

# Zjawiska patologiczne niesklasyfikowane jako mobbing – postulaty *de lege ferenda*

## Pathological phenomena not classified as mobbing – *de lege ferenda* postulates

**Magdalena Fonderska**

Studentka I roku administracji II stopnia  
Wydział Prawa i Administracji  
Uniwersytet Łódzki  
magdalena.fonderska@edu.uni.lodz.pl

**Damian Pietrzak**

Student I roku prawa zatrudnienia – kadry i płace  
Wydział Prawa i Administracji  
Uniwersytet Łódzki  
damian.pietrzak@edu.uni.lodz.pl

### Streszczenie

Celem opracowania jest zbadanie obowiązujących uregulowań prawnych dotyczących mobbingu w odniesieniu do ewoluujących form świadczenia pracy i innych patologicznych zjawisk niesklasyfikowanych jako mobbing. Punktem wyjścia do rozważań jest definicja mobbingu zawarta w obowiązujących przepisach prawa pracy. Szczegółowej analizie poddano również dobra osobiste, których naruszenie może stanowić podstawę powstania zachowań patologicznych, niesklasyfikowanych jako mobbing.

**Słowa kluczowe:** mobbing, patologie w środowisku pracy, przemoc w miejscu pracy, zjawiska patologiczne, dobra osobiste, praca zdalna.

### Abstract

The aim of the study is to examine the applicable legal regulations on mobbing in relation to the evolving forms provision of work and other pathological phenomena not classified as mobbing. The starting point for the considerations is the definition of mobbing contained in the applicable provisions of labor law. Personal rights were also subjected to a detailed analysis, the violation of which may be the basis for pathological behavior not classified as mobbing.

**Keywords:** mobbing, pathologies in the work environment, violence in the workplace, pathological phenomena, personal rights, remote work.

## 1. Patologie w zatrudnieniu

Praca to dla wielu ludzi ważny element życia. W miejscu pracy człowiek spędza nawet jedną trzecią dnia, dlatego należy dbać o jego dobre samopoczucie w tym otoczeniu. Środowisko służbowe z powodu zróżnicowania tworzących go osób oraz występowania podległości służbowej sprzyja powstawaniu zjawisk patologicznych. Patologie w zatrudnieniu są zjawiskami nieprawidłowymi i szkodliwymi, które występują w sferze pracy. Obejmują one różnorodne sytuacje i zachowania, które wpływają negatywnie na pracowników, pracodawców oraz ogólnie na funkcjonowanie organizacji. Patologie w zatrudnieniu są zwykle wynikiem złych praktyk zarządzania, nieprawidłowych warunków pracy lub nieetycznego postępowania.

W środowisku pracy można wskazać na wiele negatywnych zachowań polegających m.in. na dyskryminacji (w tym zwłaszcza molestowaniu czy molestowaniu seksualnym) oraz mobbingu.

Jak wskazuje Kodeks pracy<sup>1</sup> w art. 11<sup>3</sup>, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia – w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Podmioty objęte ochroną przed dyskryminacją zostały wyszczególnione w art. 18<sup>3a</sup> k.p. Przepis ten dosadnie wskazuje na kategorię pracowników. Dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, np. wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., przy czym należy zauważyć, iż ten katalog ma charakter otwarty. Takimi innymi niedozwolonymi kryteriami różnicowania pracowników są np.: wygląd, ujawnienie nosicielstwa wirusa HIV, rodzicielstwo, odbywanie aplikacji radcowskiej, obywatelstwo, miejsce zamieszkania<sup>2</sup>. Ponadto należy zauważyć, że zakaz dyskryminacji obejmuje również powiązania, które poprzedzają bezpośrednio nawiązanie stosunku pracy.

Dyskryminacją jest także molestowanie i molestowanie seksualne. W świetle art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. przejawem dyskryminacji jest niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Należy zauważyć, iż ustawodawca nie wskazuje żadnych wytycznych w zakresie tego, kto miałby dopuścić się takiego zachowania, w związku z czym sprawcą może

1 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm., dalej: k.p.

2 Wyrok SN z 29 listopada 2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.

być każdy (przełożony pracownika, a także współpracownik). Jak stwierdza Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 7 listopada 2018 r., „molestowanie może polegać na takim zastosowaniu przez pracodawcę zgodnych z prawem instrumentów, które ze względu na sposób i formę korzystania z przyznanych mu kompetencji narusza godność pracownika i tworzy wobec niego atmosferę, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p.”<sup>3</sup>.

Molestowanie seksualne, zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p., to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Przykładami molestowania seksualnego będą zniewagi i obelgi, insynuacje, niestosowne uwagi na temat ubioru, uczesania, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżne spojrzenia, różnego rodzaju pieszczoty lub gesty o charakterze seksualnym, wprowadzanie protekcyjnych lub paternalistycznych stosunków, które naruszają godność osobistą ofiary<sup>4</sup>.

Jedną z najpoważniejszych i najpowszechniejszych patologii w środowisku pracy jest mobbing. W prawie polskim legalna definicja mobbingu została zawarta w art. 94<sup>3</sup> k.p. Jest to systematyczne i długotrwałe zastraszanie, upokarzanie lub wykluczanie pracownika przez innych członków organizacji. Ofiary mobbingu doświadczają przemocy psychicznej, emocjonalnej i czasem fizycznej, co powoduje ogromne szkody zarówno dla ich zdrowia psychicznego, jak i fizycznego. Mobbing często ma charakter ukierunkowany na jednostkę, gdzie celowo tworzy się atmosferę wrogości i wykluczenia wobec pracownika. Przybiera on różne formy, dlatego niekiedy trudno jest określić granice pomiędzy mobbingiem a innymi zachowaniami (również nieetycznymi)<sup>5</sup>. W związku z istotą, daleko idącymi skutkami oraz trudnością udowodnienia mobbingu, to właśnie ta patologia będzie przedmiotem naszego szczególnego zainteresowania.

Istotne znaczenie dla pełnego zrozumienia zjawisk patologicznych ma Konwencja nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2019 r. dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy<sup>6</sup>, która definiuje przemoc w miejscu pracy. Jak wynika z art. 1 ust. 1 lit. a konwencji, pod pojęciem przemocy i molestowania rozumie się nieakceptowalne zachowania, praktyki lub groźby, zarówno jednorazowe, jak i powtarzające się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda o charakterze fizycznym, psychicznym, ekonomicznym

3 Wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 210/17, OSNP 2019/9/106.

4 Wyrok SR w Człuchowie z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, LEX nr 3120022.

5 A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Difin, Warszawa 2004, s. 11–13.

6 Tekst dostępny na stronie: <https://www.gov.pl/attachment/935904b5-df91-4292-b306-3d76f4c8add2> (dostęp: 30.06.2023).

lub seksualnym. Za przemoc w pracy należy uznać maltretowanie, zastraszanie lub atakowanie pracowników w związku z wykonywaniem pracy, co prowadzi bezpośrednio lub pośrednio do zagrożenia ich bezpieczeństwa, samopoczucia lub zdrowia<sup>7</sup>. W ocenie ekspertów MOP przejawem przemocy w pracy może być zarówno przemoc fizyczna, jak i przemoc psychiczna, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing oraz kierowanie gróźb wobec pracownika<sup>8</sup>. Zaprezentowana definicja przemocy w pracy pozostawia dużą swobodę interpretacyjną, pozwalając na uznanie za przemoc w pracy wielu niepożądanych zachowań<sup>9</sup>. Jak zauważa M. Tomaszewska, zdefiniowane w Konwencji MOP nr 190 przemoc i molestowanie należy rozumieć jako „szereg niedopuszczalnych zachowań, których celem lub skutkiem bądź też prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub majątkowa”<sup>10</sup>. Katalog ten może przybierać różne formy zachowań będących kombinacjami działań, a także zaniechań o zróżnicowanym stopniu nasilenia. Wymienione zachowania nie muszą mieć charakteru powtarzalnego, co odróżnia je od mobbingu – mogą mieć one charakter jednorazowy. Z tego wynika, że przemoc jest pojęciem zdecydowanie szerszym oraz ogólniejszym niż definicje powyżej opisanych patologii. Brak konkretnego odniesienia podmiotowego w art. 1 Konwencji nr 190 MOP oznacza, że podstawową rolą ww. konwencji jest eliminacja opisanych działań także w stosunkach pomiędzy współpracownikami, w kontaktach z osobami trzecimi a nie jedynie w relacjach pomiędzy podwładnym a zwierzchnikiem<sup>11</sup>. Ofiarą przemocy w pracy może być więc każda osoba świadcząca pracę, która w związku z jej wykonywaniem pada ofiarą przemocy w sposób, który jest określony przez pracodawcę lub inny podmiot zatrudniający. Przykładami takich osób będą wolontariusze, osoby podejmujące bezpłatne praktyki i staże. Podmioty te jednak nie są objęte ochroną antymobbingową, gdyż ta dotyczy tylko pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. Warto przy tym zauważyć, iż Konwencja nr 190 MOP poza szeroką definicją przemocy i molestowania nie konkretyzuje również zjawisk patologicznych, które zostały wskazane w sposób szeroki i ogólny.

7 R. Wynne, N. Clarkin, T. Cox, A. Griffiths, *Guidance on the prevention of violence at work*, European Commission, Brussels 1997, s. 11.

8 International Labour Organization, *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8–15 October 2003)*, Geneva 2003, s. 13–14.

9 M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 26.

10 M. Tomaszewska, *Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 4, s. 6–7.*

11 *Ibidem*.

## 2. Definicja mobbingu na gruncie Kodeksu pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy nazywa mobbing agresywnym zachowaniem, które można określić jako obraźliwe i mściwe, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zakłada stałe negatywne uwagi, krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozprzestrzenianie fałszywych informacji<sup>12</sup>. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w prawie polskim został wprowadzony nowelizacją z 14 listopada 2003 r.<sup>13</sup> Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Definicja mobbingu jest otwarta i ogólnikowa<sup>14</sup>. W związku z tym, iż struktura art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie jest klarowna, niezbędne jest także odwołanie się do orzecznictwa sądowego.

Działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi są pierwszą przesłanką mobbingu. Taka konstrukcja tworzy uprzywilejowaną pozycję dla osób zatrudnionych na podstawie przepisów Kodeksu pracy w porównaniu z osobami wykonującymi pracę w ramach innych form zatrudnienia. Wynika to z przywołania w definicji pojęcia pracownika w rozumieniu art. 2 k.p., w związku z czym osoby niepodlegające pod tę definicję nie mają zapewnionej ochrony w ramach Kodeksu pracy. Mobberem może być pracodawca będący osobą fizyczną, a jeśli pracodawca jest jednostką organizacyjną, mobberem może być również osoba zarządzająca jednostką. Mobberem może być również pracodawca, pracownik, współpracownik czy nawet klient, kontrahent czy współmałżonek właściciela<sup>15</sup>. Kolejnym elementem definicji mobbingu jest nękanie i zastraszanie pracownika. Zarówno nękanie, jak i zastraszanie są obiektywnymi kryteriami oceny sytuacji. W celu dokonania właściwej oceny intencji i zamiarów drugiej strony, istotne jest oparcie obiektywnej oceny sytuacji na rozsądnym postrzeganiu rzeczywistości w konkretnym przypadku. Gdy pracownik zgłasza, że padł ofiarą mobbingu, niezbędne jest przeprowadzenie obiektywnej oceny sytuacji, z uwzględnieniem stanu faktycznego. Nękanie w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

12 M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 4.

13 Ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081.

14 J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy*, C.H. Beck, Warszawa 2021, s. 15.

15 *Ibidem*, s. 21.

oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie<sup>16</sup>. Zastraszanie to – jak podaje słownik PWN – wywoływanie w kimś uczucia silnego, ciągłego zagrożenia<sup>17</sup>.

Przepis art. 94<sup>3</sup> k.p. wymaga, aby określone działania lub zachowania wywołały u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Ta przesłanka ma charakter subiektywny. Oznacza to, że pracownik musi wykazać przed sądem, iż w wyniku działań mobbera doszło u niego do powstania zaniżonej oceny przydatności zawodowej, zarówno w sytuacji, kiedy zaniżenie przydatności zawodowej wywołane u pracownika polega na wywołaniu poczucia bycia gorszym, nienadającym się do pełnienia funkcji na określonym stanowisku, ale również w sytuacji, kiedy pracownik ma świadomość reprezentowanych przez siebie wartości i czuje, że pracodawca chce doprowadzić do zaniżenia oceny przydatności.

Zarówno H. Leymann<sup>18</sup>, jak i autorzy aktualnych prac dowodzą, że aby określone zachowanie w miejscu pracy można było nazwać mobbingiem, powinno ono trwać nie krócej niż sześć miesięcy, jednak orzecznictwo sądowe w tej kwestii jest zróżnicowane. Sądy przyjmują, że każdy przypadek mobbingu powinien być rozpatrywany indywidualnie, biorąc pod uwagę odporność psychofizyczną pracownika oraz jego indywidualne cechy. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> k.p. ustalenie jednoznacznej granicy czasowej, po której można stwierdzić istnienie mobbingu, jest niemożliwe<sup>19</sup>. Jako przykład można podać stanowisko Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., w którym przyjęto, że w sytuacji intensywnego dręczenia lub zastraszania pracownika nie można wykluczyć, że okres pięciu tygodni może być wystarczający, szczególnie jeśli dotyczy to osoby o wrażliwej psychice<sup>20</sup>. W innych orzeczeniach sądów można spotkać stanowisko, zgodnie z którym okres 10 dni roboczych jest zbyt krótki, aby została spełniona przesłanka długotrwałości<sup>21</sup>. W kolejnym wyroku<sup>22</sup> sąd apelacyjny wyraził stanowisko, że poniżanie pracownika przez jeden dzień może nosić cechy mobbingu, jednak dopiero zwielokrotnienie tych działań w ciągu jednego dnia może wywołać negatywne skutki mobbingu. Polska definicja mobbingu nie konkretyzuje czasu, w jakim powinien on trwać, pozostawiając tym samym dużą swobodę interpretacyjną sądom, czego skutkiem jest zróżnicowane orzecznictwo w tym zakresie. Należy dodać, że przesłanka długotrwałości, którą trzeba każdorazowo rozpatrywać łącznie z uporczywością działań, utrudnia udowodnienie istnienia mobbingu, które ciąży na stronie mobbingowanej. Długotrwałość, która jest rozpatrywana z uporczywością, a której nie wyznaczono

16 Wyrok SN z 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013/17–18/204.

17 <https://sjp.pwn.pl/slowniki/zastraszanie.html> (dostęp: 13.06.2023).

18 W. Sojka, K. Walczak, *Mobbing – socjologiczno-prawny zarys zagadnienia*, „Rocznik Administracji Publicznej” 2015, nr 1, s. 147.

19 Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008/5–6/58.

20 Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.

21 Wyrok SA w Warszawie z 22 kwietnia 2013 r., III APa 66/12, Legalis nr 1049126.

22 Wyrok SA w Gdańsku z 5 lipca 2013 r., III APa 10/13, LEX nr 1353665.

sztywnych ram, pozostawia zbyt dużą swobodę interpretacyjną stronom, czego dowodzi przytoczone orzecznictwo. Z tej perspektywy zasadne wydaje się zastąpienie w polskiej definicji wyrażenia „zachowania długotrwałe” określeniem „powtarzające się”. Nie ograniczy to swobody interpretacyjnej sądów, a nawet pozwoli na klasyfikowanie jako mobbing działań występujących wielokrotnie w krótszym okresie niż przywołane, uzależnionym od czynników psychicznych mobbingowego, a także specyfiki miejsca pracy.

Ostatnią przesłanką mobbingu jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, jego izolacja lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Istotne jest, aby te działania były zamierzone, czyli miały na celu osiągnięcie określonych rezultatów. Wymaga to udowodnienia celów i skutków tych działań, a samo stwierdzenie ich bezprawności nie jest wystarczające. Stwierdzenie, że działania były bezprawne, samo w sobie nie jest wystarczające do udowodnienia mobbingu. Konieczne jest przedstawienie dowodów na intencje i cele mobbera oraz na skutki tych działań dla pracownika. Pracownik musi udowodnić, że poniżenie, ośmieszenie, izolacja lub wyeliminowanie z zespołu miały na celu naruszenie jego godności, dobrego samopoczucia, a także wpłynęły na jego sytuację zawodową czy rozwój.

Wszystkie omówione powyżej przesłanki stanowią całość. Do zaistnienia mobbingu konieczne jest ich łączne wystąpienie, czego dowodzi Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 11 lutego 2014 r.<sup>23</sup> Nie można mówić o mobbingu, gdy nie wystąpi choć jedna z tych przesłanek, bądź nie występują one łącznie, to znaczy występują bez powiązań między sobą.

### 3. Przykłady mobbingu

Wśród zachowań mobbingowych pojawiających się w miejscu pracy można wymienić: wyśmiewanie i szykanowanie, bierną agresję, poniżanie, wydawanie absurdalnych poleceń, aluzje o charakterze seksualnym. Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczaniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniu zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań albo ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne, kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie

23 Wyrok SN z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

stanowi mobbingu, ponieważ podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Wypada przy tym dodać, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing<sup>24</sup>. Jak wynika z orzeczenia Sądu Okręgowego w Warszawie<sup>25</sup>, mobbing może przejawiać się także poprzez: krytykowanie wizerunku w postaci komentowania wyglądu i aparycji, krytykę poziomu inteligencji wyrażaną poprzez negowanie większości podejmowanych działań w obecności innych osób w sposób opryskliwy, lekceważący. W wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z 29 listopada 2016 r., za mobbing zostało uznane nadmiernie krytykowanie, rozliczanie pracownika, przypisywanie mu odpowiedzialności za działania przez niego niezawinione, publiczne wskazywanie braku umiejętności, kwestionowanie stabilności zatrudnienia<sup>26</sup>.

## 4. Inne niż mobbing zjawiska patologiczne

Od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych, na co zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny w wyroku z 17 listopada 2022 r.<sup>27</sup> Do pierwszej grupy można np. zaliczyć molestowanie seksualne, dyskryminację, przemoc fizyczną. Do drugiej grupy zjawisk – działań niebędących mobbingiem i niewywołujących skutków prawnych można zaliczyć: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres w miejscu pracy, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menedżerskie. Zespół wypalenia zawodowego jest związany z frustracją odczuwaną w miejscu zatrudnienia, a spowodowaną m.in. brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy, nieadekwatnym do posiadanych umiejętności stanowiskiem czy zbyt niskim wynagrodzeniem. Celem uzasadnionej krytyki jest doprowadzenie do lepszego wykonywania pracy przez pracownika, nie ma ona na celu poniżania lub ośmieszania pracownika czy eliminowania go z zespołu. Nie będzie też mobbingiem fakt, iż pracownik odczuwa stres, który jest nieodłącznym składnikiem pracy w gospodarce wolnorynkowej. Stres może być skutkiem mobbingu, lecz nie jego przyczyną. Należy też odróżnić mobbing od braku kultury przełożonego, przejawiającej się np. w formie wydawanych poleceń

24 Wyrok SA we Wrocławiu z 27 września 2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1307530.

25 Wyrok SO w Warszawie z 18 sierpnia 2021 r., VII Pa 69/20, LEX nr 3242183.

26 Wyrok SO w Warszawie z 29 listopada 2016 r., XXI P 102/14, LEX nr 2335478.

27 Wyrok SA w Warszawie z 17 listopada 2022 r., III APa 58/19, LEX nr 3441128.

czy różnicy zdań co do sposobu wykonywania pracy. Cechą mobbingu jest długotrwałość, dlatego nie spełniają wymogu tej definicji jednorazowe akty przemocy psychicznej. Działania mobbingowe nie muszą mieć jednolitego nasilenia, mogą być nieregularne i stosowane przez pojedynczą osobę lub kilka osób działających w porozumieniu lub bez<sup>28</sup>.

Oprócz wąskiego zakresu podmiotowego obecnego pojęcia mobbingu, kolejnym jego mankamentem jest wąski zakres przedmiotowy. Do zaistnienia mobbingu musi zachodzić wspomniana wielokrotnie uporczywość i długotrwałość zachowań, ale też nękanie lub zastraszanie, wystąpienie zaniżonej oceny przydatności zawodowej, przez co – jak słusznie zauważa A. Świątkowski – nawet najcięższe, wyjątkowo złośliwe, wypełniające część formalnych przesłanek mobbingu zachowanie, ale niepowtarzające się, nie zostanie zakwalifikowane jako mobbing<sup>29</sup>. Przykładami takich zachowań mogą być te wymierzone w dobra osobiste człowieka wymienione w art. 23 k.c. Zawarty katalog jest otwarty, o czym świadczy wyrażenie „w szczególności”<sup>30</sup>. Oznacza to, że roszczenia mogą dotyczyć też innych niewymienionych. Są to m.in.: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste człowieka, a szczególne ryzyko naruszenia wymienionych wartości zachodzi w związku z wprowadzoną na mocy nowelizacji Kodeksu pracy pracą zdalną.

Punktem wyjścia do rozważań na temat innych niż mobbing zjawisk patologicznych może być wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2011 r., w którym wskazano, iż obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników<sup>31</sup>. Jak z kolei uważa Sąd Najwyższy w wyroku z 21 października 2008 r., pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające m.in. na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych<sup>32</sup>.

28 Wyrok SA w Warszawie z 17 listopada 2022 r., III APa 58/19, LEX nr 3441128.

29 A.M. Świątkowski, *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12, s. 79–105.

30 M. Szablowska, *Ochrona dóbr osobistych pracownika z perspektywy europeizacji polskiego prawa pracy*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2006, t. 3, s. 180.

31 Wyrok SN z 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.

32 Wyrok SN z 21 lutego 2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973.

Przykładem zachowań patologicznych niesklasyfikowanych jako mobbing może być m.in. naruszenie tajemnicy korespondencji, które jest dobrem wskazanym przez ustawodawcę. Pracodawca, naruszając tajemnicę korespondencji poprzez otwieranie korespondencji kierowanej do swoich podwładnych czy wymogu przesyłania maili, które trafiły na służbową pocztę elektroniczną pracownika do swojej wiadomości, w związku z wykonywaniem przez pracowników pracy zdalnej na podstawie rozdziału 2c k.p., dopuszcza się naruszenia ww. dobra osobistego. W dłuższej perspektywie czasu oraz przy uwzględnieniu cechy uporczywości, działanie to może spowodować ograniczenie kompetencji i decyzyjności pracownika, a w konsekwencji poczucie zmniejszenia przydatności do pracy.

Innym przykładem może być naruszenie czci człowieka rozumianej w aspekcie godności osobistej, czyli dobrostanu wynikającego z poczucia własnej wartości<sup>33</sup>. Najczęściej występuje w formie ustnej i może przejawiać się jako nadmierna krytyka czy też wygłaszanie negatywnej oceny przekonań, działań pracownika niezwiązanych z wykonywaniem pracy. Mobbingu nie stanowi jednak konstruktywna krytyka dotycząca zadań służbowych pracownika. Mimo że może to powodować poniżenie, ośmieszenie pracownika, to jeżeli nie są to zachowania długotrwałe lub uporczywe, a ponadto nie izolują lub nie eliminują danej osoby z zespołu współpracowników, nie mogą być sklasyfikowane jako mobbing. Naruszenie czci może występować nie tylko pomiędzy pokrzywdzonym i naruszcicielem, lecz także przy udziale osób trzecich, np. na zgromadzeniach również za pośrednictwem mediów<sup>34</sup>. Przykładem jest przerywanie wypowiedzi, wyciszenie pracownika podczas rozmów grupowych, nieudzielenie głosu pracownikowi, czy usuwanie ze spotkania. Są to zachowania zdecydowanie patologiczne, jednak brak spełnienia wszystkich cech mobbingu zawartych w jego kodeksowej definicji nie upoważnia do zakwalifikowania tych działań jako mobbing. Jak zauważa Sąd Najwyższy w wyroku z 20 marca 2007 r., obecność napiętej atmosfery psychicznej wśród członków załogi towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy nie może być automatycznie uznana za mobbing ze strony pracodawcy<sup>35</sup>. Zakładając, że pracodawca nie wywiązał się ze swojego obowiązku w zakresie przeprowadzenia akcji informacyjnej, a stan napięcia psychicznego utrzymuje się długotrwałe, taka sytuacja może spowodować naruszenie dobra osobistego, jakim jest zdrowie, powodując jego rozstrój. W przytoczonej sytuacji należy zwrócić uwagę na indywidualny stan psychiczny każdego pracownika.

Następnym przykładem zachowania patologicznego niesklasyfikowanego jako mobbing jest naruszenie dobra osobistego w postaci prywatności. Przejawia się ono np. w przypadku ujawnienia przez pracodawcę bez zgody pracownika informacji

33 A. Sylwestrzak, M. Balwicka-Szczyrba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

34 *Ibidem*.

35 Wyrok SN z 20 marca 2007 r., II PK 221/06, LEX nr 389284.

o wysokości jego wynagrodzenia czy faktów z jego życia prywatnego lub rodzinnego. Takie działania mogą mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, a nawet wyeliminowanie czy izolowanie go z zespołu współpracowników; trudno doszukiwać się tu jednak przesłanki uporczywości i długotrwałości.

## **5. Zachowania patologiczne niesklasyfikowane jako mobbing w związku z nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej**

W konsekwencji wybuchu pandemii COVID-19 oraz idącym za tym rozpowszechnieniem się użycia komputerów i urządzeń mobilnych, sieci Internet, łączności cyfrowych, aplikacji mobilnych, usług technologii cyfrowych<sup>36</sup> w celu wykonywania pracy, powstała konieczność uregulowania zdalnej formy wykonywania obowiązków służbowych. Nowa możliwość świadczenia pracy stwarza wiele okazji do powstania zachowań patologicznych niewystępujących do tej pory. Wśród nich można wyróżnić m.in.: naruszenie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym pracownika polegające na oczekiwaniu stałej dostępności, wykonywaniu telefonów w nocy. Ponadto pomijanie pracownika w zapraszaniu na spotkania odbywające się w formie zdalnej, celowe pomijanie w korespondencji mailowej, która go bezpośrednio dotyczy, kwestionowanie kompetencji pracownika w obecności innych osób w sferze online. Te działania mogą być uznawane za mobbing tylko przy założeniu, że mają one charakter uporczywy i długotrwały, natomiast bez udziału tych cech takie zachowania pozostają zachowaniami jedynie patologicznymi.

## **6. Podsumowanie**

Zjawiska patologiczne z roku na rok przybierają na sile<sup>37</sup>, przede wszystkim w sferze zawodowej. Występują one już na etapie m.in. przyjmowania pracownika do zespołu czy motywowania. Wśród źródeł patologii mogących pojawić się

36 M. Mędrala, *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 15.

37 A. Polanowska, *Patologie społeczne w miejscu pracy – analiza i ocena zjawiska we współczesnych czasach*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarcie i Biznesie” 2018, nr 1 (26), s. 57.

w miejscu pracy można wymienić inne przyczyny, m.in. potrzebę docenienia pracownika czy poczucie permanentnego niezadowolenia ze strony pracownika lub pracodawcy. Termin „mobbing” został po raz pierwszy użyty w 1963 r. przez słynnego austriackiego etnologa i noblistę Konrada Lorenza w pracy *Tak zwane zło* do opisanego sytuacji atakowania przez grupę niewielkich zwierząt jednego większego osobnika<sup>38</sup>. To z kolei wskazuje na fakt, iż mobbing jest problemem ponadczasowym, uniwersalnym, ewoluującym, a ponadto wciąż występującym w środowisku pracy. Porównanie mobbingu w niniejszej pracy do innych patologii niesklasyfikowanych jako mobbing miało na celu zbadanie, czy obecne regulacje oraz procedury antymobbingowe odpowiadają nieuniknionym zmianom w prawie. Mobbing, ze względu na trudność udowodnienia wszystkich ustawowych przesłanek oraz w związku ze skutkami, jakie wywołuje – zarówno wynikającymi wprost z definicji (odizolowanie, wyeliminowanie pracownika), jak i innymi, nieprzewidywanymi przepisami Kodeksu pracy (np. depresja, stany lękowe) – jest przedmiotem wielu opracowań.

Mobbing jest ściśle związany z prawem pracy i przepisami Kodeksu pracy. Oznacza to, że konkretne zachowania, aby spełniać kryteria mobbingu, muszą m.in. naruszać prawa pracownika. Jednakże warto zaznaczyć, że mobbing jest problemem społecznym, który może występować również wśród osób świadczących pracę na podstawie niepracowniczych stosunków zatrudnienia. W związku z tym istotne jest zrozumienie, że mobbing jest zjawiskiem złożonym i wymagającym uwzględnienia wszystkich czynników. Z kolei zawarte w definicji mobbingu określenie „długotrwałe” może prowadzić do nieuwzględnienia wielu przypadków mobbingu, w których ofiara doświadcza powtarzających się, lecz krótkotrwałych aktów agresji lub upokorzeń, co potwierdza szerokie w tym zakresie orzecznictwo sądowe. Mobbing może występować przy wykonywaniu pracy w warunkach pracy zdalnej (wprowadzonej nowelizacją Kodeksu pracy z 7 kwietnia 2023 r.), co powoduje utrudnienie w udowodnieniu zaistnienia wszelkich ustawowych przesłanek ww. patologii. Dlatego zasadne wydaje się wprowadzenie następujących postulatów.

Po pierwsze, rozszerzenie ochrony antymobbingowej na osoby pozostające także w niepracowniczych formach zatrudnienia. Na gruncie obowiązującego prawa osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia – przede wszystkim na podstawie zatrudnienia cywilnoprawnego, nie mogą dochodzić roszczeń związanych z mobbingiem, opierając się na art. 94<sup>3</sup> k.p. Ta kategoria zatrudnionych może upominać się o swoje prawa na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych i przepisów o czynach niedozwolonych z Kodeksu cywilnego<sup>39</sup>. Aktualne przepisy ograniczają ochronę przed mobbingiem jedynie do pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., co stoi w sprzeczności z konstytucyjną zasadą

38 D. Sarzała, *Mobbing jako wielopostaciowy problem społeczny*, „Łódzkie Studia Technologiczne” 2009, nr 18, s. 242.

39 Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.

ochrony pracy. Ta zasada dotyczy wszystkich osób świadczących pracę, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy. Skonstruowanie przepisów w następujący sposób dokonuje uprzywilejowania osób, które świadczą pracę na podstawie przepisów Kodeksu pracy w stosunku do osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym. W związku z powyższym zasadne jest rozszerzenie ochrony przed mobbingiem na wszystkie osoby pozostające w zatrudnieniu u pracodawcy, niezależnie od podstawy świadczenia pracy.

Po drugie, zastąpienie w definicji mobbingu określenia „długotrwałe” zwrotem „powtarzające się”. To działanie pozwoli rozszerzyć pojęcie mobbingu na zachowania charakteryzujące się pewną systematyką. Orzecznictwo w zakresie pojęcia długotrwałości jest rozbieżne. Na podstawie omówionego orzecznictwa w niniejszej pracy można wymienić przynajmniej trzy okresy, które sądy uznały za wystarczające do zakwalifikowania określonych działań jako mobbing (sześć miesięcy, pięć tygodni, jeden dzień). To zróżnicowanie jest zrozumiałe, gdyż wymaga go już sama definicja mobbingu. Natomiast określenie „długotrwałe”, mające zastosowanie do okresu sześciu miesięcy, nie ma odniesienia do pięciu tygodni, a tym bardziej do jednego dnia, ponieważ są to okresy znacznie rozbieżne. Bardziej trafne wydaje się zastąpienie słowa „długotrwałe” wyrażeniem „powtarzające się”. Nadal pozostawi to autonomię sądom w zakresie orzekania o czasie trwania mobbingu, jednak pozwala na uznanie nawet potencjalnie krótkiego czasu jego trwania, co ma miejsce w przypadku osób o większym stopniu wrażliwości. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzające się zachowania. Nie należy tego kojarzyć *stricte* z określeniem „długotrwałość”. Określenie „powtarzające się” wypełnia tę systematykę. Jednak ocena czasu trwania działań, by zakwalifikować je jako mobbingowe, musi być dokonywana indywidualnie w każdej sprawie, ze zwróceniem uwagi na powiązanie tych przesłanek z pozostałymi, a zwłaszcza przesłankami związanymi ze sferą psychiczną człowieka<sup>40</sup>. Ponadto określanie mobbingu jako zjawiska długotrwałego może prowadzić do niezrozumienia jego istoty. Mobbing to nie tylko kwestia czasu trwania, ale przede wszystkim sposobu, w jaki te działania wpływają na pracownika i jego dobrostan psychiczny. Konsekwencje mobbingu mogą być poważne i negatywnie oddziaływać na zdrowie i życie zawodowe osoby doświadczającej takiego zachowania, niezależnie od tego, czy miało ono charakter długotrwały, czy krótkotrwały. Zawarte w definicji mobbingu określenie „długotrwałe” może prowadzić do nieuwzględnienia wielu przypadków mobbingu, w których ofiara doświadcza powtarzających się, lecz krótkotrwałych aktów agresji lub upokorzeń, co udowadnia szerokie w tym zakresie orzecznictwo sądowe.

Po trzecie, rozszerzenie definicji mobbingu na pracę świadczoną w formie zdalnej. Praca zdalna oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych może doprowadzić do równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym poprzez

40 J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, *op. cit.*, s. 15.

większą elastyczność. Praca w tej formie może również prowadzić do negatywnych skutków, takich jak: niekontrolowanie czasu pracy oraz naruszenie konwencji work-life-balance poprzez oczekiwanie przez pracodawcę nieustannej gotowości do świadczenia pracy. Jednocześnie ten rodzaj świadczenia pracy stwarza ryzyko powstania nowych form zachowań mobbingowych, dotąd nieznanych. W związku z brakiem regulacji wskazującej, że działania mobbingowe mogą zachodzić także w przestrzeni online, ich udowodnienie może być trudne. Dlatego należy rozszerzyć definicję mobbingu poprzez bezpośrednie zaznaczenie, że działania i zachowania charakteryzujące się cechami przypisywanymi działaniom mobbingowym mogą zachodzić również w pracy zdalnej. Należy jednak zauważyć, że sama forma świadczenia pracy nie jest przesądzająca. Niezależnie od niej ciężar dowodu spoczywa na pracowniku. Jeżeli pracownik jest w stanie udowodnić występowanie wszystkich przesłanek mobbingu łącznie, to sama forma świadczenia przez niego pracy pozostaje bez znaczenia. Jednakże w pracy zdalnej trudną do udowodnienia przesłanką mogą być działania polegające na izolowaniu pracownika. Ponadto należy zwrócić uwagę, iż praca zdalna może prowadzić do izolacji oraz powstania trudności komunikacyjnych pomiędzy pracownikami, co może z kolei przyczynić się do wyeliminowania pracownika z zespołu współpracowników.

W naszej ocenie wprowadzenie powyższych postulatów zapewni pełną ochronę poprzez wyeliminowanie nieścisłości prawnych.

## Bibliografia

### Akty prawne

Konwencja nr 190 MOP z 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, <https://www.gov.pl/attachment/935904b5-df91-4292-b306-3d76f4c8add2> (dostęp: 30.06.2023).

Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.

Ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081.

### Orzecznictwo sądowe

Wyrok SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, LEX nr 32795.

Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008/5–6/58.

Wyrok SN z 21 października 2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973.

Wyrok SN z 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.

Wyrok SN z 10 października 2012 r., OSNP 2013/17–18/204.

Wyrok SN z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

- Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.  
Wyrok SN z 29 listopada 2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.  
Wyrok SA we Wrocławiu z 27 września 2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1307530.  
Wyrok SA w Warszawie z 22 kwietnia 2013 r., III APa 66/12, Legalis nr 1049126.  
Wyrok SA w Gdańsku z 5 lipca 2013 r., III APa 10/13, LEX nr 1353665.  
Wyrok SA w Warszawie z 17 listopada 2022 r., III APa 58/19, LEX nr 3441128.  
Wyrok SO w Warszawie z 29 listopada 2016 r., XXI P 102/14, LEX nr 2335478.  
Wyrok SR w Człuchowie z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, LEX nr 3120022.

## Literatura

- Adamska J., Bieluk J., Kun-Buczko M., *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy*, C.H. Beck, Warszawa 2021.
- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T. *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Difin, Warszawa 2004.
- Chakowski M., *Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 9.
- Gajda M., *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
- International Labour Organization, *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8–15 October 2003)*, Geneva 2003.
- Jędrejek G., *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Kłós B., *Mobbing*, Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2002.
- Krzyszowska P., *Regulacje prawne dotyczące mobbingu w wybranych krajach Europy Zachodniej*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2015, nr 1.
- Mędrala M., *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Polanowska A., *Patologie społeczne w miejscu pracy – analiza i ocena zjawiska we współczesnych czasach*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie” 2018, nr 1 (26).
- Sarzała D., *Mobbing jako wielopostaciowy problem społeczny*, „Łódzkie Studia Technologiczne” 2009, nr 18.
- Sojka W., Walczuk K., *Mobbing – socjologiczno-prawny zarys zagadnienia*, „Rocznik Administracji Publicznej” 2015, nr 1.
- Sylwestrzak A., Balwicka-Szczyrba M. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).
- Szablowska M., *Ochrona dóbr osobistych pracownika z perspektywy europeizacji polskiego prawa pracy*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2006, t. 3, s. 180.
- Świątkowski A.M., *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12.
- Tomaszewska M., *Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 4.
- Wynne R., Clarkin N., Cox T., Griffiths A., *Guidance on the prevention of violence at work*, European Commission, Brussels 1997.
- Zych M., *Mobbing w polskim prawie pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2007.