

**Piotr Prusinowski, Monika
Kotowska**

**Prawna ochrona pracowników przed
sytuacjami patologicznymi w
środowisku pracy- wybrane
problemy**

Studia Prawnoustrojowe nr 20, 103-117

2013

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.

Piotr Prusinowski

Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Monika Kotowska

Katedra Kryminologii i Polityki Kryminalnej

Wydział Prawa i Administracji UWM

Prawna ochrona pracowników przed sytuacjami patologicznymi w środowisku pracy – wybrane problemy

Wprowadzenie

Przepisy prawa pracy zawierają normy ukierunkowane na ochronę życia i zdrowia pracowników. Czynniki szkodliwe występujące w procesie świadczenia pracy nie zostały co prawda całkowicie wyeliminowane, jednak postęp techniczny umożliwia znaczne ograniczenie ich oddziaływania na organizm człowieka. Wykonywanie pracy podporządkowanej, w zorganizowanej strukturze, o charakterze skoooperowanym wiąże się również z występowaniem innego rodzaju zagrożeń – wyzwała powstawanie zjawisk patologicznych, takich jak np. mobbing, molestowanie seksualne albo inne formy naruszania dóbr osobistych i godności pracownika. Prawne możliwości przeciwdziałania zjawiskom patologicznym w środowisku pracy znajdują odzwierciedlenie w polskim ustawodawstwie karnym i cywilnym, jednakże przede wszystkim w przepisach kodeksu pracy.

Zgodnie z przepisem art. 207 § 2 k.p.¹, pracodawca jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Obowiązki pracodawcy w tym zakresie dotyczą również zdrowia psychicznego pracowników, czyli zapewnienia im przyjaznych warunków pracy.

Niezależnie od powyższego warto wskazać, że przeciwstawne interesy stron umowy o pracę są determinowane przez układ sił negocjacyjnych. Można określić ogólną prawidłowość, zgodnie z którą im silniejsza jest pozycja podmiotu świadczącego pracę, tym korzystniejsze i stabilniejsze warunki pracy zostają wynegocjowane przy zawieraniu umowy. I odwrotnie – jeżeli

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

zatrudniający, który z założenia dysponuje przewagą ekonomiczną i organizacyjną², ma silniejszą pozycję negocjacyjną, to warunki więzi prawnej zostaną tak ułożone, aby przede wszystkim chronić interesy ekonomiczne dającego pracę. Sytuacja na rynku pracy³, z uwzględnieniem specyfiki regionalnej, wprost przekłada się na pozycję negocjacyjną stron. Analogiczna prawidłowość zachodzi w trakcie świadczenia pracy. Praca stanowi jedno z podstawowych dóbr człowieka. Dla pracowników, których pozycja negocjacyjna na rynku pracy jest niska, utrata zatrudnienia wiąże się z poważnymi konsekwencjami. Brak perspektyw znalezienia alternatywnego źródła zarobkowania skłania pracowników do większej tolerancji dla zjawisk nagannych i moralnie wątpliwych. W takich warunkach zachodzi potrzeba interwencji ustawodawcy.

Podkreśla się, że u źródeł prawa pracy leży ingerencja państwa w stosunek zobowiązaniowy między pracodawcą i pracownikiem, podyktowana potrzebą ochrony pracownika jako słabszej strony tego stosunku w celu zachowania pokoju społecznego i zapobieżenia psychofizycznej degradacji warstwy pracującej⁴. Powyższe uwarunkowania doprowadziły do przypisywania prawu pracy funkcji ochronnej. Można wyróżnić jej sferę wewnętrzną i zewnętrzną. Wewnętrzna strona funkcji ochronnej wyraża się w oddziaływaniu norm tej gałęzi prawa na stosunki społeczne bezpośrednio przez nią regulowane. Strona zewnętrzna polega na oddziaływaniu norm na zewnątrz, to jest na ogół stosunków społecznych⁵. Z tego punktu widzenia prawo pracy służy z jednej strony stabilizacji istniejących stosunków społecznych, czyli zagwarantowaniu ładu, porządku i efektywności istniejącego układu tych stosunków, z drugiej – wprowadzeniu nowych, pożądaných z ogólnospołecznej perspektywy zmian w tych stosunkach⁶.

Jednym z przejawów funkcji ochronnej jest przeciwdziałanie niepożądanym zjawiskom w trakcie zatrudnienia pracowniczego. W ostatnim okresie można odnotować wzmożoną aktywność ustawodawcy w tym zakresie. Zbiegła się ona z wejściem Polski do Unii Europejskiej. Ocena tego procesu ma złożony charakter.

² Posiadanie przewagi ekonomicznej przez jedną ze stron zobowiązania prowadzi do narzucenia respektowania swoich interesów stronie słabszej, w ocenie całej kategorii danego rodzaju zobowiązania powszechne występowanie takiego zjawiska prowadzi do osłabienia prymatu swobody umów. Zob. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2002, s. 135.

³ Uwarunkowania rynku pracy zostały wyczerpująco przedstawione przez M. Skapskiego w monografii: *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006, s. 111 i n.

⁴ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 23.

⁵ Podział na stronę zewnętrzną i wewnętrzną funkcji ochronnej, z podkreśleniem tej pierwszej, został zaakcentowany przez Z. Salwę, *Nowy ład pracy w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz (red.), *Nowy ład pracy w Polsce i Europie*, Warszawa 1997, s. 51.

⁶ Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 10, s. 3.

Ochrona dóbr osobistych i danych osobowych pracownika

Od dnia 2 czerwca 1996 r. do kodeksu pracy wprowadzono przepis art. 11¹ k.p. Określono w nim, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Z kolei przepis art. 23. k.c. wskazuje, że dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. W literaturze prawa pracy podkreśla się, że dobra osobiste pracownika nie są odrębnymi, szczególnymi, występującymi w zatrudnieniu wartościami. W konsekwencji w stosunku pracy można naruszyć tylko powszechne dobra osobiste⁷. Zatem nie sposób odróżnić „godności pracowniczej” od godności osobistej (czci) w rozumieniu prawa cywilnego. Pojęcie godności pracownika obejmuje „godność osobistą” rozumianą jako wyobrażenie o własnej wartości jednostki oraz „dobre imię” („dobrą sławę”) wyznaczające jej pozycję oraz uznanie jako osoby pozostającej w stosunku pracy⁸. Godność pracownika należy postrzegać jako przejaw nie-instrumentalnego traktowania w procesie świadczenia pracy, co umożliwi wytworzenie poczucia własnej wartości, zwiększając tym samym jego osobiste zaangażowanie się w wykonywanie pracy⁹.

Podsumowując, należy wskazać, że w prawie pracy brakuje autonomicznej regulacji w zakresie ochrony dóbr osobistych pracownika, dlatego też w tej mierze należy posilkować się przepisami prawa cywilnego, stosując je odpowiednio (art. 300 k.p.). Wydaje się, że takie rozwiązanie nie jest jednak wystarczające. Rozwój techniki oraz stosowane współcześnie technologie i metody organizacji pracy wymagają coraz większego zaangażowania osobistego w procesie świadczenia pracy. Niesie to ze sobą rosnące zagrożenie dla dóbr osobistych pracownika¹⁰. Przedstawiciele nauki prawa pracy wskazują na zbytnią lakoniczność i deklaratorywność regulacji zawartej w przepisie art. 11¹ k.p. Postuluje się potrzebę jego modyfikacji, tak aby norma ta nadawała się do bezpośredniego stosowania w stosunkach pracy¹¹. Wskazany stan

⁷ T. Zieliński, G. Goździewicz, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 87; Z. Salwa, *Kodeks pracy po nowelizacji. Komentarz*, Bydgoszcz, 1996, s. 33.

⁸ W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11, s. 3–4; H. Szewczyk, *Prawo pracownika do godności (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, „Państwo i Prawo” 2001, nr 11, s. 48.

⁹ I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 2, s. 19.

¹⁰ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda) – cz. I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 1, s. 2.

¹¹ T. Zieliński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1999, nr 7, s. 13–14; M. Seweryński, *Ocena stanu prawa pracy i jego problemów legislacyjnych*, „Przegląd Legislacyjny” 2001, nr 3, s. 72.

prawny nie ułatwia w konkretnym przypadku oceny, czy doszło do naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Odnosnie do ochrony danych osobowych godzi się odnotować, że od dnia 1 stycznia 2004 r.¹² dodano do kodeksu pracy przepis art. 22¹ k.p. Treść tej normy wskazuje na jej ochronny charakter. Ustawodawca zdecydował się na reglamentowanie danych osobowych pracownika, do których dostęp ma pracodawca. Rozwiązanie to wydaje się uzasadnione, jeżeli zważyć, że dane osobowe stanowią dobro osobiste. W konsekwencji z punktu widzenia świadczącego pracę zachodzi konieczność ograniczenia dostępu pracodawcy jedynie do niezbędnych i podstawowych danych o pracowniku. Przepis art. 22¹ k.p. wychodzi naprzeciw oczekiwaniom i koresponduje z potrzebą wzmożonej ochrony dóbr osobistych pracowników. Warto jednak zauważyć, że interesy pracodawców w tym zakresie mają biegunowy charakter. Wyznacznikiem ich działań jest osiągnięcie efektu gospodarczego. Wszechstronna wiedza o pracowniku umożliwia jego racjonalne wykorzystanie w procesie świadczenia pracy. Dążenia w tym zakresie pozostają w opozycji do celu ochronnego przepisu art. 22¹ k.p. Spojrzenie na problem jedynie z punktu widzenia interesów pracownika nie jest jednak wystarczające.

W literaturze prawa pracy trwa ożywiona dyskusja na temat relacji zachodzącej między ochroną danych osobowych pracownika a potrzebami pracodawców w zakresie ich pozyskiwania. Podmiot zatrudniający w wielu wypadkach ma słuszny interes, który usprawiedliwia ingerencję w obszar danych osobowych pracownika. W ujęciu prawnym dochodzi do konkurencyjności przepisów. Z jednej strony podnosi się ochronę dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), z drugiej wskazuje się na przepis art. 22¹ § 5 k.p., który odsyła w zakresie nieuregulowanym do przepisów o ochronie danych osobowych. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 o ochronie danych osobowych¹³ wyłącza bezprawność w sytuacji, gdy przepis szczególnie zezwala na zbieranie informacji. W tym zakresie dochodzi do wątpliwości, czy pracodawca jest w konkretnych sytuacjach faktycznych uprawniony do zbierania i przetwarzania danych pracownika. Wystarczy przykładowo wskazać na konieczność bronięcia się pracodawców przed wykorzystywaniem przez pracownika nowoczesnych narzędzi pracy do celów prywatnych¹⁴ czy też na relację zachodzącą między monitoringiem w miejscu pracy a prawem pracownika do prywatności¹⁵. Dodatkowo należy wskazać na możliwość określania przez

¹² Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz. 2081).

¹³ Tekst jedn.: Dz.U. z 2002 r., nr 101, poz. 926, ze zm.

¹⁴ M. Gersdorf, *Organizacja pracy przez pracodawcę a ochrona dóbr osobistych pracowników*, [w:] A.M. Światkowski (red.), *Ochrona pracownika w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2009, s. 109–118.

¹⁵ D. Dörre-Nowak, *Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 9, s. 8–14.

pracodawcę miejsca pobytu pracownika za pomocą rejestratora GPS lub telefonu komórkowego. Sposób uregulowania omawianego zagadnienia (przepis art. 22¹ k.p. kontra ustawa o ochronie danych osobowych) utrudnia formułowanie jednoznacznych wniosków. W rezultacie wzrasta rola sądów, które predysponowane są do dokonywania wyborów o aksjologicznym charakterze¹⁶.

Ochrona pracownika przed mobbingiem

Nowela, która weszła w życie w dniu 1 stycznia 2004 r.¹⁷, wprowadziła do kodeksu pracy także pojęcie mobbingu¹⁸. Zakres desygnatów tego terminu jest wyjątkowo bogaty¹⁹. Ustawodawca podjął się zdefiniowania szerokiego wachlarza zachowań niepożądanych, a występujących w trakcie lub przy okazji świadczenia pracy. Normatywna definicja mobbingu budzi jednak wątpliwości²⁰. W literaturze prawa pracy zwraca się uwagę, że w przepisie art. 94³ k.p. nie podkreślono bezprawności zachowania sprawcy oraz aspektu zdrowotnego mobbingu²¹. Definicja odwołuje się do zwrotów niedookreślonych. Implikuje to z jednej strony konieczność interpretowania przez przedstawicieli doktryny i orzecznictwa użytych terminów ustawowych, z drugiej zmusza do indywidualizacji przy kwalifikowaniu danego stanu faktycznego. Wystarczy wskazać na pojęcia długotrwałości i uporczywości zachowań mobbera.

¹⁶ Przykładową ilustrację stanowi orzecznictwo dotyczące możliwości przetwarzania przez pracodawców takich danych osobowych pracownika, jak linie papilarne czy wzór siatkówki oka – zob. wyrok WSA w Warszawie z dnia 27 listopada 2008 r., sygn. II SA/Wa 903/08, Lex nr 521934.

¹⁷ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz. 2081). Należy podkreślić, że zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 24 listopada 2006 r. (sygn. III APa 165/05, LEX, nr 307205) roszczenia pracownika dotyczące zdarzeń sprzed 1 kwietnia 2004 r. nie mogą być skutecznie dochodzone w myśl art. 94³ k.p.

¹⁸ Po raz pierwszy pojęcie mobbingu zostało w nauce użyte przez etnologa Konrada Lorenza w 1958 r. w celu opisania agresywnych zachowań zwierząt w grupie. Szerzej: J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia*, Gdańsk 2001, s. 281.

¹⁹ Na ten temat pisali: H. Leymann, *Mobbing and psychological terrors at workplaces*, „Violence and Victim” 1990, vol. 5, s. 119–125; K. Kmiecik-Baran, J. Rybicki, *Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Gdańsk 2004, s. 9; M. F. Hirigoyen, *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym*, Poznań 2002, s. 52; M. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9–10, s. 74.

²⁰ Na wątpliwości dotyczące normatywnej definicji mobbingu wskazywano już od momentu pojawienia się tego terminu w kodeksie pracy – zob. np. G. Jędrejak, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004, s. 14; H. Branecka, *Pracodawca odpowie za mobbing czy terror?*, „Puls Biznesu” 2004, nr 5, s. 22.

²¹ H. Szewczyk, *Pojęcie mobbingu w świetle art. 94³ Kodeksu pracy*, [w:] A. M. Świątkowski (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społeczne*, Warszawa 2009, s. 121–122.

W literaturze podkreśla się nieostrość i niedookreśloność tych zwrotów i dodatkowo wskazuje na złożone relacje między nimi²².

Przepis nie określa granic czasowych długotrwałości zachowania sprawcy mobbingu. Pogląd, że działania mobbingowe muszą trwać co najmniej pół roku i powtarzać się przynajmniej raz w tygodniu²³, należy postrzegać jako niewystarczające uproszczenie. Nie uwzględnia ono indywidualnej strony zjawiska. Podobnie należy zanegować pogląd wskazujący na możliwości mierzenia długotrwałości zachowań mobbingowych stażem zatrudnienia u danego pracodawcy²⁴. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto zapatrywanie, że nie jest możliwe sztywne określenie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu²⁵. W doktrynie prawa pracy zaakceptowano ten kierunek orzeczniczy i podkreślono, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględnić okoliczności konkretnego przypadku²⁶. Ocena zaistnienia długotrwałości zachowań mobbingowych ukierunkowana została na ofiarę. Zmusza to do badania intensywności i naganności czynności sprawczych w relacji do odczuć pracownika. Subiektywne odczucie beznadziejności sytuacji i brak nadziei na zmianę ma istotne znaczenie dla spełnienia się przesłanki długotrwałości.

Jeszcze bardziej zawiła jest przesłanka uporczywości w zachowaniu mobbera. Zakres znaczeniowy tego słowa w tym przypadku musi być analizowany w zestawieniu z cechą długotrwałości zjawiska mobbingu. Wynika to z paralelnej konwencji przyjętej przez przepis art. 94³ § 2 k.p. Podkreśla się, że uporczywość odnosi się nie tylko do postępowania sprawcy, ale także do jego nastawienia psychicznego. Przesłanka ta zawiera element obiektywny (odnoszący się do długotrwałości i powtarzalności), choć jej znaczenie wypełnia przede wszystkim element subiektywny²⁷. Ten ostatni koncentruje się na przeżyciach mobbera, charakteryzujących się negatywnym i nieustępliwym nastawieniem sprawcy. W tym zakresie powstają wątpliwości, czy konieczność wystąpienia złej woli determinuje konieczność przypisania mu winy umyślnej. Wydaje się, że możliwe jest przyjęcie uporczywości w zachowaniu już przy wystąpieniu winy nieumyślnej. Wskazuje na to ustawowa kon-

²² B. Bury, *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 2, s. 71.

²³ M. Chakowski, *Mobbing – aspekty prawne*, Warszawa 2005, s. 9–10.

²⁴ M. Burda, B. Bury, *Obowiązek naprawienia szkody w przypadku popełnienia przestępstwa naruszenia praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 7, s. 345.

²⁵ Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 r., sygn. I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58.

²⁶ B. Cudowski, *Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 10, s. 510.

²⁷ S. Kowalski, *Odpowiedzialność karna za naruszenie praw pracowniczych*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 2, s. 35.

strukcja definicji mobbingu, która nastawiona jest na cel lub skutek w postaci stworzenia wrogiego i niebezpiecznego środowiska pracy lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Dodatkowo należy podkreślić, że uporczywość sprawy nie musi objawiać się w złośliwości. W rezultacie przesłanka ta zostanie spełniona także wtedy, gdy odnosi się do merytorycznych relacji zachodzących w procesie świadczenia pracy²⁸.

Transponując powyższe rozważania na grunt procesowej ochrony praw pracowniczych, należy podkreślić, że ocena występowania przesłanek mobbingu stawia przed sądem rozpoznawczym wysokie wymagania. Koncentrują się one z jednej strony na konieczności dokonania prawidłowej wykładni niedookreślonych i nieostrych pojęć ustawowych, z drugiej zmuszają do precyzyjnego odtworzenia zaistniałego stanu faktycznego. O ile w pierwszym zakresie orzecznictwo i doktryna wypracowały szereg dyrektyw kierunkowych wykładni, o tyle w drugim należy odnotować poważne problemy w procesie stosowania prawa. Subiektywny aspekt zachowania w połączeniu ze złożoną sferą motywacji i celów działania, występujący tak po stronie mobbera, jak i ofiary mobbingu²⁹, stwarza poważne problemy przy odtworzeniu prawdziwych relacji faktycznych. Dodatkowo godzi się podkreślić, że zjawisko to nie ma charakteru oderwanego, ale związane jest z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Wypada zaakcentować, że istotą zatrudnienia pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (przełożonych) i w podporządkowaniu organizacyjnym. Nadmierna wrażliwość pracownika lub jego zła wola może prowadzić do przypisywania i manifestowania mobbingu w sytuacjach, w których relacje zachodzące między pracownikami mają charakter neutralny (mieszczący się w granicach uprawnień kierowniczych). Instrumentalne wykorzystywanie tego zjawiska po stronie pracownika może wystąpić również jako remedium mające usprawiedliwić własną nieudolność przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Zawarta w kodeksie pracy definicja mobbingu ukierunkowana jest na pracownika, stanowi wyraz ochronnej funkcji prawa pracy. W sądowym procesie stosowania prawa pracy odczytywanie jej jedynie w tym aspekcie może jednak prowadzić do błędnych wniosków. Postępowanie w sprawach pracowniczych charakteryzuje się odtwarzaniem zaszłości faktycznych. O ile faktyczny przebieg wydarzeń jest wartością obiektywną, o tyle stan dowodowy sprawy jest wypadkową przeciwstawnych interesów stron. Podkreślenia wymaga, że również pracownik deklarujący występowanie mobbingu może przejawiać tendencję do przerysowywania zaistniałych zdarzeń.

²⁸ B. Cudowski, op. cit., s. 510; H. Szewczyk, *Pojęcie mobbingu...*, s. 121 i 124.

²⁹ W literaturze przedmiotu słusznie podnosi się, że jednym z charakterystycznych elementów mobbingu jest brak uchwytnych i racjonalnych przyczyn oraz motywów zaistnienia tego zjawiska. Tak: W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94³ k.p.)*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 12, s. 64.

Odczytanie prawdziwego stanu rzeczy jest trudne w postępowaniu sądowym również z innych przyczyn. Zjawisko mobbingu nie ma jedynie charakteru prawnego, wręcz przeciwnie – aspekt ten jest wtórny względem ujęcia społecznego, socjologicznego i medycznego. Pozaprawną cechą mobbingu jest m.in. ukryty charakter zachowania agresora³⁰. Z reguły mobber nie afiszuje się celem, do jakiego zmierza. Również niejasne mogą być motywy jego działania. Mobberem jest z reguły osoba sfrustrowana o niższym poczuciu własnej wartości³¹. Można wyróżnić różne typy prześladowców. Jest to, po pierwsze, oprawca chroniczny, któremu szykanowanie innych daje satysfakcję. Po drugie, wymienia się oprawcę przypadkowego, który działa w sposób nieświadomy. Trzeci typ to oportunistą, który nie cofnie się przed niczym, żeby osiągnąć swój cel³². W pierwszym i trzecim przypadku ujęcie czynnościowe dręczenia w pracy z reguły będzie charakteryzowało się wyrafinowaniem. Nieczytelność motywów zachowania sprawcy utrudnia weryfikację prawdziwości materiału dowodowego.

Pozostając przy stronie podmiotowej, należy odnieść się do ujęcia medycznego opisywanego zjawiska. Osoba mobbingowana staje się apatyczna, nieufna wobec innych, wykazuje obniżoną samoocenę w obszarze przydatności zawodowej i społecznej. Konsekwencjami mobbingu po stronie ofiary są również: utrata motywacji działania, zaburzenia uczenia się nowych treści i umiejętności, zaburzenia emocjonalne, takie jak lęk, apatia i wrogość³³. Jednocześnie właściwości te zbliżone są do charakterystyki osoby, która próbuje usprawiedliwić własną nieudolność w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W trakcie postępowania sąd musi zatem ustalić, czy wskazane cechy osobowe mają charakter pierwotny, czy też są następstwem mobbingu. Nie jest to proste, zważywszy, że w tej kategorii spraw materiał dowodowy nie dostarcza jednoznacznych wniosków, zaś osobowe źródła dowodowe często z przekonaniem utożsamiają się ze sprawcą, a nie ofiarą. Złożony pozostaje charakter tego zjawiska. Wynika on z zestawienia ukrytego i wyrafinowanego zachowania mobbera ze sposobem zachowania się osoby poddanej ustawicznemu stresowi. Drażliwość, apatia zawodowa, podejrzliwość nie należą do cech pozytywnie odbieranych przez inne osoby. Charakterystyczne jest, że świadkowie relacjonujący zdarzenia eksponują ten sposób zachowania ofiary, niejako usprawiedliwiając zachowania mobbera. Utrudnia to odczytanie prawdziwych relacji zachodzących w procesie świadczenia pracy.

³⁰ A. Bechowska-Gebhardt, A. Stalewski, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004, s. 29–31; M.F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003, s. 72.

³¹ E. Martynowicz, *Od poczucia podmiotowości do bycia ofiarą. Problemy współczesności – co psychologia może o nich powiedzieć*, Kraków 2006, s. 246.

³² M. Sidor-Rządkowska, *Człowiek człowiekowi katem. Mobbing w pracy – definicje i typologia zachowań*, „Personel i Zarządzanie” 2007, nr 13, s. 42–46.

³³ E. Martynowicz, op. cit., s. 250.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że ciężar dowodowy przy dochodzeniu roszczeń z tytułu mobbingu spoczywa na pracowniku³⁴. Rozwiązanie to nie koresponduje z ochronnym celem przepisu art. 94³ k.p. Należy zauważyć, że pracownik, który był poddany działaniom mobbingowym, znajduje się w stanie psychicznym znacznie ograniczającym aktywność procesową. Jednocześnie w postępowaniu dotyczącym spraw z zakresu prawa pracy ustawodawca nie przewidział szczególnych rozwiązań wspierających ofiary remonstrujące roszczenia z tytułu mobbingu (jedynym wyjątkiem jest skład ławniczy przynależny do tej kategorii spraw). Może to stanowić demotywyację podejmowania przez sąd inicjatywy dowodowej z urzędu, głównie z uwagi na kontradiktoryjność postępowania w sprawach pracowniczych.

Ochrona pracownika przed molestowaniem seksualnym

Pojęcie molestowania seksualnego jako kategorii prawnej zostało wprowadzone do przepisów prawa pracy nowelą z dnia 14 listopada 2003 r. w celu umożliwienia pomiaru tego zjawiska oraz zniesienia limitu ochrony pracownika przed praktykami molestowania seksualnego do dochodzenia swoich roszczeń na drodze postępowania cywilnego lub karnego. Ustawodawca nie ograniczył się do wprowadzenia katalogu zachowań wypełniających znamiona molestowania seksualnego, lecz zdefiniował i uściślił to pojęcie. Obecnie jest nim każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie albo upokorzenie pracownika, a w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery. Na to zachowanie mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Co istotne, zarówno podporządkowanie się molestowaniu seksualnemu, jak i podjęcie przez zatrudnionego działań przeciwstawiających się takiemu zachowaniu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego.

W literaturze wskazuje się, że molestowanie seksualne w miejscu pracy może przybierać dwie podstawowe formy: pierwsza z nich to tzw. seksualny szantaż (*sexual blackmail* lub inaczej *quid pro quo* – coś za coś), druga to stwarzanie nieprzyjaznych (uciążliwych) warunków pracy (*creation of a hostile working environment*)³⁵. Sprawcą seksualnego szantażu może być osoba decydująca o zatrudnieniu i jego warunkach (pracodawca) albo współpracownik, któremu pracodawca przekazał określone kompetencje w tym zakresie

³⁴ Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321; wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., sygn. II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 12.

³⁵ J. Warylewski, *Odpowiedzialność za molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Monitor Prawniczy” 2003, nr 13, [online] <www.monitorprawniczy.pl>, dostęp: 15.12.2010.

(przedstawiciel pracodawcy). Jeżeli chodzi o drugą formę molestowania, sprawcą może być każdy zatrudniony we wspólnym miejscu pracy, aczkolwiek najczęściej jest nim współpracownik ofiary. Molestowanie seksualne w miejscu zatrudnienia można więc określić jako niechciane przez ofiarę zachowanie o charakterze seksualnym, które jest odbierane przez nią jako determinujące warunki zatrudnienia lub kreujące nieprzyjazne środowisko pracy³⁶.

Ocena, czy określone działanie postrzegane jest jako molestowanie seksualne, zależy w znacznej mierze od stopnia indywidualnej świadomości i wrażliwości człowieka. Z tego względu ustawodawca stoi na stanowisku, że decyzja o tym, czy dane zachowanie potraktować jako molestowanie seksualne, należy wyłącznie do osoby pokrzywdzonej. Należy zaznaczyć, iż jednostkowe zachowanie sprawcy nie jest w znaczeniu prawniczym molestowaniem seksualnym, gdyż – poza wyjątkowo drastycznymi przypadkami – powinno mieć ono charakter ciągły³⁷.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy może być kwalifikowane jako jedna z postaci mobbingu. Instrumentalne i przedmiotowe traktowanie pracownika, połączone z przymusem fizycznym lub psychicznym, uznaje się powszechnie nie tylko za symptomy molestowania seksualnego, ale również za cechy identyfikujące zjawisko mobbingu. Ponadto należy mobbing i molestowanie seksualne łączy wspólny cel, polegający na nękanii ofiary w celu osiągnięcia niewymiernej satysfakcji przez sprawcę.

Zjawisko to niejako z samej swej natury implikuje spory interpretacyjne i liczne wątpliwości nie tylko na kanwie rozważań prawniczych, ale przede wszystkim w kulturowej i psychologicznej percepcji podnoszonego problemu³⁸. Analogiczne zachowania często są spostrzegane i oceniane przez przedstawicieli obu płci w odmienny sposób³⁹. Werbalne lub niewerbalne zachowania mężczyzny mające na celu „dowartościowanie” lub adorację podwładnej bądź współpracownicy mogą być przez nią odbierane jako działania wymierzone w jej godność, warunkujące złą atmosferę środowiska zawodowego.

Niezależnie od płci, pracownik, w stosunku do którego dopuszczono się molestowania seksualnego w miejscu pracy, ma prawo domagać się odszkodowania w wysokości co najmniej jednomiesięcznego minimalnego wynagrodzenia, zaprzestania molestowania i zapewnienia godnych warunków pracy. W związku z tym, że molestowanie seksualne jest jedną z form dyskryminacji,

³⁶ Ibidem.

³⁷ B. Hołyst, *Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne*, „Prokuratura i Prawo” 2004, nr 1, s. 16.

³⁸ W sposób wyczerpujący psychologiczne i kulturowe aspekty molestowania seksualnego omówiła E. Mandal, [w:] *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Palestra” 2002, nr 1–2.

³⁹ Wyniki badań w tym zakresie przedstawia B.A. Gutek [w:] *Sex and the workplace*, San Francisco 1985.

w przypadku zwrócenia się z roszczeniem do sądu pracy po stronie pracownika powinien leżeć tylko obowiązek uprawdopodobnienia, że do dyskryminacji doszło, zaś po stronie pracodawcy ciężar udowodnienia, iż w rzeczywistości nie miała ona miejsca. Jednak w praktyce ciężar udowodnienia molestowania seksualnego spoczywa głównie na pracowniku.

Ochrona osób wykonujących pracę zawodową w kodeksie karnym

Prawo karne jest tą częścią systemu ustawodawczego, której sankcje w postaci kar i środków karnych stosuje się wówczas, gdy rozwiązania zawarte w innych gałęziach prawa są niewystarczające z uwagi na przestępny charakter czynu. Ograniczenie zakresu działania prawa karnego wynika z zasady *poena ultima ratio*.

Ochrona osób wykonujących pracę zarobkową znajduje odzwierciedlenie w rozdziale XXVIII k.k.⁴⁰, gdyż tam zawarte są przepisy stanowiące odpowiedzialność karną za przestępstwa godzące w prawa osób wykonujących pracę zarobkową. Przedmiotem ochrony są prawa pracowników gwarantowane przepisami kodeksu pracy i innych ustaw, które to prawa kodeks chroni przed samowolą pracodawców oraz osób działających w ich imieniu⁴¹. Odpowiedzialność ta jest istotnie zmieniona i rozbudowana w stosunku do odpowiednich przepisów zawartych w kodeksie karnym z 1969 r.⁴² Zmiany w zakresie penalizacji zachowań naruszających prawa pracownika wprowadzone w kodeksie karnym z 1997 r. w założeniu stanowić miały reakcję ustawodawcy na zmiany w stosunkach pracy i zapewnić lepszą ochronę praw osób wykonujących pracę zarobkową w systemie wolnorynkowym⁴³.

Odpowiedzialność karna za naruszenie praw pracowniczych uregulowana jest w art. 218–221 k.k. Występek z art. 218 § 1 k.k. przewiduje przestępstwo złośliwego lub uporczywego naruszenia praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Posłużenie się przez ustawodawcę pojęciami „uporczywość”⁴⁴ i „złośliwość” wskazuje, że sprawca musi działać z winy umyślnej i w zamiarze bezpośrednim. Pracodawca wypełniający

⁴⁰ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U nr 88, poz. 553 z późn. zm.).

⁴¹ J. Wojciechowski, *Kodeks karny. Komentarz. Orzecznictwo*, Warszawa 2002, s. 416.

⁴² Szerzej na ten temat: R. Góral, *Kodeks karny. Praktyczny komentarz*, Warszawa 1996, s. 245–246.

⁴³ Szerzej patrz: *Uzasadnienie do rządowego projektu Kodeksu karnego*, Warszawa 1995, s. 88.

⁴⁴ Zgodnie z postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 13 grudnia 2000 r. (sygn. II AK z 289/00 KZS, OSA 2000, nr 12, poz. 28, [online] <www.abc.com.pl>), pojęcie uporczywości zawiera zarówno wielokrotność uchylania się od wykonania powinności, jak i świadomość niweczenia możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo.

znamiona czynu z art. 218 k.k. podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Przepięstwo to ma charakter formalny, co oznacza, że jego dokonanie następuje z chwilą naruszenia praw pracownika, niezaleźnie od następstw takiego zachowania. Występek ten zalicza się do grupy przestępstw z narażenia abstrakcyjnego, tj. dla bytu którego nie jest wymagane istnienie niebezpieczeństwa szkody groźącej pracownikowi⁴⁵.

W sytuacji przewidzianej art. 218 § 2 k.k., tj. odmowie ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, pracodawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do roku. Jeśli osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych, będąc zobowiązana orzeczeniem sądowym do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega karze grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 3 (art. 218 § 3 k.k.). W dalszej kolejności ustawa przewiduje odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków związanych z ubezpieczeniami społecznymi. Zgodnie z przepisem artykułu 219 k.k., kto narusza przepisy prawa pracy o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Artykuł 220 k.k. typizuje przestęstwo narażenia pracownika na niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia poprzez niedopełnienie obowiązków wynikających z zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis art. 221 k.k. przewiduje odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Zgodnie z treścią tego przepisu, kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia właściwej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

Należy zwrócić uwagę, że poszczególne elementy działania pracodawcy mogą również wypełniać ustawowe znamiona przestępstw, których głównym przedmiotem ochrony nie są prawa pracownika. W szczególności zachowania składające się na mobbing⁴⁶ lub molestowanie seksualne w miejscu zatrudnienia mogą naruszać nie tylko normy kodeksu pracy, ale również wypełniać znamiona przestępstw określonych kodeksem karnym⁴⁷. Wówczas pracownikowi będzie przysługiwała ochrona nie tylko na podstawie przepisów k.p., ale również na gruncie k.k.

⁴⁵ M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4, s. 111.

⁴⁶ Szerzej na ten temat: *ibidem*, s. 108–113.

⁴⁷ Na ten temat pisali: W. Cieślak, J. Stelina, *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10, s. 36–94.

Gdy molestowania seksualnego lub mobbingu dopuszcza się pracodawca lub przełożony, jego zachowanie może być kwalifikowane z przepisu art. 199 k.k. przewidującego karę za doprowadzenie innej osoby do obcowania płciowego lub poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności przy nadużyciu stosunku zależności lub wykorzystywaniu krytycznego położenia (198 k.k.). Zastosowanie będą mogły mieć również – w zależności od formy molestowania – przepisy k.k. dotyczące zgwałcenia (art. 197 k.k.), naruszenia nietykalności cielesnej (art. 217 § 1), prezentowania treści pornograficznych, w taki sposób, że może to narzucić odbiór osobie, która sobie tego nie życzy (art. 202 k.k.), doprowadzenia do uprawiania prostytucji (art. 203 k.k.), a także niektóre przestępstwa polegające na naruszeniu praw pracownika. Artykuł 207 k.k. penalizuje zachowanie sprawcy, który wykorzystując stałą bądź przemijający stosunek zależności, znęca się fizycznie lub psychicznie nad pokrzywdzonym.

Zważywszy na fakt, że zarówno mobbing, jak i molestowanie seksualne są zachowaniami godzącym w godność pracownika, w tych przypadkach, gdy zachowanie sprawcy nie wyczerpuje znamion innych zakazów karnych, może on odpowiadać na podstawie art. 216 k.k. (zniewaga). Zniewaga może też przybrać postać inną niż wypowiedź słowna, może zostać wyrażona pismem lub rysunkiem albo innym środkiem przekazu (film, fotografia).

Część z ww. przestępstw jest ścigana z oskarżenia publicznego (np. zmuszanie do uprawiania prostytucji, zgwałcenie). Pokrzywdzony może być w tym przypadku oskarżycielem posiłkowym lub powodem cywilnym. Inne przestępstwa (np. zniesławienie) ścigane są z oskarżenia prywatnego, co wymaga od pokrzywdzonego wystąpienia z prywatnym aktem oskarżenia oraz popierania go w charakterze oskarżyciela prywatnego⁴⁸. Pokrzywdzony może również wystąpić z powództwem adhezyjnym⁴⁹.

Warto zwrócić uwagę, że pracownik dochodzący swoich roszczeń z tytułu naruszenia przez pracodawcę norm kodeksu karnego może liczyć się z jeszcze większymi trudnościami niż wówczas, gdy wykorzystuje instrumenty prawne przewidziane kodeksem pracy bądź ochroną wynikającą z prawa cywilnego. Niewątpliwie, odpowiedzialność karna niesie za sobą ryzyko sankcji w postaci środków karnych i kar. Osoba wypełniająca znamiona określonego przestępstwa jest wysoce zdeterminowana, aby tak surowych sankcji uniknąć lub złagodzić ich skutki, co częstokroć doprowadza do łamania przez pracodawcę kolejnych norm karnych, np. poprzez korupcję lub usiłowanie zastraszenia pokrzywdzonego albo świadków przestępstwa.

⁴⁸ M. Romańczuk-Grącka, *Mobbing w administracji publicznej. Wybrane zagadnienia kryminologiczne i prawnokarne*, [w:] P.J. Suwaj, D. R. Kijowski (red.), *Patologie w administracji publicznej*, Warszawa 2009, s. 474–475.

⁴⁹ G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007, s. 120–122.

Wnioski

Podsumowując przedstawione rozważania należy podkreślić aktywność ustawodawcy w reagowaniu na niepożądane zjawiska występujące w procesie świadczenia pracy. Nie oznacza to, że nie można zgłosić pod jego adresem uwag krytycznych, zwłaszcza w aspekcie dotyczącym kodeksu pracy i rozwiązań natury cywilnoprawnej.

Analiza poszczególnych rozwiązań ustawowych pozwala na kilka konstatacji. Po pierwsze, należy odnotować, że w wybranych przypadkach ustawodawca zdecydował się na całościowe uregulowanie danej instytucji, gdy w innych ograniczył się do zaakcentowania problemu i odesłania do przepisów pozakodeksowych. Skłania to do pytania o zasadność i celowość tworzenia w prawie pracy autonomicznych regulacji prawnych. Przegląd przepisów kodeksu pozwala na stwierdzenie, że zjawisko mobbingu zostało przez ustawodawcę wyodrębnione i uregulowane całościowo. Zważywszy na to, iż mobbing może wywołać u pracownika poważne i często nieodwracalne negatywne skutki, rozwiązanie takie należy zaaprobować. W tym wypadku reglamentacja ustawowa jest usprawiedliwiona stopniem zagrożenia dla osoby zatrudnionej. Analogiczny argument można wysunąć również odnośnie do ochrony dóbr osobistych i danych osobowych. W tym jednak wypadku działania ustawodawcy mają wstrzemięźliwy charakter. Mimo postulatów przedstawicieli nauki prawa pracy, jedynie w ograniczonym zakresie dostosowano wspomniane instytucje do potrzeb wynikających z relacji zachodzącej między pracownikiem i pracodawcą. Odesłanie do przepisów kodeksu cywilnego (w zakresie ochrony dóbr osobistych) i ustawy o ochronie danych osobowych powoduje w praktyce orzeczniczej konieczność dostosowania tych norm do potrzeb wynikających z realiów zatrudnienia pracowniczego. Stosowanie przepisów pokrewnych, jednak gałęziowo odmiennych, odbywa się w sposób odpowiedni, czyli z uwzględnieniem specyfiki danej więzi prawnej. Stosunek pracy jest zobowiązaniem, w którym istotną rolę pełni funkcja ochronna ukierunkowana na pracownika. Modyfikuje ona również ocenę przepisów dotyczących ochrony dóbr osobistych i danych osobowych. Brak autonomicznej regulacji tych instytucji w prawie pracy skutkuje powstawaniem wątpliwości przy dokonywaniu wykładni i subsumcji prawa. Stan taki nie koresponduje z rolą informacyjną i edukacyjną przepisów prawa pracy. Przemiany następujące na rynku pracy, w szczególności dynamizacja świadczenia pracy, ukierunkowanie działań pracownika i pracodawcy na osiągnięcie dodatniego efektu ekonomicznego, sprzyjają powstawaniu sytuacji niepożądanych, w tym naruszaniu dóbr osobistych i danych osobowych pracownika. Tym bardziej uzasadniony wydaje się postulat wprowadzenia do obrotu prawnego dostosowanej do potrzeb prawa pracy regulacji dotyczącej ochrony danych osobowych i dóbr osobistych. Co do tych pierwszych wypada zaakcentować powsta-

wanie nowych, nieznanych wcześniej zjawisk, które powodują naruszenie danych osobowych pracownika.

Odnosnie do mobbingu należy wskazać, że ustawodawca wprowadził zdefiniował zjawisko i przewidział roszczenia przysługujące pracownikowi, jednak regulacja ta nie jest doskonała, czego wyrazem jest liczne orzecznictwo i krytyczne wypowiedzi przedstawicieli nauki prawa pracy. Nie oznacza to jednak, że zachodzi konieczność dokonania gruntownych zmian ustawowych. Charakterystyczne dla prawa pracy jest posługiwanie się elastycznymi pojęciami. Stąd nie budzi większych zastrzeżeń stosowanie w definicji mobbingu niedookreślonych i nieostrych pojęć. W procesie stosowania przepisów prawa pracy podkreśla się szczególną rolę sądów w zakresie kształtowania praktyki orzeczniczej. W rezultacie należy zgłosić jedynie postulat ujednoczenia wykładni znamion ustawowych mobbingu. Orzecznictwo sądów w tym zakresie powinno korespondować z poglądami doktryny. Pilna potrzeba interwencji ustawodawczej zachodzi natomiast w zakresie ujęcia procesowanego mobbingu. Ciężar dowodowy spoczywający na pracowniku w tej kategorii spraw jest nie do pogodzenia z ochronną funkcją prawa pracy. Występujący dysonans jest pogłębiony brakiem innych przepisów szczególnych w procedurze sądowej regulującej tą kategorię spraw. Remedium może być zmiana rozkładu ciężaru dowodowego albo nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego. Do dyspozycji pozostają różne rozwiązania. Wydaje się, że wystarczające byłoby wprowadzenie reguły, iż w sprawach o mobbing sąd jest obowiązany przeprowadzać postępowanie dowodowe z urzędu celem wyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Uchylenie zasady kontrykcyjności w tej kategorii spraw jest uzasadnione, jeżeli zważyć na jej istotę i skutki, jakie stosowanie mobbingu może wyrzucić na zdrowie psychiczne pracownika.

Summary

Legal protection of employees from pathology in the place of work – selected problems

Key words: mobbing, sexual harassment, the employees' rights, legal protection of employees.

The subject of the article is legal protection of employees from pathology in the place of work. The authors of the article are comparing civil, labour and criminal liability for mobbing practices, sexual harassment, and describe criminal liability for offences involving the violation of the employees' rights, set forth in Articles 218-221 of the Penal Code.

In recent times above problems have been viewed by justice professionals, sociologists, lawyers, and general public to be a serious social and law problem. In the article authors show this problem as seen from the perspective of the Labour Code, Civil Code, Penal Code, and criminology and put forward proposals for changes in this matter.