

Wybrane środki realizacji obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi Rola komisji antymobbingowych w świetle orzecznictwa sądowego

Selected measures to implement the employer's obligation to counter mobbing The role of Anti-Mobbing Committees in Light of Court Jurisprudence

Paulina Piątkowska

Agnieszka Zychła

Studentki IV roku prawa

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

paulina.piatkowska2@edu.uni.lodz.pl

agnieszka.zychla@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

Opracowanie skupia się na zagadnieniu postępowania antymobbingowego. Analizie zostały poddane komisje antymobbingowe w świetle orzecznictwa sądowego. Są to organy szczególne ze względu na fakt, iż ich członkowie są wybierani przez pracodawcę, który może okazać się jednocześnie mobberem. Budzi to kontrowersje ze względu na ewentualny brak obiektywizmu. Autorki zauważyły, że sama procedura antymobbingowa nie jest rozpowszechniona wśród pracowników. W tekście zwrócono także uwagę m.in. na dopuszczenie konieczności udostępniania protokołów konkretnych postępowań komisji antymobbingowej, czy jej odpowiedzialności za zadania w sytuacjach, kiedy została ona powołana przez pracodawcę. Po analizie orzecznictwa Autorki dochodzą do konkretnych wniosków oraz podkreślają wagę istnienia komisji antymobbingowej i niektóre aspekty z nią związane – zarówno z samą komisją, jak i jej rolą w wyżej wspomnianej procedurze.

Słowa kluczowe: mobbing, komisja antymobbingowa, patologie w miejscu pracy.

Abstract

The study focuses on the issue of anti-mobbing proceedings. In this text, the Anti-Mobbing Committee was taken under the microscope in the light of jurisprudence. It is a special body because its members are selected by the employer, who may also turn out to be a mobber. This is controversial due to the possible lack of objectivity. The authors also noted that the anti-mobbing procedure itself is not widespread among employees, and it is the employer's duty to define it. The paper also draws attention to e.g., for allowing the need to share protocols of specific proceedings of the Anti-mobbing Committee or its responsibility for tasks in situations where it was appointed by the employer. After analyzing the jurisprudence, the authors come to various conclusions and emphasize the importance of the existence of the Anti-Mobbing Committee and some aspects related to it, both with the committee itself and its role in the above-mentioned procedure.

Keywords: anti-mobbing, anti-mobbing commission, pathologies in the workplace.

1. Uwagi wprowadzające

Dysfunkcje i patologie w miejscu pracy są zjawiskami, które – mimo prób ich zwalczania – nadal występują w tym środowisku. Są to zagadnienia o szczególnym znaczeniu i mogą mieć charakter zarówno indywidualny, jak i zbiorowy¹. Jednym ze zjawisk w środowisku pracy zaliczanych do patologicznych jest mobbing. Mobbing jest uznawany za specyficzny rodzaj konfliktu w miejscu pracy. Narusza on prawa danej jednostki, w tym przede wszystkim jej godność². Nie pozostaje on bez negatywnego odzewu ze strony społeczeństwa, ustawodawcy i pracowników. Z tego względu pracodawcy mogą powoływać komisje antymobbingowe w związku z podejmowanymi środkami przeciwdziałania mobbingowi w środowisku pracy.

2. Pojęcie mobbingu w świetle Kodeksu pracy, doktryny oraz orzecznictwa sądowego

Analizując zjawisko mobbingu, odwołujemy się w pierwszej kolejności do definicji wskazanej w Kodeksie pracy³ w art. 94³ § 2³. Jak wynika z przywołanego przepisu, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii

1 M. Kabiesz, *Patologie i dysfunkcje w środowisku pracy*, „Zarządzanie i Jakość” 2021, nr 1, s. 17.

2 M. Bialik, *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG” 2021, nr 6, s. 301–302.

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

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. Ten przepis ma kluczowe znaczenie – oprócz legalnej definicji pojęcia mobbingu, art. 94³ § 1 k.p. nakłada także na pracodawcę obowiązek podejmowania działań w kierunku przeciwdziałania mobbingowi⁴.

Jak wskazuje M. Gajda⁵, pojęcie mobbingu zostało po raz pierwszy użyte przez austriackiego zoologa K. Lorenza. Utożsamiał on to zjawisko z agresywnymi zachowaniami zwierząt, które były ukierunkowane na wyeliminowanie ze stada określonej jednostki. Badania wykazały, że najczęściej ofiarami mobbingu padały najsilniejsze ptaki, atakowane przez grupy słabszych jednostek.

Z kolei W. Cieślak oraz J. Stelina za mobbing w pracy uznali „bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działania i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonych do opuszczenia danego zespołu”⁶.

M. Kucharska powołuje się na definicję mobbingu Międzynarodowej Organizacji Pracy. Autorka wskazuje, że ta organizacja definiuje pojęcie mobbingu jako obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotami psychicznego dręczenia. Mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzaniem fałszywych informacji. Pracodawca, zwalniając pracownika, jako przyczynę wskazał np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi.

Pojęcie mobbingu jest przedmiotem orzeczeń sądowych⁷, w których krytyczna ocena pracy pracownika przez pracodawcę nie jest mobbingiem. Mogłaby ona zostać uznana za mobbing w sytuacji, gdyby miała na celu poniżenie pracownika. Konstruktywna krytyka służy zapewnieniu realizacji danego planu oraz prawidłowej organizacji pracy. Jeżeli zachowanie pracodawcy jest dozwolone prawem, czyli mieści się w granicach prawa, nie jest mobbingiem. W hierarchii podporządkowania pracodawca ma prawo nadzoru i kontroli pracy pracownika. Powinien jednak przy tym powstrzymać się od zachowań, które naruszałby godność pracownika.

Sąd Apelacyjny w Warszawie w jednym z wyroków⁸ wprost odwołuje się do definicji mobbingu, zauważając, że „z ustawowej definicji mobbingu wynika, że polega

4 J. Semena, *Wewnętrzna polityka antymobbingowa jako sposób realizacji obowiązku płynącego z art. 94³ § 1 Kodeksu Pracy*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny” 2016, nr 35, s. 87.

5 M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 36 i n.

6 W. Cieślak, J. Stelina, *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10, s. 73.

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

8 Wyrok SA w Warszawie z 31 stycznia 2018 r., III APa 25/16, LEX nr 2467973.

on na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która wskutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym”.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie wskazano katalog sprawców mobbingu i osób mobbingowanych⁹. Zauważono w nim, że „sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika”.

Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 6 lutego 2014 r. wskazał zaś na zdarzenia, które można uznać za początek mobbingu¹⁰. Zauważono, że mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero upływ czasu pozwala kwalifikowanej sumie przypadków przypisać cechę mobbingu. Co do zasady nie ma powodów, by poszukiwać zdarzenia inicjującego mobbing. W ujęciu socjologicznym za początek mobbingu uważa się konflikt. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelevantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas, a także, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing.

Nie każde zachowanie z punktu widzenia pracownika uznawane jako negatywne, jest mobbingiem. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi¹¹ zostało wskazane, że „działania, nakierowane na ogół pracowników, jak też towarzysząca zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi, nie są uznawane za mobbing”. Oznacza to zatem, że nie wszystkie zachodzące w miejscu pracy nieprzyjemne sytuacje są mobbingiem.

Ciężar dowodu wykazania mobbingu spoczywa na pracowniku, jak wskazał w wyroku Sąd Apelacyjny w Gdańsku¹². Sąd zauważył, że jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać złe samopoczucie. Jednakże, aby mówić o długotrwałym wpływie na psychikę ludzką, takie działania muszą być zwielokrotnione. Aby więc mówić o mobbingu, negatywne zachowania muszą być intensywne i naganne do tego stopnia, że pracownik będzie miał poczucie silnego zastraszenia i beznadziejności sytuacji.

Ochrona wynikająca z art. 94³ § 2 k.p. obejmuje pracowników, niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska u pracodawcy. Oceniając zakres działań mobbingowych przełożonego względem pracownika, ważna jest ocena

9 Wyrok SA w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1458977.

10 Wyrok SA w Warszawie z 6 lutego 2014 r., III APa 43/12, LEX nr 1477373.

11 Wyrok SA w Łodzi z 4 września 2012 r., III APa 20/12, LEX nr 1237101.

12 Wyrok SA w Gdańsku z 16 czerwca 2016 r., III APa 13/16, LEX nr 2356487.

zasad funkcjonowania podległości służbowej. Czyniąc użytek z kompetencji dyrektywnych pracodawcy, należy szanować pracowniczą godność i respektować ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego¹³.

W orzecznictwie sądowym zauważa się, że przeciwdziałanie mobbingowi to przede wszystkim staranne działanie pracodawcy. W wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r.¹⁴ przeciwdziałanie mobbingowi określono jako kontraktowy obowiązek pracodawcy. Kontraktowy charakter stosunku pracy ma ochraniać nie tylko interes majątkowy drugiej strony (czyli pracownika), lecz także jego dobra osobiste. Swoją obowiązek pracodawca może realizować poprzez nieustanne szkolenie pracowników, informowanie ich o tym, jakim niebezpieczeństwem jest mobbing i jakie niesie za sobą konsekwencje. Może tworzyć procedury mające na celu wykrycie i zakończenie tego zjawiska, np. poprzez tworzenie wewnętrznych regulaminów i procedur antymobbingowych.

To w gestii pracodawcy leży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, które tworzy. Pracodawca ma za zadanie jednocześnie przeciwdziałać zjawiskom o charakterze mobbingowym, jak również zapobiegać jego negatywnym skutkom w sytuacji, gdy w danym miejscu pracy zaistnieje mobbing. Narzędziem służącym realizacji działania antymobbingowego pracodawcy może być przygotowanie i wdrożenie w życie procedury antymobbingowej. J. Marciniak¹⁵ rozumie politykę antymobbingową „jako zestaw konkretnych, zorganizowanych i systematycznych przedsięwzięć ze strony pracodawcy, nakierowanych na przeciwdziałanie mobbingowi”.

3. Środki prewencyjne

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy zawartych w Kodeksie pracy jest przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.) Kodeks pracy nie wskazuje, jakie środki prewencyjne (choćby pod względem rodzaju czy charakteru), stanowiące element polityki antymobbingowej, ma obowiązek wdrożyć podmiot zatrudniający. Na gruncie praktyki i literatury prawniczej wykształciło się wiele możliwych do zastosowania środków.

W literaturze wskazuje się, iż jednym ze środków jest odpowiednio przeprowadzony proces rekrutacji. Podkreśla się, że jest to szczególnie istotne w odniesieniu

13 Wyrok SA w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1458977.

14 Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19–20/238.

15 J. Marciniak, *Procedura antymobbingowa – poradnik krok po kroku*, ABC, LEX/el. 2017 (dostęp: 29.06.2023).

do stanowisk menedżerskich i kierowniczych, ponieważ mobbing najczęściej jest związany z nadużyciem władzy (relacja zwierzchnik–podwładny). Ponadto takie osoby przyczyniają się do kształtowania kultury organizacyjnej w miejscu pracy. Na gruncie prawa polskiego weryfikacja danych osobowych kandydatów jest limitowana w związku z zasadami ochrony tych danych, co może powodować zmniejszenie skuteczności środków mających na celu przeciwdziałanie patologiom w miejscu pracy na przyszłość na tym etapie. Weryfikacja kandydatów może mieć miejsce przez analizę referencji. Należy wskazać, że referencje są dokumentem przedstawionym za zgodą i z inicjatywy kandydata, a brak owej zgody, jej wycofanie, nie mogą być podstawą do negatywnego traktowania kandydata/pracownika (art. 22^{1a} § 2 k.p.)¹⁶.

M. Gajda¹⁷ wskazuje, że dokonując wyboru środków prewencyjnych, należy wziąć pod uwagę przedmiot działalności podmiotu zatrudniającego, rodzaj świadczonych usług przez personel i ich odbiorców, a także rodzaj sektora gospodarczego, w którym dany podmiot prowadzi działalność gospodarczą. Autor podaje przykład dostosowania środka prewencyjnego do miejsca i czasu pracy. Wobec pracownika biurowego należy przede wszystkim wdrożyć procedury zapobiegające przemocy psychicznej. Warto zabezpieczyć miejsce pracy, korzystając z usług agencji ochrony osób i mienia, a także zainstalowania monitoringu. Nie jest jednak powiedziane, że takie środki są wystarczające, aby przeciwdziałać przemocy w miejscu pracy, w tym mobbingowi.

Na politykę antymobbingową składa się część informacyjna i proceduralna. Pierwsza część zawiera zobowiązanie pracodawcy do podejmowania środków dyscyplinarnych wobec osób dopuszczających się niepożądanych zachowań oraz wskazywania środków mających na celu zabezpieczenie osób zgłaszających (ochrona przed działaniami odwetowymi). Może również zobowiązać pracodawcę do przeprowadzenia specjalistycznych szkoleń czy wszczynania postępowań wyjaśniających (na skutek skarg). Natomiast część proceduralna powinna wskazywać działania, które może podjąć ofiara lub osoba zainteresowana zgłoszeniem przypadku mobbingu w miejscu pracy. Na działania składają się m.in. sposób informowania (np. wskazanie numerów telefonu do służb ochrony mienia i życia, możliwość wnoszenia skargi – także anonimowej – pisemnie, ustnie do wskazanych podmiotów). Środkiem, jaki może zastosować pracodawca na etapie wniesienia skargi przez pracownika, jest zobowiązanie pracowników do wzięcia udziału w anonimowych ankietach, a ich zwierzchników do złożenia wyjaśnień w sprawie, lub powołanie komisji antymobbingowej¹⁸.

Komisja antymobbingowa jest powoływana przez pracodawcę. Polski ustawodawca nie nałożył obowiązku stosowania się do jednolitego modelu regulowania wewnętrznych procedur antymobbingowych¹⁹. W związku z powyższym to pracodawca określa sposób jej tworzenia, a także procedowania. Jest to równoznaczne

16 M. Gajda, *op. cit.*, s. 283–285.

17 *Ibidem*, s. 283 i n.

18 *Ibidem*, s. 290–297.

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

z przygotowaniem odpowiedniej procedury stanowiącej wewnętrzne źródło szeroko rozumianego prawa pracy. Pracodawca, ustanawiając komisję, upoważnia ją do podejmowania działań mających na celu realizowanie polityki antymobbingowej w miejscu pracy²⁰.

Do zadań komisji należy przede wszystkim ocena zasadności skargi, wydawanie opinii kończących postępowanie oraz wskazanie uchybień w prowadzonej polityce antymobbingowej, a także formułowanie propozycji mających na celu zapobieganie mobbingowi. Komisja jest uprawniona do wzywania świadków na posiedzenia czy zasięgania porad ekspertów zewnętrznych. Prace komisji mają charakter niejawny, zaś ona sama powinna charakteryzować się bezstronnością²¹.

W celu rozpowszechnienia informacji o wdrożonej polityce, podmiot zatrudniający powinien przygotować szkolenia obejmujące swoim zakresem definicje patologii w miejscu pracy, przykłady takich zachowań, wskazanie negatywnych konsekwencji w przypadku ich zaistnienia.

Kolejnym sposobem przeciwdziałania mobbingowi jest stosowanie różnych form monitoringu, przy jednoczesnym zachowaniu prawa do prywatności pracowników. Zgodnie z art. 22² § 1 k.p., jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca jest uprawniony do zastosowania monitoringu wizyjnego²².

Ważnym aspektem, na jaki pracodawca powinien zwracać uwagę, jest okresowa weryfikacja wdrożonych metod prewencyjnych poprzez anonimową ankietę czy ocenę reakcji na wniesioną skargę. Takie narzędzie wpłynie pozytywnie na efektywność wprowadzonych uprzednio środków.

Jak można zauważyć, powołanie komisji antymobbingowej nie jest jedynym, a raczej jednym z wielu rozwiązań, jakie ma do dyspozycji pracodawca w celu realizacji swojego ustawowego obowiązku.

4. Akta postępowania antymobbingowego a informacja publiczna

Należy podkreślić, że postępowanie antymobbingowe, a dokładnie akta tego postępowania, są dokumentami wewnętrznymi. Nie stanowią informacji publicznej. W wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z 11 grudnia

20 J. Marciniak, *op. cit.* (dostęp: 21.06.2023).

21 Idem, *Miejsce procedury antymobbingowej w systemie wewnętrznych aktów normatywnych organizacji*, [w:] idem, *Regulaminy i procedury w firmie*, LEX/el. 2022 (dostęp: 21.06.2023).

22 M. Gajda, *op. cit.*, s. 301.

2019 r.²³ uznano, że akta postępowania mobbingowego nie stanowią przedmiotu wniosku dostępu do informacji publicznej. Wnioskiem z 11 lipca 2019 r. skarżąca zwróciła się do Dyrektora Szpitala Wojewódzkiego o udostępnienie informacji publicznej w zakresie całości dokumentacji zawartej w aktach postępowania komisji antymobbingowej obejmującej w szczególności wyjaśnienia skarżących, wyjaśnienia świadków przesłuchanych przez komisję oraz protokoły posiedzeń komisji. Organ wydał decyzję, w której odmówił udostępnienia żądanej informacji. Zgodnie z art. 1 ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej²⁴ „każda informacja o sprawach publicznych stanowi informację publiczną w rozumieniu ustawy i podlega udostępnieniu na zasadach i w trybie określonych w niniejszej ustawie”. W niniejszej sprawie sąd w pierwszej kolejności badał, czy żądana przez wnioskodawczynię informacja stanowi informację publiczną w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych. Stwierdził, że dokumenty wytwarzane przez komisję antymobbingową nie stanowią informacji publicznej. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że komisja nie jest organem administracji publicznej, a protokół końcowy z postępowania wyjaśniającego nie stanowi dokumentu urzędowego w rozumieniu ustawy. Skutkuje to tym, że komisja nie sprawuje władztwa publicznego nad osobą, której dotyczy postępowanie wyjaśniające. Dokumentacja w aktach komisji antymobbingowej stanowi dokument wewnętrzny. Ma charakter roboczy i nie jest oficjalnym stanowiskiem danego organu w sprawie. Objęte wnioskiem żądanie wnioskodawczyni nie ma waloru informacji publicznej.

5. Komisja antymobbingowa a ochrona dóbr osobistych

Powołana przez pracodawcę komisja antymobbingowa jest upoważniona do podejmowania wielu działań. Podczas prac takiej komisji może dojść do naruszenia dóbr osobistych. Takie naruszenia są analizowane w orzecznictwie sądowym.

Zagadnienie to zostało poruszone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 27 stycznia 2016 r.²⁵ Zdaniem sądu pracodawca posiada legitymację procesową bierną w sprawie o ochronę dóbr osobistych naruszonych działaniami komisji antymobbingowej. To stanowisko jest umotywowane faktem scedowania przez pracodawcę na członków komisji swoich uprawnień i obowiązków związanych

23 Wyrok WSA w Gliwicach z 11 grudnia 2019 r., III SA/GI 919/19, LEX nr 2764517.

24 Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 902.

25 Wyrok SA w Krakowie z 27 stycznia 2016 r., III APa 20/15, LEX nr 2006005.

z przeprowadzeniem procedury antymobbingowej. Innymi słowy, komisja antymobbingowa zostaje powołana z inicjatywy pracodawcy, realizuje jego kodeksowe zadania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz ma kompetencje, w jakie wyposażył ją pracodawca.

Pracodawca, powołując komisję (wewnętrzną), określa m.in. zakres jej działania, sposób procedowania, zakres i możliwości obrony pracowników, wobec których jest podnoszony zarzut mobbingu, a także zobowiązuje się przyjąć wyniki ustaleń komisji. Tym samym odpowiada za konsekwencje działań oraz zaniechań zarówno swoich, jak i członków komisji. Wobec tego odpowiada on za błędy komisji wynikające z braku wiedzy dotyczącej rozstrzygania sporów i określania winy pracowników w zakresie działań noszących znamiona mobbingu. Ta odpowiedzialność wynika z art. 474 k.c.²⁶ w związku z art. 300 k.p. Pracodawca odpowiada za działania i zaniechania osób, z których pomocą zobowiązanie wykonuje oraz osób, którym wykonanie zobowiązania powierza. W omawianym przypadku było to zobowiązanie do wyjaśnienia, czy w miejscu pracy doszło do mobbingu. Wszelkie działania z zakresu stosunku pracy wynikające z prawa pracy, a konkretnie Kodeksu pracy, powinny czynić zadość zasadom prawa pracy, w tym art. 11¹ k.p. stanowiącemu o poszanowaniu dóbr osobistych pracowników. Podkreśla się znaczenie art. 474 k.c. ze względu na jego *ratio* – fakt, że do naruszenia dóbr osobistych doszło podczas wykonywania czynności mieszczących się w zakresie czynności powierzonych. Wyłącznie w takim zakresie zachodzi aksjologiczna podstawa uzasadniająca rozciągnięcie winy²⁷.

Naruszenie dóbr osobistych pracowników przez powołaną komisję antymobbingową może mieć miejsce w przypadku użycia w dokumentach przez nią sporządzonych sformułowań w sposób obiektywny piętnujących, przypisujących negatywne cechy i działania, godząc w pracowniczą godność²⁸. Pracownicza godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumienne go pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych²⁹.

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

27 R. Tanajewska, *Komentarz do art. 474 k.c.*, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

28 Wyrok SA w Krakowie z 27 stycznia 2016 r., III APa 20/15, LEX nr 2006005.

29 Wyrok SN z 6 października 2020 r., I PK 55/19, LEX nr 3276561.

6. Zasady, którymi powinna kierować się komisja antymobbingowa

Kolejnym ważnym aspektem, nad którym pochylił się sąd apelacyjny w wyżej wymienionym wyroku, są zasady, jakimi w swoim działaniu komisja powinna się kierować oraz jakie zasady powinny charakteryzować jej działanie. Mimo że nie jest ona organem sądowym, powinna czynić zadość pewnym standardom, m.in. (czy też przede wszystkim) tym konstytucyjnym. Komisja nie powinna bagatelizować zasady niezależności i bezstronności w rozpoznaniu sprawy (art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej³⁰), które zawierają się w klauzuli generalnej powszechnie akceptowalnych zasad współżycia społecznego.

Do takiego naruszenia dochodzi w sytuacji, kiedy umożliwia się skarżącemu pracownikowi wskazanie niektórych członków komisji, przy braku analogii w odniesieniu do pracowników obwinionych.

Warto podkreślić, że to pracodawca powinien brać pod uwagę konieczność przestrzegania zasad, które mogą zostać naruszone przy wdrożeniu ustalonej przez niego procedury – zasadę bezstronności, rzetelności, zachowania prawa pracownika obwinionego do obrony, zaś sama procedura powinna być jasno, jednoznacznie i szczegółowo przez niego określona, by procedowanie nie wymagało dodatkowego odniesienia do procedury ustawowej.

Istotne jest, aby procedura przed komisją umożliwiała uczestniczenie w jej posiedzeniach stronom, przede wszystkim obwinionym pracownikom. W innym wypadku dojdzie do pozbawienia ich możliwości obrony swych praw, co jest sprzeczne z art. 42 Konstytucji RP, wyznaczającym standardy prawa do obrony. Zarzuty mogą prowadzić do ujemnych konsekwencji w sferze dóbr osobistych pracowników oraz w zakresie ich stosunku pracy, co uzasadnia obowiązek uwzględnienia przywołanej zasady, chociażby na poziomie podstawowym. Brak owych rudymenarnych gwarancji prowadzi do oceny bezprawności działania komisji w rozumieniu art. 24 k.c.

Do bezprawności dochodzi w momencie naruszenia przepisów prawnie uregulowanych procedur, a samo naruszenie jest wyraźne i poważne, w szczególności kiedy wykracza poza cel i niezbędność postępowania – konieczną dla określonych prawem celów potrzebę³¹, zaś rzetelność przejawia się m.in. prowadzeniem dokumentacji, czyniąc zadość wszelkim wymogom formalnym, zachowując bezstronność oraz działając w granicach przyznanych kompetencji i celów.

Z punktu widzenia osób biorących udział w procedurze antymobbingowej doniosłą rolę może odgrywać zarówno dostęp do skarg pracowników oraz załączników składanych przez nich do akt postępowania antymobbingowego, jak i uzasadnienia rozstrzygnięcia komisji antymobbingowej jako do informacji publicznej.

30 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

31 Wyrok SN z 6 października 2020 r., I PK 55/19, LEX nr 3276561.

Warto podkreślić, że owo stwierdzenie będzie aktualne jedynie w odniesieniu do podmiotu publicznego, a więc wykonującego funkcje publiczne w zakresie wykonywania przez niego zadań władzy publicznej i gospodarowania mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa³².

Zgodnie z powyższym „dokumentów związanych z działaniem komisji antymobbingowej, w tym jej protokołów zeznań świadków oraz protokołu końcowego, podsumowującego jej prace nie można uznać za dokumenty wewnętrzne, gdyż świadczą one o nieprawidłowym funkcjonowaniu podmiotu publicznego, który wykonuje zadania publiczne”³³.

Takie uregulowanie jest zasadne m.in. ze względu na konstytucyjne prawo do informacji publicznej, wywodzone z art. 61 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. Jest ono uszczegółowione w ustawie z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

7. Podsumowanie

Komisja antymobbingowa stanowi wyzwanie zarówno dla pracodawcy, jak i dla organu orzekającego (celem oceny działania owej komisji w świetle ustaleń faktycznych). Dzięki omawianej instytucji pracodawca zostaje w pewien sposób odciążony, ale nie należy zapominać, że to na nim spoczywa obowiązek przygotowania oraz wprowadzenia procedury antymobbingowej. Musi ona spełniać pewne wymagania, aby czynić zadość zasadom charakterystycznym dla demokratycznego państwa prawa, a także mieć na uwadze *ratio* jej ustanowienia.

Analizując orzecznictwo sądowe, można stwierdzić, że stara się ono odpowiadać na pojawiające się w praktyce problemy. Skupiają się one głównie wokół odpowiedzialności za działania komisji, dostępu do informacji lub dopuszczalności wszczęcia procedury antymobbingowej. Orzecznictwo i doktryna wskazują na wiele rozwiązań, które mogłyby posłużyć prewencyjnemu zapobieganiu mobbingowi³⁴. M. Ostrowska i A. Michcik podkreślają istotę anonimowych ankiet przeprowadzanych przez pracodawcę wśród pracowników danego przedsiębiorstwa. Pozwalają one na zapoznanie się z sytuacją panującą w miejscu pracy oraz ewentualnymi problemami, jakie w nim występują. Wczesne wykrycie negatywnych zjawisk, także mobbingu, pozwala na rozwiązanie ich już na wczesnym etapie rozwoju. Autorki opracowania zauważyły, że ujawnienie zjawiska mobbingu wpływa negatywnie na wizerunek mobbera i całej firmy.

32 M. Jaśkowska, *Dostęp do informacji publicznych w świetle orzecznictwa NSA*, TNOiK, Toruń 2002, s. 28–29.

33 Wyrok WSA w Olsztynie z 1 października 2020 r., II SAB/OI 48/20, LEX nr 3067217.

34 M. Ostrowska, A. Michcik, *Mobbing – istota, przyczyny, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2014, nr 6, s. 11.

Bibliografia

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
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 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 902.

Orzecznictwo sądowe

Wyrok SN z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1–2/5.
Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19–20/238.
Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.
Wyrok SN z 6 października 2020 r. I PK 55/19, LEX nr 3276561.
Wyrok SA w Łodzi z 4 września 2012 r., III APa 20/12, LEX nr 1237101.
Wyrok SA w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1458977.
Wyrok SA w Warszawie z 6 lutego 2014 r., III APa 43/12, LEX nr 1477373.
Wyrok SA w Krakowie z 27 stycznia 2016 r., III APa 20/15, LEX nr 2006005.
Wyrok SA w Warszawie z 31 stycznia 2018 r., III APa 25/16, LEX nr 2467973.
Wyrok WSA w Łodzi z 17 listopada 2015 r., II SA/Łd 801/15, LEX nr 1930352.
Wyrok WSA w Gliwicach z 11 grudnia 2019 r., III SA/Gl 919/19, LEX nr 2764517.
Wyrok WSA w Olsztynie z 1 grudnia 2020 r., II SAB/Ol 48/20, LEX nr 3067217.

Literatura

Bialik M., *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG” 2021, nr 6.
Cieśla W., Stelina J., *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10.
Gajda M., *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
Jaśkowska M., *Dostęp do informacji publicznych w świetle orzecznictwa NSA, TNOIK*, Toruń 2002.
Kabiesz M., *Patologie i dysfunkcje w środowisku pracy*, „Zarządzanie i Jakość” 2021, nr 1.
Kucharska A., *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2019.
Marciniak J., *Miejsce procedury antymobbingowej w systemie wewnętrznych aktów normatywnych organizacji*, [w:] J. Marciniak, *Regulaminy i procedury w firmie*, LEX/el. 2022 (dostęp: 21.06.2023).
Marciniak J., *Procedura antymobbingowa – poradnik krok po kroku*, LEX/el. 2017 (dostęp: 21.06.2023).
Ostrowska M., Michcik A., *Mobbing – istota, przyczyny, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2014, nr 6.
Semen J., *Wewnętrzna polityka antymobbingowa jako sposób realizacji obowiązku płynącego z art. 94³ § 1 Kodeksu Pracy*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny” 2016, nr 35.
Świątkowski A., *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12.
Tanajewska R., *Komentarz do art. 474 k.c.*, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).