

Wojciech Cieślak, Jakub Stelina

Mobbing (prześladowanie) - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne

Palestra 48/9-10(549-550), 72-82

2003

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

MOBBING (PRZEŚLADOWANIE) – PRÓBA DEFINICJI I WYBRANE ZAGADNIENIA PRAWNE

Od kilku lat modnym pojęciem jest mobbing. O mobbingu donoszą środki masowego przekazu, na ten temat wypowiadają się socjologdy, pedagogdy i psychologdy, powstają towarzystwa i organizacje antymobbingowe. Już to niezwykle ożywienie wokół pewnego społecznego zjawiska mogłoby stać się powodem zainteresowania prawników tym zagadnieniem. W obecnej sytuacji, gdy problematyka ta pojawia się w praktyce sądów i prokuratur, a do adwokatów zwracają się o pomoc ofiary mobbingu, celowe, naszym zdaniem, wydaje się zebranie i przedstawienie podstawowych informacji o mobbingu oraz o prawnych aspektach tego zjawiska. Próba takiego szkicu¹ jest niniejsze opracowanie, w którym staraliśmy się przedstawić definicję mobbingu klarowną i przydatną z punktu widzenia tak prawników teoretyków, jak i praktyków, niezależnie od ich specjalizacji², oraz normy, jakie w obecnym stanie prawnym mogłyby zostać wykorzystane dla ograniczania występowania i łagodzenia skutków mobbingu, reguły doboru „narzędzi prawnych” dla osiągnięcia tych celów, wreszcie, na koniec, wnioski *de lege ferenda*, jakie się nam nasunęły w trakcie prac nad artykułem.

Termin „mobbing” używany jest przez socjologów i psychologów od lat siedemdziesiątych. Na gruncie tych nauk definiowany jest on jako: „terror psychiczny, zaczepianie, izolowanie, obmawianie, nieprzyjazne wypowiedzi i zachowanie grupy osób, albo osoby w stosunku do innej osoby lub grupy, zmierzające do wyłączenia danej osoby z zespołu zawodowego lub koleżeńskiego”³. W zależności od środo-

¹ Pełniejsze rozważania na temat omawianej problematyki zawarliśmy w artykule *Niektóre aspekty prawne mobbingu (prześladowania)*, Prokuratura i Prawo 10/2003.

² Przedstawiane w niektórych opracowaniach określenia mobbingu odnoszą się, jak zresztą wynika z samych tytułów, wyłącznie do stosunków pracy, zob. A. Szalkowski, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, PiZS 2/9/2002, H. Szewczyk, *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, PiZS 2/6/2002.

³ Zob. definicje mobbingu przedstawione w publikacjach H. Leymanna, *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*, 1990 czy Zapf, H. Leymann, *Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2, 1996. [poddają za K. Kmiecik-Baran (w:) K. Kmiecik-Baran, W. Cieślak, *Bez zgody na przemoc – w szkole i pracy*,

wiska, w jakim takie zachowanie ma miejsce, niektórzy autorzy wyróżniają odmiany rodzajowe mobbingu, jak np. mobbing w miejscu pracy, bullying („znęcanie się na słabszym, tyranizowanie”), który dotyczy relacji pomiędzy dziećmi w szkołach i internatach. Podobne działania występować mogą w innych zespołach, często tak różniących się między sobą jak chór kościelny czy klub kibica. Niezależnie jednak od tego, z jaką odmianą mobbingu mamy do czynienia, możemy wyróżnić kilka charakterystycznych elementów, które składają się na ten typ zachowań. Są to:

1. Brak uchwytnych i racjonalnych przyczyn, które zapoczątkowały mobbing – trudno wskazać powód zaistnienia konfliktu – cechy osoby prześladowanej nie wydają się dla prześladowców istotne (znane od lat prześladowania z takich przyczyn jak odmienna narodowość, wyznanie, poglądy polityczne czy odmienne preferencje seksualne nie mieszczą się w ramach mobbingu), zaś pobudki i motywy, jakimi kierują się prześladowcy, są mało czytelne; niechęć do ofiary nie ma racjonalnego charakteru, nie stanowi ona dla sprawców zagrożenia;

2. planowy i systematyczny charakter wrogich zachowań, których sprawcy zmierzają w konsekwencji do eliminacji osoby lub osób z danej grupy;

3. kilkumiesięczny, a nawet kilkuletni czas prześladowania;

4. różnorodność form zachowań prześladowców, od ostentacyjnego lekceważenia poprzez bojkot towarzyski, ośmieszanie, znieważenie, zniesławienie, aż po groźenie, naruszenie nietykalności cielesnej czy w ostateczności także zamachy na życie lub zdrowie;

5. destrukcyjne oddziaływanie mobbingu, którego skutki występują w czterech sferach, a to dotyczą pokrzywdzonego, powodując w pierwszej fazie stres, frustrację, obniżając poziom motywacji, prowadzą następnie do głębokiego urazu psychicznego powodując trudności w zakresie prawidłowego kształtowania relacji i funkcjonowania w grupie; w najgroźniejszych przypadkach mobbing może być przyczyną depresji i samobójstw; odbijają się na relacji pomiędzy prześladowanym a zespołem – ulegają osłabieniu związki pokrzywdzonego ze wszystkimi członkami zespołu, nie tylko prześladowcami, ale także i z tymi, którzy biernie przypatrują się prześladowaniu; ostateczną konsekwencją mobbingu jest opuszczenie zespołu przez pokrzywdzonego; wpływają na ogół relacji w danej grupie, stwarzając atmosferę wzajemnej wrogości, konflikty, wywołując brak poczucia bezpieczeństwa; rzutują na obraz danego zespołu, co może mieć negatywny wpływ na relacje z osobami spoza niego, czy innymi grupami.

Jak łatwo można zauważyć, zakres zachowań, które wykazują przedstawione cechy, jest stosunkowo szeroki. Dla psychologa i socjologa wszystkie te zachowania powinny być obiektem badań. Przedmiotem zainteresowania prawnika mogą być

Instytut Promocji Nauczycieli, Gdańsk, 2001, s. 24 i n.). Por. także: A. Skibińska, *Terror biurowy – mobbing: nowe narzędzie tortur psychicznych*, Polityka 6/97, czy G. Aniszewska i I. Gliniecka, *Czarna owca. Mobbing jako patologia motywowania pracowników*, Personel, 16–31 stycznia 2000, s. 12–15.

jednak, jak się wydaje, tylko te spośród nich, które godzą (naruszają lub narażają na niebezpieczeństwo) w określone **dobro prawne**. W dalszej części tego wywodu posługiwać się będziemy tym określeniem na oznaczenie pewnych podstawowych, uznanych w społeczeństwie wartości, które kształtują relacje społeczne i rzutują na ludzkie postawy i zachowania. Wartości te wpływają także na kształt systemu prawnego funkcjonującego w określonym państwie, na który to system składają się normy regulujące w sposób wyczerpujący odpowiedni wycinek życia społecznego (np. prawo cywilne czy prawo pracy, są to gałęzie prawa zaliczane do tzw. prawa sektorów), jak i normy zakreślające nieprzekraczalne granice ludzkich zachowań, poprzez ustanowienie zakazów karnych i sankcji za ich naruszenie (jak np. prawo karne, wykroczeń, tzw. prawo granic⁴). Jeżeli określona wartość społeczna znajduje oparcie w normach prawa, które nakładają na ich adresata obowiązek prawny, tj.: zobowiązują do działania (nakaz prawny), albo do powstrzymania się od działania (zakaz prawny), to czyn, który sprzeczny jest z tak ustanowionym obowiązkiem, jest czynem bezprawnym. W zależności od tego, do jakiej gałęzi prawa należy norma prawna ustanawiająca określony obowiązek prawny, czyn z nią sprzeczny jest czynem bezprawnym z punktu widzenia np. prawa cywilnego, prawa pracy czy prawa karnego.

Ograniczenie pola zainteresowania prawnika w badaniach nad mobbingiem wyłącznie do zachowań bezprawnych sprawia, że pojęcie to na gruncie prawa będzie miało inny zakres, aniżeli ten, jaki wyznaczają jego definicje powstałe dla potrzeb socjologów i psychologów. Poza nim znajdują się takie formy zachowania, które choć niewątpliwie przykre dla osoby prześladowanej i często wykorzystywane jako źródło nacisku, nie są jednak sprzeczne z normami prawnymi (dotyczy to np. bojkotu towarzyskiego, ostentacyjnego lekceważenia, skrupulatnej obserwacji ofiary i wytykania jej najdrobniejszych błędów).

Jak zatem należałoby zdefiniować mobbing w znaczeniu prawnym? Otóż naszym zdaniem, mianem tym należałoby określić **bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działania i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu**⁵.

Oczywiste jest, że mobbing to wyłącznie zachowanie się człowieka (mobbera) albo grupy osób. Zachowanie to z reguły będzie miało postać aktywną (działanie), można jednak wyobrazić sobie przejawy prześladowania, które będą miały formę

⁴ K. Buchała, W. Wolter, *Wykład prawa karnego na podstawie k.k. z 1969 r.*, cz. I w opracowaniu W. Woltera, Kraków 1970, s. 7.

⁵ Por. W. Cieślak (w.): K. Kmieciak-Baran, W. Cieślak, *Bez zgody na przemoc – w szkole i w pracy*, Instytut Promocji Nauczycieli, Gdańsk 2001, s. 115.

zaniechania (np. niepowiadomienie ofiary o grożącym jej niebezpieczeństwie, nieudzielenie jej pomocy w sytuacji zagrożenia).

Na gruncie polskiego języka prawnego omawiane pojęcie nie występuje. W języku potocznym zaś jest jeszcze jednym angielskojęzycznym „nowotworem”, stąd uzasadnione wydają się próby znalezienia polskiego odpowiednika. W naszym przekonaniu rolę taką spełnia termin „prześladowanie”. Dlaczego właśnie prześladowanie? Otóż poszukując właściwej nazwy próbowaliśmy z początku dokonać prostego przetłumaczenia słowa „mobbing” na język polski, co wydawało się nam rozwiązaniem najprostszym i najbardziej naturalnym. Niestety poczynione próby okazały się chybione (a czasem zabawne – „tłamszenie przez motłoch” czy „osaczenie”). Zgodnie zaś z poglądami językoznawców „prześladować” to tyle, co „robić stale przykrości, szykany, wyrządzać krzywdy, gnębić, uciskać, szykanować”. Wydaje się nam, iż ten opis dobrze pasuje do tych działań, które nazywane bywają „mobbingiem”.

Jeśli chodzi o ochronę prawną przed prześladowaniem to wskazać należałoby tu w pierwszym rzędzie regulacje o najogólniejszym znaczeniu. Chodzi tu zarówno o Konstytucję RP (w tym jej art. 24, 30, 31 ust. 1, art. 47 i 66 ust. 1) oraz niektóre ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe (Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych⁶, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁷, konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu⁸).

Rzecz jasna normy zawarte w Konstytucji i umowach międzynarodowych nie mogą być bezpośrednio środkiem dla zapobiegania prześladowaniu. Mogą one natomiast stanowić czytelne dyrektywy pod adresem ustawodawcy dla tworzenia aktów prawnych zawierających regulacje, które mogłyby służyć temu celowi oraz wskazanie dla organów stosujących prawo, które podejmując rozstrzygnięcia w konkretnej sprawie winny interpretować już istniejące przepisy prawa w taki sposób, aby zapewnić ochronę tym wartościom, które uznawane są za szczególnie istotne.

Przepisy, które posłużyć mogą jako instrument zapobiegania prześladowaniom i ograniczeniu jego skutków rozsiane są po wielu gałęziach prawa. W grę mogą wejść w szczególności normy: prawa cywilnego (zwłaszcza dotyczące ochrony dóbr osobistych oraz odpowiedzialności za czyny niedozwolone), prawa pracy (dotyczące dóbr osobistych pracownika oraz uznanie standardów dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), prawa karnego (odnoszące się do przestępstw przeciwko zdrowiu, przeciwko czci i godności osobistej oraz przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową) i prawa wykroczeń, prawa w postępowaniu w sprawach nieletnich i odpowiednio prawa dyscyplinarnego.

⁶ Dz.U. z 1977 Nr 38, poz. 167.

⁷ Dz.U. z 1977 Nr 38, poz. 169.

⁸ Dz.U. z 1961 Nr 42, poz. 218.

Poniżej chcieliśmy zaprezentować niektóre z narzędzi prawnych dostępnych osobie prześladowanej.

I tak, jeśli chodzi o regulacje z zakresu prawa cywilnego, to w kontekście ochrony przed prześladowaniem najważniejsze znaczenie mają przepisy o ochronie dóbr osobistych (art. 23 i 24 k.c.). Regulacje dotyczące tej materii są dość elastyczne, zwłaszcza w zakresie określenia katalogu tych dóbr. Art. 23 k.c. wymienia tu takie dobra, jak: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska. Nie jest to jednak katalog zamknięty⁹. Z punktu widzenia niniejszych rozważań istotna jest konstatacja, że zachowania o charakterze prześladowczym zawsze wypełniają hipotezy cytowanych przepisów, czy to jako zamach na któreś w wymienionych w art. 23 k.c. dóbr osobistych (np. cześć, zdrowie), czy też – za czym się opowiadamy – przede wszystkim jako zamach na swoiste dobro osobiste, jakim jest „wolność od prześladowania”.

Zakres uprawnień przysługujących osobie, której dobro osobiste zostało naruszone, reguluje art. 24 k.c. Przepis ten określa zarówno przesłanki, których wystąpienie warunkuje możliwość dochodzenia ochrony prawnej (naruszenie lub zagrożenie naruszenia dobra osobistego oraz bezprawność działania osoby naruszającej to dobro), jak również środki tej ochrony.

Za bezprawne uznać należy każde działanie sprzeczne z porządkiem prawnym oraz zasadami współżycia społecznego¹⁰. Bezprawność ma charakter obiektywny, tzn. występuje niezależnie od winy czy nawet świadomości sprawcy, które to elementy mogą jednak warunkować skuteczność dochodzenia konkretnych uprawnień wynikających z naruszenia dóbr osobistych¹¹ (np. roszczenia odszkodowawczego na zasadzie art. 415 k.c.). W art. 24 § 1 k.c. ustanowiono domniemanie bezprawności naruszenia dobra osobistego, które podlega obaleniu przez wykazanie uprawnienia do określonego działania¹². Przesłankę bezprawności wyłączają zarówno działania na podstawie szczegółowych kompetencji wynikających z norm prawnych, jak również swoiste „kontratypy” (np. zgoda pokrzywdzonego, obrona konieczna, stan wyższej konieczności i inne¹³).

⁹ Patrz np. wyrok SN z 10 czerwca 1977 r. (II CR 187/77) lub Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 10 kwietnia 2002 r. I Aca 1399/01 (OSA 2/2003, s. 6).

¹⁰ S. Dmowski (w.): S. Dmowski, S. Rudnicki, *Komentarz do kodeksu cywilnego, Część ogólna*, Warszawa 1998, s. 68.

¹¹ I. Boruta: *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, PiZS 2/98, s. 21.

¹² K. Piasecki (w.): Z. Gordon, J. Łopuski, M. Nestorowicz, K. Piasecki, A. Rembieliński, L. Stecki, J. Winiarz, *Kodeks cywilny z komentarzem*, t. I, Warszawa 1989, s. 41.

¹³ G. Bieniek (w.): G. Bieniek, H. Ciepla, S. Dmowski, J. Gudowski, K. Kołakowski, M. Sychowicz, T. Wiśniewski, Cz. Żuławska, *Komentarz do kodeksu cywilnego, Zobowiązania*, t. I, Warszawa 1996, s. 388.

Wśród środków ochrony prawnej dóbr osobistych wymienić należy uprawnienia majątkowe i niemajątkowe. Uprawnieniami o charakterze niemajątkowym są w szczególności roszczenia: o ustalenie, że ma (lub miało) miejsce naruszenie dobra osobistego (art. 189 k.p.c.), o zaniechania takiego działania (art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c.), o dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności przez złożenie oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 zdanie drugie k.c.). Roszczeniami majątkowymi są natomiast roszczenia o odszkodowanie na zasadach ogólnych (art. 415 i nast. k.c.) oraz o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę (art. 448 k.c.). Wskazane wyżej uprawnienia mają znaczenie podstawowe, gdyż wynikają z regulacji ogólnych kodeksu cywilnego (i kodeksu postępowania cywilnego). Ponadto przepisy te nie stanowią przeszkody dla dochodzenia uprawnień wynikających z innych przepisów, o czym wyraźnie stanowi art. 24 § 3 k.c.

Z praktycznego punktu widzenia na szczególną uwagę zasługuje możliwość dochodzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Jest ono wygodniejsze dla osób poszkodowanych, gdyż dochodząc tego roszczenia prześladowany nie musi wykazywać poniesionej szkody, jako że przesłanką warunkującą odpowiedzialność sprawcy jest tu krzywda, czyli tzw. szkoda niemajątkowa. Jest to o tyle dla pokrzywdzonego dogodne, że po pierwsze wykazanie uszczerbku majątkowego, doznanego w wyniku prześladowania, nie zawsze jest proste, po drugie – często takiego uszczerbku po prostu osoba prześladowana nie ponosi. Stąd sama możliwość wystąpienia z omawianym roszczeniem spełnia naszym zdaniem ważną funkcję prewencyjną.

Zespołowy charakter pracy i towarzyszące jej układy personalno-organizacyjne czynią z miejsca pracy środowisko podatne na występowanie mobbingu¹⁴. Jak wynika z badań socjologicznych zjawisko prześladowania w miejscu pracy występuje ze szczególnym nasileniem w sektorze publicznym (zwłaszcza w służbie zdrowia i oświacie)¹⁵.

Polskie prawo pracy nie reguluje w sposób szczegółowy kwestii prześladowania w miejscu pracy¹⁶, niemniej wiele przepisów tej gałęzi prawa może znaleźć tutaj zastosowanie jako środki ochrony prawnej przed tego typu zjawiskami.

Na gruncie stosunków pracy to pracownika postrzegamy jako potencjalną ofiarę prześladowania i to zarówno ze strony pracodawcy, jak też innych pracowników. Zdarzają się co prawda przypadki, kiedy osobą pokrzywdzoną jest sam pracodawca (lub osoba działającego w jego imieniu), niemniej nie są to sytuacje częste. Z

¹⁴ Zob. uwagi B. Biegeleisen-Żelazowskiego zawarte w dziele *Zarys psychologii pracy*, PWN, Warszawa 1964, s. 7 „Wszędzie gdzie większa liczba osób pracuje razem, powstają sympatie i antypatie, wzajemna pomoc i intrygi, współpraca zespołów, a czasem również zmowy klik”.

¹⁵ *Pokaleczeni przez firmę*, Rozmowa z dr K. Kmiecik-Baran, Gazeta Wyborcza z 12 marca 2002 r.

¹⁶ H. Szewczyk, *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, PiZS 6/2002, s. 10.

punktu widzenia oceny prawnej mobbingu znaczenie ma to, kto dopuszcza się praktyk prześladowczych. Inny jest bowiem status działań mobbingowych pracodawcy, inny zaś pracowników.

Działanie pracodawcy o charakterze prześladowczym narusza szereg przepisów prawa pracy. Zgodnie z art. 11¹ k.p., pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Zdaniem I. Boruty¹⁷ art. 11¹ k.p. jest „innym przepisem” w rozumieniu art. 23 k.c., co prowadzi do wniosku, że ochronę dóbr osobistych pracownika regulują bezpośrednio (tzn. z pominięciem art. 300 k.p.) przepisy kodeksu cywilnego (ochrona pracowniczych dóbr osobistych ma więc charakter bezwzględny¹⁸), natomiast przepisy prawa pracy mają zastosowanie o tyle, o ile rozszerzają zakres ochrony przysługującej na podstawie prawa cywilnego. Zachowują tu więc w pełni aktualność rozważania zawarte przy okazji omawiania cywilnoprawnych środków ochrony dóbr osobistych. Natomiast ze środków rozszerzających tę ochronę mających oparcie w regulacjach prawa pracy wymienić należałoby m.in. prawo pracownika do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.), roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.), roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (art. 45 i 56 k.p.), roszczenie o uchylenie kary porządkowej (art. 112 k.p.), roszczenia przysługujące z tytułu wypadku przy pracy określone w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹⁹ itd.

Zakaz prześladowania ciążyący na pracodawcy może też być wyprowadzony z tych regulacji prawa pracy, które nakładają nań szereg obowiązków dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników²⁰. Mobbing w miejscu pracy może ujemnie wpływać na stan zdrowia psychicznego osoby prześladowanej, a niekiedy stwarzać zagrożenia dla życia i zdrowia innych pracowników, a także osób spoza zakładu pracy. Oczywiście naruszenie przez pracodawcę obowiązków z zakresu bhp, jeśli prowadzi choćby potencjalnie do negatywnych następstw w zakresie zdrowia psychicznego czy fizycznego pracowników, musi być negatywnie oceniane także z punktu widzenia ochrony dóbr osobistych (zdrowie jest wszak jednym z tych dóbr osobistych, które wyraźnie wymieniono w art. 23 k.c.). Pracownikowi przysługiwać będą więc wyżej omówione środki prawne przewidziane w prawie cywilnym i w prawie pracy. Niezależnie od tego przepisy prawa pracy formułują także sankcje za

¹⁷ I. Boruta: *Ochrona dóbr...*, s. 20.

¹⁸ I. Boruta: *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, PiZS 8/2001, s. 4.

¹⁹ Dz.U. Nr 199, poz. 1673. W doktrynie i orzecznictwie od dawna utrwalili się bowiem poglądy, że przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy może być stres wywołany nadzwyczajnymi czynnikami w środowisku pracy (patrz szerzej H. Szewczyk: *Stres jako przyczyna wypadku przy pracy*, PiZS 6/2003, s. 31 i n.).

²⁰ Zwraca na to uwagę H. Szewczyk: *Molestowanie seksualne i mobbing...*, s. 11.

naruszenie warunków i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (np. odpowiedzialność wykroczeniowa z art. 283 k.p.).

Wreszcie warto zwrócić uwagę na to, iż działania o charakterze prześladowczym godzą w obowiązek współdziałania w wykonywaniu zobowiązania (art. 354 i 355 k.c.), ciążyący także na stronach stosunku pracy (powyższe przepisy kodeksu cywilnego mają tu zastosowanie z mocy art. 300 k.p.).

W praktyce nierzadko prześladowcami w miejscu pracy okazują się być sami pracownicy, a obiektem ich niechlubnej działalności – inne osoby świadczące pracę (a czasami sam pracodawca). Najczęstszym motywem mobbingu w takich sytuacjach są jakieś względy pozazawodowe (np. konflikt towarzyski), lub też niezdrowa konkurencja między samymi pracownikami (rywalizacja o awans, obawa o utrzymanie miejsca pracy itd.). W przypadkach takich działanie pracownika o charakterze prześladowczym stanowi – co oczywiste – naruszenie ogólnego obowiązku poszanowania dóbr osobistych innej osoby, z wszelkimi płynącymi z prawa cywilnego konsekwencjami. Niezależnie od tego w grę wchodzi odpowiedzialność na podstawie prawa pracy.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że na pracowniku jako stronie stosunku pracy ciążyą określone obowiązki związane z sumiennym i starannym wykonywaniem pracy umówionego rodzaju. Pracownik ma też obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad współżycia społecznego, a także dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 k.p.). Obowiązki te stanowią dostateczną podstawę dla rekonstrukcji zakazu prześladowania innych pracowników (także pracodawcy) jako obowiązku pracowniczego. W stosunku do pracownika-prześladowcy pracodawca może zastosować którąś z kar porządkowych wymienionych w art. 108 k.p., jak również podjąć decyzję co do dalszego jego pozostawiania w zatrudnieniu (rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p.). Jeśli działania o charakterze mobbingowym wyrządzą pracodawcy szkodę, może on dochodzić stosownego odszkodowania w pełnej wysokości (art. 114 i 122 k.p.).

Ważne jest także i to, że stosownie do okoliczności pracodawca zobowiązany jest do podjęcia określonych działań prawnych mających na celu eliminację praktyk prześladowczych w zakładzie pracy. Na pracodawcy ciąży bowiem obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15, 94 pkt 4 i art. 207 k.p.) oraz wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Realizując powyższe obowiązki pracodawca ma możliwość współdziałania z zakładową organizacją związkową. Brak stosownej reakcji ze strony pracodawcy może uzasadniać podjęcie przez pracownika będącego ofiarą mobbingu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Ponadto przypadki prześladowania pracownika, niezależnie czy pochodzą od pracodawcy, czy od innego członka załogi, mogą mieć znaczenie dla kwalifikacji prawnej określonego zdarzenia jako wypadku przy pracy.

Wreszcie wspomnieć należy i o tym, że tolerowanie przez pracodawcę mobbingu na terenie jego zakładu pracy może czynić zeń współsprawcę i postawić go w szeregu prześladowców, z wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami.

Jak już wskazaliśmy, tylko w niektórych wypadkach prześladowania będzie możliwość przypisania prześladowcy odpowiedzialności karnej. Tak będzie w tych sytuacjach, gdy sprawca posłuży się szczególnie drastycznymi środkami (przemoc, groźba, zniewaga) godząc w dobra prawne tej rangi, co zdrowie, wolność, godność i cześć czy elementarne prawa pracownicze. Ograniczenia zakresu działania prawa karnego i prawa wykroczeń wynika z charakteru prawa karnego: kary i inne sankcje karne to przecież środki ostateczne (*poena ultima ratio*), po które sięgać można tylko wówczas, gdy zawiodą inne środki służące rozwiązywaniu społecznych konfliktów²¹. Jeżeli jednak prześladowanie przybierze tak ostry charakter, iż uznać będzie trzeba, że wypełnia ustawowe znamiona typu czynu zabronionego, to w zależności od tego, w jakie dobro prawnie chronione godzi sprawca, będą mogły znaleźć swe zastosowanie następujące przepisy:

a) w odniesieniu do zamachów na życie i zdrowie – art. 151 k.k. (doprowadzenie namową do targnięcia się na swe życie), art. 156, art. 157 k.k. (uszkodzenie ciała czy spowodowanie rozstroju zdrowia), art. 158 § 1 i 2 k.k. (pobicie);

b) w odniesieniu do działań godzących w wolność – art. 190 § 1 k.k. (groźba karalna), art. 191 § 1 k.k. (zmuszenie do określonego zachowania);

c) w odniesieniu do zamachów na cześć, godność i nietykalność cielesną – art. 212 § 1 i 2 k.k. (pomówienie), art. 216 § 1 i 2 k.k. (znieważenie), art. 217 § 1 k.k. (naruszenie nietykalności cielesnej);

d) jeżeli chodzi o zachowania polegające na niewłaściwym sprawowaniu opieki – art. 207 k.k. (znęcanie się nad osobą pozostającą w stosunku zależności);

e) w odniesieniu do działań skierowanych przeciwko prawom pracowniczym – art. 218 § 1 i 2 k.k. (złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika), art. 219 k.k. (niezgłoszenie danych pracownika lub podanie nieprawidłowych danych instytucji ubezpieczeniowej), art. 220 § 1 k.k. (narażenie pracownika poprzez niedopełnienie przez osobę odpowiedzialną za b.h.p. ciężących na niej obowiązków);

f) w odniesieniu do przestępstw przeciwko ochronie informacji – art. 267 k.k. (naruszenie tajemnicy korespondencji), art. 268 k.k. (zniszczenie, uszkodzenie, usunięcie lub zmiana istotnej informacji albo znaczne utrudnianie osobie uprawnionej zapoznania się z nią).

Rzecz jasna w niektórych przypadkach będziemy mieli do czynienia z wielością działań, godzących w różne dobra prawnie chronione. Okoliczności sprawy będą

²¹ Subsydiarną rolę prawa karnego podkreślają m.in. W. Wolter, *Nauka o przestępstwie*, Warszawa 1973, s. 14, M. Cieślak, *Polskie prawo karne. Zarys systemowego ujęcia*, Warszawa. Zob. także uzasadnienie projektu kodeksu karnego z 1997 r., Kodeksy karne 1960–1997, zestawienie porównawcze w opracowaniu W. Cieślaka i K. Janczukowicza, Sopot 1998, LEX, s. 31.

decydować, czy będziemy mogli mówić o jedności prawnej np. w postaci przestępstwa trwałego, ciągu przestępstw, czynu ciągłego, realnego zbiegu przestępstw, pozornego albo kumulatywnego zbiegu kwalifikacji. Złożone mogą być także wieloosobowe konfiguracje w niektórych wypadkach prześladowania, gdzie możemy mieć do czynienia z tak egzotycznymi figurami jak sprawca kierowniczy czy sprawca polecający.

Dodajmy także, że tak jak zawiadomienia o przestępstwie oszustwa stały się w ostatnich latach elementem konkurencji czy dochodzenia swych należności cywilnoprawnych, tak zawiadomienia o „przestępstwie mobbingu” (już notowane w praktyce prokuratorskiej) mogą stać się np. narzędziem walki związków zawodowych z nielubianym kierownictwem zakładu czy też sposobem, jakiego chwycić się będzie zagrożony zwolnieniem pracownik. Wówczas negatywna ocena, kary dyscyplinarne czy wreszcie działania podejmowane dla rozwiązania umowy o pracę będą przedstawione jako „mobbing”.

W naszym przekonaniu dobrymi środkami dla powściągnięcia zapędów prześladowców dysponuje także prawo wykroczeń i tzw. prawo dyscyplinarne. Skromne ramy artykułu nie pozwalają jednak na rozwinięcie tego wątku.

Podsumowując dotychczasowe rozważania warto pokusić się o ogólniejszej natury refleksję. Samo zjawisko prześladowania, choć oczywiście nienowe, jest przedmiotem zainteresowania specjalistów z zakresu socjologii i psychologii od stosunkowo krótkiego czasu. Prawnicy, jak wskazaliśmy, wydają się owym zagadnieniom poświęcać mało uwagi, do czego zapewne w dużej mierze przyczynił się fakt, iż w praktyce sprawy dotyczące prześladowania (cywilne, z zakresu prawa pracy czy karnego) występują stosunkowo rzadko. Z tej też przyczyny, wobec braku dostatecznych danych, trudno dokonać oceny, na ile istniejące obecnie rozwiązania prawne stanowią wystarczające ramy dla podejmowania działań zmierzających do zapobiegania prześladowaniom czy powstrzymywania podobnych zachowań oraz naprawiania ich skutków. Można jedynie stwierdzić, iż istnieje stosunkowo znaczna ilość narzędzi, które pozwalają na skuteczne, jak się wydaje, rozwiązywanie podobnych konfliktów na różnych płaszczyznach i w różnych środowiskach, z uwzględnieniem ich specyfiki. Rzecz jasna z faktu, że istniejące przepisy umożliwiają uzyskanie ochrony przez prześladowanego nie należy wnosić, iż zastosowanie tych instrumentów będzie skuteczne w każdym wypadku i że istniejące regulacje prawne umożliwiają marginalizację zjawiska prześladowania. Czy jednak powinno być to impulsem dla podejmowania prac nad „ustawą antymobbingową”? Naszym zdaniem, zbyt wcześnie jest, aby podejmować inicjatywę opracowania aktu prawnego, który kompleksowo regulowałby zagadnienia dotyczące walki z prześladowaniem, tym bardziej że podobny postulat byłby przejawem przydawania przepisom prawa nieuzasadnionego znaczenia w zakresie kształtowania stosunków społecznych. Nie znaczy to jednak, iż po określeniu przez socjologów i psychologów form i postaci prześladowania oraz skali i dynamiki takich zachowań w Polsce nie zarysuje się potrzeba kompleksowego rozwiązania prawnego zagad-

nień dotyczących prześladowania. Wymagać to jednak będzie pewnego czasu, żmudnych badań i wnikliwych analiz. Już teraz natomiast należałoby podejmować wszelkie działania zmierzające do przybliżenia osobom zainteresowanym zagadnień związanych z prześladowaniem, uczuleniem na podobne zachowania osób odpowiedzialnych za prawidłowe kształtowanie więzi międzyludzkich w zorganizowanych grupach oraz prezentowanie im metod zapobiegania prześladowaniom i wskazania możliwych do osiągnięcia przy ich użyciu efektów. Jak się bowiem wydaje, często brak reakcji osoby prześladowanej i bierne poddawanie się losowi jest wynikiem nieświadomości ofiar co do zakresu przysługujących im uprawnień i metod ich realizacji.