

Uniwersytet Gdański  
Wydział Prawa i Administracji  
Katedra Prawa Pracy  
mgr Karolina Sikorska-Bednarczyk  
ORCID- 0000-0001-9874-7679

## **Charakter prawny obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.**

Praca doktorska z dziedziny: nauki prawne, przygotowana pod kierunkiem dr hab. Moniki Tomaszewskiej, prof. UG.

Prawem każdego pracownika jest zapewnienie mu miejsca pracy wolnego od mobbingu. Realizacja tego prawa w praktyce wymaga spełnienia szeregu obowiązków, które wespół prowadzą się do osiągnięcia określonego stanu, tj. stworzenia środowiska pracy, w którym to zjawisko, utożsamiane często z terrorem psychicznym, nie wystąpi. Jednocześnie, co zostanie w pracy wykazane, nie ma jednej praktyki ani też jednego wzoru profilaktyki antymobbingowej.

Dlatego też, w celu uniknięcia błędnych interpretacji terminu *mobbing*, w niniejszej rozprawie szczegółowo zdefiniowano to pojęcie zarówno z perspektywy psychologicznej, jak i prawnej. Przedstawiono cechy mobbingu i jego skutki. Następnie omówiono formalną definicję mobbingu oraz dokonano porównania z innymi akceptowalnymi lub niepożądanymi zjawiskami występującymi w miejscu pracy. Mobbing, jako zjawisko o wieloaspektowym i interdyscyplinarnym charakterze, może być analizowane z perspektyw takich jak patologia społeczna, zarządzanie, problem medyczny, przemoc psychiczna czy też naruszenie prawa pracy.

Zasadniczym celem prezentowanej rozprawy jest analiza charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, która może stanowić podstawę praktycznych działań podejmowanych przez osoby i instytucje zajmujące się profilaktyką zachowań niepożądanych w środowisku pracy. Poprzedzona jest ona rozważaniami na temat stosunku mobbingu do innych negatywnych zjawisk zachodzących w układzie pracodawca-pracownik.

Nowelizacją Kodeksu Pracy z 2003 roku nałożono na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Jednocześnie ustawodawca nie sprecyzował charakteru prawnego tego obowiązku i, mimo że wynika on wprost z przepisu prawa, nie jest jasne, czy jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, czy jest powinnością narzuconą przez państwo,

czy może wynika z zawartej między stronami stosunku pracy umowy o pracę, w końcu czy jest obowiązkiem rezultatu czy starannego działania. Dotychczas nie było także wiadomo, czy i jakiej odpowiedzialności podlega pracodawca nierealizujący tego obowiązku. Brakowało wyjaśnienia, czy brak przeciwdziałania mobbingowi będzie zagrożony odpowiedzialnością deliktową czy kontraktową. Odpowiedzi na powyższe wątpliwości stały się główną osią niniejszej rozprawy, może więc ona stanowić źródło wiedzy dla pracodawców zainteresowanych zapewnieniem w zarządzanych przez siebie organizacjach dobrej atmosfery pracy, służącej efektywności wykonywania zadań i bezpieczeństwu pracowników.

Ostatecznie wykazano więc, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem normatywnym (wynikającym z przepisów prawa), bezwzględny (obowiązującym bez względu na okoliczności i wymaganym wobec wszystkich), osobistym (co oznacza, iż pracodawca nie może wykonać go w sposób zastępczy), starannego działania (w odróżnieniu od tzw. zobowiązań rezultatu). Nowość takiego ujęcia polega na tym, że dotychczas nie podjęto kompleksowej analizy obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. W doktrynie i orzecznictwie sądowym brakowało ustalenia, czy paragraf 1. art. 94<sup>3</sup> K.p. może być samodzielną podstawą roszczeń pracownika. Miałoby to miejsce wówczas, gdy pracodawca nie realizuje swego obowiązku, mimo iż mieści się on w katalogu jego podstawowych obowiązków.

Powinność przeciwdziałania mobbingowi obejmuje trzy powiązane ze sobą elementy: poszanowanie dóbr i godności osobistej pracownika, respektowanie równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania przez nich takich samych obowiązków, zakaz stosowania mobbingu przez samego pracodawcę oraz, skierowany do pracodawcy, nakaz eliminacji praktyk o takim charakterze podejmowanych przez osoby trzecie względem pracownika.

Dlatego też argumenty podniesione w tej pracy doktorskiej zilustrowane zostały badaniami opartymi na orzecznictwie sądowym oraz na własnym doświadczeniu autorki rozprawy z pracy w Stowarzyszeniu Antymobbingowym im. Barbary Grabowskiej.

Niniejsza rozprawa doktorska podzielona jest na pięć rozdziałów. W rozdziale pierwszym omówiono pochodzenie i wyjaśniono pojęcie mobbingu, analizując terminologię tego zjawiska, jego przyczyny, rodzaje i mechanizm działania oraz skutki, jakie wywołuje. Zwrócono uwagę na wieloaspektowość pojęcia mobbing, jako problemu wielodziedzinowego – od psychologii przez medycynę po prawo. Przeanalizowano historię zjawiska mobbingu i jego przyczyny. Przy czym należy zaznaczyć, iż przyczyny wystąpienia mobbingu nie są jasne. Najczęściej wynikają one z globalizacji, a co za tym idzie ogromnej presji wywieranej

na pracowników przez organizacje skupione na osiągnięciu zysków, a z drugiej strony spadającej odporności psychicznej pracowników i zmniejszonej umiejętności radzenia sobie z problemami. W rozdziale tym przeanalizowano dostępne definicje mobbingu, poddając je krytyce jako niewystarczające do wyjaśnienia zjawiska. Z tych rozważań wyniknął wniosek, iż zachowania mobbera muszą być uznane za naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego. Taki charakter mogą mieć również, niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów, zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. zastosowanie kary porządkowej czy wydawanie poleceń. Samo odczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie jest wystarczającym powodem do stwierdzenia, że mobbing rzeczywiście występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych<sup>1</sup>.

Rozdział drugi poświęcono legalnej definicji mobbingu. Scharakteryzowano poszczególne elementy definicji ujętej w Kodeksie pracy, albowiem ich zrozumienie nastrocza wiele problemów. Dokonano analizy składników definicji w oparciu o dostępne orzecznictwo sądowe oraz bogatą literaturę przedmiotu. W rozdziale tym zwrócono uwagę na dualizm norm prawnych składających się na przepis dotyczący mobbingu. Nawiązuje to do charakteru prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, jak i ciężącej na pracodawcy odpowiedzialności wynikającej z braku sprostania temu obowiązkowi.

W rozdziale trzecim przeanalizowano relacje pomiędzy mobbingiem a innymi niepożądanymi zjawiskami w miejscu pracy. Zaakcentowano różnice i podobieństwa pomiędzy mobbingiem a stresem, konfliktem, naruszeniem zasad współżycia społecznego, naruszeniem dóbr osobistych pracownika, naruszeniem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, aż po zjawiska stanowiące przestępstwa przeciwko prawom pracownika. Przygotowane w tym celu opracowanie graficzne wskazuje, iż na mobbing składa się wiele niepożądanych zjawisk

---

<sup>1</sup> Postanowienie SN - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 5 czerwca 2013 r., III PK 108/12, [www.sn.pl](http://www.sn.pl).

występujących w miejscu pracy. Mobbing jest ich jądrem, co dowodzi, jak wiele elementów pracodawca musiał zaniedbać, żeby doszło do pojawienia się tego zjawiska. Dodatkowo, w tym rozdziale określono charakter prawny obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, aby przeciwdziałać mobbingowi, należy zapobiegać wielu innym niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a więc jeśli pracodawca dopuszcza się czynów stanowiących mobbing lub toleruje niewłaściwe zachowania ze strony innych pracowników, to dopuszcza się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków wobec pracownika, co stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Dochodzi również do nienależytego wykonania zobowiązania w stosunku prawnym pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. To z kolei mówi o tym, jaki charakter ma odpowiedzialność pracodawcy w związku z brakiem przeciwdziałania zarówno niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy, jak i mobbingowi.

Rozdział czwarty został poświęcony obowiązkowi pracodawcy przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy. Wskazano w nim źródła prawa, które stanowią o powinnościach pracodawcy w tym zakresie, obejmujące zarówno krajowe przepisy prawa powszechnie obowiązującego, jak i normy międzynarodowe. Artykuł 94 K.p. zawiera przykładowy katalog podstawowych obowiązków pracodawcy. Obciążają go one bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy z pracownikiem i bez względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy. Regulacja ta dotyczy także obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, mimo iż przepis ten nie znajduje się w katalogu wymienionym w art. 94 K.p. Źródłem obowiązków pracodawcy może być także indywidualny akt stanowiący podstawę nawiązania stosunku pracy. Obowiązki podmiotu zatrudniającego wymienione w art. 94 K.p. mogą mieć charakter powinności wobec poszczególnych pracowników oraz powinności wobec całej załogi. Do pierwszej grupy należy zaliczyć te obowiązki pracodawcy, które wynikają bezpośrednio ze stosunku pracy. Korelatem tych obowiązków po stronie pracownika jest określone uprawnienie. Do drugiej grupy należą obowiązki niewynikające bezpośrednio ze stosunku pracy, ale związane ze świadczeniem pracy. Nie stanowią one podstawy do indywidualnych roszczeń. Wpływ na sposób wykonania tych obowiązków posiadają natomiast podmioty reprezentujące pracowników, zwłaszcza związki zawodowe. Odpowiedzialność za naruszenie obowiązków ponosi bezpośrednio pracodawca.

Zróznicowaniu charakteru obowiązków wymienionych w art. 94 K.p. towarzyszy różnorodność sankcji występujących w razie ich naruszenia. Zabezpieczeniu realizacji obowiązków pracodawcy wymienionych w art. 94 K.p. służą sankcje natury karno-sądowej

(art. 218-221 K.k.) oraz karno-administracyjnej (art. 281 i kolejne K.p.). Za sankcję ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika (a tym samym obowiązków wymienionych w art. 94 K.p.) można uznać także możliwość rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> K.p.<sup>2</sup> Tak opracowane kwestie dotyczące obowiązków pracodawcy stanowią podwaliny pod wypracowanie sposobu przeciwdziałania, ale i eliminowania niepożądanych zjawisk w miejscu pracy. Mówi o nich właśnie rozdział czwarty. Ważnym elementem tego rozdziału jest wykazany w nim sposób wykonania tych obowiązków, przy wykorzystaniu zarówno prawnych, jak i pozaprawnych sposobów. Jak powszechnie wiadomo, normy prawa pracy wynikają nie tylko z przepisów prawa, ale również ze zwyczaju i elementów pozaprawnych, jak zasady współżycia społecznego czy zasady etyki.

Rozdział piąty bezpośrednio dotyczy obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Wykazano w nim źródła tego obowiązku, jako wywodzącego się z ochrony dóbr osobistych pracownika, ale także zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Niewątpliwie obowiązek ten jest obowiązkiem normatywnym, ale i podstawowym. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi przeanalizowano również jako obowiązek rezultatu, starannego działania, badając charakter odpowiedzialności pracodawcy i jej poszczególne rodzaje. Podjęto także próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy omawiana odpowiedzialność ma profil deliktowy czy kontraktowy. Nie pominięto także odpowiedzialności pracodawcy z tytułu ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika, gdzie przyjęto, że brak przeciwdziałania mobbingowi, jak i jego występowanie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika.

Pracodawca powinien podjąć wszelkie możliwe działania, które uczynią miejsce pracy miejscem wolnym od mobbingu, albowiem to jest sednem powinności pracodawcy nałożonych na niego zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 1 K.p. Dlatego też w rozdziale piątym wskazano również na różne praktyczne sposoby wykonania tego obowiązku w zakładach pracy. Co ważne, sposoby te zostały wypracowane przez samą autorkę rozprawy i potwierdzają, iż obowiązek ten powinien być realizowany jako całościowa strategia przeciwdziałania mobbingowi, a nie jako odłożona do biurka przedstawiciela pracodawcy wewnętrzna polityka antymobbingowa.

Zwieńczeniem części merytorycznej rozprawy są wnioski *de lege ferenda*, w których podjęto się odpowiedzi na pytanie, czy dotychczas funkcjonujący system prawa pracy w zakresie problematyki mobbingu spełnił swoją rolę i czy jest wystarczający. Wskazano na słabości i wyzwania czekające na realizację w przyszłości. Zmiany wymaga zarówno sama

---

<sup>2</sup> Jackowiak U. i in., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. online.

definicja mobbingu, jej międzynarodowe unormowanie (na wzór Konwencji MOP nr 190) oraz wynikający z tego sposób orzekania w sprawach związanych z mobbingiem. Niewątpliwie analiza charakteru obowiązku pracodawcy przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy oraz mobbingowi pozwoliła na wyciągnięcie zaprezentowanych wniosków.