

Teresa Wyka

Mobbing w świetle polskiego prawa pracy

Mobbing in light of Polish labor law

Kierownik Zakładu Prawa Ochrony Pracy, Katedra Prawa Pracy UŁ

Uwagi wstępne

Mobbing należy do jednej z kilku kategorii definiowanych przez polskie prawo pracy wskazujących na patologiczne zachowania w środowisku pracy. Reguluje je art.94³kp. Obok tego pojęcia ustawodawca definiuje także pojęcie molestowania (art.18^{3a}§5kp) i molestowania seksualnego (art.18^{3a}§6kp) jako odmienne, aczkolwiek w pewnym stopniu zbliżone do mobbingu zachowania bezprawne. Wymienione tu trzy pojęcia tj.: molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing stały się przedmiotem regulacji prawnej dopiero w ostatnich latach¹, co oczywiście nie oznacza, że tego rodzaju zachowania nie występowały poprzednio. Wcześniej jednak nie rozpoznawano ich jako przejaw szczególnego rodzaju zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy. Od dawna jednak uważano, że prawo pracy postępuje w kierunku uznania godności ludzkiej pracy i zapewnienia sprawiedliwości i słuszności (8) dla prewencji wypadkowej

¹Ustawa z 14.11.2003 o zmianie ustawy- Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U.nr 213, poz. 2081. obowiązuje od 1.2004.

najdonioślejsze znaczenie ma pogodne, poprawne środowisko pracy (4).

Podejmując prawną analizę kategorii mobbingu w ujęciu art.94³kp należy, jak się wydaje, rozważyć następujące zagadnienia, a mianowicie:

- postaci mobbingu;
- elementy definicyjne mobbingu;
- sytuacje stron stosunku pracy w razie mobbingu ze strony pracodawcy;
- sytuacje stron stosunku pracy w razie mobbingu ze strony pracownika;
- ocenę regulacji prawnej i wnioski *de lege ferenda*.

Postaci mobbingu

Ustawodawca nie formułuje wyraźnie w kodeksie pracy generalnego zakazu mobbingu w stosunkach pracy, jak również nie określa różnych jego postaci, jednakże brzmienie art.94³kp wskazuje, iż z punktu widzenia podmiotów uczestniczących w mobbingu można mówić po pierwsze o postaci mobbingu ze strony pracodawcy oraz po drugie o postaci mobbingu ze strony innej osoby, którą najczęściej jest pracownik. W obydwu tych postaciach ofiarą mobbingu pozostaje

zawsze pracownik. Potwierdza to art. 94³§2kp, w świetle którego mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi. Zatem, jeśli wystąpiłaby sytuacja, w której ofiarą działań typu mobbingowego byłby pracodawca, wówczas nie mielibyśmy do czynienia z mobbingiem w rozumieniu art. 94³kp, ale z naruszeniem dóbr osobistych osoby fizycznej będącej pracodawcą, do której to sytuacji należałoby stosować przepisy kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art.23 i 24kc). Podobnie należałoby ocenić sytuację, w której do zachowań tego typu dochodziłoby między stronami stosunków cywilno-prawnych.

Podstaw prawnych wyodrębnienia postaci mobbingu ze strony pracodawcy należy szukać w łącznej interpretacji kilku przepisów, a mianowicie w art. 94³§1kp, który stanowi, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, w §2 tegoż przepisu, który uznaje za ofiarę mobbingu wyłącznie pracownika oraz w przepisach kodeksu pracy określających ogólne obowiązki pracodawcy, w tym w art.11¹kp stanowiącym o obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz w art.94 pkt.10 kp wymagającym od pracodawcy wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Konieczność poszukiwania podstaw prawnych dla tej postaci mobbingu, a zatem podstaw z których wynikałby zakaz mobbingu pracownika ze strony pracodawcy jest spowodowana niefortunnym brzmieniem §1art.94³kp. Stanowi się tam, jak było to już wyżej stwierdzone, iż pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, co musiałby w tym kontekście oznaczać, że pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, ze strony jego samego. Stąd też uważam, że dla wzmocnienia podstaw pranych dla tego zakazu ze strony pracodawcy należy wspomagać się jeszcze innymi wyżej wymienionymi przepisami.

Druga z wyróżnionych postaci mobbingu dotyczy zakazu tego rodzaju zachowań między pracownikami. W tym wypadku podstawą prawną będzie pośrednio także §1 art. 94³kp (skoro bowiem pracodawca ma przeciwdziałać mobbingowi, to oznacza, że takie zachowanie między pracownikami jest zakazane). Pomocne będą tutaj również te zapisy, które formułują obowiązki po stronie pracowników, tj. głównie art.100 §2 pkt.4kp określający obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz art.100 §2 pkt.6kp stanowiący o obowiązku pracownika przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego².

Wskazywanie różnych podstaw prawnych dla obu postaci mobbingu wynika z tego, jak już wcześniej zaznaczono, iż polski ustawodawca nie formuje wprost takich zakazów, brak jest także wzorem dawnych i obcych regulacji, przepisów które stanowiłyby o ogólnym obowiązku lojalności i dbałości o dobro drugiej strony stosunku pracy. Warto w tym miejscu zauważyć, że obecne dość jeszcze nieliczne obce próby ustawowego uregulowania zakazu mobbingu, albo traktują tego rodzaju regulacje w ramach problematyki bhp (tak jest np. W Szwecji i w Szwajcarii) albo w ramach ogólnych obowiązków pracodawcy (np. W Niemczech). Na gruncie naszego prawa pracy usytuowanie regulacji dotyczącej mobbingu w dziale IV w rozdziale Ikp zatytułowanym: Obowiązki pracodawcy, nie zaś w dziale X dotyczącym, bhp zdaje się świadczyć o wykorzystaniu tej drugiej formuły.

Elementy definicyjne mobbingu

W prawnej analizie definicji mobbingu zawartej w §2 art. 94³kp należy zwrócić uwagę po pierwsze, na zakres jej

² W literaturze zwraca się uwagę na konieczność poszukiwania podstaw prawnych zarówno dla zakazu mobbingu ze strony pracodawcy, jak i między pracownikami (por. 2).

zastosowania, po drugie- na charakter działań mobbingowych, po trzecie- na cel i skutki tych działań. Definicja mobbingu zawarta w kodeksie pracy odnosi się do już zawartych stosunków pracy, występuje w niej bowiem kategoria pracownika.

Definicja ta nie obejmuje zatem tego typu zachowań w fazie nawiązywania stosunku pracy. Jest to więc kategoria o węższym zakresie stosowania w porównaniu ze zbliżoną doń kategorią dyskryminacji, określona w kp jako dyskryminacja w zatrudnieniu (art.11³kp, art.18^{3a} kp).

Definicja mobbingu zawarta w art. 94³ §2 kp może znaleźć zastosowanie we wszystkich stosunkach pracy, wynikających zarówno z umowy o pracę, jak i ze źródeł pozaumownych (aczkolwiek niektóre z sankcji są ograniczone tylko do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę). Należy podkreślić, iż jest to definicja legalna wyłącznie na użytek zobowiązaniowych stosunków pracy. Nie należy jednak tego interpretować w ten sposób, iż poprzez fakt zdefiniowania mobbingu w kodeksie pracy zachowania tego rodzaju mogą występować wyłącznie w stosunkach pracy. Winnych stosunkach zatrudnienia nie będą mogły być jedynie wprost kwalifikowane jako mobbing w rozumieniu art.94³ §2 kp.

Przejdźmy teraz do określenia charakteru działań mobbingowych. Z treści 94³ §2 kp. Wynika, że mobbing oznacza działania lub zaniechania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika. Zatem zachowanie ze strony mobbera- prześladowcy nie musi mieć wyłącznie charakteru zachowań dynamicznych, ale może także polegać na zaniechaniu np.: niedostarczenie pracy, nie określenie zadań. Zachowanie to nie może być jednak jednorazowe, czy nawet kilkukrotne, musi bowiem spełniać cechę długotrwałości (psychologowie określają ją jako trwającą co najmniej 6 miesięcy). Jednocześnie powinno to być zachowanie uporczywe. Koniunkcja tych dwóch przesłanek

sprawia, iż nawet wtedy, gdy działanie mobbera było np. długotrwałe, ale nie oceniane jako uporczywe nie będzie mogło być kwalifikowane jako mobbing. Ocena tychże przesłanek mobbingu może być w praktyce bardzo różna. Ustawodawca pozostawia tutaj stronom stosunku pracy, jak również sądowni dużą swobodę.

Podobnie bardzo uznaniowy charakter mają kolejne elementy definicyjne mobbingu. Określa się go jako nękanie lub zastraszanie pracownika, bez przybliżenia treści tychże zachowań. Ujęcie ich jako alternatywnych mogłoby oznaczać, że różnią się one istotnie. Tymczasem, gdy odwołamy się np. do rozumienia pojęcia nękania na gruncie dyrektyw wspólnotowych dotyczących ochrony przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu, to okazuje się, że celem lub skutkiem nękania jest naruszenie godności i stworzenie zastraszającej atmosfery³. Zatem zastraszanie pracownika może być efektem nękania a nie jego alternatywą. Ustawodawca nie kończy jednak na takim definiowaniu mobbingu w stosunkach pracy, włącza bowiem do tej definicji określone cele i skutki. Aby zachowanie mobbera mogło być potraktowane jako mobbing musi mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Tak rozbudowane cele zachowań mobbingowych rodzą kolejne pytania, m.in. czy np. osiągnięcie jedynie celu w postaci poniżenia pracownika, które jednak nie spowoduje jego izolacji, może być kwalifikowane jako mobbing.

Ustawodawca wymaga ponadto, aby zachowanie mobbera spowodowało ściśle określony skutek, tj. Wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Ten element definicji budzi chyba niemniejsze wątpliwości od pozostałych. Należy bowiem przyjąć, iż brak takiego właśnie skutku (np. pracownik utwierdzi się jeszcze bardziej

³ Por. 1.

w wysokiej ocenie własnej przydatności zawodowej pomimo, że będzie izolowany) uniemożliwi zakwalifikowanie zachowania jako mobbingu.

Nie wnikając głębiej w analizę poszczególnych elementów definicyjnych mobbingu należy stwierdzić, iż jest ona zdecydowanie zbyt rozbudowana, zawiera wiele pojęć zbliżonych, niedookreślonych, co z jednej strony pozwala na objęcie nią bardzo różnych zachowań, z drugiej zaś w sposób nieusprawiedliwiony ogranicza jej zastosowanie do ściśle sformułowanego skutku.

Ostatecznie jak się wydaje, te i niedookreślone elementy mieszczą się w powszechnie znanym i akceptowanym pojęciu godności, jako dobra osobistego objętego ochroną nie tylko na gruncie kodeksu cywilnego, ale także w prawie pracy, zarówno w ramach podstawowej zasady prawa pracy (art.11¹kp), jak i w przepisach o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu poprzez molestowanie seksualne (art.18^{3a}§6kp).

1. Sytuacja stron stosunku pracy w razie mobbingu ze strony pracodawcy.

Klasyczna postać mobbingu w stosunkach pracy ma miejsce wówczas, gdy mobberem jest pracodawca (lub osoba go reprezentująca zgodnie z art.3¹kp), zaś ofiarą jest pracownik.

Rozważając w takim wypadku sytuację stron stosunku pracy należy w pierwszej kolejności ocenić sytuację pracodawcy. Jeśli jego zachowanie wypełnia znamiona mobbingu to jest to zachowanie bezprawne, które może spotkać się z określonymi sankcjami. Bezprawność zachowania pracodawcy wyraża się w szczególnym celu podejmowanych działań lub zachowań (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika). Narusza on w ten sposób zarówno obowiązek poszanowania godności pracowniczej (art. 11¹ kp), jak i obowiązek wpływania na kształtowanie

w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 kp).

Jeśli zachowania pracodawcy, odbierane przez pracownika jako nękanie lub zastraszanie wywołujące nawet u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mają jednak na celu spowodowanie sumiennego i starannego wykonywania pracy przez pracownika (kierowanie w tym celu do pracownika poleceń), lub też są wyrazem krytycznej oceny jego zachowania (stosowanie kar porządkowych) nie mogą być traktowane jako działania bezprawne, mobbingowe. Stajemy tutaj przed bardzo trudnym i delikatnym problemem rozgraniczenia uzasadnionego prawa pracodawcy do oceny zachowań pracownika, a nadużyciem tego prawa i instrumentów mu przypisanych, takich jak: polecenie kierownicze, stosowanie kar i nagród, w celu poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika. Definicja mobbingu powinna więc być na tyle precyzyjna, aby z jednej strony łatwy zarzut mobbingu nie paraliżował uzasadnionych działań pracodawcy, z drugiej zaś strony, aby pracownik miał podstawę do uzasadnionych działań obronnych. Rozstrzygnięcie tego dylematu – gdzie kończy się uzasadnione działanie lub krytyka a zaczyna się mobbing, a więc bezprawne zachowania, będzie bez wątpienia jednym z trudniejszych, przed jakimi staną sądy pracy (3).

Zatrzymajmy się teraz nad sytuacją prawną pracownika – ofiary mobbingu ze strony pracodawcy. Ustawodawca przewidział w kp po jego stronie szczególne środki obrony, które po pierwsze mogą być wykorzystane bez zrywania więzi prawnej między stronami, a mianowicie. prawo do żądania zadośćuczynienia, oraz po drugie, takie, które może wykorzystać po rozwiązaniu stosunku pracy, tj. prawo do żądania odszkodowania. Zgodnie z § 3 art., 94³ kp pracownik, u którego mobbing wywołał określony skutek – tj. rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy

odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Prawo pracownika do żądania zadośćuczynienia na podstawie przepisów kodeksu pracy nie powstaje więc, jeżeli bezprawne zachowania pracodawcy spowodowało wprawdzie skutek w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej (tak jak wymaga tego definicja mobbingu), nie wystąpił jednak kolejny, dalszy skutek w postaci rozstroju zdrowia pracownika. Wydaje się jednak, że w takiej sytuacji pracownik będzie mógł dochodzić zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie przepisów kc. Zgodnie bowiem z art. 24 § 1 kc, ten czyje dobro osobiste zostaje naruszone może m.in. żądać zadośćuczynienia pieniężnego, a co szczególnie istotne, przepis ten nie uchybia uprawnieniom przewidzianym w innych przepisach (art. 24 § 3 kc). Zatem ochrona dóbr osobistych przewidziana w kc jest niezależna od ochrony tych dóbr przewidzianych w kp.

Warto zauważyć, że przesłanką skorzystania przez pracownika z zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 kp jest stwierdzenie u pracownika rozstroju zdrowia, co nie musi oznaczać niezdolności do pracy wskutek choroby. Stwierdzenie rozstroju zdrowia nie może jednak polegać jedynie na subiektywnym odczuciu samego pracownika, ale wymaga potwierdzenia tego przez profesjonalistę (lekarza, być może także psychologa). Rodzi się w tym miejscu pytanie, czy uprawniony do wydawania stosownych orzeczeń będzie wyłącznie lekarz profilaktyk zatrudniony przez pracodawcę dla sprawowania profilaktycznej opieki nad pracownikami⁴, czy każdy inny lekarz, także ten wybrany przez pracownika, a może wyłącznie taki lekarz. Wydaje się, że powinien to być jednak lekarz w żaden sposób nie powiązany z pracodawcą.

⁴ Por. ustawę z 27 VI 1997 r. O służbie medycyny pracy (tj. Dz.U. z 2004, nr 125, poz. 1317).

Kodeks pracy nie wprowadza żadnych ograniczeń co do wysokości żadanego przez pracownika zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w postaci rozstroju zdrowia, słusznie pozostawiając tę sprawę do oceny samemu pracownikowi, a w razie sporu – sądowi.

Niezależnie od tego, czy mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia, czy też nie, ustawodawca przyznaje mu w art. 94³ § 4 kp prawo do rozwiązania umowy o pracę, nie ograniczając go w wykorzystaniu do określonego sposobu rozwiązania. Może to więc być jednostronne rozwiązanie umowy o pracę zarówno w trybie wypowiedzenia (i to niezależnie od tego, czy była to umowa terminowa, czy też nie), jak i w trybie rozwiązania niezwłocznego. Istotne jest natomiast, aby przyczyna mobbingu była wyraźnie podana w pisemnym oświadczeniu pracownika, i jest to jedyny wymóg formalny, jaki musi spełnić pracownik. Dokonując zatem rozwiązania niezwłocznego nie jest on w szczególności ograniczony jednomiesięcznym terminem, tak jak w przypadku rozwiązania niezwłocznego na podstawie art.55 §1¹ kp.⁵

Wskazanie mobbingu jako przyczyny rozwiązania warunkuje także dalsze uprawnienia pracownika, a mianowicie prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania, które w tym wypadku jest przez ustawodawcę ograniczone co do minimum (nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego ustalanego na podstawie odrębnych przepisów). Prawo do odszkodowania powstaje z chwilą jednostronnego rozwiązania umowy o pracę wyłącznie przez samego pracownika, niezależnie od szkody jaką poniósł na skutek mobbingu. Jeśli zatem ostatecznie rozwiązaniu umowy o pracę dokonał pracodawca, albo jeśli doszło do porozumienia rozwiązującego na skutek sytuacji mobbingowej – pracownikowi, niestety

⁵ Por. art. 55 § 2 kp z art. 52 § 2 kp.

odszkodowanie nie przysługuje. Trudno także zrozumieć wolę ustawodawcy ograniczenia w art.94³ §3 kp prawa do odszkodowania wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Oznaczać to może, że pracownicy zatrudnieni na innej podstawie, np. na podstawie mianowania czy powołania w razie mobbingu nie będą mogli z tej przyczyny rozwiązać stosunku pracy i żądać odszkodowania.

Sytuacja stron stosunku pracy w razie mobbingu między pracownikami

Kodeks pracy nie wyklucza mobbingu między pracownikami. Jak wynika z wcześniejszych ustaleń, wskazuje na taką postać mobbingu obowiązek pracodawcy przeciwdziałania tego typu zachowaniom, wyrażamy w §1 art.94³ kp. Mamy więc w tym wypadku do czynienia z trzema podmiotami: pracodawcą, pracownikiem, mobberem i pracownikiem ofiarą oraz z dwiema bezprawnymi zachowaniami, tj. bezprawnym zachowaniem ze strony pracownika- mobbera, oraz bezprawnością pracodawcy, który dopuścił do takich zachowań. Pracodawca występuje tu w dwóch rolach, tj. jako podmiot odpowiedzialny za mobbing wobec ofiary mobbingu oraz jako podmiot pociągający do odpowiedzialności pracownika - sprawcę mobbingu.

Aby można było postawić pracodawcy zarzut bezprawnego zachowania należy wskazać na obowiązki, które naruszył on względem pracownika – ofiary mobbingu, choć sam nie był jego sprawcą, a nawet mógł nie wiedzieć o takich zachowaniach wśród pracowników. Wydaje się, iż w szczególności narusza on wówczas obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, o którym stanowi art.94 pkt. 10 kp. Adresatem tego obowiązku nie jest wyłącznie indywidualnie oznaczony pracownik (tak jak np. W przypadku obowiązku terminowej

wypłaty wynagrodzenia), ale cała załoga i jednocześnie każdy pracownik z osobna.

Skoro jednym ze skutków mobbingu może być rozstrój zdrowia to dopuszczając do takich zachowań między pracownikami pracodawca narusza także generalny obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników wyrażony 207§2kp⁶, a tym samym podstawową zasadę prawa pracy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art.15kp).

Pracownik, będący ofiarą mobbingu, będzie mógł dochodzić stosownych roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy od pracodawcy bo tylko z pracodawcą pozostaje w określonej więzi prawnej, ze sprawcą mobbingu-innym pracownikiem nie jest bowiem związany żadnym stosunkiem prawnym. Nie oznacza to jednak, że nie będzie mógł dochodzić od niego np. zadośćuczynienia na podstawie przepisów kc, w szczególności gdy mobbing wywołał u niego inną krzywdę niż rozstrój zdrowia.

Warto rozważyć, czy pracownik będący ofiarą mobbingu ma do dyspozycji jeszcze inne środki prawne chroniące go przed skutkami takich zachowań, nie prowadzące jednak do rozwiązania stosunku pracy. W szczególności chodzi tu o ewentualne skorzystanie przez niego z prawa powstrzymania się od wykonywania pracy niebezpiecznej w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia. Stanowi o takim uprawnieniu art.210 §1 kp⁷. Wydaje się, że nie można wykluczyć takiego prawa po stronie ofiary, gdy doszło do mobbingu między pracownikami. Pracownik-ofiara mobbingu, powstrzymując się od wykonywania pracy w kontakcie z innym pracownikiem-prześladowcą, (a więc od pracy stwarzającej bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia) chroni w ten sposób nie tylko swoje życie i zdrowie, ale

⁶ Por. szerzej nt. tego obowiązku: 7.

⁷ Por. szerzej n.t. tego prawa: 8.

także wyraża dbałość o dobro pracodawcy ograniczając konsekwencje, jakie mógłby on ponieść gdyby zatrudnienie pracownika w tych warunkach nadal trwało.

W razie mobbingu między pracownikami ofierze będzie także przysługiwało prawo do rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia), jak również w związku z tym prawo do odszkodowania, które będzie dochodzone nie od sprawcy mobbingu, ale od pracodawcy na podstawie art.94³§4 i §5kp. Dodajmy, iż ze środków tych pracownik-ofiara mobbingu będzie mógł skorzystać niezależnie od tego, czy mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia, czy też nie.

Należy w tym miejscu podnieść bardzo ważny problem ciężaru dowodu. Chodzi o ustalenie, czy w razie postawienia przez pracownika-ofiarę mobbingu zarzutu bezprawnego zachowania pracodawcy, to pracownik będzie musiał wykazać, że zaistniały przesłanki wypełniające znamiona mobbingu, czy też pracodawca będzie musiał wykazać, że takie zachowania nie miały miejsca. Wydaje się, iż wobec braku w kp w tym zakresie szczególnych unormowań, należałoby stosować ogólną regułę z art.6kc. A mianowicie dowód obciąża tego, kto wywodzi skutki prawne, a zatem obciążałby pracownika. Z drugiej jednak strony trzeba zauważyć, że w razie pozostawienia zarzutu naruszenia dobra osobistego na podstawie art.24 §3 kc przyjmuje się domniemanie bezprawności tego, który dobro naruszył i to on musi udowodnić, że jego działanie nie było bezprawne. Zatem pracownik dochodząc swoich praw z tytułu mobbingu na podstawie przepisów kp będzie w mniej korzystnym położeniu (będzie musiał przeprowadzić dowód), niż wtedy gdy będzie dochodził roszczeń z kc.

Jak więc z tego wynika, sytuacja pracownika będącego ofiarą mobbingu (zarówno ze strony pracodawcy, jak i ze strony innego pracownika jest w zakresie ciężaru dowodu szczególnie trudna, jeśli

się ponadto zważy, iż cyniczne i przemyślane zastraszenie pracownika będzie z reguły trudne do dowiedzenia. Ostatnie, niekorzystne dla pracowników zmiany w zasadach postępowania sądowego w sprawach pracowniczych⁸, polegające m.in. na wyłączeniu orzekania ponad żądanie, jak również postępowania dowodowego z urzędu w sprawach o roszczenia pracownika (5), na pewno nie ułatwią pracownikowi przeprowadzenia dowodu mobbingu.

Przejdźmy teraz do oceny bezprawnego zachowania pracownika-sprawcy mobbingu. Podstawą zarzutu jego bezprawnego zachowania będzie w szczególności naruszenie przez niego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art.100§2pkt.4kp), obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art.100§2pkt.6kp), a także, skoro mobbing może prowadzić w efekcie do rozstroju zdrowia, podstawowego obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bhp (ar.212kp) oraz obowiązku współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (art.211 pkt.7kp),.

W razie postawienia pracownikowi-sprawcy mobbingu zarzutu bezprawnego zachowania pracodawca ma wobec niego do dyspozycji, m.in. prawo nałożenia kary porządkowej (w szczególności, gdy będzie to zarzut naruszenia obowiązków z zakresu bhp), ale także prawo do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (ze wszelkimi jednak ograniczeniami, które tego sposobu rozwiązywania dotyczą), jak również bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art.52 §1 pkt.1 kp. Tego rodzaju sankcje pracodawca ma prawo wykorzystać także wtedy, gdy ofiara mobbingu nie będzie dochodziła od

⁸ Por. ustawę z 2.7.2004- oz zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 172, poz. 1804.

pracodawcy, jak również od sprawcy żadnych praw.

Ocena regulacji i wnioski *de lege ferenda*

Wprowadzona w 2004r. do kodeksu pracy instytucja mobbingu wymaga wielopłaszczyznowej oceny. Sam fakt włączenia jej do prawnie uregulowanych, bezprawnych zachowań w stosunkach pracy należy ocenić pozytywnie. Poszerza to w szczególności świadomość pracowników na temat źródeł zagrożeń, jakie niesie ze sobą praca. Określenie skutków mobbingu stwarza większe gwarancje praworządności w stosunkach pracy. Także pracodawcy uzyskują w ten sposób istotny sygnał, iż fakt że pracownik pozostaje wobec nich stroną słabszą ekonomicznie nie daje im podstaw do wykorzystywania swojej silniejszej pozycji. Regulacja ta jednoznacznie wskazuje, że w stosunkach pracy pracownik musi być traktowany podmiotowo, a jego osoba podlega różnorodnej ochronie. Nadmiernie rozbudowana definicja mobbingu, zawierająca wiele pojęć bliskoznacznych i niedookreślonych nie ułatwi jednak pracownikom ochrony swojej podmiotowości, jeśli dodatkowo przypomnimy, że ciężar dowodu zachowań mobbingowych obciąża ofiarę mobbingu

Wydaje się, iż kodeksowa regulacja mobbingu wymaga w wielu kwestiach istotnych zmian. Po pierwsze, jeżeli chodzi o sprawy pojęciowe należałoby jednoznacznie wyróżnić postaci mobbingu oraz ograniczyć elementy definicyjne mobbingu (w szczególności definiowanie poprzez skutek).

Po drugie, w zakresie roszczeń przysługujących ofierze mobbingu proponuję ustalenie procedury stwierdzenia rozstroju zdrowia, jako przesłanki uzyskania zadośćuczynienia. Ponadto, należy przyznać prawo rozwiązania stosunku pracy (a nie tylko umowy o pracę) z powodu mobbingu pracowni-

kom zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę. Konieczne jest także zapewnienie pracownikowi który dokonał rozwiązania stosunku pracy ochrony polegającej na przyjęciu fikcji prawnej, iż dokonane przez niego rozwiązanie niezwłoczne wywołuje takie skutki prawne, jak wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę. Prawo do odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy powinno przysługiwać pracownikom także wówczas, gdy podmiotem rozwiązującym będzie pracodawca.

Po trzecie, kodeks pracy powinien także zapewnić ochronę pracodawcy przed nieuzasadnionym zarzutem mobbingu, np należałoby przyznać pracodawcom prawo żądania od pracowników odszkodowania, z wyraźnym jednak ograniczeniem jego wysokości.

Po czwarte, w zakresie działań antymobbingowych właściwe byłoby zagwarantowanie pracownikom w ramach badań okresowych także badań dotyczących ich zdrowia psychicznego. Pracownicy powinni mieć zagwarantowany dostęp do bezpłatnej pomocy psychologicznej, na przykład udzielanej przez doradców psychologicznych zobowiązanych do poufności.

Streszczenie

W opracowaniu analizowane są regulacje polskiego prawa pracy dotyczące mobbingu. Autorka analizuje w świetle prawa pracy definicję mobbingu uzupełniając ją obszernym komentarzem. Rozpatrywane są różne sytuacje prowadzące do mobbingu z omówieniem ich konsekwencji prawnych. Krytycznej analizie poddano obowiązujące regulacje prawne dotyczące mobbingu, wskazując na kierunki ich doskonalenia.

Słowa kluczowe: **mobbing, molestowanie, dyskryminacja, prawo pracy, profilaktyka mobbingu**

Summary

The paper analyzes regulations of Polish labor law concerning mobbing. The author analyzes the definition of mobbing in light of the labor law, supplementing it with extensive commentary. Various situations leading to mobbing are reviewed with discussion of the legal consequences. Mandatory legal regulations concerning mobbing are subject to critical analysis, indicating directions for their improvement.

Key words: **mobbing, harassment, discrimination, labor law, mobbing prevention**

Piśmiennictwo

1. Boruta I.: Ochrona przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu. PiZS 2003, 8, 2-3.
2. Cieślak W., Stelina J.: Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałanie temu zjawisku – art.94³kp, P i P 2004, nr 12.
3. Jędrzejek G.: Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu. Warszawa 2004, 142 in.
4. Krahelska H.: Prawda o stosunkach pracy. Odbitka z Przeglądu Ekonomicznego, Lwów 1934, 22.
5. Liszcz T.: Kontradiktoryjne postępowanie sądowe w sporach pracowniczych po zmianie kpc. PiZS 2005, 3, 20 in.
6. Wyka T.: Prawo pracownika powstrzymania od wykonywania pracy niebezpiecznej. cz. I PiZS 1998, 4, cz. II, PiZS 1998, 5.
7. Wyka T.: Ochrona zdrowia i życia pracownika, jako element treści stosunku pracy. Warszawa 2003, 230 in.
8. Zoll F.: Prawo pracy w biegu wieków. Odbitka z Rocznika Prawniczego Wileńskiego za rok 1930, Wilno 1930, 15.

Adres do korespondencji

prof. dr hab. Teresa Wyka
Katedra Prawa Pracy
Uniwersytet Łódzki
Wydział Prawa i Administracji
ul. Uniwersytecka 3
90-137 Łódź

