

Zjawisko wypalenia zawodowego i potrzeba jego regulacji w polskim prawie pracy

The phenomenon of occupational burnout and the need for its regulation in Polish Labor Law

Aleksandra Ficner

Adrian Szymanowski

Studenci IV roku prawa

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

aleksandra.ficner@edu.uni.lodz.pl

adrian.szymanowski@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

Opracowanie porusza problematykę zjawiska wypalenia zawodowego. Zostały w nim uwzględnione aspekty rozwiązań zagranicznych związanych z tym pojęciem, jak również postulaty *de lege ferenda* w zakresie regulacji polskiego prawa pracy, odnoszące się do patologii w środowisku pracy, które mogą prowadzić do wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, patologie w środowisku pracy, miejsce pracy.

Abstract

The article deals with the issue of the concept of occupational burnout. The work includes aspects of foreign solutions related to this term, as well as *de lege ferenda* postulates in the field of Polish labor law regulations relating to pathologies in the work environment that can lead to professional burnout.

Keywords: occupational burnout, pathologies in the work environment, workplace.

1. Uwagi wprowadzające

Wypalenie zawodowe staje się zagrożeniem, na które coraz trudniej jest nie zwracać uwagi. Mimo to wciąż wiele osób uznaje, że jest to syndrom lub schorzenie, które dotyka jedynie wybranych profesji, cechujących się nieustannym kontaktem z drugim człowiekiem oraz odznaczających się swego rodzaju altruizmem i chęcią pomocy społeczeństwu¹. W rzeczywistości problem ten okazuje się o wiele istotniejszy, a wypalenie staje się prawdziwym zagrożeniem cywilizacyjnym, mogącym dotknąć pracowników i pracodawców najróżniejszych grup zawodowych². Ustawodawca stoi przed niełatwym zadaniem, jakim jest znalezienie środków pozwalających na rozwiązanie tego istotnego i znaczącego problemu dla zdrowia psychicznego pracowników i pracodawców.

Celem opracowania jest wyjaśnienie, czym jest wypalenie zawodowe, ale także próba odpowiedzi na pytanie, czy istnieje sposób, w jaki prawo mogłoby skutecznie zapobiegać wypaleniu zawodowemu, zwalczać je oraz za pomocą jakich środków, mogłoby tego dokonać. Poniższa analiza będzie wywodzona nie tylko z perspektywy polskiego porządku prawnego (ze szczególnym uwzględnieniem tego, jakie instytucje mogą spotęgować zaistnienie wypalenia zawodowego), lecz także z rozwiązań międzynarodowych, które mogą stać się istotnym źródłem dla sformułowania postulatów *de lege ferenda* dotyczących prób zapobiegania wspomnianemu syndromowi.

2. Wypalenie zawodowe jako potencjalne zagrożenie dla rynku pracy

2.1. Pojęcie wypalenia zawodowego

W maju 2019 r. Światowa Organizacja Zdrowia³, za zgodą wszystkich członków tej organizacji, wpisała wypalenie zawodowe do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-11⁴. Wskazana powyżej klasyfikacja zaczęła obowiązywać od 1 stycznia

1 D. Szonert-Rzepecka, *Wypalenie zawodowe w świetle literatury*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2010, nr 1, s. 23–42.

2 K. Kucharczyk, *Syndrom wypalenia zawodowego. Gdzie jest najgorzej?*, „Rzeczpospolita” 2023, <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art37737451-syndrom-wypalenia-dreczy-polakow-gdzie-jest-najgorzej> (dostęp: 25.06.2023).

3 Dalej: WHO.

4 M. Mirosławski, *Wypalenie zawodowe – czy może być podstawą do wystawienia L4 od 1 stycznia 2022 r.?*, „Rzeczpospolita” 2022, <https://firma.rp.pl/zus/art19320341-wypalenie->

2022 r., a przygotowania do jej wdrażania rozpoczęły się już w wielu krajach europejskich, w tym w Polsce.

Według ICD-11 wypalenie zawodowe (ang. *burnout*) jest definiowane nie jako choroba, a jako syndrom zawodowy, wynikający z przewlekłego stresu w miejscu pracy, którego nie udało się skutecznie zwalczyć⁵. Według tej samej definicji wyróżnia się trzy wymiary, jakimi charakteryzuje się dany syndrom. Są to:

- 1) poczucie braku energii lub wyczerpania,
- 2) zwiększony dystans psychiczny wobec wykonywanej pracy lub poczucie negatywizmu lub cynizmu związanego z wykonywaną pracą,
- 3) poczucie braku skuteczności i braku osiągnięć.

W tym miejscu należy podkreślić, że wypalenie zawodowe odnosi się w szczególności do miejsca pracy oraz wszelkich okoliczności dotyczących tego środowiska. Nie powinno się więc stosować wyżej wymienionych objawów do innych sfer życia, np. życia prywatnego. Ponadto do każdego przypadku tego syndromu należy podejść indywidualnie, albowiem zarówno cechy interpersonalne, jak i inne bodźce znajdujące się poza życiem zawodowym, także wpływają na intensywność wypalenia zawodowego⁶.

Wypalenie zawodowe jest pojęciem bardzo szerokim, na które składa się wiele różnych i niejednoznacznych czynników. Jest to proces, który w każdym przypadku będzie się objawiać w odmienny sposób, czy też w odmiennych przedziałach czasowych. W literaturze można spotkać się z próbą wskazania trzech aspektów wypalenia zawodowego, którymi są:

- aspekt emocjonalny,
- aspekt interpersonalny,
- aspekt poznawczy⁷.

Wyczerpanie emocjonalne, wypełniające znamiona aspektu emocjonalnego, będzie się przejawiać ogólnym zniechęceniem do wykonywania pracy, ale także objawami o charakterze psychosomatycznym, tj. częstymi bólami głowy, bezsennością, stałym zmęczeniem i in. Aspekt interpersonalny charakteryzuje się tzw. depersonalizacją, oznaczającą negatywną zmianę w interakcjach międzyludzkich osoby wypalonej z jej środowiskiem, zarówno zawodowym, jak i prywatnym. Ostatnim wymiarem wypalenia zawodowego jest aspekt poznawczy, który objawia się narastającym poczuciem braku satysfakcji zawodowej, który w swej konsekwencji, powoduje wrażenie np. braku kompetencji do wykonywania danej profesji⁸.

zawodowe-czy-moze-byc-podstawa-do-wystawienia-l4-od-1-stycznia-2022-r-zwolnienie-lekarskie-ZUS-syndrom-zawodowy (dostęp: 27.05.2023).

5 World Health Organization, *International Classification of Diseases, Eleventh Revision (ICD-11)*, Geneva 2022. License: CC BY-ND 3.0 IGO.

6 A. Wolski, *Wypalenie zawodowe w czasach pandemii*, „Zeszyty Naukowe Akademii Górnośląskiej” 2023, nr 1, s. 55–62.

7 M. Nowak, *Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 10, s. 8–15.

8 K. Czapska-Matecka, *Wypalenie zawodowe jako wyzwanie dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 5, s. 43–44.

2.2. Wypalenie zawodowe w świetle statystyk

Wystawienie człowieka pracującego na ciągły stres może powodować istotne zaburzenia w jego zdrowiu psychicznym, co może znaleźć swoje konsekwencje nie tylko w jego życiu prywatnym, lecz także zawodowym. Potwierdzają to badania międzynarodowej firmy farmaceutycznej STADA z 2022 r., przeprowadzone wśród ok. 30 tys. dorosłych w 15 krajach Europy⁹. Badania te ujawniają zatrważające dane, z których wynika, że Europejczycy znajdują się na skraju wypalenia, wskazując, że to właśnie Polki i Polacy odczuwają najwyższy wśród wszystkich mieszkańców Europy poziom wypalenia zawodowego (26 proc.). Raport zdrowia psychicznego STADA ujawnił, że za „bliskich wypalenia zawodowego” uważa się ponad jedna trzecia polskiego społeczeństwa spośród grupy wiekowej między 18 a 24 rokiem życia. Te same badania potwierdzają, że aż 68 proc. Europejczyków poniżej 25 roku życia jest na skraju wypalenia zawodowego. Oznacza to, że wbrew wysuwanym stwierdzeniom, iż wypalenie zawodowe dotyka zazwyczaj grupy pracowniczej cechującej się wieloletnim doświadczeniem, to właśnie osoby dopiero wchodzące na rynek pracy odczuwają brak chęci i perspektyw w zawodzie¹⁰.

Nad problemem wypalenia zawodowego pochyliła się także firma ADP, która w ubiegłym roku przeprowadziła badanie *People at Work 2022: A Global Workforce View*, w którym wzięło udział 33 tys. pracowników z 17 krajów¹¹. Z tych badań wynika, że prawie co czwarty Polak (23,59 proc.) czuje się wypalony zawodowo, a 21,76 proc. badanych pracowników z Polski przyznało, że ich wypalenie spotęgowała trwająca w ubiegłych latach pandemia COVID-19.

Oba badania wskazują, iż wypalenie zawodowe rzeczywiście staje się powoli zagrożeniem dla przyszłości wielu zawodów. Dotyka ono zarówno tych młodszych grup wiekowych, jak i starszych, bardziej doświadczonych. Zdecydowanie jest to problem wart zauważenia oraz analizy w świetle rozwiązań prawnych, które mogłyby przede wszystkim przeciwdziałać tworzeniu się intensywnie stresujących miejsc pracy, ale także zaoferować sposoby ochrony osób, które są bliskie wypalenia zawodowego.

9 STADA: *Health Raport 2022*, Bad Vilbel (Niemcy) 2022.

10 *Ibidem*.

11 N. Richardson, M. Antonello, *People at Work 2022: A Global Workforce View*, ADP Research Institute 2022, s. 6.

3. Regulacje dotyczące wypalenia zawodowego w innych państwach

Należy podkreślić, iż regulacje dotyczące wypalenia zawodowego nie są obce ustawodawstwu innych krajów. W wielu państwach możemy znaleźć środki przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu, które ma swoje źródło w różnych przyczynach. Poniżej zostaną omówione przykłady Stanów Zjednoczonych i Belgii, które postanowiły stanowczo zająć się regulacją tego problemu.

Szczególną uwagę należy zwrócić na Stany Zjednoczone i instytucję urlopu sabatycznego. Na przykład stan Wirginia Zachodnia nie tylko postanowił wprowadzić instytucję, którą można wykorzystać w celu eliminacji wypalenia zawodowego generalnie u każdego pracownika, lecz także stworzył możliwość wykorzystania jej przez konkretną grupę zawodową.

Powyższy termin ma wiele definicji. Za najbardziej uniwersalne można uznać rozróżnienie wprowadzone przez *Cambridge Dictionary*, który definiuje urlop sabatyczny (ang. *sabbatical*) z jednej strony jako okres, w którym nauczyciele szkół wyższych lub uniwersytetów mogą przerwać swoją zwykłą pracę w celu odbycia studiów lub podróży, zazwyczaj nadal otrzymując wynagrodzenie, a z drugiej strony jako okres, w którym pracownik może wziąć wolne od pracy na naukę lub podróż¹². Warto zauważyć, że w kontekście polskiej sytuacji społecznej ta instytucja jest szczególnie istotna, ponieważ to właśnie nauczyciele znajdują się w grupie podwyższonego ryzyka dotknięcia wypaleniem zawodowym¹³.

W nawiązaniu do zawodu nauczyciela trzeba przytoczyć następującą regulację: „prawo do urlopu sabatycznego nabywa zasadniczo osoba, która była zatrudniona w pełnym wymiarze godzin i ma co najmniej dziesięć lat stażu pracy w szkołach publicznych w Wirginii Zachodniej. Pracownicy mogą otrzymać rekompensatę za okres urlopu sabatycznego w wysokości do połowy ich regularnego wynagrodzenia. Podczas urlopu sabatycznego pracownicy są uważani za zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy dla celów związanych z latami doświadczenia zawodowego, akumulacją stażu pracy oraz uczestnictwem w programach emerytalnych i ubezpieczeniowych”¹⁴.

Jednak, jak wskazano wyżej, z urlopu sabatycznego mogą skorzystać także pracownicy pozostałych grup zawodowych. Zdaniem S. Balcarka taki urlop przysługuje także pracownikom, których zakład pracy przewiduje możliwość udzielenia

12 S. Balcarek, *Urlop sabatyczny jako recepta na wypalenie zawodowe: de lege lata, de lege ferenda*, [w:] A. Fortuna (red.), *Współczesne aspekty prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe ArchaeGraph, Łódź 2022, s. 136.

13 A. Jędrzysek-Geisler, P. Izdebski, *Osobowość nauczyciela a wypalenie zawodowe*, „Edukacja” 2018, nr 1, s. 106.

14 S. Balcarek, *op. cit.*, s. 138.

urlopu dłuższego niż standardowy urlop wypoczynkowy, jak i przedmiotowy – urlop jest udzielany nie tylko w celach naukowych, lecz także w celu regeneracji sił, odpoczynku i redukcji wypalenia zawodowego pracownika albo podjęcia wolontariatu¹⁵.

Instytucja urlopu sabatycznego w kontekście wypalenia zawodowego może nawiązywać pytanie, w jakim momencie pracownik powinien z niego skorzystać. Wskazuje się, że szczyt kryzysu przypada ok. 47,2 roku życia, aczkolwiek pracownicy mogą odczuwać wypalenie zawodowe w dowolnym momencie swojej pracy, stąd czas ten jest różny i nie da się wskazać wprost odpowiedniego okresu¹⁶.

W literaturze zwraca się uwagę, iż omawiana instytucja powoduje odnowienie i swego rodzaju „odświeżenie” pracownika w jej wyniku¹⁷. Komentowane rozwiązanie wydaje się pokazywać nie tylko otwartość na prawo pracownika do odpoczynku, lecz także prezentuje się jako efektywny środek, który skutecznie może zwalczyć symptomy wypalenia zawodowego zarówno w przypadku konkretnej grupy zawodowej, jak i pracowników jako grupy społecznej. Wart uwagi jest również fakt, że zarówno jeśli chodzi o stopień zdefiniowania przeznaczenia tego urlopu, jak i źródła jego regulacji, jego zakres podmiotowy czy szczegółowe przesłanki jego nabycia – urlop ten nie stanowi kategorii wewnętrznie jednorodnej¹⁸. Właśnie dlatego wspomniana instytucja hipotetycznie mogłaby zostać elastycznie dostosowana do warunków polskiego prawa pracy.

Przechodząc na grunt europejskich regulacji, mających na celu przeciwdziałanie tworzeniu się środowisk sprzyjających zjawisku wypalenia zawodowego, warto przytoczyć rozwiązania ustawodawcy belgijskiego. Belgia była jednym z pierwszych krajów, które zaczęły podkreślać wagę komfortu psychicznego w miejscu pracy¹⁹.

W latach 2014–2020 Belgia rozpoczęła szereg zmian prawnych w związku z Krajową Strategią Zdrowotną (w ramach polityki 1.5). Plan ten był skupiony na ochronie i poprawie zdrowia psychicznego w miejscu pracy. To właśnie w tym okresie uznano wypalenie zawodowe za chorobę związaną z pracą, głównie w sektorach opieki zdrowotnej, edukacji i pracy socjalnej²⁰. Wraz z nadejściem września 2014 r. belgijski prawodawca zobowiązał pracodawcę do podjęcia wszelkich

15 *Ibidem*, s. 136.

16 S. Gourani, *Why Employers Should Embrace Sabbatical Leave Programs*, Forbes 2020, <https://www.forbes.com/sites/soulaimagourani/2020/01/24/why-employers-should-embrace-sabbatical-leave-programs/?sh=3e9dc8f17c05> (dostęp: 27.05.2023).

17 L.R. Otto, M. Kroth, *An Examination of the Benefits and Costs of Sabbatical Leave for General Higher Education, Industry, and Professional-Technical/Community College Environments*, „Journal of Stem Teacher Education” 2011, nr 3, s. 36.

18 M. Nowak, *op. cit.*, s. 4.

19 Eurofound, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union 2018, s. 24.

20 *Ibidem*, s. 21.

niezbędnych środków w celu zapobiegania zagrożeniom zawodowym w miejscu pracy. Za zagrożenie zawodowe uznano m.in. „ryzyka psychospołeczne w miejscu pracy”. Według tej myśli pracodawca powinien uwrażliwiać pracowników w zakresie wypalenia zawodowego i jego objawów oraz przeprowadzać badania kontrolne, aby w ten sposób wychwycić możliwe ryzyko chorób i syndromów zawodowych w miejscu pracy. Zaniechanie tych obowiązków jest zagrożone sankcją do 6 tys. euro²¹.

To nie jest koniec belgijskich rozwiązań dotyczących walki z wypaleniem zawodowym. Innymi środkami wartymi uwagi oraz przyjęcia z aprobatą są np. mechanizmy pozwalające na dzielenie się dniami zaliczanymi do urlopu między współpracownikami (tzw. *leave sharing*), elastyczne formy pracy, takie jak „okazjonalna telepraca” (ang. *occasional telework*), która pozwala zmniejszyć ryzyko powstania chronicznego stresu wśród pracowników, walcząc tym samym z najwcześniejszymi stadiami wypalenia zawodowego²².

4. Wypalenie zawodowe w polskich regulacjach

Jak można zauważyć w prezentowanych wcześniej statystykach, polskie społeczeństwo zdecydowanie zmagą się z ciągle narastającym problemem, jakim jest wypalenie zawodowe. Mimo to polski ustawodawca nie ujął tej problematyki wprost w żadnym akcie prawnym odnoszącym się do środowiska pracy²³. Nie istnieją więc narzędzia, które bezpośrednio odnosiłyby się do problemu wypalenia zawodowego.

Wobec takiego stanu prawnego, jednym ze środków, które mogłyby przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu poprzez zmniejszenie obciążenia pracą czy odczuwania stresu i zwalczania poczucia braku satysfakcji z wykonywanego zawodu, są regulacje dotyczące odpoczynku pracownika. Mowa tutaj o takich instytucjach, jak m.in. urlopy wypoczynkowe, odpoczynek dobowy i tygodniowy²⁴.

Prawo do urlopu wynika nie tylko z przepisów z zakresu prawa pracy, ale przede wszystkim jest to uprawnienie, które znajduje swoje umocowanie w Konstytucji

21 *Ibidem*, s. 26.

22 C. Courtney, *A look at European legislation designed to prevent „Burnout”*, „European Studies Review” 2022, <https://europeanstudiesreview.com/2022/04/25/a-look-at-european-legislation-designed-to-prevent-burnout/> (dostęp: 28.05.2023).

23 Eurofound, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union 2018, s. 22.

24 M. Nowak, *Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 1, s. 4–5.

Rzeczypospolitej Polskiej w art. 66 ust. 2²⁵. Jak wynika z tego przepisu, pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa²⁶. Doktryna jasno wskazuje, iż ustawa zasadnicza odnosi się w ten sposób do konstytucyjnie chronionej gwarancji prawa do odpoczynku²⁷. Na tym samym stanowisku stoi także orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, w którym zaznacza się, iż regulacje konstytucyjne dotyczą nie tylko urlopów wypoczynkowych, lecz także ogólnie rozumianego prawa do wypoczynku, które zawiera w sobie m.in. prawo do dni wolnych od pracy²⁸. Przejawem zagwarantowania odpoczynku pracownikowi jest właśnie instytucja urlopów wypoczynkowych uregulowanych w Kodeksie pracy. Polski ustawodawca ma więc na celu ochronę zdrowia pracownika, zapewniając mu urlop w wymiarze od 20 do 26 dni, zależnie od okresu zatrudnienia, o czym stanowi art. 154 § 1 k.p.

Polski ustawodawca nie porusza jednak problemu wypalenia zawodowego, a odnosi się do kwestii obciążenia pracą oraz stresu, który może pojawić się w środowisku pracy w dość ogólny i zbiorczy sposób²⁹. Nie nawiązuje on jednak do syndromu zawodowego, jakim jest wypalenie, tym samym nie tworząc także żadnych narzędzi, które mogłyby być nastawione bezpośrednio na zwalczanie tego problemu.

5. Wypalenie zawodowe jako skutek występowania patologii w środowisku pracy

Powyżej został przedstawiony ogólny zarys procesów powodujących wypalenie zawodowe. W naszej opinii do niniejszego syndromu mogą prowadzić także konkretne zachowania, które są znane polskiemu ustawodawcy. Chodzi tutaj o patologie występujące w środowisku pracy.

Fakt uregulowania w Kodeksie pracy wspomnianych patologii może mylnie budować wrażenie, że ich problematyka została skutecznie wyczerpana, i ignorować złożoność pozostałych czynników, a takowe towarzyszą ich występowaniu

25 K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 152 k.p.*, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

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

27 L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II, wyd. II*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2016, s. 672–690.

28 Wyrok TK z 7 maja 2013 r., SK 11/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 40.

29 M. Nowak, *op. cit.*, s. 7.

w środowisku pracy³⁰. Warto zauważyć stanowisko M. Nowak, zgodnie z którym ich występowanie może nawet pośrednio przekładać się na warunki zatrudnienia oraz szanse rozwoju pracownika³¹.

Właśnie dlatego odrębnego omówienia wymaga problematyka wystąpienia wypalenia zawodowego w kontekście wyróżnionych w Kodeksie pracy patologii. Poniższe rozważania wskazują nie tylko na ryzyko wystąpienia tego syndromu na skutek okoliczności znanych ustawodawcy, ale również akcentują konieczność zwrócenia uwagi na niewystarczające i zbyt ogólne środki ochrony pracownika w Kodeksie pracy.

Bezsporna jest okoliczność, że wypalenie zawodowe może być spowodowane przez czynniki prawu nieznane³². Jednak należy zauważyć, iż wspomniany syndrom może powstać na skutek okoliczności uregulowanych wprost przez przepisy prawa, a dokładnie Kodeksu pracy.

Jak wskazuje się w literaturze, patologię w organizacji to dysfunkcje zakłócające jej sprawne działanie³³. W ostatnich latach nastąpiła szczególna intensyfikacja powyższych zjawisk. Potwierdza to stanowisko W. Drzeżdżona, który wyjaśnia, że: „patologie są następstwem postępu gospodarczego, technicznego, a przede wszystkim ekonomicznego, który powoduje powstawanie problemów pośrednich, takich jak zwiększona ruchliwość ludności, zmiany w strukturze dochodów oraz związane z tym depresje i degradacje nieawansujących”³⁴.

Ze względu na powyższe należy wskazać, że Kodeks pracy reguluje najistotniejsze patologie zachodzące w środowisku pracy. Jednak ustawodawca nie do końca zauważa potrzebę walki z potencjalnymi skutkami, jakie wspomniane zjawiska za sobą pociągają, sprowadzając środki ochrony do – naszym zdaniem – roszczeń o charakterze ogólnym. Nie uwzględnia przy tym konsekwencji wystąpienia zjawiska wypalenia zawodowego jako potencjalnego skutku niepożądanych zjawisk patologicznych, takich jak mobbing, dyskryminacja, a w szczególności jej przejawów w postaci molestowania i molestowania seksualnego.

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

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

31 M. Nowak, *Przemoc w miejscu pracy i jej wpływ na syndrom wypalenia zawodowego (rozważania na tle Konwencji nr 190 MOP)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 3, s. 35.

32 A. Kaczmarek, *Wypalenie zawodowe – następstwo stresu zawodowego*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania” 2019, nr 1, s. 73–76.

33 A. Kułakowska, Ł. Goryszewski, A. Piątkowski, *Mobbing jako przejaw patologii w środowisku pracy*, „Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego” 2012, nr 1, s. 134.

34 W. Drzeżdżon, *Zjawiska patologiczne w środowisku pracy zawodowej. Przyczynek do studium socjologiczno-pedagogicznego*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2016, nr 13, s. 100.

Powyższy przepis ustanawia definicję mobbingu, jednak z perspektywy niniejszej publikacji duże znaczenie ma art. 94³ § 3 k.p., który daje pracownikowi prawo do dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2022 r., aby dochodzić wskazanego roszczenia, zaistniały stan faktyczny musi wypełniać kumulatywnie dwa kryteria: spełniać przesłanki mobbingu oraz powstania rozstroju zdrowia³⁵.

Wskazuje się, że syndrom wypalenia zawodowego jest ujmowany jako czynnik wpływający na stan zdrowia³⁶. Stąd należy jednoznacznie wysunąć wniosek, że wypalenie zawodowe może mieć swój rezultat w postaci rozstroju zdrowia. Dlatego ustawodawca, formułując w ten sposób wspomniany art. 94³ § 3 k.p., samodzielnie przyznaje w sposób pośredni, że wypalenie zawodowe może być skutkiem mobbingu. To stanowisko jest tym bardziej uzasadnione, jeśli uwzględni się chociażby potencjalny wpływ wypalenia zawodowego na zdrowie psychiczne człowieka, o czym była mowa wcześniej. Na koniec warto dodać, że roszczenie odszkodowawcze przewidziane w § 4 wymienionego artykułu jest w tym przypadku niewystarczające, gdyż dotyczy jedynie odszkodowania z tytułu doświadczenia mobbingu oraz jego skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę, pozostawiając poza zakresem tej regulacji inne konsekwencje wynikające z doznania mobbingu w miejscu pracy.

Wypalenie zawodowe może być także skutkiem dyskryminacji. Zgodnie z art. 11³ k.p. 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Jak wskazuje W. Perdeus, „za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wskazane wyżej kryteria, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej”³⁷.

Z powyższą zasadą jest powiązany art. 18^{3a} k.p., który statuuje zakaz dyskryminacji. Ponadto warto dodać, że art. 18^{3a} k.p. wskazuje wprost, iż przejawami dyskryminacji są molestowanie oraz molestowanie seksualne. A więc do dyskryminacji

35 Postanowienie SN z 27 kwietnia 2022 r., I PSK 208/21, LEX nr 3432965.

36 K. Czapska-Matecka, *Wypalenie zawodowe jako wyzwanie dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 5, s. 43.

37 W. Perdeus, *Komentarz do art. 11³ k.p.*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, wyd. VI, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 147–153.

może dojść nie tylko w przypadku różnicowania sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium³⁸.

Jednoznacznie należy wskazać, iż wcześniej wspomniana zasada niedyskryminacji odnosi się do zasady poszanowania dóbr osobistych w tym sensie, że dyskryminacja, co podkreśla Sąd Najwyższy, jest związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym, lecz także moralnym³⁹. Skoro złamanie zasady niedyskryminacji wiąże się z naruszeniem dóbr osobistych, w tym zdrowia psychicznego człowieka, to jednym z logicznych skutków niniejszego zjawiska, stanowiącym fakt notoryjny, może być występowanie stresu w miejscu pracy. W związku z tym dyskryminacja może stać się główną przyczyną stresu w kategorii relacji społecznych w miejscu pracy, tym samym prowadząc do wypalenia zawodowego⁴⁰.

Warto także zwrócić uwagę na szczególne przejawy dyskryminacji, do których zalicza się molestowanie i molestowanie seksualne. Zgodnie z dyspozycją art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., molestowanie należy rozumieć jako szczególny rodzaj dyskryminacji, polegający na niepożądanym zachowaniu, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 listopada 2018 r. uznaje się, że do wystąpienia molestowania nie jest konieczne ani długotrwałe podejmowanie zachowań o charakterze dyskryminacyjnym, ani wielość takich zachowań, czy nawet ustalenie faktu, czy sprawca działa w celu naruszenia godności pracownika, czy nie. Najważniejszym miernikiem jest skutek w znaczeniu obiektywnym, a nie opartym na subiektywnym odczuciu ofiary⁴¹.

Łatwo można sobie wyobrazić, iż osoba dotknięta molestowaniem jest narażona na stres, który następnie może przerodzić się w niechęć do wykonywania pracy, a tym samym do powolnego wycofywania się z życia zawodowego, co więcej, może także nieść za sobą poważne konsekwencje zdrowotne⁴². Takie okoliczności jedynie sprzyjają wyłonieniu się objawów wypalenia zawodowego, które określiła WHO w klasyfikacji ICD-11.

Ustawodawca wyróżnia także odrębny typ molestowania, jakim jest molestowanie seksualne, które zgodnie z art. 18^{3a} § 6 k.p. jest niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności

38 E. Maniewska, *Komentarz do art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

39 W. Perdeus, *op. cit.*, s. 147–153.

40 M. Kraczla, *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 2, s. 74.

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

42 M. Ostrowska, A. Michcik, *Stres w pracy – objawy, konsekwencje, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2014, nr 5, s. 12–15.

stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na to zachowanie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Ustawodawca postanowił odróżnić tę formę molestowania od molestowania seksualnego ze względu na odmienny charakter psychospołeczny tejże patologii w środowisku pracy. Choć oba te zachowania można zdecydowanie zaliczyć do rażących, należy pamiętać, że molestowanie seksualne dotyczy sfery bardzo prywatnej, wręcz intymnej dla osoby molestowanej, co jedynie potęguje możliwe konsekwencje dla jej zdrowia psychicznego⁴³.

Tego typu niepożądane zachowania mają niezaprzeczalny wpływ na obraz miejsca pracy w postrzeganiu osoby, która została dotknięta molestowaniem seksualnym. Zdrowotne skutki obejmują np. stres, apatię, niepewność, utratę wiary w sens życia oraz zaburzenia typu depresyjnego⁴⁴. Te czynniki, zarówno indywidualne, jak i dotyczące *stricte* miejsca pracy, wpływają na zaniedbywanie własnych potrzeb, izolowanie się, utratę poczucia posiadania własnej osobowości, które wyróżnia się jako jedno z najpóźniejszych i najgroźniejszych stadiów wypalenia zawodowego⁴⁵.

Na podstawie powyższych rozważań można dojść do wniosku, że patologie w środowisku pracy mogą znacznie wzmocnić objawy wypalenia zawodowego, co w konsekwencji może doprowadzić do o wiele dalej idących skutków niż jedynie brak satysfakcji z wykonywania pracy. Wypalenie zawodowe może doprowadzić do zaburzeń lękowych oraz depresji czy nawet powodować szeroką gamę uzależnień. Należy także podkreślić, że przeciążenie pracą czy problemy w środowisku pracy oddziałują także na jakość pracy osoby dotkniętej wyczerpaniem tego rodzaju, co może przejawiać się w formie: absencji pracowników, mniejszej produktywności czy wydatkach związanych z leczeniem pracownika. W ostateczności może dojść do sytuacji, w której osoba wypalona odchodzi z zawodu z pogłębiającym się uczuciem porażki i osamotnienia⁴⁶.

43 Z. Góral, M. Kuba, *Molestowanie seksualne*, [w:] Z. Góral (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 179–186.

44 E. Górnikowska-Zwolak, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy – charakterystyka zjawiska. Konsekwencje społeczne i zdrowotne*, „Journal of Ecology and Health” 2011, nr 5, s. 218–224.

45 K. Erenkfeit, L. Dudzińska, A. Indyk, *Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego*, „Medycyna Środowiskowa – Environmental Medicine” 2012, nr 3, s. 121–128.

46 M. Ostrowska, A. Michcik, *Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy, skutki, zapobieganie*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2013, nr 8, s. 22–25.

6. Podsumowanie

Jak już wspomnieliśmy, w ostatnich latach nastąpiła szczególna intensyfikacja syndromu wypalenia zawodowego. Powyższe rozważania jednoznacznie wskazują, iż nawet w samym Kodeksie pracy występują zjawiska, które obok czynników prawnie nieuregulowanych, zwiększają ryzyko ujawnienia się.

W naszej opinii przepisy gwarantujące pracownikowi prawo do odpoczynku oraz wprowadzające metody przeciwdziałające patologiom w środowisku pracy statuują zbyt ogólne środki, które nie są wystarczające dla rzeczywistej ochrony pracowników i pracodawców przed doznaniem wypalenia zawodowego.

Właśnie dlatego należy wysuwać jednoznaczne postulaty, aby w Kodeksie pracy została wprowadzona regulacja związana ze zjawiskiem wypalenia zawodowego. Problem ten niesie za sobą zbyt daleko idące skutki dla życia pracowników i pracodawców, aby dalej był niedostrzegany bezpośrednio przez ustawodawcę. Przykłady regulacji innych państw przytoczone w niniejszej pracy pokazują, że prawo może aktywnie uczestniczyć w walce z narastającą eskalacją wypalenia zawodowego. Rozwiązania tego problemu mogą mieć różny zakres. Potencjalna regulacja mogłaby zarówno dotyczyć konkretnej grupy zawodowej, szczególnie narażonej na atak problemowego faktu społecznego, jak i regulować nowe uprawnienia pracowników w sposób generalny. Regulacje zagraniczne potwierdzają, że państwo jest w stanie rozpocząć efektywne zmagania z wzrastającym poziomem wypalenia zawodowego.

Konkludując, należy stwierdzić, iż wypalenie zawodowe stało się poważnym problemem społecznym, wobec którego polskie prawo pracy nie może być bierne. Zapatrywania przedstawione w niniejszym opracowaniu potwierdzają potrzebę wprowadzenia regulacji, która będzie chronić pracowników i pracodawców przed wypaleniem zawodowym.

Bibliografia

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.

Orzecznictwo sądowe

Wyrok TK z 7 maja 2013 r., SK 11/11, OTK–A 2013/4/40.
Wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 210/17, OSNP 2019/9/106.
Postanowienie SN z 27 kwietnia 2022 r., I PSK 208/21, LEX nr 3432965.

Literatura

- Balcarek S., *Urlop sabatyczny jako recepta na wypalenie zawodowe: de lege lata, de lege ferenda*, [w:] A. Fortuna (red.), *Współczesne aspekty prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe ArchaeGraph, Łódź 2022.
- Bialik M., *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG” 2021, nr 6.
- Czapska-Malecka K., *Wypalenie zawodowe jako wyzwanie dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 5.
- Drzeżdżon W., *Zjawiska patologiczne w środowisku pracy zawodowej. Przyczynek do studium socjologiczno-pedagogicznego*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2016, nr 13.
- Erenkfeit K., Dudzińska L., Indyk A., *Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego*, „Medycyna Środowiskowa – Environmental Medicine” 2012, nr 3.
- Eurofound, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union 2018.
- Garlicki L., Jarosz-Zukowska S., Zubik M. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II, wyd. II*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2016.
- Góral Z., Kuba M., *Molestowanie seksualne*, [w:] Z. Góral (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Górnikowska-Zwolak E., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy – charakterystyka zjawiska. Konsekwencje społeczne i zdrowotne*, „Journal of Ecology and Health 2011”, nr 15.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 152 k.p.*, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).
- Jędrzysek-Geisler A., Izdebski P., *Osobowość nauczyciela a wypalenie zawodowe*, „Edukacja” 2018, nr 1.
- Kaczmarek A., *Wypalenie zawodowe – następstwo stresu zawodowego*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania” 2019, nr 1.
- Kraczla M., *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 2.
- Kulakowska A., Goryszewski Ł., Piątkowski A., *Mobbing jako przejaw patologii w środowisku pracy*, „Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego” 2012, nr 1.
- Maniewska E., *Komentarz do art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).
- Nowak M., *Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 10.
- Nowak M., *Przemoc w miejscu pracy i jej wpływ na syndrom wypalenia zawodowego (rozważania na tle Konwencji nr 190 MOP)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 3.
- Nowak M., *Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 1.
- Ostrowska M., Michcik A., *Stres w pracy – objawy, konsekwencje, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2014, nr 5.
- Ostrowska M., Michcik A., *Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy, skutki, zapobieganie*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2013, nr 8.
- Otto L.R., Kroth M., *An Examination of the Benefits and Costs of Sabbatical Leave for General Higher Education, Industry, and Professional-Technical/Community College Environments*, „Journal of Stem Teacher Education” 2011, nr 3.

- Perdeus W., *Komentarz do art. 11³ k.p.*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, wyd. VI, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
- Richardson N., Antonello M., *People at Work 2022: A Global Workforce View*, ADP Research Institute 2022.
- STADA: Health Raport 2022, Bad Vilbel (Niemcy) 2022.
- Szonert-Rzepecka D., *Wypalenie zawodowe w świetle literatury*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie. Społeczna Akademia Nauk” 2010, nr 1.
- Wolski A., *Wypalenie zawodowe w czasach pandemii*, „Zeszyty Naukowe Akademii Górnośląskiej” 2023, nr 1.
- World Health Organization, *International Classification of Diseases, Eleventh Revision (ICD-11)*, Geneva 2022. License: CC BY-ND 3.0 IGO.

Źródła internetowe

- Courtney C., *A look at European legislation designed to prevent „Burnout”*, „European Studies Review” 2022, <https://europeanstudiesreview.com/2022/04/25/a-look-at-european-legislation-designed-to-prevent-burnout/> (dostęp: 28.05.2023).
- Gourani S., *Why Employers Should Embrace Sabbatical Leave Programs*, Forbes 2020, <https://www.forbes.com/sites/soulaimagourani/2020/01/24/why-employers-should-embrace-sabbatical-leave-programs/?sh=3e9dc8f17c05> (dostęp: 27.05.2023).
- Kucharczyk K., *Syndrom wypalenia zawodowego. Gdzie jest najgorzej?*, Rzeczpospolita 2023, <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art37737451-syndrom-wypalenia-dreczy-polakow-gdzie-jest-najgorzej> (dostęp: 25.06.2023).
- Mirosławski M., *Wypalenie zawodowe – czy może być podstawą do wystawienia L4 od 1 stycznia 2022 r.?*, Rzeczpospolita 2022, <https://firma.rp.pl/zus/art19320341-wypalenie-zawodowe-czy-moze-byc-podstawa-do-wystawienia-l4-od-1-stycznia-2022-r-zwolnienie-lekarskie-ZUS-syndrom-zawodowy> (dostęp: 27.05.2023).