznictwie SN podkreśla się, że brak wystąpienia którejkolwiek z przesłanek nie pozwala na stwierdzenie, iż doszło do wypełnienia ustawowej definicji mobbingu. Linia orzecznicza jest więc jednoznaczna — konieczne jest, aby wszystkie wymienione przesłanki wystąpiły łącznie i zostały udowodnione przez pracownika, który uważa się za ofiarę mobbingu[20]. Jednocześnie zdaniem SN 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a nie subiektywnych odczuciach mobbingowanego. Kontynuując swój wywód, SN zauważył, że na przykład unikanie kontaktów z pracownikiem jako reakcja na jego naganne zachowania w stosunku do swoich współpracowników nie jest działaniem, któremu można by było przypisywać znamiona mobbingu[21]. Inną sprawą z tym związaną był wyrok z dnia 16 marca 2010 (I PK 203/09)[22]. SN podniósł w nim, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94^3 § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego

[19] Zob. T. Wyka, *Mobbing w świetle polskiego prawa pracy*, „Sztuka Leczenia" 2005, nr 3–4.

[20] Zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 Por. też niepublikowany dotąd wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, oraz uzasadnienie wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21–22, poz. 321).

[21] Wyrok SN z dnia 14 listopada 2008r. (II PK 88/08), OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114.

[22] Wyrok SN z dnia 16 marca 2010 (I PK 203/09), LEX nr 589950.

© for this edition by CNS

temu zakazanemu 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.).

Tutaj musimy przyznać, że mamy wrażenie, iż Sąd Najwyższy nie odniósł się do elementów definicyjnych mobbingu: nękania lub zastraszania pracownika, których ujęcie jako alternatywnych mogłoby oznaczać, że różnią się one istotnie. Prawdopodobnie umknął mu wieloaspektowy charakter tych pojęć. Przypomnijmy, że na gruncie nauk psychologicznych uporczywe nękanie oznacza świadome, celowe i często złośliwe prześladowanie drugiej osoby, wywołujące u prześladowanego niepokój, skrępowanie, dyskomfort fizyczny i psychiczny, wiele dolegliwości zdrowotnych — fizycznych i psychicznych, trudności w kontaktach interpersonalnych i uzasadnione obawy o własne bezpieczeństwo[23]. Częstą konsekwencją nękania jest konieczność wprowadzenia przez jego ofiarę wielu zasadniczych zmian w dotychczasowym życiu, to jest zmiany miejsca zamieszkania czy miejsca pracy[24]. Trzeba też zaznaczyć, że uporczywe nękanie określa się też mianem *stalkingu*, które w polskim systemie prawnym jest przestępstwem, definiowanym jako uporczywe nękanie lub wzbudzanie uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia lub istotne naruszenie prywatności innej osoby lub osoby jej najbliższej[25]. Natomiast zastraszanie oznacza informowanie kogoś o zamiarze lub możliwości podjęcia lub zaniechania działań, na skutek czego zastraszana osoba znajdzie się w sytuacji przez nią niepożądanej[26]. Mimo że oba terminy są nastawione na osiągnięcie tego samego celu (uzasadnione obawy o własne bezpieczeństwo), jeśli im się dobrze przyjrzeć, odsyłają do różnych znaczeń, z których — jak mówiliśmy wcześniej — jedno jest narzędziem drugiego.

---

[23] Por. szerzej J. Skarżyńska-Sernaglia, *Stalking w Polsce — występowanie i charakterystyka zjawiska*; oraz K. Tomaszek, *Stalker — psychologiczna charakterystyka sprawców przestępstw „uporczywego nękania"*, „Studia z Psychologii w KUL" 18, red. O. Gorbaniuk *et al.*, Lublin 2012, s. 135–156.

[24] *Ibidem.*

[25] Dokonane zmiany ustawowe wprowadzają do polskiego prawa karnego nowy typ przestępstwa — *stalking*, czyli uporczywe nękanie. Jak wynika z dodanego nowelizowaną ustawą art. 190a k.k. (ustawa z 25 lutego 2011 r. o zmianie ustawy Kodeks karny, Dz.U. z 2011 r., Nr 72, poz. 381), odpowiedzialności karnej za *stalking* podlega sprawca, który przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność. Przedmiotem ochrony nowego przepisu jest przede wszystkim wolność człowieka. Uporczywe nękanie odnosi się do istniejącego w innych systemach prawnych przestępstwa określanego mianem stalkingu. Chodzi w szczególności o zachowania powtarzalne, odbierane przez ofiarę jako dręczenie.

[26] W. Burdzy, *Sztuka autoprezentacji. Umiejętność wywierania wrażenia na innych*, http://www.rowniwpracy.gov.pl/50/psychologia/sztuka-autoprezentacji-umiejetnoscwywierania-wrazenia-na-innych.html (dostep: 17.03.12).

© for this edition by CNS

Na tle tych uwag powróćmy więc do pytania, czy istnieje wobec tego dostateczne uzasadnienie twierdzenia, że konieczne jest, aby wszystkie wymienione skutki zachowania mobbera (tj. wystąpienie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, wywołanie poczucia poniżenia lub ośmieszenia czy odizolowanie pracownika od współpracowników bądź też wyeliminowanie go z zespołu współpracowników) wystąpiły łącznie. Tytułem przykładu można powiedzieć, że w wielu sytuacjach (a być może w większości) mobbowany pracownik niekoniecznie musi być przekonany o swojej nikłej przydatności do wykonywanej pracy, gdyż równie dobrze może on być przekonany, że źródłem jego problemów jest to, że ma wyższe kwalifikacje od przełożonego. Jak można na przykład prawnie ocenić prognozę, że wskutek zachowania mobbera wystąpi u pracownika tak zwana zaniżona ocena przydatności zawodowej, jeżeli powszechnie wiadomo, że nie wszyscy ludzie są równi pod względem swoich możliwości fizycznych oraz sił intelektualnych i moralnych? Trzeba jednocześnie pamiętać, że zachowania pracodawcy, choć odbierane przez pracownika jako nękanie lub zastraszanie, nawet wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mogą mieć jedynie na celu spowodowanie sumiennego i starannego wykonywania pracy przez pracownika. Również zdaniem Sądu Najwyższego[27] wydanie poleceń pracownikom nie może być przejawem mobbingu o ile czynności wykonywane są w sposób nienaruszający godności drugiej osoby.

Najważniejszy wniosek wypływający z dotychczasowych rozważań sprowadza się do stwierdzenia, że na gruncie obowiązujących przepisów prawnych niezwykle trudno jest określić w sposób jednoznaczny, czym jest mobbing. Łatwo zauważyć, że nadmiernie rozbudowana definicja terminu, zawierająca wiele niedookreślonych pojęć, niesie z sobą ryzyko upowszechniania praktyk występowania wielu negatywnych skutków dla funkcjonowania zawodowego pracowników, uderzając także w ich sferę osobistą. Nie ulega jednak wątpliwości, że kodeksowa regulacja mobbingu w wielu kwestiach wymaga istotnych zmian. Chodzi w tym wypadku o „ cel o randze konstytucyjnej" — o godność osoby ludzkiej i jej ochronę. Godność osoby ludzkiej może popaść w sprzeczność z decyzjami ustawodawcy, szczególnie w takich przypadkach, w której ustawy pozbawione są:

— jasnej i precyzyjnej definicji pojęcia mobbingu, polegającego na jednoznacznym wyróżnieniu postaci tego zjawiska. Przyjęcie w definicji terminu pojęć niedookreślonych prowadzi do wielu nieporozumień i zasadniczych błędów interpretacyjnych;

— ścisłego i wiążącego uznania wśród następstw mobbingu przede wszystkim tych, które mają znaczący wpływ na zdrowie i produktywność ofiar agresji.

Wobec tych uwag należy stwierdzić, że obowiązująca definicja prawna mobbingu ma charakter programowy; niełatwo ją stosować w konkretnych przypadkach, zwłaszcza teraz, gdy pojawiły się „przedsiębiorstwa" o charakterze świa-

[27] Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r. (l PKN 103/2005), OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321.

© for this edition by CNS

towym i globalizacja techniczna, w której występuje zjawisko „miażdżenia" jednostki i tłumienia jej godności. Jest rzeczą bezsporną, że człowiek nie istnieje dla państwa, tylko państwo dla niego, chociaż niejednokrotnie się o tym nie pamięta bądź tę myśl wypacza. Tak więc prawo istnieje w mniejszym stopniu przez człowieka niż dla człowieka. Przeciwna sytuacja stanowi zagrożenie praw człowieka. Obracając się w polu ogólnej i bardzo pojemnej definicji ustawowej mobbingu, natrafiamy przede wszystkim na rafy niedookreśloności i niepewności ocen, pomimo pozornej łatwości i prostoty wyrażonych w niej pojęć.

A FEW COMMENTS ON THE LEGAL DEFINITION OF MOBBING

Summary

Mobbing is one of the most severe social problems. Due to its global and individual character it poses a threat to the inherent and inalienable right of human dignity. On the basis of existing legislation it is extremely difficult to determine clearly what mobbing is. There is a possibility that an expanded definition of mobbing which contains many of the concepts of the risk of dissemination practices, could lead to a number of negative consequences for the functioning of vocational training of workers. However, there is no doubt that the regulation is required defining mobbing more clearly across many substantial matters. In this case, we discuss a "good of constitutional rank": human dignity and its protection. Human dignity can run into conflict with decisions of the legislature, particularly in those cases in which the law lacks:

— a clear and precise definition of the concept of mobbing and a unique description of this phenomenon. Due to a lack of unambiguous definition of mobbing, there can be many misunderstandings and misinterpretations regarding its essence;

— a strict and binding recognition of the consequences of mobbing, especially regarding effects that have a significant impact on the health and productivity of the victims of aggression.

© for this edition by CNS