Akademia Górnośląska
im. Wojciecha Korfantego w Katowicach

Barbara Paw

ZJAWISKO MOBBINGU A AKSJOLOGIA KONSTYTUCJI RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KATOWICE 2025

Wydawnictwo Akademii Górnośląskiej

Recenzent: dr hab. Krzysztof Eckhardt, prof. WSPiA RSW

Redakcja techniczna: Kamil Ligienza

Copyright by:
© Akademia Górnośląska
im. Wojciecha Korfantego w Katowicach, 2025

ISBN 978-83-66622-11-1

Druk: Digitalpress

Katowice 2025

Powstanie monografii „Zjawisko mobbingu a aksjologia Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej" zawdzięczam pomocy i życzliwości wielu Osób. Z głębi serca dziękuję za poświęcony mi czas, życzliwość oraz bezcenne rady otrzymane od Promotora głównego prof.nzw. dr.hab. dr.h.c. Andrzeja Bisztygi i Promotora pomocniczego Doktora Daniela Wojtczaka, którzy merytorycznie czuwali nad jakością mojej pracy, dzieląc się ze mną swoimi uwagami. Moje słowa wdzięczności kieruję także w stronę Państwa recenzentów: dr.hab. Krzysztofa Eckhardta prof. WSPiA RSW, jak i dr hab. Sabiny Grabowskiej oraz prof. UR; dr.hab. Sławomira Patyry, prof. UMCS – za włożony trud oraz Państwa serdeczność. Nie sposób pominąć w słowach wdzięczności Dziekana Wydziału Prawa i Nauk Społecznych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach prof. dr. hab. nauk prawnych Jerzego Jaskierni za koordynację wszystkich działań. Składam również wyrazy wdzięczności Akademii Górnośląskiej im. Wojciecha Korfantego w Katowicach za podjęcie się trudu wydania mojej monografii...

...dziękuję także mojemu Mężowi oraz Dzieciom

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW

WPROWADZENIE **7**

PRAWNE ASPEKTY MOBBINGU – ZAGADNIENIA WPROWADZAJĄCE **16**
1.1 Istota i ewolucja regulacji prawnych dotyczących mobbingu 16
1.2 Charakterystyka reprezentatywnych zachowań mobbingowych 21
1.3 Jurydyczna definicja mobbingu 25
1.4 Dyskryminacja w miejscu pracy a mobbing 35

KONSTYTUCYJNY ZAKAZ PONIŻAJĄCEGO I NIELUDZKIEGO TRAKTOWANIA A MOBBING **45**
2.1 Prawna ochrona przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka 45
2.2 Godność jako źródło wolności korzystająca z konstytucyjnej ochrony władz publicznych 52
2.3 Gwarancje poszanowania wolności i sprawiedliwości społecznej jako konstytucyjne narzędzia do walki z mobbingiem 58
2.4 Krajowy mechanizm prewencji – procedury antymobbingowe przy uwzględnieniu kompetencji Rzecznika Praw Obywatelskich w zakresie analizy i monitoringu równego traktowania 67

WIODĄCE REGULACJE PRAWNE CHRONIĄCE JEDNOSTKĘ PRZED MOBBINGIEM **75**
3.1 Zasada równego traktowania i niedyskryminacji w prawie międzynarodowym 75
3.2 Prawo europejskie a ochrona przed mobbingiem – zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji 82
3.2.1 Zagadnienia mobbingu na gruncie Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności przy uwzględnieniu orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka 91
3.2.2 Zagadnienia mobbingu w wytycznych Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 98
3.2.3 Zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji w prawie europejskim jako instrument ochrony przed mobbingiem 101
3.2.4 Zjawisko mobbingu w oparciu o Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej 108

3.3 Obowiązek pracodawcy wynikający z polskiego prawodawstwa w aspekcie przeciwdziałania mobbingowi 122
3.4 Zjawisko mobbingu naruszające godność osobistą pracownika oraz etykę pracy 130

ANTYMOBBING W MIEJSCU PRACY I JEGO NARZĘDZIA 142
4.1 Pojęcie polityki antymobbingowej 142
4.2 Zakładowa komisja pojednawcza i inne narzędzia zwalczania mobbingu 152
4.3 Przesłanki prawne i społeczne odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w miejscu pracy 158

PRAWNO-ETYCZNE ASPEKTY ZJAWISKA MOBBINGU 170
5.1 Etyczne źródła argumentacji prawnej dotyczącej zjawiska mobbingu 170
5.2 Etyczny wymiar prawnego wykluczenia osoby mobbowanej 180
5.3 Etyczny wymiar prawnego wsparcia dla ofiary mobbingu 190

PRAWNO – PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY ZJAWISKA MOBBINGU 202
6.1 Psychologiczne źródła argumentacji prawnej dotyczącej mobbingu 202
6.2 Prawny wymiar psychologicznych następstw zjawiska mobbingu 209
6.3 Psychologiczny wymiar prawnego wsparcia osoby mobbowanej 227

PRAWNO – SPOŁECZNE ASPEKTY ZJAWISKA MOBBINGU 232
7.1 Prawny wymiar społecznej alienacji ofiary mobbingu 232
7.2 Legalna definicja mobbingu w świetle teorii Heinza Leymanna 242
7.3 Prawny wymiar następstw mobbingu w relacjach pracowniczych 247

ZAKOŃCZENIE 258

WYKAZ MATERIAŁÓW WYKORZYSTANYCH W PRACY 272

SPIS TABEL 312

WYKAZ SKRÓTÓW

BHP	- Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
CIOP-PIB	- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Dz.U.	- Dziennik Ustaw
EKPC	- Europejska Konwencja Praw Człowieka
EKS	- Europejska Karta Społeczna
ETPC	- Europejski Trybunał Praw Człowieka
ETS	- Europejski Trybunał Sprawiedliwości
EU-OSHA	- Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy (ang. European Agency for Safety and Health at Work)
EWEA	- Europejska Wspólnota Energii Atomowej
EWG	- Europejska Wspólnota Gospodarcza
EWWiS	- Europejska Wspólnota Węgla i Stali
GAD	- Zespół lęku uogólnionego (ang. Generalized Anxiety Disorder)
JAE	- Jednolity Akt Europejski
j.s.t.	- Jednostki Samorządu Terytorialnego
k.c.	- Kodeks cywilny
KE	- Komisja Europejska
k.k.	- Kodeks karny
Konstytucja RP	- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej
k.p.	- Kodeks pracy
k.p.c.	- Kodeks postępowania cywilnego
KPP	- Karta Praw Podstawowych
M.P.	- Monitor Polski
MOP	- Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPPGSiK	- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
MPPOiP	- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich (Osobistych) i Politycznych
MSZ	- Minister Spraw Zagranicznych
NSA	- Naczelny Sąd Administracyjny
ONSA	- Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
ONSAiWSA	- Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i Wojewódzkich Są dów Administracyjnych
ONZ	- Organizacja Narodów Zjednoczonych
OSA	- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe
OSN	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OTK	- Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK ZU	- Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Zbiór Urzędowy

PDPCz	- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
PE	- Parlament Europejski
PIP	- Państwowa Inspekcja Pracy
Prezes RM	- Prezes Rady Ministrów
PTSD	- Zespół stresu pourazowego, zaburzenie stresowe pourazowego (ang. po sttraumatic stress disorder)
RE	- Rada Europy
RM	- Rada Ministrów
RPO	- Rzecznik Praw Obywatelskich
SA	- Sąd Apelacyjny
SN	- Sąd Najwyższy
SP	- Skarb Państwa
SR	- Sąd Rejonowy
TFUE	- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
TK	- Trybunał Konstytucyjny
TUE	- Traktat o Unii Europejskiej

WPROWADZENIE

Zjawisko mobbingu we współczesnym świecie występuje powszechnie i oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi. Zachowania tego rodzaju w miejscu pracy, będącego obszarem dla budowania poczucia własnej wartości przez pracowników, stoją w sprzeczności z aksjologicznym wymiarem stosunku pracy w świetle konstytucyjnych zasad i praw, jak i wiodących regulacji prawa międzynarodowego.

Mobbing jest moralnym złem, które doprowadza do degeneracji całego środowiska pracy a w szczególności upośledza formy zarządzania zasobami ludzkimi, nie wspominając już o kosztach, które ponosi mobbingowana jednostka. Osoby dotknięte taką formą przemocy psychologicznej narażone są na utratę zdrowia psychicznego i fizycznego oraz alienację w środowisku pracy, jak i w społeczeństwie. Wśród osób stanowiących cel mobbingu następuje umniejszenie ich własnej wartości, a także może dochodzić do zaburzonych relacji w ich rodzinach.

Ofiary mobbingu **płacą najwyższą cenę, bowiem stosowane wobec nich wyrafinowane techniki i metody działania** mobberów, skutkują stygmatyzacją tych osób, pozbawiając je wiarygodności w środowisku pracy. Osoby pokrzywdzone tego rodzaju działaniami nie wierzą we własne kompetencje i siły, ale także w możliwość przeciwstawiania się temu rodzajowi przemocy. Eskalacja tego zjawiska może w wielu przypadkach przyczynić się do prób samobójczych szczególnie u pracowników będących celem aktywności mobberów. Na skutek takich poczynań wiele osób będących w głębokiej depresji dokonuje prób samobójczych a do sądów niejednokrotnie trafiały sprawy osób, które na skutek mobbingu targnęły się na własne życie.

W polskim systemie prawnym definicja legalna mobbingu została ujęta w art. 94^3 § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem prawnym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Zjawisko to występuje w środowisku pracy i jest uznawane za profesjonalne nękanie. Żadna forma prześladowania nie wystąpi w firmie o dobrej organizacji, w której bezprawne i nie-

etyczne działania osób zatrudnionych nie są akceptowane przez samą załogę, jak i pracodawcę. Występowanie mobbingu w miejscu pracy wskazuje na brak poszanowania obowiązujących przepisów prawa, słabe przywództwo pracodawcy w firmie, ujawnia także niski poziom moralny pracowników danej organizacji oraz brak umiejętności kierowniczych w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Dla potrzeb niniejszej pracy przyjęto zawężoną definicję organizacji do grupy osób świadczących pracę na rzecz danego pracodawcy, która funkcjonuje według określonych reguł prawnych i zasad, współpracując ze sobą dla osiągnięcia określonego celu.

Mobbing jest zjawiskiem, które rozprzestrzenia się poza jakąkolwiek kontrolą w organizacji, w sytuacji kiedy pracodawca nie stosuje skutecznych metod przeciwdziałania temu procederowi. Powszechnie panujące poczucie strachu uniemożliwia realny sprzeciw, który mógłby przerwać uporczywe i długotrwałe działania lub zachowania mobberów, wymierzone przeciwko osobie dręczonej, nękanej, zastraszanej, poniżanej i ośmieszanej. W takiej perspektywie ulegają naruszeniu zasady dotyczące praw człowieka oraz zasady współżycia społecznego: zasada godności, zasada równości i zasada wolności, które scalają normalną solidarność koleżeńską w środowisku pracy. Stanowią one narzędzia prawidłowego zarządzania miejscem pracy, jak również wyznaczają najwyższe standardy w kształtowaniu kultury organizacji.

Szkody i krzywdy wyrządzone pracownikom podczas mobbingowania nie znajdują swojego odzwierciedlenia w procesach sądowych, mających na celu dochodzenie ich praw przed wymiarem sprawiedliwości. Kodeksowa regulacja mobbingu, jak i orzecznictwo sądów pracy w tym zakresie nie dysponują narzędziami systemowymi, a więc takimi w których osoba pokrzywdzona przez mobbera byłaby objęta prawną ochroną. Należy zauważyć, iż do wtórnej wiktymizacji pracownika stanowiącego cel tych osób przyczynia się niewątpliwie społeczne otoczenie ofiary, organy ścigania i wymiar sprawiedliwości. Sytuacja ta obrazuje dysfunkcjonalność systemu prawnego, który nie wspiera osób skrzywdzonych i nie przeciwdziała tego rodzaju nagannym praktykom, ale przede wszystkim system ten nie pomaga ofiarom mobbingu. Brak uregulowań systemowych prowadzi do tego, że osoby pokrzywdzone nie mają odwagi walczyć o siebie, czy nawet szukać specjalistycznego wsparcia w odpowiednich instytucjach czy stowarzyszeniach. Sprawcy mobbingu taką sytuację z kolei wykorzystują, stosując manipulację, czują się w swoich działaniach bezkarni, tym bardziej że skrzywdzoną osobę cechuje bezradność oraz lęk przed podjęciem decyzji w zakresie konfrontacji ze sprawcą naruszeń. Stygmatyzacja ofiar mobbingu i ich poczucie zagrożenia w miejscu pracy są efektem braku wewnętrznej polityki antymobbingowej w organizacji, do której wolą ustawodawcy został zobowiązany każdy pracodawca.

Praca jest źródłem dochodów, które zapewniają byt osobom zatrudnionym i ich bliskim, powinna ona przynosić satysfakcję, radość, zadowolenie oraz stwarzać możliwości rozwoju personalnego i zawodowego. Brak należytej staranności ze strony pracodawcy, jak i zatrudnionej załogi o dobrą atmosferę w miejscu pracy, nieprzestrzeganie zasad etycznych oraz prawnych, brak kategorycznego sprzeciwu wobec zachowań o patologicznym podłożu często skutkuje

występowaniem różnych form przemocy. Najokrutniejszą z nich jest mobbing. Jest to zjawisko, które charakteryzuje się wielomiesięcznym lub kilkuletnim dręczeniem osoby.

Podstawowym celem niniejszej rozprawy jest analiza zjawiska mobbingu z punktu widzenia obowiązujących regulacji prawnych ze szczególnym uwzględnieniem kwestii etycznych, społecznych i psychologicznych. Temu celowi będzie służył również przegląd literatury przedmiotu, wskazującej na to zjawisko, jak i aksjologiczny wymiar Konstytucji RP. Mobbing został unormowany w przepisach Kodeksu pracy. Problematyka ta znajduje również swoje odzwierciedlenie w prawie międzynarodowym a także jest przedmiotem zainteresowania doktryny i orzecznictwa.

Wielokierunkowe spojrzenie na mobbing wymaga przede wszystkim ujęcia nauk prawnych, które są częścią zbioru nauk społecznych – zawierających elementy nauk humanistycznych i nauk ścisłych, zajmujących się prawem – właśnie w aspekcie interdyscyplinarnym. Mobbing jest zjawiskiem przenikającym w różne sfery funkcjonowania człowieka, a tym samym koniecznym będzie – dla pełnej plastyczności obrazu – posłużenie się dorobkiem naukowym różnych gałęzi wiedzy. Zaprezentowanie tego zjawiska jako wyłącznie problemu o charakterze prawnym, byłoby niepełne z puntu widzenia aksjologii Konstytucji RP, ponieważ bez znajomości podstaw etyki nie sposób zdefiniować godności człowieka.

Uwzględnienie w treści pracy właśnie kwestii etycznych, społecznych i psychologicznych pozostaje w ścisłym związku z tematem pracy, który stanowi o aksjologii Konstytucji RP. Konstytucja jest aktem o nadrzędnej mocy prawnej – aktem, który wyznacza nie tylko własną aksjologię, ale również wpływa na cały system prawa oraz inne dziedziny nauki. Zjawisko mobbingu narusza psychiczną sferę interakcji międzyludzkich oraz zaburza tę interakcję z otoczeniem, stąd niezbędnym dla pełnego obrazu tego zjawiska będzie ujawnienie mechanizmów i praw rządzących psychiką oraz zachowaniami człowieka.

Konstytucja RP posługuje się pojęciami nieostrymi, dla dookreślenia tendencji których to pojęć często trzeba sięgać po narzędzia i opracowywania właściwe innym dyscyplinom nauki. Działania mobbera ewidentnie naruszają ogólnie rozumiany dobrostan psycho-fizyczny dręczonego pracownika, który to podlega konstytucyjnej ochronie – zgodnie z prawem do ochrony zdrowia. W takim kontekście możliwe jest przeprowadzenie właściwych badań zjawiska mobbingu poprzez odniesienie się do nauki o zarządzaniu, przy uwzględnieniu prawno-społecznych aspektów tego zjawiska.

Negatywny charakter mobbingu, będący niedopuszczalną formą zarządzania zasobami ludzkimi w miejscu pracy wynika z tolerowania nagannego stylu bycia, a także jest niczym innym jak przyzwoleniem na patologię o podłożu przemocy psychologicznej, wymierzonej przeciwko jednemu lub kilku pracownikom. Zaburzenia w komunikacji interpersonalnej sprzyjają wykorzystywaniu przez mobberów bezprawnych i nieetycznych technik dręczenia pracownika. Taka sytuacja świadczy o moralnej degradacji w środowisku pracy na skutek upadku wartości etycznych.

Przyjęcie biernej postawy przez świadków mobbingu przyczynia się do kontynuacji tego typu działań lub zachowań. Materiał empiryczny będą stanowiły przykłady przywołane w literaturze przedmiotu oraz w orzecznictwie i posłużą one do zobrazowania złych praktyk po stronie pracodawcy, jak i współpracowników. Wypracowane w doktrynie i orzecznictwie metody, które wspierają politykę antymobbingową, jak również sposoby obrony, które ofiara mobbingu może wykorzystać podczas działań mobberów, uwidaczniają występujące niedostatki na poziomie ustawowym w zakresie gwarancji ochronnych dla osób pokrzywdzonych tego rodzaju zachowaniami o charakterze mobbingu.

W Polsce ofiara mobbingu nie otrzymuje stosownej ochrony prawnej. Ważną rolę w tym zakresie odgrywają w związku z tym organizacje związkowe, które wspierają osoby mobbingowane na każdym etapie walki o godność osobistą i pracowniczą. Doniosła służba tych organizacji poparta konstytucyjnymi gwarancjami demokratycznego państwa prawnego, umożliwia im realizację prawnych i statutowych celów w ochronie praw pracowniczych. Poruszana problematyka zjawiska mobbingu w aksjologii Konstytucji RP, uwidoczni zagrożenia dla prawidłowego funkcjonowania organizacji, zatrudnionych w niej pracowników oraz przede wszystkim dla jednostki, która doświadcza tego typu przemocy.

W pracy sformułowano następujące tezy:

Teza główna:

- **T0.** Zjawisko mobbingu stoi w sprzeczności z konstytucyjnymi zasadami współżycia społecznego i wiodącymi zasadami praw człowieka, do których zalicza się: zasadę przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, zasadę poszanowania i ochrony wolności człowieka oraz zasadę równości wobec prawa.

Sformułowano również tezy cząstkowe:

- **T1.** Konstytucyjny zakaz nieludzkiego lub poniżającego traktowania człowieka ma bezpośredni związek z prawną ochroną przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka.
- **T2.** Konstytucyjne gwarancje praw jednostki mają istotny wpływ na przeciwdziałanie mobbingowi i jego skutkom.
- **T3.** Wprowadzenie właściwej polityki antymobbingowej przez pracodawcę w aspekcie prawnym, psychologicznym, społecznym i etycznym chroni pracowników przed przemocą w miejscu pracy.
- **T4.** Ustrojowe rozwiązania w obszarze ochrony praw człowieka determinują kierunki w zakresie działań antymobbingowych, które skupione są w strukturach organizacji pozarządowych oraz w instytucjach ochrony wolności i praw człowieka i obywatela.

Weryfikacja wyżej wymienionych tez pozwoliła odpowiedzieć na pytanie: Jaki jest wpływ zachowań o charakterze mobbingu na prześladowaną osobę, świadków tego typu zdarzeń, miejsce pracy i społeczeństwo? Chcąc zatem odpowiedzieć na to pytanie należałoby do-

konać analizy poszczególnych regulacji prawnych w obszarze mobbingu w świetle prawa krajowego i międzynarodowego. W tym zakresie pożądane będzie ukazanie gwarancji konstytucyjnych oraz traktatowych, dotyczących kwestii związanych z poszanowaniem wolności, godności i sprawiedliwości społecznej, stanowiących klamrę dla idei praw człowieka oraz powiązanych z nimi ściśle określonych koncepcji.

Wielopłaszczyznowość zjawiska mobbingu generuje liczne pytania, na które znalezienie odpowiedzi przyczyniłoby się do pełniejszego zrozumienia działań i zachowań mobberów, ukierunkowanych na wyeliminowanie danego pracownika z organizacji. W świetle powyższego nasuwają się pytania: Czy w polskim ustawodawstwie występują rozwiązania systemowe, gwarantujące wystarczającą ochronę praw człowieka przed przemocą psychologiczną w miejscu pracy? Jak również: Na ile polityka antymobbingowa chroni zatrudnionych pracowników w świetle obowiązujących przepisów prawa przed niepożądanymi zachowaniami współpracowników lub pracodawcy? Każda poruszana kwestia w oparciu o tezę główną oraz wskazane tezy cząstkowe ma na celu udzielenie odpowiedzi na pytania z zakresu występowania zjawiska mobbingu, jego cech i poszczególnych faz, które godzą w aksjologię Konstytucji RP. Konstytucja jest tym aktem, który łączy w sobie system prawa stanowionego z wartościami pozaprawnymi, takimi właśnie jak: godność, równość, sprawiedliwość. Opierając się na konstytucyjnych zasadach oraz czerpiąc z doświadczeń życia publicznego, zakotwiczamy się w konkretnym systemie wartości, nie wyrażając tym samym zgody na nieetyczność zachowań. Z natury człowieka wynika właśnie wewnętrzny sprzeciw odnośnie wszelkich zachowań, które składają się na mobbing.

Udzielenie odpowiedzi na tak postawione pytania wymagać będzie także interpretacji wielu aktów normatywnych, literatury przedmiotu, jak i orzecznictwa odnoszącego się bezpośrednio lub pośrednio do zjawiska mobbingu. Ze względu na charakter problematyki istnieje konieczność przeglądu literatury z zakresu prawa konstytucyjnego, prawa pracy, prawa cywilnego i prawa karnego. W niezbędnym zakresie zostaną wykorzystane pozycje literatury zagranicznej.

Mobbing jest zjawiskiem o charakterze interdyscyplinarnym, a tym samym stanowi przedmiot zainteresowania wielu dziedzin nauki. Zjawisko to powinno być analizowane w oparciu o naukę prawa przy jednoczesnym wykorzystaniu dorobku innych dyscyplin naukowych, takich jak: etyka, psychologia, socjologia czy zarządzanie. Przepisy polskiego systemu prawnego – odnośnie mobbingu – skupiają się wyłącznie na jego przeciwdziałaniu, koncertując ten obowiązek na pracodawcy. Nadto analiza przepisu prawa pracy wywodzi definicję legalną dla tego zjawiska, jak również skutki prawne jego wystąpienia. Mobbing jako zjawisko należy rozumieć w taki sposób, że prawo odgrywa wiodącą rolę z punktu widzenia właściwej profilaktyki, jak i rozstrzygnięć prowadzących do stwierdzenia mobbingu w danej organizacji pracy. Przepisy prawa wskazują również na rozwiązania, które mogą następnie posłużyć w programie naprawczym. W celu dokonania prawnej oceny zjawiska mobbingu niewątpliwie ważne jest szersze spojrzenie z punktu widzenia samej problema-

tyki. Tym samym kompleksowe rozpoznanie mobbingu jest możliwe jedynie przy jednoczesnym uwzględnieniu dorobku wypracowanego na płaszczyźnie psychologicznej, społecznej, jak również etycznej. Uwzględnienie powyższych aspektów jest szczególnie ważne z perspektywy rozumienia samego pojęcia mobbingu. Odpowiedzialność za tego rodzaju zdarzenia skupiona została na pracodawcy – jako odpowiedzialność kontraktowa – i nie jest w ogóle w tym kontekście brana pod uwagę wina konkretnego sprawcy mobbingu.

Wielopłaszczyznowy charakter zagadnienia będący przedmiotem opracowania, przyczynił się do konieczności zastosowania takich metod badawczych, które posłużą osiągnięciu zamierzonego celu. Z uwagi na powyższe, w pracy zastosowane zostaną następujące metody badawcze: metoda dogmatyczno-prawna, metoda teoretyczno-prawna, metoda historyczno-prawna oraz metoda komparatystyczna. Wiodącą metodą badawczą będzie metoda dogmatyczno-prawna, ponieważ już sam tytuł rozprawy determinuje przeprowadzenie analizy poszczególnych aktów prawa krajowego ze szczególnym uwzględnieniem aksjologii Konstytucji RP, przy jednoczesnym odniesieniu się do wiodących regulacji prawa międzynarodowego. Natomiast metoda teoretyczno-prawna posłuży w badaniu teorii poszczególnych instytucji prawnych. Metoda historyczno-prawna umożliwi z kolei przybliżenie poruszanej problematyki poprzez szersze rozpatrywanie aktywności elementów prawa w obowiązującym prawodawstwie, jak i w przeszłości. Wybór metody komparatystycznej będzie niezbędny, ponieważ w rozprawie dokonane zostanie porównanie zjawiska mobbingu na gruncie wybranych porządków prawnych poszczególnych państw (Szwecji, Francji, Belgii, Hiszpanii, Włoch, Niemiec i USA).

Wybór powyższych państw został zdeterminowany tym, że występują w nich odpowiednie, systemowe regulacje prawne, nakazujące ochronę pracownika mobbingowanego oraz zobowiązujące pracodawcę do naprawienia ewentualnych szkód powstałych u pracownika na skutek działań naruszających godność osobistą człowieka. Istotne rozwiązania w tym zakresie występują w szczególności w Szwecji, Francji, Belgii i USA, bowiem to w tych państwach zastosowano szerokorozumiane regulacje prawne o charakterze prewencyjnym oraz represyjnym w stosunku do mobberów, przy uwzględnieniu polityki chroniącej ich ofiary. Godne uwagi są uregulowania przyjęte zarówno w prawodawstwie francuskim, jak i belgijskim. Zgodnie z nimi sprawcy mobbingu mogą zostać nawet pozbawieni wolności, o ile nie zaprzestaną swoich działań po wezwaniu ich do tego przez sąd.

Z prawnego punktu widzenia – czyli w kontekście norm i ocen zinstytucjonalizowanych – zjawisko mobbingu może zostać właściwie ocenione tylko przy uwzględnieniu aksjologii Konstytucji RP. Wartości konstytucyjne służą również złożonej refleksji etycznej, zaznaczając, że chodzi tu o pewien fakt społeczny, obejmujący obszar psychopatologii pracy. Prawodawca nie posiada kompetencji do stanowienia norm deontologicznych, natomiast rozwój życia społecznego przyczynia się do konieczności wprowadzenia nowych rozwiązań systemowych na gruncie refleksji teoretycznej. Wpływ ocen i reguł moralnych widoczna jest także na płaszczyźnie prawotwórstwa, ponieważ podstawą dla oceny prawa – stanowiącego część

norm społecznych – może być wyłącznie jego etyczność. W takim aspekcie należałoby wskazać, że już sama Konstytucja RP może być podstawą dla procesu prawodawczego, gdzie jej aksjologia pozostaje w silnym związku z systemem norm stanowionych oraz moralnej oceny zjawiska mobbingu.

W takim kontekście ustawodawca dokonuje ocen moralnych również przy wprowadzaniu nowych regulacji prawnych, powołując się na właściwą hierarchię wartości. Przedstawiony w procesie legislacji nowy system reguł oraz etycznych ocen przenika do całego prawnego systemu dzięki aksjologii, co powszechnie znane jest jako *ratio legis*. Podobną rolę w tym zakresie pełnią ujęte w Konstytucji RP klauzule generalne. Trybunał Konstytucyjny posiada kompetencję właśnie w zakresie konstytucyjności klauzul generalnych, które wprowadzane są do zwykłego ustawodawstwa. Ogólnie przedstawione w Konstytucji RP zwroty niedookreślone takie jak: „dobro wspólne", „dobro człowieka", „interes publiczny", czy „słuszne odszkodowanie" oraz „sprawiedliwość społeczna" wymagają od sędziów orzekających w sprawach dotyczących mobbingu zastosowania kryteriów wartościujących.

Na strukturę pracy składa się siedem rozdziałów poprzedzonych wprowadzeniem i zamykającym całość rozważań zakończeniem, w którym sformułowano wnioski, stanowiące rezultat przeprowadzonych badań.

Rozdział pierwszy stanowi wprowadzenie w problematykę mobbingu uwzględniając jednocześnie prawną i socjologiczną ewolucję tego zjawiska. Ukazany zostanie jego rozwój historyczny z wykorzystaniem orzecznictwa, które determinuje samą definicję legalną mobbingu. W dalszej części rozdziału przedstawiona zostanie istota obszaru badawczego oraz charakterystyka najczęściej występujących zachowań mobbingowych. Przedstawione zostaną definicje opisywanego zjawiska, przy uwzględnieniu aksjologicznego charakteru praw pracowniczych. Będzie to podstawą do dalszych rozważań w odniesieniu do obowiązującej regulacji prawnej. Dopełnieniem tego rozdziału będą przemyślenia w kwestii porównującej zjawisko dyskryminacji i mobbingu.

Rozdział drugi będzie ukazywał zjawisko mobbingu w świetle konstytucyjnego zakazu poniżającego i nieludzkiego traktowania. Omówiona w nim zostanie prawna ochrona przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, jak również gwarancje poszanowania wolności i sprawiedliwości społecznej przy zastosowaniu konstytucyjnych zasad, stanowiących podstawę do walki ze zjawiskiem mobbingu. Uzupełnieniem tego rozdziału będzie przedstawienie krajowego mechanizmu prewencji mobbingu oraz kompetencji Rzecznika Praw Obywatelskich w obszarze monitoringu przy zastosowaniu odpowiednich rekomendacji dla procedur antymobbingowych. Należy podnieść, iż w pełnym zakresie omawiany zakaz zawarty w art. 40 Konstytucji RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.] koresponduje z art. 4 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391] oraz z art. 3 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284] i w całości stanowi o zakazie tortur, nieludzkim lub poniżającym traktowaniu i karaniu. Na po-

trzeby niniejszej pracy zostanie przedmiotowy zakaz ograniczony jedynie do konstytucyjnego zakazu poniżającego i nieludzkiego traktowania. Zgodnie z EKPC „tortury" zdefiniowano jako „umyślne nieludzkie traktowanie powodujące bardzo poważne i okrutne cierpienia". Europejski Trybunał Praw Człowieka za tego rodzaju działania uznaje: zgwałcenia, groźby, skrzywdzenia rodziny, przetrzymywania z zawiązanymi oczyma oraz pozorowane egzekucje. Wypracowany w orzecznictwie ETPCz katalog ten nie jest zamknięty.

W rozdziale trzecim przedstawione zostaną wiodące regulacje prawne, które mają za zadanie ochronę jednostki przed zjawiskiem mobbingu. Powołując się na zasadę niedyskryminacji oraz zasadę równego traktowania w prawie międzynarodowym podjęta zostanie próba wykazania zależności pomiędzy poszanowaniem powyższych zasad a ochroną pracownika przed mobbingiem. Wypracowanie odpowiednich regulacji w systemie prawnym winno służyć ochronie praw pracowniczych. Normy te powinny odpowiednio zabezpieczać nie tylko pokrzywdzonego pracownika, ale i każdą jednostkę świadczącą pracę przed bezprawnymi i nieetycznymi działaniami współpracowników lub pracodawcy. W tym celu przedstawiony zostanie dorobek orzeczniczy Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz ich wpływ na kształtowanie linii orzeczniczej w Polsce. Rozważania dotyczące norm prawnych oraz orzeczniczego dorobku zostaną zaprezentowane jako ściśle powiązane z wymiarem pracy w świetle godności osobistej pracownika.

W rozdziale czwartym przytoczone zostaną narzędzia oraz procedury pomocne w zmaganiach z mobbingiem. Wyjaśnione zostanie pojęcie polityki antymobbingowej ze szczególnym uwzględnieniem ciążącego na pracodawcy ustawowego obowiązku w tym zakresie. Przedstawiona zostanie problematyka mobbingu w oparciu o przepisy prawa, które determinują odpowiedzialność deliktową pracodawcy za wystąpienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy. Jak również wykazane zostaną prawne i społeczne przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w środowisku pracy.

Piąty rozdział zostanie poświęcony prawno-etycznej ocenie mobbingu. Celem tego rozdziału będzie spojrzenie na przemoc w organizacji z aksjologicznego punktu widzenia. Wskazując na etyczne źródła argumentacji prawnej dotyczącej zjawiska mobbingu, przedstawiony zostanie moralny wymiar normatywnego wykluczenia osoby mobbowanej. W rezultacie ujawnione zostaną skutki wynikające z nieprawidłowych technik zarządzania zasobami ludzkimi w miejscu pracy. Wskazany zostanie też bezpośredni wpływ na degradację wartości etycznych w organizacji, na skutek tolerowania przez pracodawcę nagannego stylu bycia podległych mu pracowników. Omówione zostaną również konstytucyjne zasady i wartości w odniesieniu do etycznego wymiaru prawnego wsparcia dla pokrzywdzonego mobbingiem pracownika.

Rozdział szósty będzie obejmował prawno-psychologiczne aspekty zjawiska mobbingu. Dla zrozumienia samej problematyki tego zjawiska istotnym będzie przedstawienie charakterystyki zachowań mobbera w aspekcie psychologicznej ochrony jednostek przed przemocą

w miejscu pracy. Niewątpliwie uzasadnionym będzie przybliżenie zarówno osobowości mobbera oraz stosowanych przez niego technik mobbingu, jak i osobowości osoby pokrzywdzonej. Wskazując na osobowość ofiary mobbingu ukazany zostanie wpływ tego zjawiska na osoby pokrzywdzone. Jednocześnie wykazana zostanie zależność pomiędzy występującą przemocą – naruszającą normy prawne – a jej oddziaływaniem na zdrowie osób mobbowanych. W dalszej części rozdziału szczegółowo opisany zostanie prawny wymiar psychologicznych następstw działań mobbingowych. Uzupełniająco wskazane będą również techniki prawnego wsparcia osoby mobbowanej w wymiarze psychologicznym.

Ostatni – siódmy – rozdział prezentować będzie prawno-społeczne aspekty zjawiska mobbingu. W tym przypadku niezbędnym będzie omówienie konsekwencji działań o charakterze mobbingu, będących społecznym dopełnieniem rozważań o regulacjach normatywnych. Przedstawione zostaną typy mobbingu, jak i jego poszczególne fazy. Omówiony zostanie wpływ teorii profesora Heinza Leymanna – prekursora badań nad mobbingiem w miejscu pracy – na obecny kształt kodeksowej definicji ujętej w treści art. 94^3 § 2 Kodeksu pracy. Zaprezentowany zostanie także prawny wymiar negatywnych konsekwencji przemocy w relacjach interpersonalnych pracowników.

W końcowej części rozprawy przedstawione zostaną wnioski *de lege lata*, podsumowujące stan badanej problematyki w obszarze mobbingu, jak i wnioski *de lege ferenda*, które sprowadzać się będą do propozycji zmian w odniesieniu do aktualnego stanu prawnego oraz w zakresie funkcjonowania poszczególnych instytucji. Wskazać należy, iż pracodawca odpowiada na zasadzie ryzyka za niewywiązanie się z ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Skuteczna prewencja w stosunku do działań i zachowań o charakterze mobbingu powinna wyhamowywać potencjalne wrogie czyny, które mogłyby skutkować naruszeniem godności osobistej pracownika. Pokrzywdzonym pracownikom – wolą ustawodawcy – przysługują odpowiednio roszczenia o zadośćuczynienie i/lub o odszkodowanie. Pozew w tym zakresie zawsze jest kierowany przeciwko pracodawcy, któremu przysługuje roszczenie regresowe o zwrot wypłaconego przez niego zadośćuczynienia i/lub odszkodowania od mobberów. Faktem jest, że polski ustawodawca nie domaga się bezpośredniej odpowiedzialności (o charakterze deliktowym, ani też karnym) za działania o znamionach mobbingu od autentycznych sprawców przemocy, którzy *de facto* nie odpowiadają za swoje czyny wymierzone przeciwko współpracownikom. Zgodnie z wolą ustawodawcy odpowiedzialność za mobbing ma charakter wyłącznie deliktu (z czynu niedozwolonego pracodawcy) i zastosowanie mają tu regulacje cywilnoprawne, czyli występuje kontraktowa odpowiedzialność pracodawcy za mobbing.

ROZDZIAŁ 1
PRAWNE ASPEKTY MOBBINGU – ZAGADNIENIA WPROWADZAJĄCE

1.1 Istota i ewolucja regulacji prawnych dotyczących mobbingu

W latach siedemdziesiątych XX wieku na skutek przeprowadzanych badań naukowych w zakresie stosunków międzyludzkich oraz sposobów nadzorowania ludzi w miejscu pracy, wyodrębniono szczególny rodzaj zachowań, które nazwano mobbingiem. Na uwagę zasługuje fakt, iż zachowania charakteryzujące zjawisko mobbingu, towarzyszyły ludzkości znacznie wcześniej.

W ostatnich kilkudziesięciu latach prawnicy, dziennikarze, publicyści, lekarze, czy też działacze społeczni poświęcili tej problematyce wiele uwagi. Samo zjawisko mobbingu jest trudne w interpretacji, jest materią niezwykle delikatną i bardzo indywidualną w odniesieniu do osoby mobbowanej. Po raz pierwszy słowo „mobbing" zostało użyte, przez austriackiego etologa K. Lorenza [https://pl.wikipedia.org/wiki/Konrad_Lorenz, 2019] i miało to na celu opisanie sytuacji w świecie zwierząt, kiedy pojedynczy osobnik jest atakowany przez grupę zwierząt tego samego gatunku [Marciniak, 2011, s. 15]. Jak można się domyślić, zjawisko to znalazło swoje odzwierciedlenie również w świecie *homo-sapiens*. Sytuacje opisane przez K. Lorenza wskazywały na to, jak zachowuje się grupa zwierząt tego samego gatunku w chwili eliminacji jednego z osobników. Grupa zwierząt poprzez atak na wybranego osobnika swojego gatunku, gromadziła się tłumnie. Zachowanie takie u poszczególnych grup zwierząt z tego samego gatunku miały na celu odstraszenie silniejszego osobnika i tym samym wyeliminowanie go ze swojego stada.

Mobbing to termin wywodzący się z języka angielskiego, a dokładnie od słowa *mob*, co oznacza dla czasownikowej formy – otoczyć, zaatakować, napadać, dokuczać. Z kolei *mob* jako rzeczownik, to tłum, mafia [https://pl.bab.la/slownik/angielski-polski/mob, 2019] Prawdopodobnie samo słowo „mobbing" zostało zaczerpnięte z łacińskiego zwrotu *mobilis vulgus*,

co w wolnym tłumaczeniu oznacza chwiejny tłum [https://pl.wiktionary.org/w/index.php?title=Kategoria:%C5%82aci%C5%84ski_ (indeks) &from=A#mw-pages, 2019].

Obecnie zjawisko mobbingu wśród społeczeństwa jest stosunkowo znane i ogólnie kojarzone jako bezprawne i nieetyczne zachowania w miejscu pracy, jednak wciąż stanowi ono mało zbadany obszar, nad którym w swoich pracach pochylają się naukowcy nie tylko z dziedziny nauk społecznych czy prawnych, ale również i psychologicznych. Pierwszą osobą, która zastosowała pojęcie mobbingu był Heinz Leymann [https://translate.google.com/translate?hl=pl&sl=en&u=https://en.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann&prev=search, 2019]. To on na początku lat osiemdziesiątych minionego stulecia opisywał takie sytuacje, które polegały właśnie na systematycznym i długotrwałym nękaniu psychicznym pracownika w miejscu pracy [Leymann, Gustavsson, 1984]. Heinz Leymann był lekarzem i psychologiem, który niósł pomoc „osobom dotkniętym taką formą przemocy" [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 3]. Dzięki własnemu doświadczeniu, jak i w związku z wykonywanym zawodem, mógł on w miarę dokładnie zbadać oraz opisać zjawisko określone mianem mobbingu. W swoich publikacjach opisywał zdarzenia, które polegały na długotrwałym i systematycznym nękaniu psychicznym pracownika w miejscu pracy, jak również wskazywał jakie negatywne skutki dla zdrowia osób pokrzywdzonych one niosą.

Międzynarodowa Organizacja Pracy [dalej: MOP] podjęła się próby zdefiniowania zjawiska mobbingu. Według tej organizacji mobbingiem należałoby nazwać: „obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Innymi słowy mobbing to proces przemocy i nękania psychicznego pracownika trwający nie krócej niż sześć miesięcy, stosowany systematycznie, przynajmniej raz w tygodniu, godzący w godność i osobowość człowieka, naruszający integralność psychiczną i fizyczną" [Dz.U. z 1959 r., nr 20, poz. 122; Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125; Dz.U. z 1955 r., nr 38, poz. 238].

Stosowanie psychicznej przemocy w organizacji zostało uznane przez badaczy jako wroga i nieetyczna komunikacja zachodząca pomiędzy jednym lub grupą pracowników, a innym, którego pozostawiono w pozycji obronnej, nie udzielając mu pomocy. Działania tego rodzaju zdarzają się systematycznie i często, przez okres co najmniej pół roku. W konsekwencji czego dochodzi do uszkodzeń w psychice pokrzywdzonego pracownika, które powodują u niego niezdolność do obrony aktualnego miejsca pracy, jak również znalezienia nowego zatrudnienia [Grzywa, 2012, s. 158–161].

W podobnym tonie wypowiedziała się Marie-France Hirigoyen [https://wdrodze.pl/authors/marie-france-hirigoyen/, 2020] – badaczka mobbingu z Francji, która zdefiniowała mobbing, wskazując jednocześnie na skutki złego traktowania pracownika, szczególnie na jego zdrowie psycho-somatyczne [Hirigoyen, 2017, s. 9]. W kwestii używania nazwy mobbing – co zresztą wyróżniało ją – stosowała w miejsce nazwy „mobbing"/„molestowanie moralne w pracy" właśnie określenie: „wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa), które

przez swą powtarzalność, czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę pracy. Molestowanie moralne to przemoc w małych dawkach, która jest jednak bardzo destrukcyjna. Każdy atak wzięty z osobna nie jest naprawdę czymś poważnym, o agresji stanowi skumulowany efekt częstych i powtarzalnych mikrourazów" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 9–12].

W literaturze przedmiotu istnieje pogląd, iż „nikt nie potrafi przewidzieć, co się stanie z ludzkością w przyszłości, zadecydują o tym procesy przebiegające wyłącznie w samym człowieku. Wszystkie czynniki zewnętrzne, prowadzące do twórczej ewolucji o charakterze genetycznym czy też kulturowym, straciły swą moc. To, czy ludzkość stanie się wspólnotą prawdziwie humanitarnych istot, czy też sztywną organizacją ubezwłasnowolnionych nieludzkich stworzeń, zależy wyłącznie od tego, czy pozwolimy, by kierowały nami nasze nieracjonalne odczucia wartości" [Lorenz, 1986, s. 56]. Współcześni ludzie stają się bezbronnymi wobec cierpienia a tym samym delikatniejsi od swoich przodków.

Aktualnie w Stanach Zjednoczonych Ameryki [dalej: USA] następuje gwałtowny wzrost zachorowań na depresję, co może być paradoksem pędzącej cywilizacji w bogatych krajach demokratycznych. W procesie wychowywania młodego pokolenia ma ona duże znaczenie, gdyż współcześnie dominuje ochrona najmłodszych przed porażką, stresem czy cierpieniem [Seligman, Walker, Rosenhan, 2003, s. 271].

Wskazać należy, iż zjawisko mobbingu jest nową konsekwencją postępującej cywilizacji, podobnie do towarzyszącego stresu, czy występujących chorób cywilizacyjnych. Ludzkość w związku z tym również musiała „przyśpieszyć", stąd występujące współzawodnictwo, które objawia się tak zwanym „wyścigiem szczurów", zdobywaniem nowych dóbr materialnych, czy walką o zwiększenie swoich notowań na rynku pracy. W tego rodzaju zachowaniach przeważa „prawo silniejszego", które również charakteryzuje mobbing, będący jedną z metod osiągania wyznaczonych sobie celów. Mobber wykazuje się rozbudowanym egocentryzmem, który stanowi kontrast dla występującej empatii i wrażliwości u ofiary mobbingu. Człowiek ze swojej natury jest wrażliwy na cudze cierpienie, jednak osoby przejawiające patologiczne skłonności, zaburzają tą prawdę i „człowiek człowiekowi staje się wilkiem" [https://pl.wikiquote.org/wiki/Cz%C5%82owiek_cz%C5%82owiekowi_wilkiem, 2019]. Mobbing będący dysfunkcją międzyludzkich interakcji, wywołuje poczucie lęku u osób, które jego doświadczają, lub są świadkami tego zjawiska. Występujące w świecie zło, które czynią sobie ludzie: „okrucieństwo wojen, obozy koncentracyjne, szaleństwo terroryzmu, sprawia, że mobbing może się wydawać zaledwie kroplą w oceanie i tylko wysoce rozwinięta świadomość moralna dojrzałej cywilizacji czyni zeń przedmiot swojej troski" [Romer, Najda, 2010, s. 11–12.]. Naganność postępowań mobbującego pracownika wskazuje także na jego niski poziom kultury osobistej, braku wrażliwości a nade wszystko ignorowanie powszechnie obowiązujących norm etycznych, czy zasad współżycia społecznego.

W doktrynie występuje opinia dotycząca pojęcia „mobbing" i wskazuje ona, że zjawisko to jest podobne do wskazanych w literaturze naukowej, czy w prawodawstwie pojęć określających „dyskryminację", czy „molestowanie seksualne". Genezą dla powstania tego rodzaju koncepcji było rodzące się zainteresowanie społeczeństwa naukami społecznymi, które ewoluowały na przestrzeni wieków. Brak przyzwolenia na niesprawiedliwe i godzące w godność człowieka krzywdzące zachowania pewnych osób, przyczyniły się do powstania odpowiednich teorii, funkcjonujących w prawodawstwie, psychologii, czy innych dziedzinach nauki. Idea szacunku do drugiego człowieka zakłada wzajemne poszanowanie ludzkich wartości. Wszelkiego rodzaju działania pracodawcy, które naruszają zasady współżycia społecznego, etykę czy przepisy prawa u osób, które stosują mobbing, dyskryminację, czy molestowanie seksualne są sygnałem przyzwalającym na tego rodzaju zachowania [Romer, Najda, 2010, s. 13].

Uwzględniając analizę literatury z przedmiotowego zagadnienia należy wskazać, iż definicja mobbingu może przybrać formę, w której zostanie zaakcentowany proces dręczenia i nękania pracownika przez okres co najmniej sześciu miesięcy. Zjawisko tego rodzaju przemocy w środowisku pracy jest systematyczne i godzi w godność i integralność psychofizyczną pracownika. Eskalacja tego rodzaju zachowań o charakterze prześladowczym i prześmiewczym stwarza zagrożenie dla pokrzywdzonego pracownika nie tylko poprzez pogorszenie się atmosfery w organizacji, ale także jest zagrożeniem dla jego dalszego zatrudnienia [Marciniak, 2011, s. 16].

Istotne z punktu widzenia analizowanej problematyki jest stanowisko MOP, która definiuje mobbing jako „obraźliwe i mściwe zachowanie wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zawiera w sobie bezustanne negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji" [http://www.mop.pl/html/polska_w_mop/konwencje_polska.html, 2020]. Definicja ta kładzie silny akcent na nieetyczność i bezprawność tego zjawiska oraz skalę jego działania. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy [https://osha.europa.eu/pl/tools-andpublications/publications/factsheets/23/view, 2019] zdefiniowała *bullying* – dla polskiej terminologii – mobbing wskazując, że jest to: „powtarzające się nieracjonalne zachowanie wobec pracownika lub grupy pracowników, które stwarza ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa. Zachowanie nieracjonalne oznacza takie zachowanie, które każda rozsądna osoba, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, uznałaby za krzywdzące, poniżające, zagrażające" [https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/factsheets/23/view, 2019]. Systematyczność tego rodzaju działań, ich powtarzalność, jak i intensyfikacja ich oraz posłużenie się przez prześladowców technikami manipulacji sprawiają, że narasta ostracyzm w stosunku do osoby mobbowanej, która często nie znajduje zrozumienia u innych współpracowników.

Pierwsze regulacje prawne zawarte w polskim ustawodawstwie odnośnie mobbingu zostały wprowadzone do Kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw wraz z uregulowaniami dotyczącymi nierównego traktowaniu pracowników [Dz.U. z 2003 r., nr 213, poz. 2081 z późn.zm.]. Początkowo przepisy te zostały przyjęte dosyć entuzjastycznie w związku z nadzieją pracowników na zdyscyplinowanie pracodawców w procesie kształtowania środowiska pracy. Ukazały się w styczniu 2004 r. i wskazywały na równe traktowanie w zatrudnieniu oraz określały politykę antymobbingową. Zgodnie z definicją zawartą w art. 94^3 § 2 k.p. – mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Przedmiotowe zmiany były efektem dostosowania naszego rodzimego ustawodawstwa do wysokich standardów Unii Europejskiej. Polska stała się członkiem UE z dniem 1 maja 2004 r. [https://pl.wikipedia.org/wiki/Polska_w_Unii_Europejskiej, 2019]. Mówiąc o definicjach „syntetycznych" w UE za mobbing uważa się nękanie, obrażanie, społeczne wykluczanie pracownika lub negatywne oddziaływanie na wykonywane przez niego zadania. Natomiast za mobbing nie można uznawać konfliktu [Edelman, 2003], który stanowi pojedynczy incydent lub kiedy obie strony tego konfliktu dysponują mniej więcej taką samą siłą [Marciniak, 2015, s. 34]. Dynamiczna sytuacja gospodarcza w Polsce po roku 1989 sprzyjała w znacznym stopniu nasilaniu się zjawisk nie tylko mobbingowych, ale również w przybierających formę dyskryminacji w miejscu pracy. Należy zaznaczyć, iż definicja w polskim prawodawstwie jest zbyt ogólna, ponieważ nie posiada żadnych wskazówek, które ułatwiłyby jej właściwą interpretację w odniesieniu do zachowań mobbingowych. Wielu badaczy tego zjawiska określa mobbing jako terror psychiczny, formę prześladowań zastosowaną w miejscu pracy względem pracownika. Niejednokrotnie są to działania manipulacyjne, które mają na celu zaszkodzenie osobie mobbowanej, doprowadzając do wyeliminowania jej z zespołu pracowniczego. Takie działania nie pozostają bez uszczerbku dla zdrowia psychicznego a nawet fizycznego ofiary, często wywołując u niej schorzenia somatyczne.

W ramach dookreślenia ról w zjawisku mobbingu zasadnym jest wyjaśnienie, iż osoba działająca i zachowująca się w sposób przedstawiony w art. 94^3 § 2 k.p. nazywana jest mobberem. Natomiast pracownik, w stosunku do którego mobber stosuje naganne praktyki wskazane w powyższym przepisie prawnym jest określana jako osoba mobbowana lub ofiara mobbingu – cel działań mobbera.

1.2 Charakterystyka reprezentatywnych zachowań mobbingowych

W definicji legalnej zawartej w art. 94^3 § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Ustawodawca w tak sformułowanej definicji nie doprecyzował w sposób właściwy czym jest samo zjawisko mobbingu oraz jakie zachowania będą determinować określenie tego zjawiska. Same działania, które są stosowane w mobbingu a w szczególności metody i techniki tych działań, są bardzo szerokie. Należałoby w tym miejscu omówić zarówno te techniki, które mają bardzo drastyczne podłoże. Nie sposób również pominąć zachowań, które są niezwykle subtelne w swojej wymowie. Z tym, że te drugie z pewnością będą o wiele trudniejsze w identyfikacji, ewentualnym udowodnieniu szczególnego rodzaju manipulacji osobą, czy też jej otoczeniem, a co za tym idzie – możliwością obrony przed nimi.

Bez względu na rodzaj zachowań, czy dobór metod i technik zastosowanych w mobbingu, działania te zawsze są celowe i świadome, ukierunkowane na szkodę wybranej ofiary [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 19–20]. Istotną kwestią w charakterystyce tego typu zachowań jest między innymi: naruszenie godności osobistej pracownika lub pracowników, podważanie jego/ich kompetencji zawodowych, niedotrzymywanie obietnic lub terminów, wprowadzanie chaosu i zbędnego stresu w miejscu pracy, izolowanie od współpracowników, upokarzanie, często stawianie irracjonalnych zarzutów.

Analizy zasadniczych zachowań w zależności od skutków, które dotknęły ofiary mobbingu podjęła się francuska badaczka mobbingu Marie-France Hirigoyen, która zdefiniowała to zjawisko, wskazując jednocześnie na skutki złego traktowania pracownika, właśnie uwzględniając zdrowie psychosomatyczne osoby mobbowanej. Występują pewne kluczowe zdarzenia, które można określić mianem mobbingu. Wśród takich z całą pewnością są zachowania wpływające na poczucie godności, własnej wartości, zaburzające możliwość komunikowania się, wpływające i zaburzające stosunki społeczne, determinujące stan psychiczny i somatyczny osoby mobbowanej. Działania takie mają na celu wyeliminowanie osoby dręczonej z zespołu pracowników.

Mobberzy generalnie swoim postępowaniem ośmieszają, pomawiają, umniejszają kompetencje swojej ofiary, sugerują choroby psychiczne, krytykują jej działania – poza wszelką merytoryką wykonywanych przez ofiarę zadań służbowych, często występują wyzwiska, groźby i pogróżki, które mają na celu zastraszenie ofiary [Marciniak, 2011, s. 20–23]. Działania te prowadzą do pozbawienia osób mobbowanych ewentualnych świadków zdarzeń nieetycznych i bezprawnych. Nadto – na co należy zwrócić uwagę – sprawcy mobbingu maskują intencje, którymi się kierują, okazując swoim ofiarom wsparcie i współczucie. Takie

zachowania mogą skutkować zaniżoną samooceną i innymi dolegliwościami – nie tylko psychicznymi. Istotnym jest działanie systematyczne mobberów, którzy przejawiają przemoc psychiczną względem swojej ofiary za pośrednictwem – nierzadko – współpracowników, przełożonych lub podwładnych. Przemoc ta polega na zastosowaniu wrogości, nieetycznych i bezprawnych zachowań względem jednego z pracowników – bądź grupy pracowników – które mogą przyczynić się również do zaburzeń w aktywności osobistej, czy też zawodowej. Zjawisko przemocy psychicznej w miejscu pracy z pewnością ma wpływ na jakość relacji interpersonalnych, wpływając na panującą atmosferę w organizacji oraz na egzystencję zatrudnionych w niej pracowników. Zjawisko to również nie jest obojętne dla zasad określających funkcjonowanie takiej placówki.

Długotrwałe i systematyczne działania prześladowcze oparte na agresji psychicznej, czasami i fizycznej – wobec jednostki z pewnością są destrukcyjne i wpływające negatywnie na poczucie własnej godności oraz integralności psychicznej. W doktrynie istnieje pogląd wskazujący, iż „działania, które można określić jako mobbing, muszą spełnić trzy kryteria: czas trwania – muszą być długotrwałe, powtarzalność – występują niejednokrotnie i negatywne intencje – zła wola sprawcy" [Marciniak, 2011, s. 20]. Powyższe twierdzenie jest zgodne z definicją legalną zawartą w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Długotrwałość i uporczywość działań o charakterze mobbingu w realny sposób zaburza możliwości ofiary na wielu płaszczyznach. Są to z pewnością pojawiające się dysfunkcje w obszarze komunikowania się, dotyczące stosunków społecznych – w tym społeczny odbiór osoby mobbowanej. Determinują one jakość życia osobistego i zawodowego ofiary mobbingu, jednak przede wszystkim wywierają odpowiednio negatywny wpływ na zdrowie psychiczne oraz fizyczne osób, wobec których była stosowana systematyczna przemoc psychiczna.

Wśród autorów publikacji istnieje pogląd, że mobbing powinien być traktowany jako rodzaj stosowanej przez pracodawcę względem pracownika przemocy psychicznej. W tym zakresie bez znaczenia jest podstawa, która determinuje określony rodzaj i charakter świadczonej pracy. Zjawisko mobbingu charakteryzuje się działaniami o cesze długotrwałości i uporczywości – i jakiekolwiek pojedyncze, incydentalne naruszenia dóbr osobistych pracownika, godzące w jego integralną sferę godności, nie powinny być definiowane w obszarze mobbingu [Król, 2012].

Twórca współczesnego pojęcia mobbingu wskazał na 45 cech, które oczywiście są zachowaniami bezprawnymi a następnie cechy te zostały zespolone w pięć grup podstawowych:

1. „zaburzające możliwość komunikowania się: ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiadania się; ciągłe przerywanie wypowiedzi; ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiadania się; reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem; ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy; ciągłe krytykowanie życia prywatnego; nękanie przez telefon; ustne groźby i pogróżki; groźby na pi-

śmie; ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia; różnego rodzaju aluzje bez wyrażania się wprost.

2. Zaburzające stosunki społeczne: unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą; niedawanie możliwości odezwania się; w pomieszczeniu, gdzie pracuje ofiara, przesadzenie na inne miejsce, z dala od kolegów; zabronienie kolegom rozmów z ofiarą; traktowanie jak powietrze.
3. Mające na celu zaburzenie społecznego odbioru osoby: mówienie źle o danej osobie za jej plecami; rozsiewanie plotek; podejmowanie prób ośmieszenia; sugerowanie choroby psychicznej; kierowanie na badania psychiatryczne; wyśmiewanie niepełnosprawności lub kalectwa; parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia ofiary; atakowanie politycznych lub religijnych przekonań; żarty i wyśmiewanie się z życia prywatnego; wyśmiewanie się z narodowości; zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą; fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę; kwestionowanie podejmowanych decyzji; wołanie ofiary, używając sprośnych przezwisk lub innych wyrażeń, mających ją poniżyć; zaloty lub słowne propozycje seksualne.
4. Mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej: niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania; odbieranie prac zleconych wcześniej do wykonania; zlecanie wykonania prac bezsensownych; przydzielanie zadań poniżej umiejętności ofiary; zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania; polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań; dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania.
5. Mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary: zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia; grożenie przemocą fizyczną; stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej; znęcanie się fizyczne; przyczynianie się do ponoszenia przez ofiarę kosztów w celu zaszkodzenia jej; wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary; działania o podłożu seksualnym" [Marciniak, 2011, s. 21–21].

Wszelkie cechy mobbingu z punktu widzenia określonych przejawów działań mobbera, charakteryzują się uporczywością, długotrwałością, posiadają ukryty charakter swoich nieetycznych i bezprawnych zachowań, które są celowe i posiadają silny związek z przemocą psychiczną [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 60]. Są to działania naganne, które nie mają oparcia w żadnych obowiązujących normach prawnych, czy zasadach współżycia społecznego. Nie mają one również nic wspólnego z etyką, wręcz przeciwnie, są wysoce nieetyczne. Szkodliwość działań o charakterze mobbingu jest rozpatrywana wieloaspektowo z uwzględnieniem konsekwencji osobistych osoby mobbowanej, społecznych oraz dla organizacji.

Charakterystykę kluczowych zachowań mobbingowych, jako elementy poszczególnych kategorii zostały ujęte i usystematyzowane:

Tabela 1. Charakterystyka zachowań o charakterze mobbingu

KATEGORIA	ZACHOWANIA
1	2
I.	Odebranie poszkodowanym możliwości komunikowania się w obrębie środowiska, zaburzenie społecznego odbioru ofiary i dyskredytowanie jej w środowisku poprzez wyszydzanie, obrażanie, poniżanie.
II.	Nadmierne krytykowanie, kontrolowanie, utrudnianie stosunków społecznych, prowadzące do odizolowania danej osoby, posługiwanie się plotką i oszczerstwem, negatywne komentowanie każdego postępowania i każdej decyzji.
III.	Tworzenie mitów dotyczących jej życia zawodowego, prywatnego i intymnego.
IV.	Wpływanie na jakość sytuacji życiowej poprzez taką zmianę zadań służbowych, aby nabrały one charakteru kary, pomijanie przy awansach, naruszanie psychicznej i fizycznej nietykalności osoby, mające szkodliwy wpływ na zdrowie.
V.	Naruszanie tajemnicy korespondencji, kradzież dokumentów, pogróżki.
VI.	Nadmierne krytykowanie, kontrolowanie, negatywne komentowanie każdego postępowania i każdej decyzji.
VII.	Traktowanie wszelkich prób obrony pracownika przed atakami jako przejaw bezprawnego buntu.

[Marciniak, 2011, s. 20–21]

Biorąc pod uwagę powyższe kategorie zachowań mobbingujących zasadniczą kwestią jest zwrócenie uwagi na podział mobbingu, na mobbing czynny i bierny. O mobbingu czynnym należy mówić wówczas, gdy pracownik obarczany jest: „zbyt dużą odpowiedzialnością przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza poczucie zagrożenia" [Marciniak, 2011, s. 21]. Natomiast w kwestii mobbingu biernego charakterystycznym jest „powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i niewydawanie jakichkolwiek poleceń" [Marciniak, 2011, s. 21].

Zjawisko mobbingu występuje w środowisku pracy i nie można zapomnieć, że jest profesjonalnym nękaniem. Pracownicy, którzy są poddawani tego rodzaju przemocy psychicznej tak naprawdę pozostają sami sobie, gdyż mobber swoimi działaniami zastrasza pozostałe osoby z zespołu, tak aby skutecznie doprowadzić do wyeliminowania osoby mobbowanej z integralnej części załogi. Takie zachowania godzą nie tylko w godność osoby pokrzywdzonej, ale mogą zaburzać jej osobowość, poczucie własnej wartości, integralność psychiczną oraz fizyczną i mogą one wpływać na pogorszenie się jej stanu zdrowia.

Systematyczne stosowanie przemocy w małych dawkach przy użyciu słów, gestów, sarkazmu, nieuzasadnionej krytyki, czy też stosowanie technik zastraszania i prześladowania w sposób konsekwentny prowadzi u osoby mobbowanej do utraty umiejętności samoobrony. Charakterystyczną kwestią jest wszechogarniający ofiarę mobbingu strach, który wręcz paraliżuje jej umysł i ciało, ograniczając oraz uniemożliwiając samodzielne wyrwanie się z tej patologicznej sytuacji. Można by powiedzieć, że również osoba mobbowana ma wolny wybór i może zmienić pracę – odejść ze środowiska, które ją wykańcza, ale to tylko iluzja. Prawda jest

taka, że osoba pokrzywdzona decyzję o odejściu z pracy nawet do siebie nie dopuszcza, uważając, że wszystkie te sytuacje wkrótce miną a ona sama będzie mogła wykazać się zarówno własną kompetencją, wiedzą, jak i umiejętnościami w komunikowaniu się ze współpracownikami.

Rzeczywistość jest brutalna. Niestety mobberzy nie odpuszczają swoim ofiarom – ich celem jest sukcesywne i dotkliwe upokarzanie, a następnie wyeliminowanie pokrzywdzonej osoby z zespołu pracowników. Mobber poprzez rozpowszechnianie plotek o ofierze, będzie utrzymywał, iż problem leży po stronie ofiary, gdyż jest ona niekompetentna, nie radzi sobie z własnym życiem prywatnym i ma aspołeczną osobowość. Zdarza się, że ofiary mobbingu – na skutek tak wyrafinowanych działań mobberów – pozostają pod opieką specjalistów do końca życia.

1.3 Jurydyczna definicja mobbingu

Zjawisko mobbingu jest nielegalnym, bezprawnym, nieetycznym i występującym wbrew zasadom współżycia społecznego działaniem osoby lub grupy osób, które nie szanują drugiego człowieka. Patologia tego typu zachowań nie znajduje usprawiedliwienia, co ma swoje odzwierciedlenie nie tylko w literaturze przedmiotu, przepisach prawa, ale także w orzecznictwie. Negatywny moralnie charakter mobbingu, będący niedopuszczalną formą zarządzania firmą lub też nagannym stylem bycia w miejscu pracy, jest niczym innym jak właśnie patologią. Niewłaściwe zarządzanie firmą lub instytucją poprzez tolerowanie u innych pracowników nieetycznych zachowań, czy też stosowanie technik mobbingowych przez pracodawcę, świadczy o degradacji wartości z punktu widzenia etyki.

Interpretując powyższy przepis należy wskazać, że przesłanki ujęte w ramach definicji legalnej muszą być spełnione łącznie, aby rozpatrywane zachowanie można było zakwalifikować jako działania o charakterze mobbingu – i to jest pierwsza trudność dla mobbingowanego pracownika. Kolejna trudność, to wykazanie tego typu działań przed sądem, gdyż to właśnie na powodzie będzie ciążył obowiązek udowodnienia zaistniałego mobbingu art. 6 k.c.

Stanowisko Sądu Najwyższego w zakresie zdefiniowania zjawiska mobbingu wskazuje na jego bezprawność, systematyczność i długotrwałość zarówno działań, jak i zaniechań, których sprawcami są członkowie zatrudnionej załogi. Wskazać należy, że tego rodzaju zachowania podejmowane są oczywiście z błahego powodu, albo najczęściej bez powodu i kierowane są przeciwko innemu człowiekowi – współpracownikowi lub podwładnemu. Takie działania lub zachowania bezsprzecznie godzą w ich dobra prawnie chronione. Jednocześnie uciążliwość i eskalacja tego rodzaju przemocy zmusza osoby pokrzywdzone do opuszczenia takiego środowiska pracy [LEX nr 2186566]. Nie sposób nie zgodzić się z tym, że mobberzy mają irracjonalną motywację dla swoich postępowań, jednak z pewnością mają jasny cel, którym

jest „zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu" [LEX nr 2186566]. W innym orzeczeniu SN wyjaśnił, iż sama krytyczna ocena pracy przez przełożonego – o ile nie ma na celu jego poniżenie – nie wypełnia znamion zjawiska mobbingu. Wskazano, iż wszelkie działania pracodawcy, które są dozwolone prawem i które wynikają z umownego podporządkowania się pracownika pracodawcy, zezwalają na stosowanie kontroli i nadzoru w zakresie wykonywania obowiązków służbowych przez pracowników. W aspekcie ustawowych uprawnień pracodawca oczywiście zobowiązany jest do przeciwdziałania mobbingowi, ale nie zwalnia go to przed koniecznością powstrzymywania się od wszelkich zachowań (działań i zaniechań), które mogą naruszać godność pracowniczą [LEX nr 1712815].

Przesłanki mobbingu, które zostały wyprowadzone z definicji legalnej, zawartej w k.p., świadczą o ich nierozłączności, jak również o determinującym czasie dla ich występowania. Z tego względu można wskazać, iż mobbing to zachowania, które (1) dotyczą pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodują izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [LEX nr 1444594].

W ocenie SN wykorzystywanie umiejętności zawodowych podległego pracownika przez pracodawcę nie należy rozpatrywać w kategorii mobbingu. Pracodawca ma prawo do skorzystania z indywidualnej wiedzy danego pracownika nawet w czasie wolnym od pracy, co usprawiedliwia pracodawcę w szczególności, jeżeli dany pracownik zajmuje „jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje istotnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni (główny księgowy), chyba że zmierzałoby to do poniżenia i ewentualnego szykanowania ofiary" [LEX nr 1102989].

Z kolei Sąd Apelacyjny [dalej: SA] w Warszawie definiując mobbing, wskazał w swojej tezie na dwuaspektowość tego zagadnienia, podnosząc, że już z samej definicji legalnej określającej to zjawisko wynika, iż polega ono na wrogim i nieetycznym zachowaniu jednej lub więcej osób, które w sposób powtarzający się ukierunkowane jest przeważnie przeciwko jednej osobie. Pokrzywdzony pracownik, na którym tego rodzaju działania o charakterze ciągłym z narastającą eskalacją skupiają się – staje się bezbronny i bezradny. Każde zachowanie mobbera jest naganne i nie posiada usprawiedliwienia ani w normach etycznych, ani w zasadach współżycia społecznego. Działania lub zachowania wypełniające znamiona mobbingu nie zawsze będą bezprawnymi, ponieważ realizacja uprawnień pracodawcy w stosunku do podległych mu pracowników mogą wyczerpywać działania lub zaniechania o charakterze mobbingu, podczas realizacji zasady legalizmu – zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń [LEX nr 2467973].

Wskazując na podstawy do stwierdzenia mobbingu, należy uznać, że subiektywne odczucia pracownika o tym, iż w stosunku do niego są podejmowana działania lub zachowania o charakterze mobbingu nie mogą być wystarczającą przesłanką do stwierdzenia, że faktycz-

nie to zjawisko wystąpiło. W zakresie oceny, czy zaistniało nękanie i zastraszanie konkretnego pracownika oraz czy tego rodzaju działania/zachowania miały na celu doprowadzenie go do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników – zawsze musi zostać zweryfikowane na podstawie obiektywnych kryteriów. Przedmiotowe kryteria „wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych" [LEX nr 2379841].

Istotnym dla rozpoznania zjawiska mobbingu jest czas trwania działań nieetycznych oraz ich intensywność. Ciężar udowodnienia faktu w zakresie wykazania mobbingu ciąży na pokrzywdzonym pracowniku. Stąd wystąpienie jednorazowego nagannego zachowania względem pracownika, które może u niego wywołać złe samopoczucie nie świadczy jeszcze o mobbingu. Dopiero zwielokrotnienie tych działań może świadczyć o charakterze mobbingu. Przy dokonywaniu oceny takich działań brana jest pod uwagę ich intensywność i naganność, jak również to czy przyczyniają się do bardzo silnego zastraszenia oraz odczucia sytuacji bez wyjścia. Istotne jest to, że nawet wystąpienie poniżenia pracownika chociażby przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu, przy uwzględnieniu, że nie było to zachowanie jednorazowe, ale wielokrotnie powtarzane, w którym celem mobbera było wywołanie skutków zgodnie z treścią art. 94^3 § 2 k.p. [LEX nr 2356487].

W zakresie uwzględnienia kryteriów oceny mobbingu zauważyć należy, że wystąpienie zjawiska charakteryzującego się elementami mobbingu powinno być badane również przy pomocy obiektywnego wzorca, odnoszącego się do „wrażliwości" pracownika. Subiektywność odczuwania pewnych działań lub zachowań przez pracownika, w których odczuwał własną krzywdę, nie koniecznie muszą odpowiadać czynom uznanym za mobbing. W tym zakresie należy rozumieć, że nawet sytuacje, które spowodują u pokrzywdzonego pracownika rozstrój zdrowia mogą nie uzasadniać odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy [LEX nr 2079196]. Innym elementem determinującym zjawisko mobbingu jest „wzorzec rozsądnej osoby". Tym samym o zaistnieniu tego zjawiska nie może decydować fakt rozwiązania stosunku pracy. Subiektywna ocena pracownika w zakresie czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, jak również ocena, czy działania tego rodzaju miały na celu i doprowadziły do zaniżonej oceny przydatności zawodowej – w tym do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, czy też wyeliminowania go z zespołu współpracowników – zawsze winny opierać się obiektywnych kryteriach. Oceniając tego rodzaju przesłankę podczas procesu niezbędnym jest „stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika" [LEX nr 1842315]. W art. 94^3 § 4 k.p. rozwiązanie stosunku pracy zostało wskazane jako możliwy

skutek działań o charakterze mobbingu. Jednakże przepis ten nie warunkuje stwierdzenia mobbingu od samego faktu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika [LEX nr 1842315].

Na uwagę zasługuje również orzeczenie SA w Poznaniu, w którym ujęto nie tylko cechy mobbingu – w ocenie jurydycznej – ale nadto sąd ten wypowiedział się co do konieczności udziału profesjonalnego pełnomocnika w tak wymagającym postępowaniu. Sąd wskazał, że pokrzywdzony działaniami o charakterze mobbingu pracownik, potrzebuje wsparcia profesjonalnego pełnomocnika w trakcie toczącego się postępowania przed sądem pracy. Potrzeba ta wynika między innymi z faktu, iż ofiara mobbingu na skutek doznanych szykan nie jest w stanie poradzić sobie ze złożonością całego postępowania sądowego nie tylko ze względów faktycznych i wynikających z zakresu przepisów prawa, ale taka osoba jest niezdolna do samodzielnego działania w sprawie. Zasadniczą kwestią jest to, że zaangażowanie profesjonalnego pełnomocnika przez pokrzywdzonego pracownika generuje oczywiste koszty wynagrodzenia dla adwokata lub radcy prawnego, co stanowi poważny uszczerbek finansowy dla osoby mobbingowanej oraz jej rodziny [LEX nr 1798674]. Oczywiście już w samym pozwie można wskazać, aby sąd orzekł o zwrocie kosztów według norm przepisanych. Ponadto przepisy prawa procesowego wskazują, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony – koszty procesu [Dz.U. z 2020 r., poz. 1575, 1578, 2320; z 2021 r., poz. 11, 1090, 1177].

Działania lub zachowania o charakterze mobbingu są naganne, nieetyczne i bywają bezprawne. Podejmowane są z oczywiście błahego powodu lub nie powołując się na żaden powód i występują systematycznie. Przemoc psychiczna w postaci mobbingu jest działaniem długotrwałym, które u osoby mobbingowanej skutkuje między innymi zaniżoną oceną przydatności zawodowej. Mobberzy poprzez wykorzystanie różnych technik przemocy, swojej pozycji w środowisku pracy – nękają pracownika, mając na celu jego poniżenie i ośmieszenie, uwłaczając jego godności pracowniczej/osobistej. Różnego rodzaju działania czy zachowania prześladowców mają charakter indywidualny. Natomiast subiektywne odczucie pracownika o tym, że wobec jego osoby jest stosowany mobbing – z uwagi na długotrwałość nękania, stosowanie nieetycznych czy bezprawnych praktyk – może nie posiadać cech mobbingu.

Definicja legalna mobbingu charakteryzuje się wieloaspektowością tego nagannego zjawiska, jak również posiada obiektywne podstawy, świadczące o jego niewystąpieniu. Należy podkreślić, iż zjawisko to jest wrogim i nieetycznym zachowaniem lub działaniem – często bezprawnym – które jest ukierunkowane w sposób systematyczny i ciągły przez jedna osobę – mobbera – głównie przeciwko innej osobie – ofierze mobbingu. Osoba pokrzywdzona takimi działaniami staje się bezbronna i bezradna, co spowodowane jest dodatkową eskalacją tego rodzaju mobberskich poczynań na przestrzeni pewnego czasookresu. Wszelkiego rodzaju działania oprawcy są naganne i nie mają usprawiedliwienia ani w normach moralnych, ani w zasadach współżycia społecznego. Tego rodzaju działania o charakterze mobbingu, które nie są bezprawnymi, gdyż mogą posiadać oparcie w innych przepisach w związku z realiza-

cją uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń, również mogą posiadać znamiona mobbingu [LEX nr 1781864].

Subiektywne odczucie pracownika, polegające na postrzeganiu działań lub zachowań wobec niego i przypisując im charakter mobbingu, mogą być niewystarczające do stwierdzenia, że faktycznie on występuje. W tym zakresie powinna nastąpić ocena – oparta na obiektywnych kryteriach – w zakresie przedstawionych form nękania i zastraszania pracownika. Chodzi przede wszystkim o zbadanie tego, czy te działania lub zachowania wobec pracownika miały na celu – mogły lub doprowadziły do jego zaniżonej oceny w zakresie przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, czy też wyeliminowania go z grona współpracowników. Przedmiotowe kryteria w ocenie opartej „na obiektywnych zasadach bez wątpienia wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, które prowadzi do właściwej intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych" [LEX nr 1781864]. Postrzeganie przez pokrzywdzonego pracownika pewnych zachowań jako mobbing, w pewnym sensie wymusza skorzystanie z obiektywnej oceny tych przejawów zachowania z uwzględnieniem okoliczności faktycznych. Dla zaakceptowania stanowiska osoby poddanej mobbingowi niezbędna jest wnikliwość oraz znajomość tej materii. To dlatego każde postępowanie musi kierować się obiektywizmem, jak i indywidualnością analizy zdarzeń, skutków oraz doznanych szkód i krzywd przez pracownika.

Wystąpienie mobbingu będzie miało miejsce również wtedy, gdy zachowania lub działania mobbera nie będą miały cechy bezprawności. Takie sytuacje mają bardzo często miejsce. Stosowanie na przykład kar porządkowych względem pracownika ma charakter instrumentalny, nie mający nic wspólnego z ukierunkowaniem na osiągnięcie celów, które wynikają z treści zawartej umowy o pracę. Oczywiście również w takich sytuacjach ocena tego typu zjawiska następuje w oparciu o obiektywne kryteria, zgodnie z którymi niezadowolenie pracownika z faktu ukarania go nie może świadczyć o spełnieniu przesłanek wynikających z definicji zawartej w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

W orzecznictwie krajowym poruszana jest istotna kwestia w aspekcie mobbingu, która dotyczy dysproporcji w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia. Przy określaniu tego zjawiska i ustalaniu wszelkich kryteriów działania przeciwko pracownikowi, istotnym jest nie sam fakt niższego względem innym pracowników świadczenia za wykonaną pracę, ale przyczyna, dla której ta nierówność wystąpiła.

Określając zjawisko mobbingu należy podkreślić jego dynamiczny charakter oraz socjologiczne uwarunkowania, które mogą wskazywać na zaistnienie mobbingu, który zaczyna się od małoznaczących, incydentalnych sytuacji. To czas, w którym następuje przemoc względem nękanego pracownika a suma poszczególnych przypadków, determinuje o nadaniu temu zjawiska cech mobbingu. Z punktu widzenia prawnego nie należy doszukiwać się zdarzenia, które zainicjowało mobbing. Takie zdarzenie ma znaczenie jedynie w ujęciu socjologicznym

i jest nieistotne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za to zjawisko. Zasadnym jest bowiem „nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94^3 § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing" [LEX nr 1477373].

Kryteria oceny zjawiska mobbingu stały się także przedmiotem rozważań z zakresu problematyki działań o tym charakterze w orzecznictwie. Wskazać należy, że wszelkie działania o charakterze mobbingu muszą polegać na systematyczności, wielokrotności powtarzających się działań lub zachowań będących nagannymi i wymierzonymi z oczywiście błahych pobudek przeciwko pracownikowi. Działania mobbingowe w oczywisty sposób naruszają godność pracownika poprzez swoją bezprawność i nieetyczność oraz wpływają na powstanie u ofiary uczucia wzmożonego strachu. Ta beznadziejna sytuacja pozbawia osoby poddane mobbingowi możliwości dokonania właściwej oceny zdarzeń oraz obrony przed atakami oprawców. W ocenie sądu istotnym jest wykazanie zjawiska mobbingu przez pokrzywdzonego pracownika poprzez wskazanie, że miały miejsce takie działania lub zachowania, które go bezpośrednio dotyczyły lub były skierowane przeciwko niemu. Te wszelkie akty przemocy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołały u ofiary zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodując lub mając na celu poniżenie lub ośmieszenie jej, izolowanie jej lub wyeliminowanie jej z zespołu współpracowników. Wolą ustawodawcy to na osobie pokrzywdzonej działaniami mobberów spoczywa obowiązek udowodnienia faktu wystąpienia mobbingu [LEX nr 1353665].

Zachowania pracodawcy, które są dozwolone prawem mogą również być rozpatrywane w kontekście obowiązującej definicji legalnej mobbingu o ile naruszają godność pracowniczą. Pracodawca jest zobowiązany do wypełniania swoich obowiązków, ale również ma prawo do korzystania z przysługujących mu uprawnień, które „wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników" [LEX nr 1282545]. Oprócz wyjaśnienia pojęcia mobbingu w kontekście zachowań pracodawcy, które są dozwolone prawem – na kryteria oceny przy wystąpieniu zjawiska mobbingu ma znaczenie również właściwa ocena wszelkich zachowań, podnoszonych przez prześladowanego pracownika. Przedmiotowa ocena musi uwzględnić, czy uporczywe i długotrwałe nękania lub zastraszania pracownika, wywołały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mając na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Na pracodawcy ciąży ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, nie może on wykorzystać własnej przewagi i postępować w sposób poniżający z podległymi sobie pracownikami. Naruszenie godności pracownika – przy spełnieniu ustawowych przesłanek – jest mobbingiem [LEX nr 1369288]. W odniesieniu się do zachowań lub działań przejawiających cechy mobbingu należy zwrócić uwagę na to, że mają one na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika. Kulturalne egzekwowanie wykonania pole-

ceń zwierzchnika nie świadczy o mobbingu, ponieważ z natury stosunku pracy wynika podległość służbowa. Odmiennym są zachowania, które wyrażają się „w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogróżek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu i tym podobne" [LEX nr 1307530]. Takie działania lub zachowania świadczą o niedopełnieniu obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

W nieco odmiennym brzmieniu – w zakresie wykazania przesłanek mobbingu – wypowiedział się SA w Białymstoku, wskazując, iż aby uznać pewne zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że dany pracownik był obiektem negatywnego działania, które zgodnie z obiektywną miarą mogło spowodować jeden ze skutków wskazanych w art. 94^3 §2 k.p. [LEX nr 1254314]. Wszelkie działania lub zachowania pracodawcy, które są ukierunkowane na całą zatrudnioną załogę, wynikające chociażby ze zwolnień grupowych nie stanowią mobbingu. Towarzysząca członkom załogi atmosfera strachu czy napięcia psychicznego, które towarzyszą takim działaniom, również nie mogą zostać określone mianem mobbingu [LEX nr 1237101].

Z dokonanej analizy definicji legalnej mobbingu można wywieść pewne jego cechy. Jednym z takich podstawowych parametrów jest izolacja pracownika w grupie współpracowników, która jednak nie może być uznana za autonomiczną cechę tego zjawiska. Zdaniem Sądu jedynie izolacja wśród współpracowników, która jest ewidentnym następstwem wcześniejszych negatywnych działań lub zachowań, które obejmują „dyspozycję normy art. 94^3 § 2 k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) kwalifikuje dane zjawisko do uznania jako zaistniały mobbing" [LEX nr 1237543].

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 8 marca 2012 r. wskazał, iż cechy mobbingu są bardzo zróżnicowane a ustawowe przesłanki tego zjawiska muszą zachodzić łącznie. Nadto zasadnym jest, aby działania lub zachowania mobbera mogły zostać zakwalifikowane jako mobbing, to muszą one spowodować u pokrzywdzonego pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, lub mają na celu poniżenie, albo ośmieszenie pracownika, czy też izolowanie go lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Generalnie wszelkie zachowania, które cechują mobbing charakteryzują się dużą różnorodnością. Danemu zjawisku można przypisać przymiot mobbingu dopiero wtedy, gdy wielokrotnie i systematycznie przez dłuższy czas podobne sytuacje powtarzają się. Wystąpienie niesprawiedliwej krytyki pracownika, o ile jest ona incydentalna, również nie może zostać zinterpretowana jako mobbing. Stanowisko przyjęte przez sądy pracy, które orzekają w sprawach o mobbing wskazuje, że jego ustawowe przesłanki „muszą być spełnione łącznie, które zgodnie ogólnymi reguła-

mi dowodowymi z art. 6 k.c., winny zostać wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne" [LEX nr 1238702].

Nie wnikając w meritum sprawy rozpoznawanej przez SN, należy również uwzględnić interpretację definicji legalnej mobbingu ujętej w wyroku z dnia 18 marca 2010 r., w którym to SN wskazał, że także zachowania lub działania nieumyślne, które dotyczą lub skierowane są przeciwko pracownikowi i spowodowały u niego rozstrój zdrowia również mogą zostać uznane za mobbing – po myśli art. 94^3 k.p. [LEX nr 1615182]. Dodatkowo zdaniem SN dla uznania danego zachowania lub działania za mobbing, nie jest konieczne stwierdzenie po stronie prześladowcy ukierunkowania na osiągnięcie celu, czy też wystąpienia po stronie pokrzywdzonego pracownika skutku tych poczynań. Należy zauważyć, iż zjawisko to samo w sobie jako uporczywe i długotrwałe może wywołać skutek określony właśnie w przepisie art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. To sąd powinien dokonać właściwej oceny, czy takie nękanie miało miejsce względem danego pracownika i czy doprowadziło to do jego poniżenia, zastraszenia lub zaniżenia przydatności zawodowej. Ocena ta musi opierać na „koncepcji odniesienia postępowania obwinionego do wzorca powinnego (modelowego) postępowania osoby na danym stanowisku" [LEX nr 1288808] z wyłączeniem subiektywnych ocen pokrzywdzonego pracownika. Chodzi więc w tym wypadku o winę w ujęciu cywilistycznym.

Merytoryczność orzecznictwa SN wskazuje na uwarunkowania roli wyroków interpretacyjnych również w zakresie umyślności zamiaru wywołania rozstroju zdrowia przez mobbera u osoby mobbowanej w odniesieniu do definicji legalnej mobbingu (art. 94^3 § 2 k.p.). W ocenie SN wskazano na pewne wymagania w zakresie wykazania umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika, który został poddany takim działaniom. Tym samym SN uznał, że każde bezprawne – nie tylko umyślne – działania lub zachowania o charakterze mobbingu skierowane przeciwko pokrzywdzonemu pracownikowi, które jednocześnie wyczerpują znamiona tego zjawiska – w szczególności wywołujące rozstrój zdrowia u ofiary mobbingu – należy nazwać mobbingiem [OSNP 2011//17–18/230].

W opracowaniu pewnego wzorca jurydycznej definicji mobbingu z pewnością może posłużyć wyrok SA w Warszawie, wskazujący na wynikające z treści art. 94^3 § 2 k.p. przesłanki przy uwzględnieniu działań mobbera o charakterze uporczywości oraz wskazujący na ich długotrwały charakter, polegających na nękaniu lub zastraszaniu pokrzywdzonego pracownika. Sąd uznał, że dokonana ocena w tym zakresie musi być obiektywna z uwzględnieniem takich okoliczności, które działania mobbera zakwalifikują jako systematyczne, wielokrotne, odbywające się przez dłuższy czas. W tym zakresie rolą sądu jest ustalenie „czasokresu trwania tych działań w aspekcie ich częstotliwości i form, jakie przybierały" [LEX nr 1642943].

Przy ocenie zjawiska mobbingu przez sąd obowiązuje zasada obiektywizmu, polegająca na ustaleniu, czy subiektywne odczucia osoby pokrzywdzonej nie są „na wyrost". Rolą sądu w tym zakresie jest również ustalenie, czy można zaakceptować postrzeganie przez skrzyw-

dzonego pracownika działań lub zachowań wymierzonych przez prześladowcę przeciwko niemu jako działań o charakterze mobbingu. Obiektywna ocena przedstawionych okoliczności przez nękanego pracownika, jak i zbadanie ich autentyczności służy również ochronie praw pracowniczych. Zdaniem sądu samo wystąpienie izolacji pracownika nie może zostać uznane za autonomiczną cechę mobbingu. Natomiast wskazano, iż wystąpienie wyalienowania pracownika pokrzywdzonego negatywnymi zachowaniami (objętymi normą art. 18^{3a} k.p. – zakazu dyskryminacji pracowników) poprzez nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie jest wystarczającym uzasadnieniem dla przyjęcia, iż mobbing miał miejsce. Zgodnie ze stanowiskiem orzeczniczym, to czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły (lub doprowadziły) do jego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, „opierać się musi na obiektywnych kryteriach" [OSNP 2010/9–10/114].

Ustawowe przesłanki mobbingu również były wielokrotnie podnoszone w orzecznictwie z uwzględnieniem stanowiska SN. Jednomyślność linii orzeczniczej w tym zakresie wskazuje, iż zgodnie z regułami dowodowymi wynikającymi z treści art. 6 k.c., ustawowe przesłanki mobbingu zawsze muszą być spełnione łącznie oraz udowodnione przez pracownika pokrzywdzonego, który z tego faktu wywodzi skutki prawne [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. To na osobie doświadczającej przemocy w organizacji ciąży obowiązek udowodnienia przed sądem, że na skutek mobbingu wystąpił u niej rozstrój zdrowia. W opinii SN „w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94^3 § 2 k.p.) " [OSNP 2008/21–22/312].

Nadto SN wskazuje na indywidualność rozpoznawanych spraw z zakresu zjawiska mobingu, uznając, iż czasookres procesu nękania i zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94^3 § 2 k.p. winien być zawsze rozpoznawany indywidualnie i wskazywać na okoliczności konkretnego przypadku. Nie można w związku z tym ramowo określać minimalnego okresu, który sądy mogą uznać za niezbędny dla zaistnienia tego zjawiska. Z treści art. 94^3 § 1 i 2 k.p., wynika jednak przesłanka, która dla oceny długotrwałości zjawiska mobbingu odnosi się do zaistnienia przedstawionych skutków nękania lub zastraszania pokrzywdzonego pracownika, jak również „uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań" [OSNP 2008/5–6/58].

Linia orzecznicza, która ugruntowała się na przestrzeni lat jest spójna i jednolita zarówno po stronie SN, jak i sądów apelacyjnych. W sposób jednoznaczny – w oparciu o legalną i wynikającą z treści orzeczeń – definicję mobbingu należałoby uściślić o pewne cechy tego zjawiska. Mobbing jest zachowaniem/działaniem nieetycznym, bezprawnym, systematycznie powtarzającym się, w pewnym czasookresie. Osoby, które również są członkami danej organizacji, podejmują bez powodu lub z oczywiście błahych powodów takie działania, które są wymierzone przeciwko innemu pracownikowi (lub pracownikom). Poprzez bez-

prawność i nieetyczność swoich działań mobberzy godzą w dobra prawnie chronione innych osób (lub osoby), zmuszając tymi działaniami/zachowaniami swoją ofiarę (lub ofiary) do opuszczenia danego zespołu współpracowników. W opinii sądu, który rozpatruje sprawę o mobbing osoba pokrzywdzona tego rodzaju działaniami, niewątpliwie doznaje uszczerbku na zdrowiu, w związku z czym jest bezradna i bezbronna. Dodać należy, że działania mobberów mają charakter ciągły, z tendencją do eskalacji stosowanej agresji wobec ofiary i niewątpliwie wywierają tym samym wpływ na jej stan zdrowia, czy samoocenę. Przy tak szczególnym rodzaju przemocy psychicznej w miejscu pracy obiektywnym dowodem na zaistnienie zjawiska mobbingu w stosunku do konkretnej osoby (lub osób) z pewnością będzie dokumentacja lekarska, która odzwierciedla stan zdrowia pokrzywdzonego pracownika.

Wszelkie zachowania/działania mobberów są naganne, czasami bezprawne i nie mają nic wspólnego z zasadami współżycia społecznego, czy etyką pracy. Techniki stosowane przez oprawców względem pracownika, które polegają na nękaniu, zastraszaniu, fałszywemu oskarżaniu, ośmieszaniu ofiary, nie są jednolite. W badaniu tego zjawiska determinującym jest to, że podobne sytuacje wielokrotnie się powtarzają, są systematycznie wymierzane przeciwko dręczonemu pracownikowi przez dłuższy czas. W zgodzie z linią orzeczniczą podkreślenia wymaga fakt, iż ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma zindywidualizowany charakter i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku osobno [OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114].

Warto w tym miejscu podkreślić, że już w 2003 roku do sądu wpłynął pierwszy pozew o mobbing a więc nastąpiło to jeszcze przed wprowadzeniem definicji tej formy do kodeksu pracy [Marciniak, 2011, s. 81]. Sprawa ta dotyczyła wypłaty odszkodowania dla byłej pracownicy stacji sanitarno-epidemiologicznej, „która twierdziła, że straciła pracę wskutek prześladowań przez grupę osób, powiązanych z nowym dyrektorem placówki" [Marciniak, 2011, s. 81]. Proces ten miał charakter precedensowy. Istotną kwestią w niej było dopuszczenie przez sąd do udziału w postępowaniu, istniejącego już w tamtych latach, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego [http://www.osastowarzyszenie.pl/cele.html, 2019].

Z dotychczasowej praktyki sądowej wynika, że skala zjawiska mobbingu nie ulega zmniejszeniu. Od wprowadzenia treści art. 94^3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] do polskiego porządku prawnego upłynęło już ponad 20 lat. Jak wynika z badań przeprowadzonych na Wydziale Nauk Humanistycznych SGGW i w Mazowieckim Centrum Profilaktyki i Uzależnień, blisko 46% pracowników w Polsce spotkało się z przejawami mobbingu. Wśród badaczy problematyki mobbingu istnieje pogląd, że dotychczasowy dorobek orzeczniczy w zakresie zjawiska mobbingu nie jest znaczący a i tak występują w wyrokach problemy interpretacyjne i nierzadko – rozbieżności [Romer, Najda, 2010, s. 261].

W zgodzie z obowiązującym prawem, w oparciu o konstytucyjną zasadę przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka – art. 30 Konstytucji RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.], społeczeństwo polskie winno domagać się od sądów, żeby w sposób zasadniczy pięt-

nowały takie postawy, które przepełnione są bezprawnością, arogancją, pogardą, czy wreszcie agresją. Mobberzy przejawiają w swoim zachowaniu lub działaniu cechy psychopatyczne, pozbawione empatycznej równowagi. Prawdopodobieństwo wystąpienia mobbingu połączone ze skutecznym jego maskowaniem wzrasta w sytuacji, gdy jednostka organizacyjna funkcjonuje w warunkach wzmożonego podporządkowania oraz ustalonej struktury hierarchicznej (środowisko akademickie, służby mundurowe oraz instytucje zaufania publicznego).

W świetle powyższego ujawnia się bardzo istotna rola, która przypada sędziom orzekającym w procesach o mobbing. Trudność w interpretacji przedstawionych zdarzeń związanych z mobbingiem z uwzględnieniem obiektywnego i pośredniego dowodu z przedstawionej dokumentacji medycznej nękanego pracownika jest niewątpliwie wyzwaniem w obliczu prawa do sprawiedliwego procesu sądowego. Zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], nie znajdują akceptacji dla postępowania wbrew prawu stanowionemu, zasadom moralnym i zasadom współżycia społecznego.

1.4 Dyskryminacja w miejscu pracy a mobbing

Z mobbingiem mamy do czynienia w miejscu, gdzie osoby mają możliwość przebywania w grupie przez dłuższy czasookres, na przykład: miejsce pracy, uczelnia wyższa, szkoła, policja, wojsko, czy różnego rodzaju wspólnoty oraz stowarzyszenia. Głównym celem mobbera – sprawcy mobbingu – jest pozbawienie czci osoby mobbowanej oraz szkodzenie jej, poprzez co mobber będzie dążył do wyeliminowania jej z zespołu współpracowników, odseparowując ją od koleżanek i kolegów. Tego rodzaju działania nierzadko odbywają się po to, aby zająć miejsce swojej ofiary. Sukcesywne, aczkolwiek powolne podważanie zaufania, szkodzenie reputacji pokrzywdzonego w oczach załogi może przybierać realne formy i tym samym zaburzać oraz niszczyć stosunki międzyludzkie. Taki powolny proces, który jest rozciągnięty w czasie jest typowym symptomem zjawiska mobbibngu. Działania bądź zachowania mobbera polegające na psuciu opinii, mają w rezultacie zaszkodzić ofierze mobbingu w dotychczasowych relacjach w zespole. A to może wpływać negatywnie na ilość i jakość wykonywanych zadań przez osobę mobbowaną. Nadto istotną kwestią jest możliwość wystąpienia zaburzeń na tle psychicznym, brak poczucia własnej wartości, strach przed mobberami – a nawet przed życiem – obawa o stan powierzonych osobie pokrzywdzonej dokumentów lub urządzeń, brak możliwości wpływu na rozpowszechniane plotki na swój temat i wiele innych, które deprecjonują stan umysłu osób doznających wyrafinowanej przemocy psychicznej.

Mobberzy często w swoich działaniach kierują się takimi mechanizmami, które świadczą o braku rozeznania dobra i zła. Konsekwencjami tego typu zachowań jest przekonanie mobbera, że przy braku reakcji ze strony współpracowników, jego zachowania są akceptowane. Wprowadzona przez mobbera psychoza strachu w miejscu pracy sprawia, iż ewentualni świadkowie tych bezprawnych sytuacji występują przeciwko rzeczywistej ofierze mobbingu.

Wśród pojęć opisujących przemoc psychiczną oprócz mobbingu, są jeszcze inne – nawiązujące do nieetycznych i bezprawnych zachowań a także mające głęboki wpływ na osobę pokrzywdzoną tymi działaniami. Zaliczyć do nich należy między innymi: molestowanie seksualne, molestowanie moralne, dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, nierówne traktowanie, agresję, *bullying*, *ganging up on someone*, *harassment*, *whistleblowers*, *ijime*, *stalking*, nękanie, znęcanie się. W zrozumieniu różnic cechujących powyższe działania, posłuży ich charakterystyka. Każde z tych działań lub zachowań posiada na celu dostrzeżenie różnic determinujących określone zachowania, które są wysoce naganne a obciążające osoby nimi dotknięte.

- Molestowanie – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219].
- Molestowanie seksualne – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219].

Jeżeli chodzi o molestowanie seksualne, to są takie zachowania i działania na tle seksualnym, które są niepożądane po stronie ofiary, bez wzajemności, przy wyraźnym sprzeciwie. Są wyraźnie nieprzyjemne dla osoby, która staje się obiektem takiej uwagi. Osoba molestująca seksualnie swoją ofiarę ma na celu upokorzenie jej, zastraszenie, uzależnienie od siebie [Hołyst, 2004].

- Molestowanie moralne – oznacza proces rozmyślnej destrukcji jednostki przez inną jednostkę lub grupę przy użyciu systematycznej i trwającej w czasie przemocy psychicznej [Hirigoyen, 2017].
- Dyskryminacja bezpośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219].
- Dyskryminacja pośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie,

światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219].

- Nierówne traktowanie – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219].
- Agresja – (łac. *aggresio* – napaść) – w psychologii określenie zachowania ukierunkowanego i intencjonalnego na zewnątrz lub do wewnątrz, mającego na celu spowodowanie szkody fizycznej lub psychicznej [https://pl.wikipedia.org/wiki/Agresja_ (psychologia), 2019].
- *Bullying* – (ang. *Bullying* – znęcanie się, zastraszanie) – to niepożądane, agresywne wręcz brutalne zachowanie wśród dzieci w wieku szkolnym, które wiąże się z rzeczywistą lub postrzeganą nierównowagą władzy. Zachowanie powtarza się lub ma potencjał do powtórzenia w czasie. Zarówno dzieci, które są prześladowane, jak i te, które nękają innych, mogą mieć poważne, trwałe problemy Znęcanie to obejmuje działania takie jak: groźby, szerzenie plotek, atakowanie kogoś fizycznie lub ustnie i celowe wykluczanie kogoś z grupy (szkolna forma mobbingu) [https://www.stopbullying.gov/what-is-bullying/index.html, 2019].
- *Gang up on someone* – (ang. *Gang up on someone* – sprzysięganie się przeciw komuś, angielski slang) – kilka przeciwstawia się jednemu, wielu walczy z jednym [https://translate.google.com/translate? hl=pl&sl=en&u=https://www.urbandictionary.com/define.php%3Fterm%3Dgang%2520up%2520on&prev=search, 2019].
- *Harassment* – (ang. *Harass* – nękać, trapić) – odnosi się przede wszystkim do molestowania seksualnego (*sexual harassment*). Oznacza niepożądane przez osobę, na która jest skierowane, zainteresowanie seksualne. Molestowaniem jest każde zachowanie o podłożu seksualnym, które sprawia, że osoba molestowana czuje się zagrożona, upokorzona, nękana, poniżana lub też takie zachowanie, które negatywnie wpływa na wykonywanie przez nią pracy, zmniejsza poczucie bezpieczeństwa, wytwarza nieprzyjazne czy onieśmielające warunki pracy" [Brodski, 1976 i Marciniak, 2008, s. 20].
- *Whistleblowers* – „chodzi w tym wypadku o zjawisko specyficznego donosicielstwa, które polega na tym, że określeni pracownicy informują osoby odpowiedzialne za spra-

wy etyczne i dyscyplinarne o nieuczciwości, nierzetelności lub złamaniu kodeksu etycznego lub prawa przez innych pracowników". Osoby te (nazywane czasem sygnalistami) mają problemy w swoim środowisku pracy, nierzadko są prześladowane, poniżane przez innych pracowników. Szczególnie w USA i w Australii istnieją instytucje, które tego typu osoby chronią. W USA jest to organizacja o nazwie *National Whistleblower Center*, która działa we wszystkich stanach i zajmuje się lobbingiem mającym na celu ochronę osób informujących np. o fakcie korupcji [Brodski, 1976 i Marciniak, 2008, s. 20].

- *Ijime* – „to mający długą historię japoński termin, odpowiednik molestowania w szerszym rozumieniu tego słowa (nie chodzi tylko o molestowanie seksualne). Termin ten oznacza przede wszystkim presję grupy w japońskich organizacjach (armia, przedsiębiorstwa) na pojedyncze osoby w celu ich „uformowania" lub też działanie mające na celu uspokojenie osób wprowadzających zamęt [Brodski, 1976 i Marciniak, 2008, s. 20]. Innymi słowy jest to „dotarcie kota".
- *Stalking* – uporczywe nękanie innej osoby lub osoby dla niej najbliższej, wzbudzające u niej uzasadnione poczucie zagrożenia lub istotnie naruszające jej prywatność [Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, 1517; z 2021 r., poz. 1023].
- Nękanie – polega najczęściej na celowym, uporczywym i długotrwałym działaniu skierowanym przeciwko danej osobie, którego celem jest upokorzenie i dezorganizacja jej życia [https://www.infor.pl/prawo/prawo-karne/pokrzywdzony/704421,Stalking--uporczywe-nekanie.html, 2019].
- Znęcanie się (psychiczne lub fizyczne) – wywołanie ciężkich i długotrwałych cierpień moralnych lub fizycznych, które spowodowane są nielegalnym i nieetycznym postępowaniem sprawcy [Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, 1517; z 2021 r., poz. 1023].

Zagadnieniami, które wymagają szerszego omówienia i porównania są mobbing i dyskryminacja, które tylko z pozoru wydają się takimi samymi działaniami. Przedmiotowe pojęcia wiele łączy i czasami bardzo trudno dostrzec między nimi różnice. Oba te zjawiska posiadają jedną wspólną cechę a mianowicie wymierzone są w godność innego człowieka. Specyfika celów, która towarzyszy poszczególnym nagannym zachowaniom, dotyczy określonych obszarów działań przemocowych. Pozwalają one na definiowanie poszczególnych zachowań jako mobbing a inne jako dyskryminacja.

W zgodnie z definicją legalną zawartą w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] – o mobbingu możemy mówić wówczas, kiedy są to działania lub zachowania dotyczące konkretnego pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu go, wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Natomiast dyskrymina-

cja jest takim zjawiskiem, w którym działanie następuje w sposób odmienny a mianowicie „kształtuje lub może kształtować sytuację pewnych pracowników lub ich grup z powodów całkowicie pozamerytorycznych, pozbawionych związku z pracą. O ile dyskryminacja jest działaniem jednorazowym, o tyle, aby mówić o mobbingu, zachowania muszą mieć charakter uporczywy i długotrwały" [Kisiel-Dorohinicki, 2009, s. 57–58]. Zarówno zjawisko mobbingu, jak i dyskryminacji polski ustawodawca w sposób bezpośredni potępił, jako wysoce naganne i nieetyczne.

W powszechnym znaczeniu słowo „dyskryminacja" oznacza – łac. *discriminatio* – rozróżnianie – jest to forma nieuzasadnionej marginalizacji, inaczej wykluczenia społecznego, która objawia się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę, np. okres rozwojowy, niepełnosprawność, orientację seksualną, płeć, wyznawaną religię, światopogląd, narodowość lub rasę [https://pl.wikipedia.org/wiki/Dyskryminacja_ (psychologia_spo%C5%82eczna), 2019]. W słownikach, czy też encyklopediach zjawisko dyskryminacji utożsamiane jest z „upośledzeniem lub prześladowaniem jednostek, lub grup społecznych ze względu na ich pochodzenie, płeć, przynależność rasową, etniczną, wyznaniową, narodową, czy klasową" [Słownik języka polskiego, t.1, PWN, 1962].

Już w 1958 r. MOP określiła mianem dyskryminacji: „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu przy czym rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację" [Dz.U. z 1961 r., nr 42, poz.218].

Pracodawca wolą ustawodawcy jest zobowiązany do przeciwdziałania zarówno zjawisku o charakterze mobbingu, jak i dyskryminacji, której jednym z rodzajów jest molestowanie. Istotą zachowań o charakterze dyskryminacyjnym jest to, że sprawca nie musi działać w celu naruszenia godności osobistej pracownika. Zachowanie dyskryminujące niesie za sobą zobiektywizowany skutek w postaci upokorzenia, czy też wrogiej atmosfery [OSNP 2019/9/106].

Różnicę pomiędzy zjawiskiem mobbingu a dyskryminacją ukazuje poniższa tabela:

Tabela 2. Systematyka dyskryminacji i mobbingu

	DYSKRYMINACJA	MOBBING
1	2	3
CEL	Dotyczy pogorszenia warunków zatrudnienia lub/oraz nierównego kształtowania pozycji zawodowej danego pracownika lub grupy pracowników.	Zaniżenie poczucia przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
OSOBA	Dyskryminuje pracodawca bezpośrednio lub pośrednio.	Mobbingować może pracodawca oraz pracownik.
CZAS	Dotyczy działania jednorazowego.	Działania o charakterze mobbingowym muszą być długotrwałe i uporczywe.

OBSZAR	Może dotyczyć: • nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, • warunków zatrudnienia i awansów, • dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.	Do mobbingu dochodzi podczas trwania stosunku pracy (również podczas wykonywania pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne lub samo zatrudnienie).
CECHA INICJUJĄCA	Dyskryminacja jest motywowana cechami prawnie chronionymi, takimi jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub w pełnym, lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.	Bardzo trudno wskazać cechy inicjujące powstanie mobbingu, choć niektórzy wskazują na cechy, które mogą ułatwić jego zaistnienie: • cechy ofiary, • cechy mobbera, • kultura organizacyjna, • styl zarządzania, • trudna sytuacja na rynku pracy (kryzysy, spowolnienia gospodarcze itp.
CIĘŻAR DOWODU	Dyskryminowany pracownik ma za zadanie jedynie uprawdopodobnić, że doszło do dyskryminacji. Na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że do niej nie doszło.	Na osobie mobbingowanej spoczywa ciężar udowodnienia, że była mobbingowana. To ona odpowiedzialna jest za przytoczenie faktów i przedstawienie dowodów.
SANKCJE/ ROSZCZENIA	Występują sankcje karne. Pracownik może domagać się odszkodowania.	Pracownikowi przysługuje prawo żądania zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia oraz prawo żądania odszkodowania, jeśli wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę.

[Kisiel-Dorohinicki, 2009, s. 57–58]

Zakaz dyskryminacji – w przeciwieństwie do zakazu mobbingu – został usankcjonowany w Konstytucji RP w art. 32, który określa zasadę równości, w tym zakaz dyskryminacji, podnosząc, iż wszyscy są wobec prawa równi i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Co oznacza, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Natomiast art. 33 Konstytucji RP podkreśla to szczególne znaczenie równouprawnienia w stosunku do kobiet i mężczyzn. W myśl tego przepisu kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Nadto kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

Należy w tym miejscu podkreślić, iż uregulowania zawarte w Konstytucji RP obejmują liczne przepisy prawne, które odnoszą się do zasady równości w różnych aspektach życia społecznego, i tak: równy dostęp do dóbr kultury, pomoc Polakom za granicą (art. 6 Konstytucji RP); pluralizm polityczny i społeczny, równość obywateli – przesłanką w tworzeniu partii politycznych (art. 11 ust. 1 Konstytucji RP); równy dostęp do służby publicznej (art. 60 Konstytucji RP); równa ochrona prawna w zakresie prawa do własności, innych praw mająt-

kowych, prawa do dziedziczenia (art. 64 ust. 2 Konstytucji RP); równy dostęp do świadczeń w ramach publicznej opieki zdrowotnej w zakresie ochrony zdrowia (art. 68 ust. 2 Konstytucji RP); równy dostęp do nauki i wykształcenia (art. 70 ust. 4 Konstytucji RP); równość prawa wyborczego – wybory parlamentarne (art. 96 ust. 2 Konstytucji RP); równość prawa wyborczego – wybory Prezydenta RP (art. 127 ust. 1 Konstytucji RP); równość prawa wyborczego – wybory do jednostek samorządu terytorialnego (art. 169 ust. 2 Konstytucji RP).

Wyraźny zakaz dyskryminacji został wprowadzony w polskim prawodawstwie do k.p. już w 1996 r. Zgodnie z treścią art. 11^3 k.p.: jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową – jest niedopuszczalna [Dz.U. z 1996 r., nr 110, poz. 24]. Od 1996 r. powyższy przepis prawny był wielokrotnie dopracowywany a jego aktualna treść uwzględnia przepisy UE, jak i standardy międzynarodowe.

Zakaz dyskryminacji został ujęty w ramy prawa międzynarodowego oraz prawa UE. To konstytucyjna zasada oraz zasada prawa pracy [Marciniak, 2011, s. 28]. W myśl art. 11^3 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Zdaniem SN dyskryminacją w rozumieniu art. 11^3 k.p. jest bezprawne ograniczanie lub pozbawianie pracownika jego praw, wynikających wprost ze stosunku pracy albo brak równości w traktowaniu zatrudnionych osób ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania o charakterze politycznym lub religijnym, jak również z uwagi na przynależność związkową. Dyskryminacją jest również przyznanie niektórym pracownikom mniejszych praw lub uprawnień w porównaniu do innych zatrudnionych osób, znajdujących się w takiej samej sytuacji prawnej czy faktycznej [OSNAPiUS z 1998 r., nr 12, poz.360].

Zjawisko mobbingu jest o wiele „młodszym" zagadnieniem prawnym od dyskryminacji. W doktrynie często można spotkać się z określeniami, które mogą wskazywać na fakt, iż mobbing jest bardziej wyrafinowaną i długotrwałą formą dyskryminacji jednostki w miejscu pracy, która prowadzi do wyeliminowania pracownika z zespołu – nie tylko w zakresie funkcjonowania w nim, ale niejednokrotnie na zasadzie rozwiązania stosunku pracy na skutek działań mobbingowych. O ile dyskryminacja jest działaniem jednorazowym lub krótkotrwałym, o tyle działania mobbingujące pracownika są formą przemocy psychicznej rozciągniętej w czasie. Z uwagi na wiele cech wspólnych dotyczących obu zjawisk często nie tylko pracownicy, ale również pracodawcy miewają problem z rozróżnieniem ich w zakresie zjawisk prawno-nieetycznych.

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności [dalej: EKPC lub Konwencja Europejska] w art. 14 stanowi, że korzystanie z praw i wolności wymienionych w niej winno być zapewnione bez dyskryminacji, która może wynikać z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284 z późn.zm.]. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż pojęcie „dyskryminacja" do polskiego porządku prawnego zostało wprowadzone poprzez implementację przepisów EKPC. Z dniem 1 maja 2004 r. Polska stała się pełnoprawnym członkiem UE, ale już wcześniej implementowała do swojego porządku prawnego dyrektywy Rady Europy. Dzięki takiemu postępowaniu Polska wypełnia prawnomiędzynarodowe zobowiązania [Dz.Urz.WE L z 19.12.1986 r., nr 359, s. 56; Dz.Urz.UE polskie wydanie specjalne t. 1, rozdz. 20, s. 23].

Na podstawie wyżej wymienionych przepisów prawa można stworzyć kryteria determinujące w ocenie zjawiska mobbingu, czy też dyskryminacji. W licznych zgłoszeniach do Państwowej Inspekcji Pracy (czy też innych uprawnionych organów), które wpływały w formie skargi, pomimo, iż zawierały one informacje o występujących zjawiskach i działaniach mobbingujących pracownika w rezultacie – po przeprowadzonej kontroli i analizie dokumentacji zakładu pracy, bądź organizacji – okazywały się w rzeczywistości dyskryminacją pracownika w miejscu pracy. Oczywiście mylenie pojęć i nieprawidłowe nazewnictwo sytuacji patologicznej nie stanowiło o braku nieprawidłowości a jedynie w ocenie właściwych organów kontrolnych następowało usystematyzowanie tych działań w odniesieniu do konkretnego, niedozwolonego prawem zjawiska. Jest to o tyle istotne, że w stosunku do działania lub zachowania o charakterze mobbingu, winny one polegać na uporczywości i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika. Skutkiem tego rodzaju zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu, jest wywołanie u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Natomiast celem, który prześladowca zamierza osiągnąć swoimi nagannymi czynami to: poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

W literaturze przedmiotu można odnaleźć kryteria wskazujące na zachowania o charakterze mobbingu. Zaliczyć należy do nich wszelkie formy prześladowania o charakterze ciągłym, które są w sposób dominujący i konsekwentny promowane działaniami oprawcy i sprawiają, że ma on niezmiennie negatywny stosunek do swojej ofiary. Są to również takie zachowania permanentne, które bez względu na całokształt sytuacji dotyczących mobbingowanej osoby, piętnują ją w danej organizacji. W działaniach o charakterze mobbingu istotne znaczenie ma czas, w którym one się odbywają. Charakterystycznym czynnikiem w tym zakresie jest cecha wskazująca na znęcanie się psychiczne oprawcy nad ofiarą, którego głównym celem głównym jest wyeliminowanie jej z grona współpracowników. To, co jest bardzo często podkreślane w doktrynie, to fakt, iż mobber nierzadko jest świadomy tego, że swoim

zachowaniem stygmatyzuje pokrzywdzonego pracownika. Wręcz przeciwnie. Podczas realizacji swojego głównego celu, prześladowca osłabia pozycję ofiary, stosując wyrafinowaną manipulację, wykorzystując zależność służbową, tworząc patologiczne więzi wśród załogi oparte na strachu przed nim. Wszelkie tego rodzaju działania wymuszają u ewentualnych świadków mobbingu przyjęcie biernej postawy. Poprzez zastosowanie technik charakterystycznych dla przemocy psychicznej, zdarza się, że w późniejszym czasie grono mobberów powiększa się o osoby, które w ten sposób pragną uchronić się przed ewentualnymi atakami głównego oprawcy. Przyjmowanie ciosów przez ofiarę mobbingu od kilkuosobowej grupy prześladowców jest bardzo wyczerpujące emocjonalnie i powoduje u niej zaniżoną ocenę w zakresie przydatności zawodowej. Tego typu agresja oprócz stygmatyzacji osoby mobbingowanej jest poniżeniem jej, ośmieszeniem i skutkuje izolacją od współpracowników. Mobber dla osiągnięcia zamierzonego celu, często postępuje nieetycznie. Tego rodzaju działania wywołują u pokrzywdzonego pracownika niewątpliwie osamotnienie i bezbronność. Stworzenie w organizacji „sztucznej bariery" przyczynia się do realistycznego wyalienowania ofiary mobbingu, co w większości sytuacji kończy się wyeliminowaniem jej z zespołu współpracowników oraz ze środowiska pracy [Marciniak2011, s. 65].

Zarówno na gruncie prawa międzynarodowego oraz prawa polskiego należy zauważyć kategoryczny zakaz dla stosowania praktyk dyskryminacyjnych, czy też mobbingujących. Jest to o tyle istotne, że obowiązek przeciwdziałania tak dyskryminacji, jak i mobingowi spoczywa na pracodawcy, bowiem to pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

W podobny sposób na skutek działań mobbingowych, jak i w związku z występującą dyskryminacją, dochodzi do naruszenia godności pracownika, poniżenia go, upokorzenia. Funkcja ochrony godności człowieka została przez ustawodawcę wprowadzona do Konstytucji RP w art. 30. Zgodnie z jego treścią przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Analogiczne sformułowanie możemy odnaleźć w art. 11^1 k.p., w myśl którego pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Samo pojęcie godności jest niedookreślone i stanowi klauzulę generalną w rozumieniu przepisów prawa. Natomiast nie jest ono także „pustym zwrotem ustawowym", gdyż pojęcie to zawiera w sobie szacunek, który przysługuje każdemu pracownikowi. Każdej osobie należy się poszanowanie jej godności ze względu na jej indywidualność, osobowość, płeć,

postawę społeczną i obywatelską, jak również z uwagi na wyznawany przez nią system wartości. Godność to również poczucie własnej wartości, jak wyrażenie szacunku dla samego siebie. Należy zauważyć, iż naruszenie godności człowieka jest podstawowym i głównym przejawem mobbingu [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 95]. Tego rodzaju zachowania mobberskie odbierają pokrzywdzonemu pracownikowi poczucie własnej wartości jako człowieka. Przy okazji wywołują one u niego poczucie krzywdy, nie mają one jednolitego charakteru, powtarzają się przez kilkumiesięczny lub wieloletni okres czasu oraz nasilają w aspekcie stosowanych technik prześladowczych.

Rozróżnienie zjawiska dyskryminacji od zjawiska mobbingu sprawia wiele trudności. O ile przepisy dotyczące dyskryminacji nie budzą większych zastrzeżeń, to w zakresie przepisów dotyczących zjawiska mobbingu występuje wiele wątpliwości. Przepis określający definicję mobbingu jest niejasny, nadmiernie rozbudowany, zawierający zwroty niedookreślone i przyczynia się do „niewielkiej skuteczności w dochodzeniu roszczeń przez pracowników" [Jędrejek, 2006, s. 205; https://sip.lex.pl/#/monograph/369411469/14, 2019] przed polskimi sądami.

ROZDZIAŁ 2
KONSTYTUCYJNY ZAKAZ PONIŻAJĄCEGO I NIELUDZKIEGO TRAKTOWANIA A MOBBING

2.1 Prawna ochrona przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka

Godność ludzka wyznacza granice praw i wolności, które przysługują człowiekowi. Godność jest niepodważalnym fundamentem, na którym tworzony jest „system praw podmiotowych człowieka, czy też nawet szerzej – system prawny, w którym centralne miejsce zajmuje jednostka" [Wujczyk, 2012]. Należy zauważyć w świetle powyższego, że zarówno godność, jak i prawa człowieka występują na tym samym poziomie. Jako wartość bezwzględna uważana jest właśnie godność. Z tego wynika, że bez względu na to, czy ktoś postępuje niegodnie, również takiej osobie nie można jej odmówić, ponieważ jest ona źródłem praw, które przysługują każdej jednostce, gdyż wynikają z przyrodzonej godności każdej istoty ludzkiej [Segado, 2000, s. 180–181]. Kategoria godności zezwala na dotarcie do sedna doniosłości normy prawnej poprzez obowiązek zagwarantowania we wszystkich sytuacjach odpowiedniego i obligatoryjnego progu godności [Retterer, 2000, s. 89]. Wskazać należy, iż „przypisanie godności charakteru normatywnego pozwala wysunąć wniosek, że prawu do poszanowania godności, towarzyszy roszczenie o jej naruszeniu" [Wujczyk, 2012].

Sama definicja godności człowieka wskazuje, iż jest ona poczuciem własnej wartości oraz szacunkiem dla samego siebie [Słownik języka polskiego, PWN, 1962]. To poczucie własnej wartości i szacunku dla samego siebie wyraża się również w pragnieniu otrzymywania szacunku od innych osób ze względu na własne duchowe wartości, moralne poglądy oraz społeczne zasługi [Grzybek, 2010, s. 46]. W tym rozumieniu godność człowieka ma dwoisty charakter i wskazuje na godność osobową oraz osobowościową. W odniesieniu do godności osobowej należy wskazać, iż jest ona „właściwa każdemu człowiekowi, należna mu z samego faktu bycia człowiekiem. Godność osobowościowa natomiast jest zależna od podjętego przez

daną osobę trudu i jej dokonań oraz wiąże się z rozwojem osobowości etycznej" [Grzybek, 2010, s. 10]. Godność człowieka to podstawowa wartość dla rozwoju moralności współczesnych społeczeństw.

Pierwsze koncepcje godności ukształtowały się już w starożytnej Grecji i były one wyrażone „we wzorcu etycznym arystokraty i wojownika – w dziełach Homera, Pindara, czy Teognisa" [https://pl.wikipedia.org/wiki/Godno%C5%9B%C4%87, 2019]. To w ramach niniejszej koncepcji wzorzec osobowy wojownika i arystokraty był właśnie miarą doskonałości ludzkości, która wynikała z przywilejów dla danej jednostki. Najwyżsi arystokraci oraz najlepsi wojownicy cieszyli się szczególnymi przywilejami, które samoistnie związane były z ich godnością oraz posiadanymi bogactwami czy sławą. Arystoteles uważał, że godność jest cnotą, którą należy rozumieć jako „złoty środek między wadami zarozumialstwa i służalczości, nadto dostrzegał godność człowieka w posiadaniu rozumu" [http://cytaty.o.pl/arystoteles-czlowiek-bez-poczucia-moralnego/, 2019]. To on stwierdził, iż: „człowiek bez poczucia moralnego jest najniegodziwszym i najdzikszym stworzeniem" [http://cytaty.o.pl/arystoteles-czlowiek-bez-poczucia-moralnego/, 2019].

Prawo moralne powinno być bezstronne, gdyż odnosi się „w bardzo nierównym stopniu do różnych ludzi i trudno się dziwić, że są oni rozczarowani etyką wyznawaną głównie przez tych, którzy nie muszą jej stosować" [Blackburn, 2002, s. 81]. Natomiast A. France [https://pl.wikipedia.org/wiki/Anatole_France, 2019] mawiał w sposób ironiczny, że równość praw jest majestatyczna, bowiem zabrania w sposób jednakowy korzystania z niej przez biednych i bogatych [https://pl.wikiquote.org/wiki/Anatole_France, 2019]. Zgodnie z tą koncepcją – na tamte czasy – prawo do równości było uzależnione od majętności poszczególnych osób i nie powinno stanowić przyrodzonej wartości każdego człowieka.

W filozofii chrześcijańskiej godność człowieka natomiast wynika z bycia dziećmi Boga Ojca, który stworzył ludzkość „na swój obraz i podobieństwo". W ramach chrześcijańskiego humanizmu godność sama w sobie jest własnością ogółu, jest niepodzielna, niezbywalna oraz jest wartością nadprzyrodzoną, zanurzoną w Bogu. Zgodnie z nauką Kościoła katolickiego:„ godność osoby ludzkiej ma podstawę w stworzeniu jej na obraz i podobieństwo Boże; wypełnia się ona w powołaniu Boskiego szczęścia. Jest właściwe istocie ludzkiej, że w sposób dobrowolny dąży do tego wypełnienia. Osoba ludzka przez swoje świadome czyny dostosowuje się lub nie do dobra obiecanego przez Boga i potwierdzonego przez sumienie moralne. Ludzie kształtują samych siebie i wzrastają wewnętrznie; całe swoje życie zmysłowe i duchowe czynią przedmiotem swojego wzrostu. Świeckie pojęcie godności również akcentuje odmienność jakościową człowieka, w szczególności wyższość osoby ludzkiej nad materią martwą oraz w ogóle nad całym światem żywym, niemającym świadomości, rozumu czy swobody działania" [Complak, 1998, s. 41 i n.].

W ramach przyrodzonej godności człowieka Konstytucja RP już w preambule wskazuje na jej ochronę prawną. Przepis art. 30 określa przyrodzoną i niezbywalną godność człowie-

ka jako nienaruszalne źródło wolności i praw człowieka, i obywatela, którego poszanowanie i ochrona stanowi obowiązek władz publicznych [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.]. Jest zasadą ogólną i jedną z wartości konstytucyjnych, nie podlegającą ograniczeniu [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.] oraz jedną z podstawowych klauzul generalnych, które stanowią podstawę interpretacyjną w całym systemie prawa. Trybunał Konstytucyjny w uchwale z dnia 17 marca 1993 r. wskazał, że normy etyczne należy traktować autonomicznie w stosunku do norm prawnych. Zależność pomiędzy tymi normami polega na tym, że normy etyczne nie wymagają legitymacji normy jurydycznej, natomiast normy prawne przeciwnie, gdyż posiadają aksjologiczną legitymację. System pluralistyczny pozytywnego prawa jest rezultatem pewnego kompromisu tak sił politycznych, jak i społecznych, które występują w życiu publicznym. Z tych względów prawo nie może być lustrzanym odbiciem etyczności. Powyższe względy mają determinujący wpływ na występujące różnice w zakresie obowiązującego systemu prawa oraz w aspekcie obowiązujących norm etycznych w społeczeństwie [Uchwała TK z dnia 17 marca 1993 r., sygn. akt: W 16/92, OTK – A 1993, nr 1, poz. 16].

Wielu konstytucjonalistów oraz TK stoją na stanowisku, że klauzula generalna stanowiąca o godności człowieka jest pierwotna względem aktu prawnego, który wyraźnie o niej stanowi, jest metaklauzulą i stąd nie może być derogowana z systemu prawa [Krzywoń, 2017; Safjan, 2002; Grabowska, 2008; Orzeczenie TK z dnia 20 kwietnia 1993 r., sygn. akt: P 6/92, OTK 1993/1, poz. 89; Dz.U. z 2012 r., poz. 1554]. Po myśli art. 23 i 24 k.c. ustawodawca w ramach ochrony nad czcią człowieka i jego dobrami osobistymi utrzymuje ją pod pieczą właśnie prawa cywilnego niezależnie od zabezpieczenia przewidzianego w innych przepisach [Dz.U. z 2020 r. poz. 1740, 2320].

Godność osobista jest takim wewnętrznym przekonaniem danego człowieka o własnym moralnym i etycznym „nieposzlakowaniu oraz czci, jako wyrazu pozytywnego ustosunkowania się innych ludzi do wartości osobistej i społecznej określonej jednostki, która towarzyszy mu za życia. Tak rozumiana godność nie podlega wartościowaniu, a jej naruszenie występuje, gdy bez uzasadnionych podstaw, zwłaszcza w obecności osób trzecich, traktuje się kogoś negatywnie i wyraża się o nim w sposób poniżający" [https://www.saos.org.pl/judgments/85475, 2019]. W wyroku z dnia 21 marca 2007 r. SN wskazał, iż dobra osobiste jako niemajątkowe i indywidualne sfery psychicznych przeżyć bezpośrednio wiążą się właśnie z osobowością człowieka. To dobra osobiste danej osoby określają jej integralną część oraz wskazują na pozycję w społeczeństwie, odnosząc się przy tym do uznania ich przez system prawny [https://www.saos.org.pl/judgments/85475, 2019]. Mając na uwadze właściwości dóbr osobistych należy wskazać na ich przyrodzony, niezbywalny oraz nieprzenoszalny charakter.

W kodeksie karnym odpowiednikiem naruszenia cudzej godności jest przestępstwo znieważenia, ujęte w art. 216 k.k. oraz przestępstwo zniesławienia określone w art. 212 k.k.

Praktyka orzecznicza SN wskazuje na to, że dopuszczalna jest krytyka w oparciu o art. 212 § 1 k.k. [Bosak, Danilewicz, 2010, s. 111]. Sąd Najwyższy już w wyroku z dnia 20 listopada 1933 r., wskazał, iż „pomówienie może być wyrażone w jakikolwiek sposób, zdolny do uzewnętrznienia myśli sprawcy i przelania ich w świadomość innych osób. Może nastąpić zatem nie tylko ustnie, ale także pismem, drukiem, wizerunkiem lub karykaturą, może uzewnętrznić się gestem, np. znaczące oklaskiwanie mówcy, w chwili, gdy ten podnosi hańbiący zarzut przeciw innej osobie; lub mimiką, np. ironiczny grymas, gdy ktoś mówi o nieskazitelnej uczciwości innej osoby" [OSN (K) z 1934 r., nr 4, poz. 55]. W orzecznictwie SN można odnaleźć wypowiedzi na temat odpowiednich granic dopuszczalnej krytyki, czyli osiągnięcia oceny, czy przedmiotowa krytyka, poprzez naruszenie dobrego imienia innej osoby, jest konieczna dla obrony uzasadnionego interesu. Takie stanowisko SN zostało ujęte w wyroku z dnia 17 maja 2017 r., w którym to SN stwierdził, że: „przedmiotem ochrony przepisu art. 212 § 1 k.k. jest cześć i godność osoby pomawianej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności" [http://www.sn.pl/orzecznictwo/SitePages/Baza_orzeczen.aspx? ItemSID=26015–57-0aab2e-73ac441-d9691--79b0a36cb5ec&ListName-Orzeczenia3, 2019].

Zakaz poniżającego i nieludzkiego traktowania, czy wręcz tortur chociażby natury psychicznej występuje nie tylko w polskim prawie. Tego rodzaju uregulowania w zakresie naruszeń dotyczących prawnej ochrony dóbr osobistych, odnajdujemy również w prawie międzynarodowym. Polska przyjmując na siebie „zobowiązania do poszanowania ludzkich praw, w tym również ochrony przed prześladowaniem oraz dyskryminacją" [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 79], implementowała do porządku prawnego Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych [https://pl.wikipedia.org/wiki/Mi%C4%99 Międzynarodowy_Pakt_Praw_Obywatelskich_i_Politycznych, 2019]. Zgodnie z art. 2 MPPOiP strony niniejszego paktu zobowiązały się do przestrzegania i zapewnienia wszystkim osobom, znajdującym się na jego terytorium i podlegającym jego jurysdykcji, które zostały uznane w tym Pakcie, bez względu na jakiekolwiek różnice, takie jak: rasa, kolor skóry, płeć język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności [Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167 z późn. zm.]. Natomiast art. 17 MPPOiP stanowi, że nikt nie może być narażony na samowolną lub bezprawną ingerencję w jego życie prywatne, rodzinne, dom czy korespondencję, ani też na bezprawne zamachy na jego cześć i dobre imię. Każdy ma prawo do ochrony prawnej przed tego rodzaju ingerencjami i zamachami [Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167 z późn.zm.].

Ujęta w Konstytucji RP ogólna zasada o przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.] „ma służyć dekodowaniu norm prawnych, w szczególności zakazu podejmowania określonych działań przez władze publiczne" [Czarny, 2001, s. 199]. W tym zakresie ochroną odpowiednich organów zostało objęte również

życie ludzkie. W aspekcie niezgodności ustawy „antyaborcyjnej" z Małą Konstytucją [Dz.U. z 1992 r., nr 84, poz. 462] L. Garlicki zgłosił zdanie odrębne do pkt. 3 orzeczenia TK z dnia 28 maja 1997 r., które to dotyczyło zasady ochrony ludzkiego życia. W tym względzie istotnym jest możliwość przypisania charakteru prawa podmiotowego właśnie ludzkiej godności, która jest nierozerwalnie złączona z człowieczeństwem [Orzeczenie TK z dnia 28 maja 1997 r., sygn. akt: K 26/96 11, OTK 1997, nr 2, poz.19]. Oprócz tego godność jest wartością konstytucyjną, z której wywodzona jest aksjologia innych konstytucyjnych zasad. Demokratyczne państwo prawne chroni dobrostan każdego obywatela poprzez poszanowanie człowieka. Szacunek i ochrona są klamrą spinającą sprzężone ze sobą najwyższe dobra człowieka: życie i godność, zaś postanowienia zawarte w treści art. 30 Konstytucji RP podnoszą ich wiodący charakter dla wykładni oraz zastosowania prawodawstwa.

Problematykę różnego rodzaju prześladowań w polskim prawie (w tym między innymi dyskryminację, czy mobbing) zasadniczo należałoby rozpatrywać wielopłaszczyznowo. Przepisy, które nakazują przeciwdziałanie tym zjawiskom, znajdują się w wielu aktach prawnych, które zaliczamy do prawa konstytucyjnego, prawa pracy, prawa cywilnego, prawa karnego i prawa wykroczeń oraz prawa o postępowaniu w sprawach nieletnich, jak i prawa dyscyplinarnego [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s.82]. Stanowisko ujęte w doktrynie wskazuje, iż podczas wyboru w zakresie dochodzenia swoich praw przed sądem, osoba pokrzywdzona musi uwzględnić nie tylko okoliczności oraz rodzaj konkretnego prześladowania. Determinującymi są również cele prześladowcy, przewidywalność ich zamierzeń. Kolejną kwestią jest uwzględnienie zastosowania odpowiednich procedur, jak i materii dowodowej. Występujące relacje pomiędzy oprawcą i ofiarą są krępujące, powodując zaniżoną odporność psychiczną prześladowanego pracownika [Cieślak, Stelina, 2003, s. 78]. Rolą pracodawcy jest uwzględnienie realizacji oczekiwań społeczności organizacji, która powinna służyć zastosowaniu właściwego mechanizmu, przerywającego istniejącą przemoc w środowisku pracy. Każde tego rodzaju działanie powinno zbliżać do zakończenia powstałego „konfliktu", jak również nabyte doświadczenie winno służyć prewencyjnie na przyszłość, aby do tego rodzaju sytuacji nie dochodziło.

Aby osoba pokrzywdzona mogła skorzystać z przysługującego jej uprawnienia do prawnej ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, musi dokładnie przeanalizować sytuacje, które wynikały z dotychczasowych prześladowań ze strony mobbera. W zakresie działań o charakterze mobbingu zostały wyselekcjonowane podstawowe elementy, które mogą posłużyć do właściwego wyboru stosownej procedury odnośnie przeciwdziałania nagannym zachowaniom. Powołując się na najistotniejsze składniki poszczególnych zachowań, należy wskazać rodzaj oraz nasilenie użytych przez prześladowcę środków nękania [Cieślak, Stelina, 2003, s. 78]. Oprócz tego determinującym jest zakres i rodzaj krzywd doświadczonych przez pokrzywdzonego pracownika a także jego właściwości, cele, czy też umiejętności funkcjonowania w organizacji. Innymi czynnikami, które brane są pod uwagę

w kwestii dokonania oceny wystąpienia mobbingu niewątpliwie są postawa prześladowcy, opinia o nim, jak i to, czy wcześniej dopuszczał się podobnych zachowań względem innego pracownika.

Należałoby w tym miejscu bardzo stanowczo podkreślić ważną funkcję, jaką ustawodawca zawarł w dyspozycji art. 30 Konstytucji RP, przypisując ją właśnie ochronie godności człowieka. Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka i obywatela jest źródłem wolności i praw każdego człowieka. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. W sposób analogiczny w art. 11^1 k.p. ustawodawca wskazał, iż to właśnie pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. W związku z czym, to pracodawca odpowiada na zasadzie ryzyka, jeżeli jego podwładny dopuszcza się naruszenia dóbr osobistych współpracownika. Taki sam rodzaj odpowiedzialności spoczywa na pracodawcy, jeżeli zostanie stwierdzony mobbing w środowisku pracy.

O ile godność pracownika nie została wyjaśniona w k.p., to należy wskazać, że istotą tego pojęcia jest szacunek, który przysługuje pracownikowi z uwagi na jego indywidualne cechy osobowości, płeć, postawę obywatelską czy społeczną, ale także uznawany przez pracownika system wartości. Nadto w tym zakresie bardzo ważne jest poczucie własnej wartości, jak i świadomość posiadanego szacunku do samego siebie. W tym względzie tak istotną kwestią jest zwrócenie uwagi na fakt, że jednym z głównych przejawów mobbingu jest właśnie naruszenie godności pokrzywdzonego pracownika. Działania mobberów obniżają jego poczucie własnej wartości nie tylko jako pracownika, ale także w szerszym wymiarze, jako człowieka. Wystąpienie na skutek różnorodnych zachowań poczucia krzywdy u osoby mobbingowanej, powoduje u niej między innymi zaniżoną ocenę przydatności zawodowej [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 95].

Konstytucja RP w art. 8 stanowi, iż Konstytucja jest najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej oraz że przepisy Konstytucji stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. W doktrynie można odnaleźć opinie, iż w wielu sytuacjach procesowych właśnie zastosowanie przepisu Konstytucji RP wprost byłoby z pożytkiem dla wdrożenia obowiązujących norm prawnych. W rozdziale II – Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela – prawa i wolności osobiste, art. 38 – 56 Konstytucji RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.] brak przepisu wyłączającego bezpośrednie ich zastosowanie. W orzecznictwie natomiast istnieje pogląd, że „żaden z przepisów Konstytucji nie stwarza podstaw do wyprowadzenia z niego roszczenia o nakazanie sprawcy naruszenia cudzego dobra osobistego złożenia odpowiedniego oświadczenia lub o zapłatę zadośćuczynienia" [LEX nr 57238]. Konstytucja RP jest najwyższym aktem prawnym, a jej dyrektywy ulegają uszczegółowieniu w ustawodawstwie zwykłym i dopiero zawarte w nich normy prawa stanowionego są podstawą rozstrzygania sporów sądowych. Wyrażona w art. 8 ust. 2 Konstytucji RP zasada bezpośredniego jej stosowania, tym samym

zobowiązuje sąd do orzekania w zgodzie z priorytetami ustanowionymi w Konstytucji RP. Dopiero wystąpienie zastrzeżeń w zakresie zgodności ustaw zwykłych z Konstytucją RP uwalnia specjalny tryb przewidziany w art. 188 Konstytucji RP, który pozwala na wyeliminowanie z obrotu prawnego niekonstytucyjnych norm prawnych. Do czasu dopóki taka niezgodność określonego aktu normatywnego z Konstytucją RP nie zostanie stwierdzona przez TK, akt ten podlega stosowaniu [LEX nr 57238].

Spośród wszystkich dóbr osobistych wskazanych w art. 23 i 24 k.c. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320] w sposób szczególny ustawodawca odniósł się do ochrony prawnej godności każdego człowieka. Ponadto w aspekcie tej ochrony również na pracodawcy ciąży obowiązek poszanowania godności pracownika, zgodnie z dyspozycją art. 11^1 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Główną przesłanką w zakresie ochrony dóbr osobistych, którą należy wywodzić z art. 24 k.c. jest właśnie zagrożenie albo naruszenie jakiegoś dobra osobistego danej osoby. Dlatego „przesłanka ta została ujęta jako nieposzanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika. Należy jednak przyjąć, że obejmuje ona zarówno zagrożenie, jak i naruszenie godności pracownika" [Boruta, 1998].

Na gruncie analizy konstytucyjnego pojęcia „godność człowieka" należałoby podnieść, iż wskazana przez ustawodawcę norma prawna w art. 94^3 k.p. jest niedoskonała i wzbudza kontrowersje nie tylko w zakresie samej interpretacji, ale także w odniesieniu do jej zastosowania przez sądy. Niedoprecyzowana i niekonkretna definicja mobbingu, jak również trudności w udowodnieniu tego zjawiska przed sądem przez osobę mobbingowaną, nie służą poczuciu przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, będącej źródłem wolności i praw człowieka i obywatela [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Niejednokrotnie osobie pokrzywdzonej przychodzi zmierzyć się z odebraniem jej „resztek godności" w trakcie postępowania sądowego, gdzie nierzadko próbuje się skompromitować ją kolejny raz i wykazać jej zbytnią nadwrażliwość na „konstruktywną krytykę" przełożonego. Tego rodzaju zabiegi procesowe służą wydaniu orzeczenia, które nie będzie wskazywać na zaistnienie zjawiska mobbingu, pomimo iż przesłanki dowodowe będą jednoznacznie ukierunkowane na działania i zachowania o charakterze mobbingu.

Warto zwrócić uwagę, iż po Soborze Watykańskim II [https://pl.wikipedia.org/wiki/Sob%C3%B3r_watyka%C5%84ski_II, 2019] to właśnie godność człowieka stała się fundamentem dla prawa kanonicznego. Ta zasada ludzkiej godności została wyeksponowana w deklaracji *Dignitatis humanae* [www.vatican.va, 2019].

Karta Praw Podstawowych UE [dalej: KPP] również uznała istnienie godności ludzkiej i ustanowiła, że powinna być szanowana i chroniona [Piechowiak, 2012]. W rozdziale I pod tytułem: Godność w KPP wymienione jest prawo do życia, prawo do integralności cielesnej oraz zakazu tortur, nieludzkiego lub poniżającego traktowania, karania oraz niewolnictwa i pracy przymusowej [Dz.Urz.UE z 2012 r., C 326/02].

Należy podkreślić, iż w prawie międzynarodowym Powszechna Deklaracja Praw Człowieka [dalej: PDPCz.] z dnia 10 grudnia 1948 r., wskazuje już w preambule, iż uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju świata, natomiast artykuł 1 określa, iż wszyscy ludzie rodzą się równi pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa [https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html, 2019].

W aspekcie wielokulturowości, jak i różnorodności narodowej zasadnicza kwestia dotycząca godności człowieka jest jednoznaczna. To właśnie ona wyznacza standardy nowoczesnych demokracji, jak również humanitarnych warunków pracy, w zgodzie z tą zasadą. Jakiekolwiek odchylenia od niej powodują narastanie patologicznych zjawisk nie tylko w miejscu pracy, ale także tam, gdzie grupa ludzi ma do wykonania określone zadania. Cele, które nakłada multicentryczność systemu prawa w oparciu o standardy prawa krajowego oraz prawa wspólnotowego, są ukierunkowane na zespojenie tych norm poprzez odwołanie między innymi do przyrodzonej i niezbywalnej godności.

2.2 Godność jako źródło wolności korzystająca z konstytucyjnej ochrony władz publicznych

Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Ustosunkowując się do powyższej konstytucyjnej zasady prawa wskazać należy, iż to właśnie godność ludzka kreuje tę szczególną rolę na płaszczyźnie, która determinuje granice praw i wolności przypadające w udziale jednostce. Jest więc podwaliną, na której oparty jest system praw podmiotowych człowieka i obywatela – „system prawny, w którym centralnym obiektem jest jednostka" [Wujczyk, 2012, s. 25].

Samo pojęcie godności umożliwia dotarcie do doniosłości normy prawnej, która z konieczności prawnej gwarancji winna określać również w odniesieniu do konkretnych sytuacji – granice zachowań niegodnych – swoisty próg godności. Konsekwencją normatywnego ukierunkowania tego zagadnienia jest gwarancja dla poszanowania godności, poprzez normatywnie przypisane roszczenie o jej naruszenie. Pojęcia takie jak „godność i prawa nie znajdują się na tym samym poziomie. Godność jest wartością absolutną. Oznacza to, że nawet osobie postępującej niegodnie nie można odmówić takiej samej godności równej jakiejkolwiek innej osobie. Tym samym godność jest źródłem praw – wszystkich praw jednostki niezależnie od ich natury – wynikających właśnie z godności przyrodzonej każdej istocie ludzkiej" [Segado, 2000, s. 180–181].

W doktrynie i orzecznictwie dość często odnajdujemy wskazówki w zakresie transparentności konstytucyjnego pojęcia godności, które dekoduje normy prawne, wskazując jednoznacznie, że tylko godność jest źródłem wolności i praw człowieka. W tym aspekcie to właśnie godność jest punktem wyjścia do konstytucyjnego prawa do ochrony prywatności [Buczkowski, Buczkowski, Eckhardt, 2006.]. Często dzieje się tak, że normy prawne nie są wystarczającym gwarantem ochrony ludzkich praw i wolności, ponieważ ignoruje się zasady etyki i współżycia społecznego. Wobec czego słusznym jest określenie, iż „to właśnie godność w znaczeniu normatywnym będzie wyznaczała granice zachowania, które nie będzie stanowiło ingerencji w godność człowieka" [Wujczyk, 2012, s. 25].

Święty Jan Paweł II wielokrotnie w swoich wystąpieniach odwoływał się do godności człowieka, wskazując, iż wartość osoby oraz jej godność nakazuje uznanie jej przed wszystkimi innymi wartościami. Podkreślał, iż istota ludzka właśnie ze względu na swoją godność, winna być akceptowana dla niej samej [Mazurek, 1989, s. 3]. Ojciec święty – jeszcze jako kardynał Karol Wojtyła – głosił, iż: „osoba jest takim bytem, że właściwe i pełnowartościowe odniesienie do niej stanowi miłość" [Wojtyła, 1962, s. 31]. W świecie nauki stanowisko to zostało nazwane „personalizmem chrześcijańskim".

Swoistego podziału znaczenia samego wyrażenia „godność" dokonano we współczesnej etyce, określając ją w dwóch zasadniczych znaczeniach. Pierwsze z nich określa godność jako wartość, a także cechę przysługującą każdemu bez wyjątku człowiekowi. Tego rodzaju rozumienie godności określamy mianem człowieczeństwa lub godnością ludzką. Drugie ze znaczeń dotyczy godności osobistej, która jest postrzegana jako szczególna właściwość jednostki ludzkiej, może również występować w powiązaniu z konkretną rolą, jaką pełni dana osoba w życiu społecznym [Dutkiewicz, 1996, s. 103].

Z kolei na gruncie filozoficznym rozróżniono cztery typy godności człowieka: „godność osobową, godność osobowościową, godność ugruntowaną w okolicznościach życia oraz godność osobistą" [Piechowiak, 1999, s. 81–88 i s. 343–350]. Szerzej tę kwestię opisał W. Lang, wskazując, iż każdy z tych rodzajów godności tak naprawdę personifikują odmienne sposoby definiowania pojęcia godności. Jego zdaniem godność osobowa jest podstawowym rodzajem godności. Przysługuje ona każdemu człowiekowi z samego faktu, że jest człowiekiem. Jest ona niezależna od jego zachowania lub działań innych osób, jak również nie jest uwarunkowana od okoliczności, w których dany człowiek żyje. Godność osobowa określana jest godnością przyrodzoną. Obejmuje ona aksjologiczne źródło praw człowieka i obywatela. Nikt nie może być jej pozbawiona przez jakieś działania osób trzecich, czy przez czynniki zewnętrzne. Nie może również jej utracić przez własne niegodne postępowanie, czy naganny sposób życia. Natomiast godność osobowościowa może być nabywana lub utracona przez osobiste zachowanie się danego człowieka. Godność ta jest ugruntowana w kontekście życia. Jest ona uzależniona od różnych uwarunkowań, które pomagają, czy też uniemożliwiają realizację godności osobowościowej. Należy zauważyć, że godność osobista to godność postrzegana jako dobre imię

podmiotu. Może być ona nabywana, naruszana i tracona zarówno przez własne działania, jak i przez działania innych osób trzecich. Istotą jest, że godność osobowa i godność osobista chronione są również po śmierci człowieka [Lang, 2004, s. 222].

Na gruncie prawa pracy mobbing jest najbardziej negatywną formą oddziaływania na pracownika a tym samym na jego godność. Polega on na działaniu lub zachowaniu dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, który jest uporczywym i długotrwałym nękaniem lub zastraszaniem pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Z podstawowych zasad prawa pracy wynika poszanowanie godności oraz innych dóbr osobistych pracownika [Seweryński, 2001]. W rozumieniu k.p. godność człowieka jest tożsama z godnością każdej jednostki a pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], co w sposób jednoznaczny koresponduje ze spoczywającym na pracodawcy obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Tolerowanie mobbingu lub jego stosowanie, nierówne traktowanie czy dyskryminacja pracownika stanowią naruszenie godności osobistej pracownika, poczucie jego własnej wartości.

Godność ludzka wyróżnia się charakterem prawa podmiotowego na gruncie Konstytucji RP, która przysługuje każdej ludzkiej istocie oraz wskazuje na wartość konstytucyjną, jako centralne znaczenie w budowaniu aksjologicznych rozwiązań w systemie prawa. Demokratyczne państwo prawne, to państwo, które oparte jest na poszanowaniu człowieka, a w szczególności na poszanowaniu i ochronie nie tylko życia, ale i godności ludzkiej. Sprzężenie tych dwóch dóbr znajduje swój wyraz w art. 30 Konstytucji RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.], który jest wiodący dla wykładni, jak również w zakresie zastosowania wszystkich przepisów o prawach, wolnościach i obowiązkach jednostki [OTK z 1997 r., nr 2, poz.19]. Zatem, godność „można postrzegać jako nadrzędny i niewzruszalny punkt odniesienia" [Sobański, 2003, s. 19], który „pozwala na ocenę prawidłowości wyznaczonego zakresu, czy też ingerencji w prawa i wolności" jednostki [Wujczyk, 2012, s. 25].

W takim rozumieniu godność człowieka jest podstawą do ochrony nie tylko antropologicznej, ale również i aksjologicznej, jako ochrona dóbr osobistych pracownika. To właśnie „godność człowieka stanowi teoretyczną i praktyczną rację dla praw człowieka związanych ze społeczno-polityczną konotacją godności oraz dla obowiązków moralnych związanych z pojęciem godności w konotacji etyczno-intelektualnej. Ma również znaczenie dla godności osobistej" [Szewczyk, 2007, s. 180]. Ktoś, kto posiada godność człowieka, to znaczy nie mniej nie więcej, że ma szacunek dla samego siebie a tym samym posiada prawo do szacunku od innych osób, gdyż to właśnie jest godność osobista. Już Arystoteles w IV księdze „Etyki Nikomachejskiej" [http://sady.up.krakow.pl/antfil.arystoteles.etykanikom.htm, 2019] wymienił cześć jako jedno

z podstawowych dóbr zewnętrznych człowieka. To właśnie cześć człowieka, jak i jego dobre imię determinują takie aspekty godności człowieka, które w Konstytucji RP stanowią punkt wyjścia dla wolności, praw i obowiązków człowieka, i obywatela. Nadto ustawodawca w ramach bezpośredniej ochrony tego dobra, wskazał w kodeksach cywilnym i karnym przepisy prawne, będące instrumentami do walki z bezprawiem [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320; Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, 1517; z 2021 r., poz. 1023].

Godność człowieka jest najwyższą wartością wszystkich demokratycznych systemów prawnych, gdyż „godność ludzka przysługuje każdej jednostce ludzkiej z racji człowieczeństwa, natomiast godność osobista tworzy zachowanie człowieka oceniane z perspektywy moralnej" [Kordela, 2000, s. 77–78]. Polski ustawodawca w najwyższym akcie prawnym wyraził obowiązek władz publicznych do poszanowania i ochrony nienaruszalnej, przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, będącej źródłem wolności i praw człowieka, i obywatela [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

W Preambule do Konstytucji RP wszyscy zostali wezwani, aby stosując ten akt czynili to, dbając o zachowanie przyrodzonej godności człowieka [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Odwołanie się do „godności" jest punktem odniesienia w najważniejszych aktach międzynarodowych: art. 1 PDPCz – wskazuje, że wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swojej godności, i swoich praw; preambuły MPPOiP oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych [dalej: MPPGSiK] – uznają, że przyrodzona godność oraz równe i niezbywalne prawa wszystkich członków wspólnoty ludzkiej, stanowią podstawę wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie. Również KPP UE uwzględnia liczne odniesienia do „godności" – art. 1 wskazuje, iż godność człowieka jest nienaruszalna, musi być szanowana i chroniona [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r. C 326/391]. W dalszej części pod tytułem: „Godność" – KPP wymienia inne uprawnienia ściśle z nią powiązane: ochrona życia, integralność psychiczna i fizyczna, zakaz maltretowania. Pomimo braku wyraźnego odwołania się do „godności" w EKPC, to jednak wszelkie prawa zagwarantowane tą Konwencją, wynikają właśnie z tej nadprzyrodzonej wartości [Wyrok ETPCz z dnia 22 października 2009 r., skarga nr 17885/04, Orchowski przeciwko Polsce].

Prawo pracy w zakresie wprowadzonego nakazu przeciwdziałania mobbingowi, który spoczywa na pracodawcy, wskazuje na gwarancję prawną, która daje pracownikowi poczucie bezpieczeństwa. Słusznym jest określenie, że „im bardziej przewidywalne jest prawo, tym większe zaufanie doń może wykazywać podmiot mu podlegający" [Piekarczyk, 2017, s. 97]. Z treści przepisów Konstytucji RP wynika, iż źródłem wolności i wszelkich praw jest właśnie przyrodzona i niezbywalna godność człowieka a do jej poszanowania są zobowiązane nie tylko władze publiczne, ale każda jednostka ludzka. Człowiek jest zobowiązany do poszanowania właśnie godności, wolności i praw innych osób, co koreluje z zasadą równości wszystkich wobec prawa – do równego traktowania przez władze publiczne [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

Konstytucyjne wolności i prawa wskazane jako zasady korespondują z prawem pracy, chroniąc godność pracownika, jako wiodące należy wskazać: prawo do ochrony czci i godności osobistej, w tym dóbr osobistych zatrudnionego: art. 30, art. 31 i art. 51 Konstytucji RP; zakaz dyskryminacji, w tym obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn: art. 32 i art. 33 Konstytucji RP; zasada wolności pracy: art. 65 Konstytucji RP, z której można wywieźć zasadę prawa do pracy [Borski, 2012, s. 15]; prawo do bezpiecznych warunków pracy: art. 66 Konstytucji RP; prawo do zabezpieczenia socjalnego w razie choroby, niezdolności do pracy i emerytury: art. 67 Konstytucji RP; zasada wolności zrzeszania się w związki zawodowe: art. 59 Konstytucji RP [Gersdorf, 2013, s. 180–186; Wojtczak, 2016, s.128 – 143], zalecana przez MOP.

Konstytucyjne ujęcie godności ma wymiar uniwersalny o znaczeniu aksjologicznym. Mobbing jest zjawiskiem niewątpliwie naruszającym godność człowieka. Zjawisko mobbingu nie jest akceptowane przez społeczeństwo, ale przede wszystkim jest sprzeczne z normami prawnymi, moralnymi i społecznymi. Artykuł 24 Konstytucji RP stanowi, że praca znajduje się pod ochroną RP. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. W związku z czym wszelkie bezprawne oraz nieakceptowane społecznie zachowania naruszające godność człowieka, lub mające na celu jego poniżenie, lub upokorzenie winny być mocą przepisów prawa napiętnowane a w konsekwencji wyeliminowane z miejsca pracy w sposób skuteczny, aby nie tylko praca, ale również pracownicy czuli się objęci ochroną RP.

Samo pojęcie mobbingu nie zawiera w swoim opisie naruszenia godności pracownika, gdyż przedmiotem zachowań, które charakteryzują to zjawisko jest poniżenie, ośmieszenie, oczernienie i stygmatyzacja pracownika [Szewczyk, 2009]. Mimo, iż w definicji mobbingu nie wyrażono *expresis verbis* naruszenia godności pracownika, wydaje się to być oczywiste. Zachowania upokarzające, ośmieszające pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej w sposób bezpośredni dotykają jego godności. Także przesłanka wskazana w ustawowej definicji w postaci dążenia do izolowania pracownika, czy też jego wyeliminowania z zespołu współpracowników przybliża zjawisko mobbingu do molestowania, które jest przejawem dyskryminacji [Dörre-Nowak, 2005, s. 253]. Niewątpliwie odbieranie godności drugiej osobie w zachowaniach i działaniach przejawiających mobbing, jest bezprawne i wysoce nieetyczne. Prawna ochrona osób mobbingowanych jest niewspółmierna do zjawiska mobbingu, pomimo iż „do najbardziej rozpowszechnionych i uważanych za najgroźniejsze ze zjawisk patologicznych, zalicza się mobbing i molestowanie seksualne w miejscu pracy" [Kozak, 2009, s. 171].

Jedną z zasad obowiązujących w prawie pracy jest spoczywający na pracodawcy obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. W sprawach, które nie są unormowane przepisami prawa pracy mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego. W kodeksie cywilnym znajduje się katalog otwarty prawem chronionych dóbr osobistych, należą do nich w szczególności: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność

mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320].

W aspekcie ochrony dóbr osobistych w odniesieniu do godności pracownika wypowiedział się m.in. SA w Katowicach, uznając, iż działania lub zachowania polegające na nękaniu, czy zastraszaniu, które cechują mobbing, mogą być niejednolite. Jednakże o wystąpieniu tego zjawiska można mówić dopiero wówczas, gdy podobne zachowania powtarzają się wielokrotnie, są systematyczne i występują przez dłuższy czas [LEX nr 2533636]. W tym zakresie dokonywanie oceny uporczywości czy długotrwałości oddziałujących zachowań o charakterze mobbingu na pokrzywdzonego pracownika, musi mieć indywidualny charakter i zawsze ustosunkowywać się do autentycznej sytuacji.

Pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, na nieobyczajnym zachowaniu względem pracownika [LEX nr 2612789]. Ponadto do tego rodzaju zachowań można zaliczyć również krzywdzące oceny jego kwalifikacji, rozpowszechnianie nieprawdziwych opinii o nim, czy nieusprawiedliwione wymierzanie mu kar porządkowych albo dyscyplinarnych. W aspekcie obowiązujących przepisów odnośnie rozporządzenia o ochronie danych osobowych [Dz.Urz. UE.L. z 2016 r., 119.1 z dnia 4 maja 2016 r.], ujawnianie bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych, czy też danych wrażliwych jest już czynem nie tylko nieetycznym, ale nade wszystko bezprawnym, skutkującym zastosowaniem właściwych sankcji.

Konstytucyjna ochrona władz publicznych w zakresie przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, będącej źródłem wolności, jest charakterystyczna dla systemów rozwiniętej demokracji i stanowi tym samym o gwarancjach nawiązujących do PDPCz, EKPC i KPP UE. W słowniku języka polskiego „godność, to świadomość własnej wartości i szacunek dla samego siebie" [Szymczak, 1982, s. 673].

Samo pojęcie godności pracownika jest częścią składową ogólnego pojęcia godności człowieka, której poszanowanie i ochrona wynika z art. 30 Konstytucji RP i obowiązek ten ciąży na władzach publicznych. Pracownik doświadczający zachowań o znamionach mobbingu powinien zostać otoczony prawną ochroną, ponieważ jego godność oraz inne prawa osobiste zostały zagrożone. Wskazać należy, iż ujęta w art. 11^1 k.p. zasada mówiąca o ochronie godności i innych praw osobistych pracownika jest *lex specialis* w stosunku do zasady konstytucyjnej. W tym aspekcie przewiduje ona przede wszystkim obowiązek poszanowania godności pracownika przez pracodawcę. Tego rodzaju adresat konstytucyjnej normy nie występuje, ponieważ ustawodawca przedmiotowy obowiązek nakłada na władze publiczne, wyposażając je w odpowiednie kompetencje. Takie zestawienie obowiązku ochrony godności pracowniczej wskazuje na to, że nałożony przedmiotowy obowiązek na władze publiczne oraz na pracodawcę są od siebie zupełnie niezależne [Flo-

rek, 2017, s. 108]. Jednak poszanowanie godności człowieka nie jest jedynie obowiązkiem władz publicznych, albowiem z treści art. 31 ust. 2 zd. 2. Konstytucji RP wynika, że każdy jest zobowiązany szanować wolności i prawa innych [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Świadczy to o ciążącym obowiązku na każdym człowieku do poszanowania godności drugiej osoby.

W przypadku naruszenia konstytucyjnych wolności lub praw, każdy ma prawo do wniesienia skargi do TK [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.] w sprawie zgodności z Konstytucją ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o jego wolnościach lub prawach albo o jego obowiązkach określonych w Konstytucji.

2.3 Gwarancje poszanowania wolności i sprawiedliwości społecznej jako konstytucyjne narzędzia do walki z mobbingiem

Praca w ujęciu aksjologii konstytucyjnej winna opierać się na prawach i wolnościach pracownika z uwzględnieniem sprawiedliwości społecznej oraz zasad współżycia społecznego. Konstytucja RP w art. 2 stanowi, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Ujęta w tymże artykule zasada sprawiedliwości społecznej nie ma charakteru jednorodnego. To właśnie z tą zasadą wiążą się takie wartości, jak: „równość, solidarność, zapewnienie minimum bezpieczeństwa socjalnego oraz zabezpieczenie podstawowych warunków egzystencji dla osób pozostających bez pracy nie z własnej woli" [Dz.U. z 2012 r., poz. 1554]. Tym samym wpływ sprawiedliwości społecznej na konstytucyjną systematykę prawa pracy winien być poddany próbie syntetycznego podsumowania [Krzywoń, 2017, s. 239].

Punktem wyjścia dla tego typu rozważań należy „uczynić rozróżnienie między sprawiedliwością społeczną w jej dystrybutowym ujęciu a sprawiedliwością rozumianą jako sprawiedliwy dostęp" [Micklitz, 2011, s. 2]. W zakresie użycia pojęcia sprawiedliwy dostęp, należałoby je rozumieć, jako gwarancje ze strony państwa dla możliwości uczestniczenia w wolnym rynku, przy eliminacji zjawisk dyskryminacji – „bez gwarantowania materialnych rezultatów podejmowanych przez jednostkę działań" [Krzywoń, 2017, s. 239]. Konstytucyjna zasada sprawiedliwości społecznej powinna być zastosowana równocześnie z dbałością władz publicznych o wolność jednostki. Instrumenty nadzoru publicznego z kolei powinny być wykorzystywane dopiero przy wystąpieniu zaburzeń w tej relacji, aby nie doprowadzić do krytycznych sytuacji. System prawny danego państwa powinien być tak skonstruowany, aby wszelkie zobowiązania były sprawiedliwe przy odpowiednim rozłożeniu ryzyka. Istotną kwestią jest przeciwdziałanie wszelkim formom patologii oraz dążenie w krótkim czasie do odzyskania równowagi w organizacji.

Tego typu rozwiązania w zakresie poszanowania wolności pracownika oraz współistniejącej obok przepisów prawa – sprawiedliwości społecznej – znajdują swoje odzwierciedlenie również w orzecznictwie. Wywodzące się z treści art. 2 Konstytucji RP prawo do sprawiedliwego traktowania z poszanowaniem demokracji, praworządności w oparciu o zasady sprawiedliwości społecznej [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.], znajduje swoje uszczegółowienie w wyroku TK z dnia 12 grudnia 2001 r., w którym to Trybunał uznał, że: „na podstawie art. 2 Konstytucji można wyodrębnić szczególne prawo podlegające ochronie. Jest nim prawo do sprawiedliwego traktowania, jeśli zarazem jest odnoszone do sfery stosunków objętych gwarancjami konstytucyjnymi – choćby ogólnie ujętymi" [OTK z 2001 r., nr 8, poz. 258]. To właśnie na władzy publicznej ciąży obowiązek stania na straży sprawiedliwości społecznej. Swoim działaniem winna ona dążyć do zaniechania jakichkolwiek działań, czy zachowań, które mogłyby być z nią w sprzeczności, jak również zmianę wszelkich aktów prawnych, które nie służą ochronie wolności, czy też zasadzie sprawiedliwości społecznej.

Zasada sprawiedliwości społecznej jest istotna dla poszanowania godności człowieka, chociaż „nie posiada ona dla prawa pracy większej wartości poznawczej. Nie nabywa jej w powiązaniu z konstytucyjnymi zasadami gospodarki rynkowej i ochrony pracy, lecz nabiera znaczenia dopiero w zestawieniu z konstytucyjnymi wolnościami i prawami oraz z postanowieniami art.1 Konstytucji" [Sobczyk, 2013, s. 61]. Ujęcie właśnie w art.1 Konstytucji RP, iż Polska jest dobrem wszystkich obywateli [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.], wskazuje na słuszność współistnienia w demokratycznym państwie prawa zasady sprawiedliwości społecznej. Dobro wszystkich obywateli, to też dobro pracowników a bardziej szczegółowo można wskazać na konstytucyjną ochronę pracy, ujętą w art. 24 Konstytucji RP: praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, zaś państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

Nadto przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego należy się odnieść do ogólnych przepisów zawartych w k.p. W tym aspekcie w art. 8 ustawodawca wskazuje, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonanie prawa i nie korzysta z ochrony [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

To właśnie sprawiedliwość społeczna w aspekcie konstytucyjnej wolności wpływa na prawidłowe „uregulowania relacji zarówno między pracodawcą a pracownikiem, jak i poszczególnymi grupami pracowników" [Krzywoń, 2017, s. 240]. W kontekście relacji pracodawca – pracownik, czy też relacji zachodzącej pomiędzy pracownikami istotnym i wymiernym jest zakaz poniżającego i nieludzkiego traktowania, nie wspominając już o stosowaniu tortur, czy to na płaszczyźnie psychicznej, czy też fizycznych. Odniesienie się w przedmiotowych relacjach nie tylko do norm obowiązującego prawa, ale także do zasad sprawiedliwości społecznej,

zasady wolności, lub zasad współżycia społecznego znajduje swoje korzenie w etyce i kulturze osobistej. Mogłoby się wydawać, że współczesny człowiek – dzięki postępowi cywilizacji, czy też technologii – wystarczająco wysoko stoi w hierarchii stworzeń ziemskich, to jednak jest to mylne stwierdzenie.

Uwzględniając metody działania prześladowców w miejscach pracy, czy wśród grup społecznych współpracujących ze sobą, nasuwa się pytanie – gdzie zaprzepaścili oni swój humanitaryzm, czy chociażby podstawowe zasady określające międzyludzkie relacje? Ustanowienie w art. 94^3 § 2 k.p. definicji legalnej dotyczącej zjawiska mobbingu [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]; wskazuje na fakt, iż występują takie grupy osób, które nie potrafią realizować się zawodowo w oparciu o zasady sprawiedliwości społecznej i wolności. Osoby te własne poczucie wartości budują w oparciu o wyrządzaną krzywdę innym osobom.

Mobberzy dla własnych, niezrozumiałych celów postępują wysoce nagannie, nieetycznie i bezprawnie względem innych osób, które w niczym im nie zawiniły. W USA przeprowadzono badania osób pokrzywdzonych działaniami mobbingowymi. Udowodniono na ich podstawie, że osoby, które poddawane były tym praktykom przez okres co najmniej sześciu miesięcy, ponosiły poważne konsekwencje zdrowotne. Rezultat tych działań dla psychiki, czy nawet zdrowia somatycznego ofiary był porównywalny z kondycją osób przebywających w więzieniu o zaostrzonym rygorze. Wpływ mobbingu na osobę, która go doświadcza jest bardzo destrukcyjny. Natomiast w wygłoszonym referacie na VIII Ogólnopolskiej Konferencji – „Etyka w życiu gospodarczym" w dniu 13 maja 2004 r. w Łodzi, zorganizowanej przez Salezjańską Wyższą Szkołę Ekonomii i Zarządzania w Łodzi W. Maruszyński wskazał, iż: „zjawisko mobbingu pociąga za sobą wiele niepożądanych skutków, które można rozpatrywać w skali indywidualnej, organizacyjnej i społecznej. W skali indywidualnej przemoc w miejscu pracy destrukcyjnie wpływa na zdrowie osoby prześladowanej, może nawet prowadzić do zaburzeń pourazowych w postaci zespołu objawów *Post-Traumatic Stress Disorder* [dalej: PTSD], choroby wyodrębnionej w podręczniku diagnostyki psychiatrycznej Amerykańskiego Stowarzyszenia Psychiatrycznego [https://pl.wikipedia.org/wiki/Ameryka%C5%84skie_ Towarzystwo_Psychiatryczne, 2019] oraz przez Światową Organizację Zdrowia [https://pl.wikipedia.org/wiki/%C5%9Awiatowa_Organizacja_Zdrowia,.2019], która prowadzi do trwałego wykluczenia z rynku pracy" [http://www.mobbing.most.org.pl/publikacja_3.htm, 2019 r.; Grzybek, 2007].

Spojrzenie na problem mobbingu powinno nastąpić z perspektywy zasad sprawiedliwości społecznej, czy też ujętej w art. 31 Konstytucji RP zasady wolności. Wolność człowieka otoczona została ochroną prawną a obowiązek jej poszanowania oraz prawa innych osób determinują istotę demokratycznego państwa prawa. To poczucie bezpieczeństwa każdego obywatela przedkłada się również w porządku prawnym oraz moralności publicznej [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Ochrona wolności człowieka wynika także ze współdziałania demokratycznego państwa prawa, które urzeczywistnia zasady sprawiedliwości społecznej w ochronie jego praw. Natomiast zasada sprawiedliwości społecznej pełni funkcję weryfika-

tora perspektywy stosunków społecznych i odgrywa rolę zasady, ideału, lub wzorca. Jest ona odniesieniem się etycznej i prawnej idei sprawiedliwości do obszaru stosunków społeczno-gospodarczych – również w środowisku pracy.

W preambułach do Konstytucji USA, PDPCz, KPP UE, międzynarodowych paktów, EKPC, Konstytucji RP odnajdujemy odwołania do zasady sprawiedliwości społecznej, czy też do wolności z zaznaczeniem, iż są to uniwersalne wartości. We wstępie do PDPCz wskazano, że uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie. Brak poszanowania i pogarda dla praw człowieka doprowadziły w przeszłości już do aktów barbarzyństwa, które wstrząsnęły ludzkością. Istotnym jest, aby prawa człowieka były chronione przez przepisy prawa. W tym zakresie Państwa Członkowskie zobowiązały się we współpracy z narodami Zjednoczonymi do zapewnienia powszechnego poszanowania i przestrzegania praw człowieka oraz podstawowych wolności [https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf, 2019].

Natomiast w Preambule do KPP UE z dnia 7 grudnia 2000 r. podniesiono, iż świadoma swego duchowo-religijnego i moralnego dziedzictwa, Unia jest zbudowana na niepodzielnych, powszechnych wartościach: godności osoby ludzkiej, wolności, równości i solidarności; opiera się na zasadach demokracji i państwa prawnego. Poprzez ustanowienie obywatelstwa Unii oraz stworzenie przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości stawia jednostkę w centrum swych działań. W tym celu, w obliczu zmian w społeczeństwie, postępu społecznego oraz rozwoju naukowego i technologicznego, niezbędne jest wzmocnienie ochrony praw podstawowych poprzez wyszczególnienie tych praw w Karcie i przez to uczynienie ich bardziej widocznymi [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r. C 326/391].

We wstępie do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka – Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. potwierdzono swoją głęboką wiarę w te podstawowe wolności, które są fundamentem sprawiedliwości i pokoju na świecie. Natomiast zachowanie ich opiera się głównie z jednej strony na rzeczywiście demokratycznym ustroju politycznym, z drugiej na jednolitym pojmowaniu i wspólnym poszanowaniu praw człowieka, do których się one odwołują [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POL.pdf, 2019].

W duchu poszanowania podstawowych praw również Preambuła do Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. podnosi jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Również Wstęp do Konstytucji USA w podniosłym stylu ujmuje, że w celu: umocnienia unii pomiędzy stanami Ameryki Północnej, ugruntowania sprawiedliwości, zapewnienia ładu wewnętrznego i środków na wspólną obronę, stworzenia warunków sprzyjających powszechnemu dobrobytowi, zabezpieczenia dla nas i dla potomnych błogosławieństw wolności [http://www.kolousa.wssm.edu.pl/res/konstytucja.pdf, 2019] wprowadzona zosta-

je niniejsza konstytucja. Stoi ona na straży wszystkich obywateli każdego stanu, gwarantując im korzystanie w innych stanach z wszelkich przywilejów i swobód obywateli miejscowych.

Ustanowione w prawie międzynarodowym i krajowym uniwersalne wartości oparte na: prawnej ochronie oraz gwarancjach dla poszanowania przyrodzonej godności człowieka, wolności, równości i zasady sprawiedliwości społecznej tym samym wskazują na ich podniosłość. Stąd wśród wartości, które tworzą konstytucyjne podstawy w zakresie „procesu świadczenia pracy oraz kształtowania praw i wolności pracownika oaz pracodawcy nie można pominąć sprawiedliwości społecznej" [Piketty, 2015, s. 594].

Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. To dlatego „znaczenie tej wartości w prawie konstytucyjnym, jak również jej związki z naukami społecznymi i filozofią są liczne" [Krzywoń, 2017, s. 239]. Sprawiedliwość społeczna może kojarzyć się z dbałością o ludzi słabych, czy też bezradnych [Liszcz, 2019, s. 238]. Jednakże podniesienie jej do rangi konstytucyjnej zasady wskazuje na o wiele szersze zastosowanie. Sprawiedliwość społeczną można rozumieć jako uczciwość w relacjach międzyludzkich. W kontekście relacji na gruncie prawa pracy – w odniesieniu do zjawiska mobbingu – można wywieść, iż często uzupełnia ona zasadę równości oraz zasadę praworządności.

W wyroku z dnia 19 grudnia 2012 r. TK wskazał, iż sama treść konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej jest o wiele bogatsza w swojej treści od istoty zasady równości. Takie ujęcie przedmiotowej zależności wynika z faktu, iż zasada sprawiedliwości społecznej wskazuje na formalne obowiązki oraz nakazuje równe traktowanie podmiotów równych, przy jednoczesnym zakazie równego traktowania podmiotów nierównych. Ważną kwestią w tym zakresie jest również to, że wyznacza ona także obowiązki o charakterze materialnym, które polegają właśnie na realizowaniu wartości konstytucyjnych, takich jak: solidarność społeczna, czy bezpieczeństwo socjalne [OTK-A 2012/11, poz. 136].

Zastosowanie zasady sprawiedliwości społecznej może wywodzić swój sens od zasady równości. Każda z nich ma na celu wykluczenie takich form działania, czy też zaniechania między innymi w miejscu pracy, które w sposób jednakowy traktują podmioty charakteryzujące się jednakową cechą istotną. W wyroku z dnia 26 listopada 1997 r. TK wskazał na istotny sens konstytucyjnej zasady równości, wskazując iż powinna ona wskazywać na równe traktowanie równych podmiotów. Taka sytuacja winna mieć miejsce zawsze wtedy, gdy nie występują pomiędzy danymi podmiotami istotne cechy różnicujące je. Dysproporcja pojawiająca się w zakresie praw i obowiązków pracowniczych, która jest zdeterminowana charakterem zatrudnienia oraz rodzajem wykonywanej pracy stanowi o charakterystycznej cesze, która występuje w prawie pracy. W tym zakresie pracodawca powinien uwzględnić pojawiające się zróżnicowanie stosując argumentację społeczną [Dz.U. z 1997 r., nr 145, poz. 982].

Przyjmując założenie, że zasada sprawiedliwości społecznej jest konstytucyjnym narzędziem do walki z mobbingiem, należałoby z nią niewątpliwie powiązać jej aksjologiczny wy-

miar z równością praw, solidarnością społeczną, czy w końcu z praworządnością państwa demokratycznego. W orzeczeniu TK wskazał, iż zasada sprawiedliwości społecznej zyskuje na swojej wartości dopiero w połączeniu jej z wolnościami i prawami człowieka, przy uwzględnieniu art. 1 Konstytucji RP. Zasada ta głownie ma znaczenie po zespoleniu jej z zasadą równości wobec prawa, dobra wspólnego, godności z art. 30 Konstytucji RP oraz z zasadą solidarności [OTK 1993/1, poz. 89]. Ma ona przede wszystkim funkcję uzupełniającą lub pomocniczą do pozostałych zasad [OTK 1993/1, poz. 89].

Uwzględniając konstytucyjne zasady, w tym gwarancje poszanowania wolności i sprawiedliwości społecznej, należałoby wskazać, iż sytuacja prawna ofiary mobbingu nie jest korzystna. Determinującą kwestią tej nieodpowiedniej pozycji osoby mobbingowanej jest sama definicja mobbingu, ujęta w art. 94^3 § 2 k.p., który stanowi, iż mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Zjawisko mobbingu doprecyzowane przez ustawodawcę w definicji legalnej oparte zostało na podstawie ówczesnego dorobku nauk prawnych, społecznych oraz psychologicznych. Warto zwrócić uwagę, iż występują rozbieżności pomiędzy prawną definicją a samym pojęciem mobbingu, który znany jest z nauk psychologiczno-społecznych.

W zgodzie z definicją wynikającą z nauk społecznych oraz psychologii osobą mobbingowaną może być również pracodawca – czego nie odnajdujemy w prawnej definicji. Nadto o wiele szerzej doprecyzowane jest samo zjawisko, w którym dochodzi do powtarzającej się interakcji pomiędzy prześladowcą a osobą prześladowaną, w określonym kontekście społeczno-organizacyjnym, przy uwzględnieniu czynnika podmiotowego.

Z psychologicznego punktu widzenia mobbing jest rodzajem przemocy psychologicznej, która zachodzi pomiędzy co najmniej dwoma partnerami interakcji społecznej, która jest ukierunkowana w sposób systematyczny i celowy przez prześladowcę przeciw ofierze w cyklicznych napaściach werbalnych i behawioralnych. Jest to zjawisko przede wszystkim subiektywne, natomiast jego skutek jest obiektywnie zauważalną psychiczną destabilizacją ofiary, która przejawia się w poczuciu krzywdy oraz absurdu przeżywania silnego stresu psychologicznego. Mobbing jest procesem systematycznym, który w miarę eskalacji prześladowań, skutkuje pomniejszeniem u ofiary poczucia własnej wartości oraz kompetencji tak zawodowych, jak i społecznych, powodując wzrost poczucia bezradności i bezsilności [Durniat, 2009, s. 132].

Ustawodawca umożliwił dochodzenie roszczeń przez pracownika, który doświadczył mobbingu. Pierwszy rodzaj roszczenia został ujęty w art. 94^3 § 3 k.p.: pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz.

1162]. W zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za rozstrój zdrowia pracownika wywołany mobbingiem należy uwzględnić stanowisko SN. Występujące w art. 94^3 § 3 k.p. pojęcie odpowiednia suma, której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym [LEX nr 2333062]. Na kanwie tego orzeczenia ustalono, że samo zadośćuczynienie musi mieć charakter kompensacyjny, dlatego też jego wysokość nie może być symboliczną zapłatą za doznane krzywdy, ale przede wszystkim musi posiadać wymiar ekonomiczny, jako odczuwalną wartość.

Relacja pomiędzy doznaną krzywdą na skutek działań mobbera a wysokością przyznanego zadośćuczynienia musi być współmierna, przy jednoczesnym utrzymaniu jej w granicach rozsądku, uznając przy tym aktualne warunki i przeciętną stopę życiową społeczeństwa. W ocenie SN zadośćuczynienie musi kompleksowo obejmować nie tylko cierpienia fizyczne, takie jak ból i inne dolegliwości, ale również doświadczenia natury psychicznej, czyli negatywne uczucia doznawane w związku z występującymi cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała albo rozstroju zdrowia [LEX nr 2333062]. Czas jest w tym zakresie pojęciem względnym, ponieważ sąd powinien uznać nie tylko doznane już cierpienia, ale także powinien w ekonomicznej kalkulacji ująć te, które zapewne wystąpią w przyszłości.

Dla wyznaczenia sprawiedliwej kwoty zadośćuczynienia nie mają znaczenia poglądy występujące w orzecznictwie, które dotyczą zasady odpowiedzialności odszkodowawczej za mobbing, która spoczywa na pracodawcy – wzorzec odpowiedzialności deliktowej, czy też odpowiedzialności kontraktowej. Bezspornym jest fakt, że mobbing jest zjawiskiem wysoce nagannym, bezprawnym i niepożądanym. Sama interpretacja przepisów modelujących odpowiedzialność pracodawcy za wystąpienie skutków mobbingu, powinna uwzględniać również cel, którym jest całkowite wyeliminowanie przedmiotowego zjawiska z organizacji [LEX nr 2333062]. W tym zakresie zastosowanie funkcji represyjnej w takim samym zakresie w stosunku do pracodawcy i mobbera, jak również funkcji profilaktyczno – wychowawczej odnośnie pracodawcy i podległych mu pracowników, jest uzasadniona.

Drugim rodzajem roszczenia przysługującego pracownikowi mobbowanemu określonemu w art. 93^3 § 4 k.p., jest prawo do odszkodowania. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Wprowadzona nowelizacja powyższego przepisu oznacza, iż pracownik może ubiegać się o odszkodowanie w sytuacji rozwiązania wskutek mobbingu umowy o pracę lub w razie wyrządzenia mu szkody na skutek mobbingu, niezależnie od tego, czy stosunek pracy trwa nadal czy też został rozwiązany [Dz.U. z 2019 r., poz. 1043].

Należy pamiętać, iż oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2 (art. 94^3 k.p.), uzasadniającej rozwiązanie umowy [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Natomiast przy braku

powyższego oświadczenia woli pracownik może dochodzić roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie przepisów prawa cywilnego. Stanowisko SA w Gdańsku w zakresie dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych związanych z mobbingiem wskazuje na fakt, iż: roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem a określone w art. 94^3 § 3 i 4 k.p. powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia osobę mobbingowaną. Podstawę prawną w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika stanowi art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Niemniej jednak, naprawienie szkody mobbingowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia go do późniejszego wystąpienia z tak zwanym roszczeniem regresowym [Lex Polonica nr 356339] wobec bezpośredniego sprawcy mobbingu na podstawie art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. [LEX nr 1448508].

W odniesieniu do gwarancji poszanowania wolności i sprawiedliwości społecznej, będącymi konstytucyjnymi narzędziami do walki z mobbingiem, przy uwzględnieniu oceny prawnej i orzeczniczej zdolności pokrzywdzonego mobbingiem pracownika do chociażby dochodzenia należnych mu roszczeń, można stwierdzić, iż jest to bardzo trudny proces. Biorąc pod uwagę wielość czynników, które wpływają na osobę pokrzywdzoną działaniami o charakterze mobbingu, dochodzenie swoich praw przed sądem – poprzez udowodnienie zaistniałego zjawiska mobbingu – jest procesem bardzo obciążającym i niejednokrotnie niewspółmiernym do wysokości zadośćuczynienia lub odszkodowania.

Należy wskazać również to z jakimi utrudnieniami musi mierzyć się osoba pokrzywdzona mobbingiem podczas weryfikacji dochodzonych roszczeń przed sądem. Mianowicie ofiara mobbingu musi być „rozsądna", czyli nieobciążona nadmierną wrażliwością – a jest to ocena subiektywna sądu. Zaistniałe zjawisko mobbingu musi być przed sądem udowodnione i to na osobie mobbowanej ciąży ten obowiązek (w przypadku zaistnienia dyskryminacji wystarczy uprawdopodobnienie zaistnienia tego zdarzenia). Dodać należy, że ciężar przeżyć pokrzywdzonego pracownika związanych z mobbingiem oraz długotrwałość tego procesu powoduje, że dowody, które są niezbędne dla sądu nie są zmaterializowane a często jedynymi dowodami są zeznania stron postępowania przed sądem pracy, czyli „słowo przeciwko słowu". U ofiar mobbingu występuje pogarszający się stan zdrowia psychicznego, a nierzadko i fizycznego, co nie wpływa korzystnie ani na percepcję myślenia, ani też na umiejętność wyzbycia się emocji podczas przesłuchania stron przed sądem. Obowiązek spoczywający na pokrzywdzonym pracowniku do wykazania stosowania mobbingu oraz wystąpienia związku przyczynowo-skutkowego (rozstrój zdrowia, jak również skalę zaawansowania tego rozstroju na skutek mobbingu) jest dodatkowym obciążeniem. W środowisku pracy następuje stygmatyzacja ofiary mobbingu, zagłuszanie jej i wykluczanie, zaś świadkowie – w obawie

o utrzymanie swoich miejsc pracy – przed sądem często składają fałszywe zeznania lub zasłaniają się niepamięcią.

Można uznać, iż rozpoczęcie jakiegokolwiek procesu w zakresie przysługujących ustawowo roszczeń osobie mobbingowanej, dla niej samej nie jest proste. To bardzo trudne doświadczenie natury emocjonalnej i psychicznej dla ofiary mobbingu. Zastosowanie obowiązujących procedur prawa procesowego w tym kontekście, nie gwarantuje ochrony dóbr osobistych pokrzywdzonego pracownika. Zjawisko to również negatywnie wpływa na zasadę sprawiedliwości społecznej. Należy pamiętać również o tym, iż do procesu przed sądem pracy dochodzi niejednokrotnie po upływie bardzo długiego czasu od momentu rozpoczęcia stosowania przemocy psychicznej przez mobbera. Nadto współpracownicy ofiary mobbingu, których pracodawcą jest nierzadko mobber – właśnie w obawie o swoje stanowiska pracy – nie decydują się na dobrowolne wystąpienie przed sądem w charakterze świadka, pomimo, iż osoby te mogłyby poświadczyć zaistniałe zjawisko mobbingu. Stąd ten permanentny strach osób mobbowanych przed wnoszeniem do sądu pozwów o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę lub o odszkodowanie wskutek zaistniałego mobbingu lub w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na skutek działań mobbingowych.

Zdefiniowany ciężar dowodu w doktrynie wskazuje na wynikającą z przepisów prawa konieczność przedsięwzięcia przez stronę powodową tylko takich czynności, na które zezwalają przepisy prawa procesowego. W odniesieniu się do nich, to ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320]. Rolą osoby pokrzywdzonej działaniami mobbera jest w związku z tym przekonanie składu orzekającego o prawdziwości podniesionych faktów oraz poparciu ich właściwym materiałem dowodowym [Stefaniak, 1973, s. 15]. Wyróżnia się trzy grupy faktów, które podlegają dowiedzeniu w procesie: „fakty sporne między stronami; fakty budzące wątpliwości sądu oraz fakty, za pomocą których można obalić domniemania prawne" [Jaśkiewicz, 2013, s. 158]. Nadto dowód z zeznań świadków winien zostać przeprowadzony również przeciwko treści przedstawionego dokumentu [LEX nr 1400333]. W świetle przepisów prawa oraz z szacunku dla wypracowanego orzecznictwa sądowego należy przyjąć, iż przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków sąd powinien dopuścić nie tylko co do faktów spornych czy takich których nie można udowodnić dzięki dokumentowi.

W oparciu o powyższą linię orzeczniczą dowód z przesłuchania stron oraz inne środki dowodowe, które wymienione są w kodeksie postępowania cywilnego powinny być traktowane [Tyc, 2016, s. 33] jak fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie [Dz.U. z 2020 r., poz. 1575, 1578, 2320; z 2021 r., poz. 11, 1090, 1177]. W kontekście zasad wolności i sprawiedliwości społecznej należałoby wskazać na wielopłaszczyznowość zjawiska mobbingu, który wzbudza zainteresowanie wśród badaczy tej problematyki nie tylko z zakresu dziedziny prawa, ale także medycyny, socjologii, ekonomii czy psychologii. Mobbing charakteryzuje się wyrafinowanymi działaniami mobbera, które w miarę upływu czasu, przy-

bierają coraz bardziej na sile. Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu pracownika winna go chronić przed działaniami mobbingowymi, ale często tak nie jest. Świadomość pracodawcy tym samym powinna być skierowana na ochronę każdego stosunku pracy i niedopuszczanie do sytuacji patologicznych. Należy pamiętać, iż zdefiniowany problem mobbingu oraz nałożenie na pracodawcę obowiązku przeciwdziałania temu zjawisku wynika z tego, iż istniejące przepisy prawa nie przewidują odpowiedzialności za mobbing od sprawców.

Zło moralne w postaci mobbingu zaburza w jednostce mobbingowanej poczucie godności, wolności i sprawiedliwości społecznej. To agresor swoimi działaniami wpływa na negatywne kreowanie wizerunku osoby prześladowanej a tym samym przejmuje kontrolę nad społecznym odbiorem istniejącej sytuacji, skutecznie doprowadzając swoimi manipulacjami do utraty wizerunku przez osobę mobbingowaną.

2.4 Krajowy mechanizm prewencji – procedury antymobbingowe przy uwzględnieniu kompetencji Rzecznika Praw Obywatelskich w zakresie analizy i monitoringu równego traktowania

Rzecznik Praw Obywatelskich [dalej: RPO] to jednoosobowy, konstytucyjny organ – ustanowiony w 1987 r., natomiast utworzony został w 1988 r. – który stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RP oraz w innych aktach normatywnych. Jest powoływany przez Sejm za zgodą Senatu na 5-letnią kadencję. W swojej działalności RPO jest niezawisły, niezależny od innych organów państwowych i odpowiada jedynie przed Sejmem, na zasadach określonych w ustawie. Został on wyposażony w atrybut niezależności i niezawisłości. Jednym z najistotniejszych jest immunitet formalny, który chroni RPO przed nieuzasadnionym pociągnięciem go do odpowiedzialności karnej. Ombudsman jest zobowiązany do składania corocznych informacji Sejmowi i Senatowi o swojej działalności, jak i o stanie przestrzegania wolności i praw człowieka i obywatela [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].Jest on klasycznym ombudsmanem [https://pl.wikipedia.org/wiki/Ombudsman, 2019].

Na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RP oraz w innych aktach normatywnych stoi RPO. W sprawach o ochronę wolności i praw człowieka RPO bada, czy wskutek działania lub zaniechania organów, organizacji i instytucji, obowiązanych do przestrzegania i realizacji tych wolności i praw, nie nastąpiło naruszenie prawa a także zasad sprawiedliwości i współżycia społecznego. Rzecznik wykonuje funkcje organu wizytującego do spraw zapobiegania torturom i innemu okrutnemu, nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu – krajowy mechanizm prewencji [Dz.U. z 2020 r., poz. 627; z 2021 r., poz. 696]. Funkcja ta obywa się zgodnie z Protokołem fakultatywnym do Konwencji w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania

lub karania, przyjętego przez zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku w dniu 18 grudnia 2002 r. [Dz.U. z 2007 r., poz. 192].

W zgodzie z udzielonymi przez ustawodawcę kompetencjami RPO jest niezależnym organem ds. równego traktowania. Ma on prawo podjąć czynności przewidziane prawem w sytuacji, gdy otrzyma informację o naruszeniu wolności i praw człowieka, i obywatela [Dz.U. z 2020 r., poz. 627; z 2021 r., poz. 696].

Na gruncie Konstytucji RP można wywodzić, iż każdy ma prawo do ochrony własnej czci oraz dobrego imienia, natomiast przyrodzona i niezbywalna godność człowieka jest źródłem wolności i praw człowieka, i obywatela; jest ona dobrem nienaruszalnym, które korzysta z poszanowania i ochrony władz publicznych [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.]. To właśnie „godność osoby ludzkiej jest praźródłem wszystkich praw" [Safjan, 2002, s. 226–227]. Aksjologiczny wymiar godności stanowi bodziec do prawnej ochrony wolności człowieka, przy zobowiązaniu każdego do uszanowania wolności i praw innych osób, na gruncie prawa do równego traktowania przez władze publiczne – zgodnie z zasadą, iż wszyscy są wobec prawa równi [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

Problem występowania zjawiska mobbingu w ostatnim czasie znacznie się w Polsce nasilił. W związku z czym stanowi przedmiot wzmożonego zainteresowania specjalistów z różnych dziedzin nauki. W ramach niesienia pomocy osobom mobbingowanym powstają różnego rodzaju organizacje, zespoły czy stowarzyszenia antymobbingowe. Dlatego naturalną koleją rzeczy było to, że do dyskusji na temat przeciwdziałaniu praktykom mobbingowym włączy się również RPO, gdyż mobbing narusza godność, wolność i równość w traktowaniu pokrzywdzonego pracownika, któremu mobber odbiera na skutek swoich poczynań właśnie integralną sferę praw człowieka i obywatela.

Zbyt ogólna definicja mobbingu włączona przez ustawodawcę do polskiego porządku prawnego, nie daje osobie mobbowanej tak naprawdę prawnej ochrony przed działaniami lub zachowaniami dotyczycącymi pracownika lub skierowanymi przeciwko pracownikowi, polegającymi na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującymi u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującymi lub mającymi na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Dodatkowo ofiara mobbingu nie jest objęta ochroną prawną po ujawnieniu tego zjawiska.

Zgodnie z interpretacją powyższego przepisu dotyczącego definicji legalnej mobbingu nie jest wystarczającym ogólnie rzecz ujmując samo rozpoznanie: działania lub zachowania, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]; wymagalne jest, aby wszystkie przesłanki z niego wynikające, wystąpiły łącznie. Biorąc pod uwagę prawną ochronę pokrzywdzonych osób tymi działaniami – powinna wystąpić przede wszystkim

skuteczna ochrona prawna [Grabowska, 2001] przed mobbingiem, będącym formą wykluczenia pracownika z miejsca pracy i ta ochrona powinna być bezwzględna [Blicharz, 2014, s. 87].

Niestety dostosowując polskie ustawodawstwo do standardów europejskich problem mobbingu nie jest wystarczająco zauważalny w przepisach prawa i w sposób znaczący odbiegają one od europejskich uregulowań w tym zakresie. Przykładem mogą być rozwiązania prawne w odniesieniu do ochrony przed mobbingiem ze Szwecji. Mianowicie na mocy wydanego przez szwedzką Narodową Radę Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego rozporządzenia z dnia 21 września 1993 r. w sprawie środków przeciwdziałania zjawisku gnębienia w miejscu pracy, które weszło w życie 31 marca 1994 r. [Chakowski, 2005], pojęcie „gnębienia" zostało zdefiniowane w art. 1. Uznano w tym akcie prawnym, że jest to powtarzające się naganne lub wyraźnie negatywne działania mające obraźliwy charakter skierowane przeciwko pracownikowi, których skutkiem może być wyłączenie pracownika ze społeczności w miejscu pracy [Kłos, 2002, s. 5]. Jednocześnie szwedzki ustawodawca w powyższym rozporządzeniu w art. 2 nakłada na pracodawcę obowiązek organizowania miejsca pracy w taki sposób, aby przeciwdziałać właśnie zjawisku gnębienia; nadto w kolejnych artykułach wskazuje na potrzebę przyjęcia bezpośredniej polityki przeciwko temu zjawisku przez pracodawcę oraz podjęcia przez niego odpowiednich środków, które będą zmierzać do wyeliminowania tego zjawiska. Pionierskim rozwiązaniem – w przytoczonym rozporządzeniu – jest zapewnienie pomocy pracownikowi będącemu ofiarą gnębienia m.in. poprzez odpowiednią procedurę ochrony pracownika [Kłos, 2002, s. 5].

Istotą bytu społeczeństwa zamieszkującego dany obszar jest uregulowanie ich stosunków w taki sposób, aby posiadali oni gwarancję przysługujących im praw oraz świadomość zastosowania sankcji w przypadku ich przekroczenia w stosunku do sprawcy naruszenia. Swoboda funkcjonowania danego społeczeństwa wynika nie tylko z norm społecznych, ale również z norm prawnych, będących elementarnym składnikiem systemu prawnego. Ważnym stwierdzeniem w tym zakresie będzie to, że „tam gdzie wytworzyły się pewne stałe więzy społeczne, tam również potrzebne są normy prawne, które regulując te więzy, wyznaczą pewien obszar, na którym społeczeństwo może swobodnie funkcjonować" [Blicharz, 2014, s. 13]. Tego rodzaju uregulowania z pewnością usystematyzowałyby zakres spoczywających obowiązków na pracodawcy, jak i na podległych mu pracownikach. Mogłyby się również przyczynić do właściwej prewencji w zakresie zjawiska mobbingu i innych występujących w organizacjach form przemocy.

Powołując się na tezę z wyroku SA we Wrocławiu z dnia 8 marca 2012 r., który wskazał, że pewne zachowania lub działania mobbera muszą wywołać u pokrzywdzonego pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub mieć na celu jego poniżenie, albo ośmieszenie. Dopiero osiągnięcie tych celów, kwalifikuje tego rodzaju czyny do uznania ich za mobbing. Z doświadczenia wiadomo, że tego rodzaju działania lub zachowania nie

są objęte żadnym katalogiem i cechuje je różnorodność [LEX nr 1238702]. Głównym czynnikiem, który ma wpływ na uznanie ich za mobbing jest niewątpliwie to, że sytuacje te są podobne do siebie, wielokrotnie się powtarzają, są systematyczne i występują przez dłuższy okres czasu. To, że ustawowe przesłanki muszą być spełnione łącznie przy zastosowaniu reguł dowodowych, wynikających z treści art. 6 k.c. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1740, 2320] nie jest elementem sprzyjającym dla dochodzenia swoich praw przez pokrzywdzonego pracownika przed sądem. Usprawiedliwionym działaniem ze strony ustawodawcy byłoby głębsze odniesienie treści art. 94^3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] do ochrony prawnej osoby mobbingowanej w aspekcie gwarancji godności ludzkiej, ponieważ jako wartość konstytucyjna kryje w sobie duży potencjał.

W zgodzie z nadanymi prawem kompetencjami, RPO stoi na straży przestrzegania zasady równego traktowania i niedyskryminacji, jako jednej z podstawowych konstytucyjnych wartości. Należy pamiętać, iż w tym zakresie ustawodawca nałożył na władze publiczne obowiązek poszanowania i ochrony tych zasad, co wynika nie tylko z aktów prawa krajowego, ale także i międzynarodowego.

Niezależnym organem do walki ze wszelkiego rodzaju nieprawidłowościami na gruncie wolności i praw człowieka, i obywatela, ustawodawca wyznaczył właśnie RPO. Skoncentrowanie działań Rzecznika na wyżej wskazanym obszarze powoduje, że dokonuje on różnego rodzaju analiz, monitoringu, jak również wspiera działania w zakresie równego traktowania wszystkich osób, nadto prowadzi badania i opracowuje niezależne sprawozdania, w których m.in. wskazuje zalecenia w celu rozwiązania istniejących problemów związanych chociażby z tym zagadnieniem.

W grupie pracowników tzw. „mundurowych", czy urzędników państwowych oraz samorządowych sytuacja związana z regulacją prawną w zakresie polityki antymobbingowej jest znacznie mniej uporządkowana, niż w stosunku do pracowników, którzy swoje prawa i obowiązki wywodzą wyłącznie z kodeksu pracy. Najpełniej potwierdza ten argument stwierdzenie, że: „w większości pragmatyk służbowych [Bodnar, 2018] nie istnieją normy prawne, dotyczące przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, czy dyskryminacji, jak ma to miejsce wobec pracowników objętych Kodeksem pracy" [Bodnar, 2018]. Jednak z analizy zebranego już materiału wynika, iż przepis wprowadzony do polskiego ustawodawstwa w zakresie przeciwdziałania mobbingowi nie jest doskonały i wymaga wielu korekt. O ile obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest sytuacją powszechną w prawie międzynarodowym, to samo sformułowanie definicji mobbingu wzbudza zastrzeżenia pod względem właśnie ochrony prawnej osoby pokrzywdzonej, jak również w zakresie dochodzenia roszczeń oraz obowiązku spoczywającym na osobie mobbowanej w zakresie udowodnienia przed sądem zdarzeń faktycznych, które determinowały zaistniały mobbing [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219] w art. 13 wskazują na samodzielną podstawę prawną w zakresie żądania

naprawienia szkody za naruszenie zasady równego traktowania. Zgodnie z treścią powołanego artykułu: każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania; a w sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219]. Opinię w tym zakresie przedstawił RPO, który wskazał, iż „na podstawie tej ustawy o odszkodowanie mogą się jednak ubiegać jedynie te osoby, wobec których naruszono zasadę równego traktowania ze względu na określone w ustawie przesłanki i w określonych ustawą obszarach. To powoduje, że nie każda grupa jest chroniona w takim samym stopniu" [Bodnar, 2018]. Mając na uwadze powyższe rozważania, należałoby wdrożyć zalecenia Rzecznika w przedmiotowym zakresie, które wynikają z rekomendacji RPO w aspekcie analizy problemu mobbingu i naruszeń zasady równego traktowania występującego w miejscu pracy.

Do podstawowych propozycji RPO w kwestii przeciwdziałania mobbingowi należą: ochrona praw ofiary mobbingu z zaznaczeniem, iż powinno nastąpić „szybkie przeniesienie" osoby mobbingującej (z dala od osoby mobbingowanej); jawna informacja w zakresie dopuszczalnych sankcji dla osoby, w stosunku do której potwierdzą się zarzuty mobbingu; sprawca mobbingu powinien ponieść odpowiedzialność dyscyplinarną; wprowadzenie w jednostkach organizacyjnych takich stanowisk, które w swoich kompetencjach posiadałyby między innymi „bieżące monitorowanie", szkolenia, konsultacje w ramach polityki antymobbingowej i przeciwdziałaniu dyskryminacji; ujawnianie w sposób zanonimizowany przypadków z zakresu mobbingu i dyskryminacji [https://www.rpo.gov.pl/pl/content/zapraszamy-na-debate-przeciwdzialanie-mobbingowi-i-dyskryminacji-w-sluzbach-mundurowych, 2019]. Z nadanych przez ustawodawcę kompetencji RPO sprawdza, czy instytucje państwowe szanują prawa obywateli. Nadto bada zgodność z prawem poszczególne działania urzędów i instytucji w stosunku do obywatela oraz poddaje analizie postępowania prowadzone przez urzędy, sądy, szpitale, szkoły i inne służby w aspekcie, czy nie doszło do zaniedbania spraw zgłaszanych im przez ludzi. W kwestii ochrony pracownika mobbingowanego rola RPO ma charakter posiłkowy.

Gwarancją dla przeprowadzenia w sposób obiektywny i kompetentny postępowania w sprawie zbadania, czy doszło do zachowań o charakterze mobbingu w organizacji jest właściwy dobór osób na członków komisji badającej ten problem. Postępowanie w takiej sprawie musi być objęte klauzulą poufności i prowadzić do wyjaśnienia skargi złożonej przez pracownika.

Powołana komisja antymobbingowa lub antydyskryminacyjna – zdaniem RPO – winna się charakteryzować przynajmniej podstawowymi cechami, takimi jak: „niezależność – organu prowadzącego postępowanie; profesjonalizm – analiza stanu faktycznego i prawnego winna być szczegółowa; obiektywizm – dowody winny być zebrane i ocenione w sposób wolny od uprzedzeń; ograniczone w czasie – upływ czasu ma wpływ na osobę dyskryminowaną albo aktywność organizacji; dokumentacja – każda czynność, zarzut, zalecenie winno zostać należycie udokumentowane; legalność – postępowanie winno być prowadzone z poszanowaniem praw i reguł wobec wszystkich jego uczestników" [Bodnar, 2018]. Z praktycznego

punktu widzenia żadna wewnętrzna procedura antymobbingowa, czy też antydyskryminacyjna nie będzie niezależna.

W świetle przeprowadzonych analiz przez RPO w zakresie funkcjonowania poszczególnych procedur, zauważono takie mechanizmy, które pozwalają na ograniczenie powyższej zależności od pracodawcy. W tym zakresie należy jeszcze uwzględnić dobrą praktykę przy wprowadzaniu polityki antymobbingowej, czy też antydyskryminacyjnej, do której – zdaniem RPO – należy przede wszystkim wyłącznie z takich prac dotyczących komisji antymobbingowej lub antydyskryminacyjnej przełożonych, którzy występują w hierarchii służbowej mobbera oraz ofiary mobbingu. Członkiem takiej komisji również nie może być osoba bezpośrednio podległa pracodawcy, ponieważ to on odpowiada na zasadzie ryzyka za wystąpienie zjawiska mobbingu w organizacji. Najrozsądniejszym rozwiązaniem w zakresie powołania w poczet członków takiej komisji pojednawczej, byłoby ustanowienie jako zasadę osobę z zewnątrz: mediatora lub psychologa. Bezwzględnie członkiem tego rodzaju komisji winna być osoba wskazana przez działający na terenie danej organizacji związek zawodowy. Przejrzystość powołanych członków gwarantuje eliminację jakichkolwiek prób nacisku na jej przebieg oraz wynik końcowy. Należy pamiętać, iż w toku prowadzonych prac, na każdym etapie tego procesu strony postępowania powinny mieć zagwarantowaną możliwość składania wniosków dowodowych, pod warunkiem, że nie mają one na celu wydłużenie postępowania przez uprawniony organ. Nadrzędnym celem prac takiej komisji jest powstrzymanie nieetycznych i bezprawnych zachowań ze strony oprawcy oraz niedoprowadzenie do eskalacji tego rodzaju poczynań. W zakresie profesjonalnego postępowania przez członków przedmiotowej komisji winno być przeszkolenie każdego z nich z problematyki dotyczącej zjawiska mobbingu, zagadnień prawnych, psychologicznych i socjologicznych, które w nim występują. Każda dokumentacja musi być prowadzona z należytą dbałością, ponieważ w przyszłości może być wykorzystana przez pokrzywdzonego pracownika w procesie o mobbing lub dyskryminację. W tym względzie istotne jest wskazanie źródła prawa wewnętrznego oraz powszechnie obowiązującego, wszelkie wewnętrzne regulacje z wyjaśnieniem stosowanych pojęć i zwrotów [Bodnar, 2018]. Każda wewnętrzna regulacja w danej organizacji bezwzględnie musi być zgodna z prawem powszechnie obowiązującym. Zdaniem RPO osoby mobbingowane powinny zostać objęte pomocą psychologiczną oraz o ile zaistnieje taka potrzeba takiej pomocy powinno się udzielić współpracownikom, którzy byli świadkami zarzucanych naruszeń.

Rekomendacje RPO są bardzo zbliżone do tych, wynikających z Konwencji Rady Europy [Dz.Urz. UE z dnia 23 grudnia 2019 r., C 433/31/06]. Wśród podstawowych postanowień Konwencji RE należy wymienić zagwarantowanie niezależnego organu, który będzie rozpatrywał skargę na mobbing; dobór kompetentnych osób, które rzetelnie rozpatrzą skargę. Dodatkowym czynnikiem determinującym jest wprowadzenie ram czasowych dla rozpoznania skargi, aby uniknąć zbędnej zwłoki oraz zagwarantowanie udziału w postępowaniu profesjonalnemu pełnomocnikowi stron. Umożliwienie osobom będących świadkami naru-

szeń, złożenia skargi w imieniu osoby pokrzywdzonej oraz możliwość polubownego załatwienia sporu są uzupełnieniem gwarancji funkcjonowania tego rodzaju organu [dalej: RE].

Możliwość przeprowadzenia mediacji jest zasadna tylko w takiej sytuacji, kiedy do sporu dochodzi pomiędzy dwoma równorzędnymi stronami. Natomiast w sytuacji, kiedy jedna ze stron stosowała wobec drugiej przemoc, z wykorzystaniem swojej nadrzędnej pozycji mediacji raczej nie powinno się przeprowadzać. Zagrożenie zaistnienia poważnych dysproporcji między stronami, przy uwzględnieniu występujących zależności służbowych i podporządkowania z całą pewnością nie służyłoby idei mediacji.

W zakresie skuteczności obowiązujących procedur antymobbingowych, RPO A. Bodnar zwrócił się bezpośrednio do ministra zdrowia, wskazując na fakt, iż uczestnicząc w spotkaniu z kierownictwem Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych zwrócono mu uwagę na problem nieefektywnych, bardzo ogólnie sformułowanych regulacji wewnętrznych procedur antymobbingowych w szpitalach. Procedury te nie gwarantują rzetelnego i bezstronnego wyjaśnienia sprawy, a przede wszystkim osoby dotknięte działaniami mobbingowymi nie otrzymują należytej ochrony [https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rpo-do-ministra-zdrowia-procedury-antymobbingowe-w-szpitalach-nie-sa-skuteczne, 2019]. Wystąpienie to miało na celu podjęcie przez pracodawców kompleksowych działań, które będą pozytywnie wpływać nie tylko na prawidłowe kształtowanie się organizacji, ale także na odpowiednią atmosferę w miejscu pracy i zdrowe relacje wśród personelu szpitali.

Natomiast podczas Seminarium „Kobiety i Bezpieczeństwo" – odnoszącego się do sytuacji kobiet w instytucjach bezpieczeństwa, zorganizowanego w dniu 8 marca 2018 r. przez Wydział Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, zastępczyni RPO – S. Spurek wskazała na zadania, które w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn, spoczywają właśnie na Rzeczniku, nadto podkreśliła rolę w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć właśnie między innymi w służbach mundurowych. Dostrzegła i podkreśliła, że jest wiele jeszcze spraw w zakresie praw kobiet, które nie zostały do tej pory w ogóle uregulowane, lub regulacje te są niewystarczające [https://www.rpo.gov.pl/pl/content/seminarium-%E2%80%9Ekobiety-i-bezpieczenstwo%E2%80%9D-o-sytuacji-kobiet-w-instytucjach-bezpieczenstwa, 2019].

Uczestniczący w VII debacie regionalnej Krajowego Mechanizmu Prewencji w Białymstoku w dniu 12 kwietnia 2017 r. zastępca RPO K. Olkowicz zaznaczył, iż: „trzeba odczarować pojęcie tortur, bo gdy słyszy się to słowo to wciąż jeszcze wiele osób sądzi, że to tylko wymuszanie zeznań, a chodzi przecież w ogóle o sposób traktowania wszystkich osób. Przemoc i tortury, okrutne i nieludzkie traktowanie – choć są zakazane, zdarzają się zwłaszcza tam, gdzie nikt nie widzi" [https://www.rpo.gov.pl/pl/content/vii-debata-regionalna-krajowego-mechanizmu-prewencji-w-bialymstoku, 2019]. Wskazał, iż w 2016 r. został powołany przez RPO Zespół Ekspertów Krajowego Mechanizmu Prewencji, „którego celem jest budowanie kultury nieakceptacji dla tortur i nieludzkiego traktowania" [https://www.rpo.gov.pl/pl/content/vii-debata-regionalna-krajowego-mechanizmu-prewencji-w-bialymstoku, 2019]. Nadto

podkreślił, iż: „bardzo ważne jest diagnozowanie pojedynczych nieprawidłowości, bo to właśnie w takich sytuacjach można czasem zobaczyć na czym polega cały problem systemowy" [https://www.rpo.gov.pl/pl/content/vii-debata-regionalna-krajowego-mechanizmu-prewencji-w-bialymstoku, 2019]. W swoim wystąpieniu zastępca RPO K. Olkowicz odniósł się również do problemu mobbingu w służbach mundurowych.

Należy podkreślić szczególne zaangażowanie polskiego Ombudsmana, który w swojej działalności poświecił wiele miejsca na ochronę pracownika przed mobbingiem. W zakresie przedstawionych rekomendacji RPO a dotyczących procedur antymobbingowych, istotna jest przeprowadzona analiza oraz monitoring różnych środowisk pracy w odniesieniu do problemu mobbingu i dyskryminacji. Uwrażliwienie pracodawców oraz całej zatrudnionej załogi w kwestii zagrożeń, które niosą ze sobą tego rodzaju zjawiska, powinno być głównym zagadnieniem występującym w procedurach danej organizacji. Tym samym pracodawca, realizując ustawowy obowiązek w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, jest zobowiązany do merytorycznych szkoleń powierzonych mu pracowników oraz piętnowania jakichkolwiek form nieetycznego zachowania. W tego rodzaju procedurach antymobbingowych zawsze powinny być ujęte sankcje za negatywne zachowania, które winny posiadać gradację kar proporcjonalną do stopnia zawinienia sprawcy. Jednocześnie RPO wskazał, że bardzo istotnym jest ochrona osób pokrzywdzonych przed działaniami o charakterze mobbingu, przede wszystkim wsparcie psychologiczne i izolacja od osób, które dopuściły się długotrwałego nękania lub zastraszania pokrzywdzonego pracownika.

ROZDZIAŁ 3
WIODĄCE REGULACJE PRAWNE CHRONIĄCE JEDNOSTKĘ PRZED MOBBINGIEM

3.1 Zasada równego traktowania i niedyskryminacji w prawie międzynarodowym

Wprowadzenie w życie zasady równego traktowania i niedyskryminacji do prawa międzynarodowego stanowi zespół przepisów prawnych, które regulują w zakresie ochrony jednostkę przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, wiek, płeć, orientację seksualną, narodowość, religię, czy przynależność polityczną. Zasada równego traktowania oraz niedyskryminacji jest głęboko zakorzeniona w różnego rodzaju międzynarodowych aktach dotyczących szeroko rozumianego prawa antydyskryminacyjnego.

Zarówno pojęcie równości, jak i niedyskryminacji są pojęciami funkcjonującymi odrębnie, jednak są ze sobą powiązane. Zjawisko równości występuje równocześnie w ujęciu materialnym, jak i formalnym. Równość materialna poczytywana jest w zakresie względów słuszności, które realizowane są poprzez wyrównywanie szans społecznych, jak również tworzenia odpowiednich warunków, które mają służyć osiągnięciu tych samych rezultatów. W zakresie równości formalnej należy dopatrywać się podmiotów, które są podobne w odniesieniu do jednego standardu. Tak zdefiniowany model równości odpowiada kryteriom, według których każdy powinien być traktowany tak samo, nie uwzględniając jego pozycji wyjściowej, ani szans, czy też możliwości [Grabowska, 2013].

W zgodzie z doktryną „prawo międzynarodowe jest zespołem norm regulujących stosunki między państwem, organizacjami międzynarodowymi, a także innymi podmiotami prawa międzynarodowego" [Góralczyk, Sawicki, 2004 r., s. 16]. W tejże definicji należy uwzględnić dwie istoty prawa międzynawowego. Otóż po pierwsze „podmiotami jego są przede wszyst-

kim państwa" [Góralczyk, Sawicki, 2004 r., s. 16] oraz po drugie, że: „jego główną funkcją jest regulowanie stosunków międzypaństwowych" [Góralczyk, Sawicki, 2004 r., s. 16].

W zależności od dystrybucji obowiązków, które spoczywają na władzy publicznej, wyróżniamy albo zjawisko równości, albo niedyskryminacji [Holmes, 2005, s. 175–194]. Obowiązki władzy publicznej w zakresie równości przybierają pozytywny charakter i polegają na podejmowaniu określonych działań, które wpływają na rzecz równości, natomiast odnośnie niedyskryminacji – przybierają one charakter negatywny, który polega na powstrzymywaniu się władzy publicznej od konkretnych działań, naruszających zasadę równego traktowania [Koskenniemi, Leino, 2002, s. 553–579].

Międzynarodowe prawo w kontekście dyskryminacji, czy też w zakresie nie stosowania równouprawnienia w różnych środowiskach praktycznie jest jednolite, oparte na wysokich standardach. Odnośnie przepisów prawa antydyskryminacyjnego faktem jest, że skierowane one zostały do jednostek oraz poszczególnych grup społecznych. Wypracowane przez społeczność międzynarodową zasady: niedyskryminacji i równego traktowania wszystkich obywateli, są obecnie warunkiem koniecznym dla funkcjonowania demokratycznego państwa prawnego a także wyznacznikiem rozwoju społecznego i gospodarczego. Wdrażanie tych zasad, jest jednym z celów, nie tylko państw demokratycznych, ale również organizacji międzynarodowych, takich jak: Organizacja Narodów Zjednoczonych [dalej: ONZ], Rada Europy [dalej" RE], czy UE. Idea polityki równościowej konsekwentnie wcielana jest w życie zarówno przez przyjmowane akty prawne, jak i realizowane programy i działania na różnych poziomach: międzynarodowym, regionalnym, krajowym i lokalnym [Kłos, Szymańczak, 2011, s. 5].

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, która została sporządzona w dniu 13 grudnia 2006 r. w Nowym Jorku [Dz.U. z 2012 r., poz. 1170; Dz.U. z 2018 r., poz. 1217] jest pierwszym międzynarodowym aktem prawnym, kompleksowo regulującym uprawnienia osób niepełnosprawnych. Przedmiotowa Konwencja została oparta na zasadach proklamowanych w Karcie Narodów Zjednoczonych [Dz.U. z 1947 r., nr 23, poz. 90].

Twórcy tego dokumentu uznają przyrodzoną godność i wartość oraz równe i niezbywalne prawa wszystkich członków rodziny ludzkiej za podstawę wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie [Dz.U. z 2012 r., poz. 1169]. W niniejszej Konwencji potwierdzono powszechność, niepodzielność, współzależność oraz powiązanie ze sobą wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, jak również potrzebę zagwarantowania osobom niepełnosprawnym pełnego z nich korzystania, bez dyskryminacji [Dz.U. z 2012 r., poz. 1169]. Celem przedmiotowej Konwencji jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności.

Zgodnie z jej treścią do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, psychiczną, intelektualną lub w zakresie zmysłów co może,

w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami [Dz.U. z 2012 r., poz. 1169]. W art. 3 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych zostały ujęte zasady ogólne, które postulują w zakresie: poszanowania przyrodzonej godności, autonomii osoby, w tym swobody dokonywania wyborów a także poszanowania niezależności osoby; niedyskryminacji; pełnego i skutecznego udziału i włączenia w społeczeństwo; poszanowania odmienności i akceptacji osób niepełnosprawnych, będących częścią ludzkiej różnorodności i całej ludzkości; równości szans; dostępności; równości mężczyzn i kobiet; poszanowania rozwijających się zdolności niepełnosprawnych dzieci oraz poszanowania ich praw do zachowania tożsamości [Dz.U. z 2012 r., poz. 1169].

Zgodnie z treścią art. 4 ust. 1 Konwencji państwa, które ją ratyfikowały zobowiązały się do zapewnienia i popierania pełnej realizacji praw człowieka i podstawowych wolności wszystkich osób niepełnosprawnych, bez jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność [Dz.U. z 2012 r., poz. 1169].

W odniesieniu do zasady równego traktowania i niedyskryminacji należy zwrócić szczególną uwagę na art. 5 Konwencji. Stanowi on w szczególności, że wszyscy ludzie są równi wobec prawa i są uprawnieni do jednakowej ochrony prawnej i jednakowych korzyści wynikających z prawa. Istnieje zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność a także potrzeba zapewnienia racjonalnych usprawnień w celu popierania równości i likwidacji dyskryminacji [Dz.U. z 2012 r., poz. 1169]. Zasada równego traktowania i niedyskryminacji w prawie międzynarodowym jest także gwarancją dla stosowania przepisów prawa piętnujących zachowania lub działania o charakterze mobbingu.

Zarówno brak równości, dyskryminacja i mobbing naruszają godność osobistą osób doświadczających tego rodzaju bezprawnego działania. Wśród osób zatrudnianych są również osoby niepełnosprawne, dla których w sposób szczególny przepisy zawarte w art. 12 – 17 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych wskazują na gwarancje prawne. Równość wobec prawa; dostęp do wymiaru sprawiedliwości na zasadzie równości z innymi osobami; wolność i bezpieczeństwo osobiste; wolność od tortur lub okrutnego, nieludzkiego albo poniżającego traktowania lub karania; wolność od wykorzystywania, przemocy i nadużyć; ochronę integralności osobistej to podstawowe gwarancje, służące ochronie osób z niepełnosprawnościami [Dz.U. z 2012 r., poz. 1169].

Zasada równego traktowania została również ujęta w przepisach prawa pracy, ponieważ każdy pracownik jest podmiotem praw człowieka. Zarządzeniem z dnia 28 sierpnia 2013 r. Minister Pracy i Polityki Społecznej powołał Zespół do spraw wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych [Dz.Urz. MPiPS z 2013 r., nr 26, poz. 27]. Zgodnie z tym zarządzeniem do zadań Zespołu należała wymiana informacji w sprawie działań związanych z wdrażaniem postanowień Konwencji oraz na temat planowanych zmian rozwiązań prawnych dotyczących osób niepełnosprawnych lub mogących mieć wpływ na ich sytuację

a także współdziałania w sprawach przygotowania sprawozdań Rady Ministrów [dalej: RM] dotyczących realizacji zobowiązań, wynikających z Konwencji. W skład Zespołu do spraw wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych wchodziło pięciu przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz po jednym przedstawicielu pozostałych siedemnastu ministerstw. Przewodniczącym tego Zespołu był Pełnomocnik Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych [http://abc.lzinr.lublin.pl/4_konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych.html, 2019]. Niestety ten akt prawny utracił moc obowiązywania. Od 13 sierpnia 2020 r. obowiązuje nowe zarządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie powołania Zespołu do spraw wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych [Dz.Urz. MRPiPSp. z 2020 r., poz. 25; Dz.U. z 2019 r., poz. 1171 oraz z 2020 r. poz. 568 i 695]. Zespół ten aktualnie pełni funkcję mechanizmu koordynacji prac RM nad wdrażaniem Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku w dniu 13 grudnia 2006 r. do polskiego porządku prawnego.

Innym aktem prawnym na gruncie prawa międzynarodowego, które stoi na straży poszanowania zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji jest Konstytucja MOP [Dz.U. z 1948 r., nr 43, poz. 308]. Została ona przyjęta w dniu 9 października 1946 r. w Montrealu przez Konferencję Ogólną MOP. Akt ten został przyjęty przez Sejm RP w dniu 14 listopada 1947 r. i z dniem 3 grudnia 1947 r. nastąpiła jego ratyfikacja przez ówczesnego Prezydenta RP Bolesława Bieruta.

Podczas Ogólnej Konferencji MOP w Filadelfii na swojej dwudziestej szóstej sesji, uchwalono w dniu 10 maja 1944 r. Deklarację celów i zadań MOP, która określa zasady, jakimi powinni się kierować jej Członkowie. Wśród wiodących koncepcji MOP należy wskazać, że praca nie jest towarem; wolność wypowiadania i zrzeszania się jest warunkiem nieodzownym trwałego postępu; ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi niebezpieczeństwo dla dobrobytu wszystkich [Dz.U. z 1948 r., nr 43, poz. 308]. Dewizą działań MOP jest także walka z niedostatkiem przy współpracy przedstawicieli pracowników i pracodawców z przedstawicielami rządów, dążąc do dobra powszechnego.

Nadto w Konstytucji MOP w oparciu o zasadę sprawiedliwości społecznej, jako gwarancję stałego pokoju na świecie, stwierdzono, że: wszystkie istoty ludzkie, bez różnicy rasy, wierzenia lub płci mają prawo dążyć do swego postępu materialnego i rozwoju umysłowego w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa gospodarczego i z równymi widokami powodzenia; urzeczywistnienie warunków, jakie by pozwoliły osiągnąć te wyniki, winno stanowić główny cel wszelkiej polityki narodowej i międzynarodowej; wszystkie programy działania i środki, powzięte na płaszczyźnie narodowej i międzynarodowej a zwłaszcza w dziedzinie gospodarczej i finansowej, należy oceniać z tego punktu widzenia i przyjmować tylko w tej mierze, w jakiej wydaje się, iż mogą one sprzyjać spełnieniu tego podstawowego zadania, a nie hamować go; MOP przypada w udziale zbadanie i rozpatrzenie w świetle tego podstawowego zadania, w dziedzinie międzynarodowej, wszystkich programów działania oraz

środków charakteru gospodarczego i finansowego; wypełniając powierzone jej zadania MOP, po uwzględnieniu wszystkich odnośnych czynników gospodarczych i finansowych, może zawrzeć w swoich postanowieniach i zaleceniach wszelkie postanowienia, jakie uważa za właściwe [Dz.U. z 1948 r., nr 43, poz. 308].

W polityce międzynarodowej początkowo nie dostrzegano problemu zjawiska mobbingu i swoje działania koncentrowano na polityce antydyskryminacyjnej z uwzględnieniem zasady równego traktowania. Amerykanie w określeniu zachowań o charakterze poniżającym, ośmieszającym, uderzającym w godność człowieka nie używają, funkcjonującego w Europie określenia „mobbing". Wszelkiego rodzaju szykany skierowane przeciwko drugiemu człowiekowi przez pracodawcę, określają mianem „*harassment*" – nękanie. W teorii ochrona przed nękaniem w USA przypadła związkom zawodowym, jednak z praktycznego punktu widzenia wynika, iż o wiele większą rolę w tych czynnościach pełnią adwokaci, którzy podejmują się popierania pozwów oraz reprezentacji przed sądami *pro publico bono* [- https://pl.wikipedia.org/wiki/Pro_bono, 2019], generalnie za ustalony procent od zasądzonego odszkodowania. Gradacja w zakresie czynów określonych jako „*harassment*" w USA jest o wiele niższa, niż przykładowo w Polsce a mianowicie niedopuszczalne jest, aby ktoś bezkarnie opowiedział koleżance z pracy sprośny kawał, gdyż mógłby zostać pociągnięty do odpowiedzialności za „*harassment*". Wśród amerykańskich licealistów występują patologiczne podziały, które dzielą środowisko uczniów na grupy o odpowiednim nazewnictwie, które jest nierzadko obraźliwe: *nerds* (kujoni); *geeks* (syfiarze); *jock* (sportowcy, zarządzający szkolnymi kafeteriami); *beautiful people* (arbitrzy smaku, dobrego stylu).

W kulturze wielkich korporacji menadżerowi, który stoi wysoko w hierarchii nawet nie wypada potraktować podwładnego w sposób niegrzeczny, gdyż ma świadomość, że takie zachowanie naraziłoby przedsiębiorstwo na zbyt kosztowny proces. Wśród kierowników niższych szczebli niestety w większości już nie ma tak wysokiego stopnia moralności, chociaż obawa przed możliwością wszczęcia postępowania o „*harassment*" przed sądem, sprawia, że coraz częściej stosowane są wysokie standardy w relacjach międzyludzkich.

Amerykański system prawny oparty jest na *cammon law*, który ma charakter precedensowy, w związku z tym rozstrzygnięcie danej sprawy spornej przed sądem, na skutek wniesionego pozwu uzależnione jest w sumie od poglądów sędziego oraz lokalnych obyczajów.

W systemie prawnym opartym właśnie na *cammon law*: „o tym jak szeroko amerykańskie sądy interpretują prawa pracowników świadczą przykłady z orzecznictwa. Za nękanie religijne sędzia uznał umieszczenie w gazetce ściennej artykułu z krzyżem w nagłówku. Za nękanie seksualne – sprośne kawały, komplementy, dwuznaczne sformułowania, erotyczne aluzje, gwizdanie z podziwu, wulgarne napisy na ścianach toalety a nawet używanie tytułu *foreman* (majster), który jest rodzaju męskiego zamiast *foreperson* rodzaju nijakiego. Za nękanie rasowe – wykorzystanie w kampanii na rzecz współzawodnictwa pracy figurek samurajów i zawodników sumo. Za nękanie sztuką – narażenie pracowników na widok reprodukcji obrazów

przedstawiających nagie ciała" [https://www.newsweek.pl/swiat/oskarzenia-o-mobbing-czy--jest-w-usa/bgk5z2g, 2019]. Bezprawne i nieetyczne zachowania osoby lub grupy osób wymierzone przeciwko jednostce, powinny być zawsze napiętnowane przez odpowiednie organy władzy. Prawnej ochronie każdego człowieka przed bezprawnym działaniem innej osoby służy wymiar sprawiedliwości, rządowe i pozarządowe systemy wsparcia funkcjonujące w danym państwie.

Na gruncie międzynarodowym podniosłą rolę w zakresie tego wzniosłego celu pełni Powszechna Deklaracja Praw Człowieka [dalej: PDPCz], która została uchwalona w dniu 10 grudnia 1948 r. [Dz.U. z 1964 r., nr 43, poz. 296] podczas trzeciej Sesji Ogólnego Zgromadzenia ONZ w Paryżu. Dokument ten stanowi niewątpliwie jedno z największych i najtrwalszych osiągnięć ONZ, został on przetłumaczony na większość języków świata.

Zgromadzenie Ogólne uroczyście ogłosiło PDPCz jako wspólny, najwyższy cel wszystkich ludów i wszystkich narodów. Celem jej było, aby wszyscy ludzie i wszystkie organy społeczeństwa, mając stale w pamięci niniejszą Deklarację – dążyły w drodze nauczania i wychowywania do rozwijania poszanowania tych praw i wolności. Po myśli jej koncepcji każde państwo powinno zapewnić – przy pomocy dostępnych środków o zasięgu krajowym i międzynarodowym – powszechne i skuteczne uznanie oraz stosowanie tej Deklaracji nie tylko przez Państwa Członkowskie, ale także wśród narodów zamieszkujących obszary podległe ich władzy [https://pl.wikipedia.org/wiki/Powszechna_deklaracja_praw_cz%C5%82owieka, 2019]. W kontekście ochrony prawnej dotyczącej zasad równego traktowania i niedyskryminacji w prawie międzynarodowym, PDPCz wskazuje, iż jednakowe zrozumienie podstawowych praw wynikających z samego bycia człowiekiem takich jak: godność i wartość jednostki oraz równouprawnienie mężczyzn i kobiet, jak również wyrażenie zdecydowanego poparcia postępu społecznego oraz poprawy warunków życia w większej wolności, jest koniecznym dla popierania rozwoju przyjaznych stosunków między narodami.

W ramach PDPCz ujęto przepisy prawne, mające na celu ujednolicenie spojrzenia na problematykę niehumanitarnego ustawodawstwa, które m.in. przyczyniło się do ogromu okrucieństw II wojny światowej. Zgodnie z Deklaracją ideał wolnej istoty ludzkiej korzystającej z wolności obywatelskiej i politycznej oraz wyzwolonej od lęku i niedostatku może być osiągnięty tylko wówczas, kiedy zostaną stworzone warunki zapewniające każdemu korzystanie z praw obywatelskich i politycznych oraz gospodarczych, społecznych i kulturalnych [https://pl.wikipedia.org/wiki/Powszechna_deklaracja_praw_cz%C5%82 owieka, 2019]. Nigdy nie należy zapominać o okrucieństwach, które zostały wywołane I i II wojną światową. Wzmożone działania antyfaszystowskie w okresie II wojny światowej, wywołane wstrząsem i ogromem zbrodni, stały się impulsem na skalę międzynarodową do walki o ochronę praw człowieka. Efektem tych działań była Deklaracja Narodów Zjednoczonych [https://pl.wikipedia.org/wiki/Deklaracja_Narod%C3%B3w_Zjednoczonych, 2019], podpisana w dniu

1 stycznia 1942 r., to właśnie „Karta Narodów Zjednoczonych otwiera proces szerokiej internacjonalizacji praw człowieka i ich ochrony" [Kuźniar, 1992 r., s.37].

Z powyższego wynika, że prawo międzynarodowe jest skuteczne, chociaż występuje w nim „słabsza organizacja przymusu i brak obowiązkowego sądownictwa. Decydujący argument, że prawo międzynarodowe jest prawem, stanowi fakt, że wszystkie państwa uznają istnienie prawa międzynarodowego jako prawa i jego moc wiążącą. Do prawa międzynarodowego odwołuje się Karta Narodów Zjednoczonych [Dz.U. z 1947 r., nr 23, poz. 90], która jest podstawowym dokumentem prawnym współczesnych stosunków międzynarodowych" [Góralczyk, Sawicki, 2004, s. 25–26]. Prawo międzynarodowe publiczne obejmuje takie reguły i zasady które zostały zawarte w jedno – lub wielostronnych umowach międzypaństwowych. W tym kontekście należy przyznać rację stwierdzeniu, że „wszyscy członkowie społeczności międzynarodowej zobowiązani są ściśle przestrzegać wiążących ich norm prawa międzynarodowego i wykonywać przyjęte zgodnie z tymi normami zobowiązania. Jeśli postępują niezgodnie z tymi normami, a więc bądź działają sprzecznie z nimi, bądź zaniechają tego, co prawo im nakazuje, dopuszczają się czynu zakazanego przez prawo międzynarodowe" [Góralczyk, Sawicki, 2004, s. 25–26]. Stwierdzenia, które wprowadza PDPCz do międzynarodowego porządku prawnego, to także reguły z kategorii praw człowieka – obywatelskie, społeczne, fundamentalne, polityczne i ekonomiczne.

Wśród wiodących praw człowieka według PDPCz należy wskazać uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie. Jako najwznioślejszy cel ludzkości uznano dążenie do zbudowania takiego świata, w którym ludzie korzystać będą z wolności słowa i przekonań oraz z wolności od strachu i nędzy. Konieczne jest zagwarantowanie praw człowieka przepisami prawa, aby żadna osoba nie musiała uciekać się do buntu przeciwko tyranii i uciskowi [http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf, 2019].

Nadrzędne regulacje prawne w prawie międzynarodowym, które chronią jednostkę przed mobbingiem, obejmują zasadę poszanowania godności człowieka, zasadę równego traktowana, czy zasadę niedyskryminacji. Należy zgodzić się, iż poświęcenie tak dużej uwagi w przepisach prawa ogólnonarodowego właśnie godności, wolności i sprawiedliwości społecznej służy budowaniu właściwych relacji nie tylko na szczeblu władz państwowych, ale także – a może przede wszystkim – w kontaktach międzyludzkich. Można przewidywać, iż w nieodległej przyszłości w takim samym zakresie ochroną prawną zostaną objęte osoby mobbingowane. Jak wynika z powyższego, prawa nadane jednostkom w ramach międzynarodowych uregulowań, stanowią tym samym podstawę do dalszych rozważań w kwestii wypracowania takich norm prawnych, które będą służyć ogółowi, ale również poszczególnym pracownikom w zakresie ochrony ich miejsc pracy oraz ich samych przed mobbingiem i dyskryminacją.

3.2 Prawo europejskie a ochrona przed mobbingiem – zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji

Prawna problematyka mobbingu w odniesieniu do prawa UE z pewnością zakorzeniona jest w europejskich aktach prawnych w zakresie ochrony przed niedozwolonym działaniem lub zachowaniem jednostek. Faktem jest również, iż „terror psychiczny w pracy jest czynnikiem dużo bardziej dewastującym zdrowie i co za tym idzie – siłę i ochotę do pracy, niż wszystkie inne stresory" [Einarsen, 1999, s.16–27]. Potwierdzenia tych słów należy doszukiwać się wśród opracowań licznych badaczy, którzy problematykę mobbingu nie wahają się nazwać: „najbardziej niszczącym działaniem antyspołecznym w miejscu pracy" [Cortina, 2008, s. 55–75] a nawet: „nowotworem niszczącym miejsca pracy" [Glendinning, 2001, s. 269–286]. Osoba, która dopuszcza się tego rodzaju działań lub zachowań powinna ponosić odpowiedzialność za powstałą krzywdę lub szkodę, która jest skutkiem długotrwałego nękania czy upokarzania innego pracownika.

Z przeprowadzonych badań empirycznych naukowcy dowodzą, iż osoby dotknięte zjawiskiem mobbingu – na skutek bezprawnych działań osób stosujących przemoc psychiczną – ponoszą wysokie koszty i nie tylko natury społecznej [Orlak, 2021]. Każda osoba ma prawo do równości wobec prawa, ale również posiada prawo do ochrony jej przed wszelkiego rodzaju dyskryminacją, o czym stanowi powszechnie obowiązujące prawo, które zostało uznane w poniższych aktach, a których każde państwo członkowskie UE jest sygnatariuszem: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948 r. [Dz.U. z 1964 r., nr 43, poz. 296]; Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18 grudnia 1979 r. [Dz.U. z dnia 2 kwietnia 1982 r.]; Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 7 marca 1966 r. [Dz.U. z 1969 r., nr 25, poz. 187]; Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. [Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167]; Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284].

Do chwili obecnej na poziomie Unii Europejskiej nie uchwalono dyrektywy, która ujednoliciłaby przepisy prawne dotyczące zjawiska mobbingu we wszystkich państwach członkowskich [Jaśkowski, Maniewska, 2018]. W zakresie wprowadzenia odpowiednich regulacji prawnych wywiązało się jedynie kilka państw europejskich. Mając na celu zwalczanie tego rodzaju zjawisk w dniu 18 lipca 2018 r. zostało sporządzone sprawozdanie przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia Parlamentu Europejskiego w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi oraz molestowania seksualnego w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE [nr 2018/2055 (INI)]. Z treści powyższego sprawozdania wynika, że w dyrektywie 2002/73/WE zdefiniowano molestowanie seksualne jako sytuację, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności

osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy [nr 2018/2055 (INI)].

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia podniosła, iż definicja ta powinna zostać przeredagowana w związku z rozwojem społecznym i technologicznym oraz ewolucją i zmianą postaw, jaka dokonała się na przestrzeni lat. Ponadto wskazano, że zarówno nękanie psychiczne, jak i molestowanie seksualne w środowisku pracy są zabronione na szczeblu UE, uwzględniając jednocześnie dostęp do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu oraz aspekty związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. W sporządzonym sprawozdaniu do Parlamentu Europejskiego Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia powołała się również na problem przemocy w środowisku pracy. Problematyka tego rodzaju często bywa podejmowana fragmentarycznie, skupiając się na bardziej widocznych formach przemocy – jak przemoc fizyczna. Mając na uwadze tymczasem, że molestowanie seksualne i nękanie psychiczne mogą mieć jeszcze bardziej destrukcyjny wpływ na dotknięte nimi osoby, należałoby tego rodzaju problemom poświęcić należna uwagę. W przedmiotowym sprawozdaniu wskazano również sugestię w zakresie nowych technologii, które mogą stanowić pomoc w analizowaniu i rozumieniu zjawisk przemocy oraz zapobieganiu im [nr 2018/2055 (INI)].

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia wyraziła ubolewanie, że niektóre państwa członkowskie UE nie ratyfikowały jeszcze konwencji stambulskiej [https://pl.wikipedia.org/wiki/Konwencja_o_zapobieganiu_i_zwalczaniu_przemocy_wobec_kobiet_i_przemocy_domowej, 2019] i wezwała je do niezwłocznego ratyfikowania oraz pełnego wdrożenia tej konwencji, ponadto zaapelowała do państw członkowskich, które ratyfikowały już konwencję stambulską, o jej pełne wdrożenie. Nadto podkreśliła konieczność zwalczania działań polegających na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, które powodują lub mają na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8–2018–0265_PL. html, 2019].

W uzasadnieniu przedmiotowego sprawozdania Komisja podała między innymi, że dostrzeżono brak jednolitości odnoście wdrażanych przepisów prawa, których celem winno być zwalczanie przemocy i molestowania w UE. Sytuacja ta charakteryzuje także istniejące różnice społeczne, kulturowe, prawne i administracyjne w państwach członkowskich, szczególnie pod względem zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy [http://www.europarl.europa. eu/doceo/document/A-8–2018–0265_PL.html, 2019]. Zwrócono uwagę w aspekcie dokonanych regulacji prawnych przez państwa członkowskie w drodze ustawodawstwa, że związane są one z przemocą, molestowaniem, równym traktowaniem poprzez wprowadzenie ogólnych przepisów związanych z prawem pracy. Natomiast w wielu sytuacjach tego rodzaju regulacje nie zostały uszczegółowione w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. W związku z czym powstały na tym gruncie również różnice w zakresie odmiennych treści w definicjach molestowania seksualnego, przemocy i mobbingu. Zgodnie

z kluczowym stanowiskiem dla inicjatyw podejmowanych na szczeblu UE, państwa członkowskie również powinny dążyć do wypracowania wspólnego stanowiska w tym zakresie.

Dyrektywa jest takim aktem prawnym, który został przewidziany w Traktacie o UE a przyjęcie jej ma głównie na celu zbliżanie oraz ujednolicanie przepisów państw członkowskich UE. Jest wiążąca w całości i zobowiązuje ona wszystkie państwa członkowskie do dokonania jej implementacji w minimalnym zakresie do prawa krajowego w określonym terminie, tzn., że państwa członkowskie mogą przyjmować bardziej rygorystyczne normy prawa w tym zakresie. W art. 151 Traktatu o funkcjonowaniu UE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2] wskazano, że Unia i Państwa Członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej Karcie Społecznej, podpisanej w Turynie 18 października 1961 r. oraz we Wspólnotowej Karcie Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników z 1989 r., mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie, z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. W tym celu Unia i Państwa Członkowskie wprowadzają w życie środki, które uwzględniają różnorodność praktyk krajowych, w szczególności w dziedzinie stosunków umownych, jak również potrzebę utrzymania konkurencyjności gospodarki Unii. Taki rozwój uważają one, że będzie wynikał nie tylko z funkcjonowania rynku wewnętrznego, który będzie sprzyjał harmonizacji systemów społecznych, ale też z procedur przewidzianych w Traktatach oraz ze zbliżenia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2].

Natomiast – mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w art. 151 i 153 TFUE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2] wskazano dziedziny, w których państwa członkowskie są wspierane przez Unię, uwzględniając w szczególności poprawę w funkcjonowaniu środowisk pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. W tym względzie zwrócono uwagę na warunki pracy, zabezpieczenie społeczne i ochronę socjalną pracowników. Istotą ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, jest informacja i obowiązek spoczywający na pracodawcy konsultacji tego rodzaju czynności z reprezentującymi pracowników organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami zatrudnionej załogi.

Dyrektywa ramowa ma szeroki zakres zastosowania, z kolei dyrektywy dotyczące szczegółowych kwestii bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy stanowią podstawę europejskiego ustawodawstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy [https://osha. europa.eu/pl/safety-and-health-legislation/european-directives, 2019]. W odniesieniu do ochrony pracownika przed dyskryminacją i mobbingiem należy powołać się na europejskie standardy, w szczególności na: Traktat o UE [dalej: TUE]; TFUE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2]; KPP UE – godność, wolność, równość, solidarność, prawa obywatelskie, wymiar sprawiedliwości, postanowienia ogólne dotyczące wykładni [Dz.Urz. UE z 2012 r., |C 326/02]); EKPC [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz.284] z protokołami dodatkowymi; Europejska Karta Społeczna

[Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67]; a także orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE [dalej: TSUE].

Orzeczenia TSUE dotyczą wykładni aktów prawnych takich jak: wprowadzające w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; ustanawiające ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; wprowadzające w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług; w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy; w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego; w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.

Dyrektywa jest takim aktem prawnym UE, która reguluje między innymi zagadnienia z zakresu prawa pracy. Natomiast kraje członkowskie UE w procesie implementacji wprowadzają do własnego ustawodawstwa obowiązujące przepisy prawa unijnego. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219] ma za zadanie uzupełnienie istniejących już w polskim prawodawstwie regulacji dotyczących równego traktowania. Intencją niniejszej ustawy było wprowadzenie przepisów prawa obejmujących zasadę równego traktowania w wielu aspektach społecznych, przyjętych przez UE w postaci dyrektyw. Należy podkreślić, iż przedmiotowa ustawa stanowiąca o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, usystematyzowała działania instytucji rządowych i pozarządowych, które zajmują się właśnie problematyką w tym zakresie oraz wzmocniła ich wzajemne relacje, jak i możliwości w kwestii wzajemnego uzupełniania się podczas wykonywania zadań, które mają na celu wyrównywanie szans podmiotów będących dyskryminowanymi. Warto w tym miejscu podkreślić, iż zasada równości jest konstytucyjną zasadą ujętą w art. 32 Konstytucji RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.], określającą jej ogólne pojęcie oraz zakres jej zastosowania, jak również wprowadza zakaz dyskryminacji.

Na uwagę zasługuje fakt, iż RPO A. Bodnar złożył wniosek [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.; Dz.U. z 2020 r. poz. 627, z 2021 r. poz. 696], który wpłynął do kancelarii TK w dniu 4 kwietnia 2016 r. – o stwierdzenie niezgodności art. l ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219] w zakresie, w jakim ogranicza on zakres zastosowania ustawy do sytuacji naruszenia zasady równego traktowania ze względu na zamknięty katalog przesłanek dyskryminacyjnych [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219; Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Jednak TK nie miał możliwości zajęcia stanowiska w tej sprawie, ponieważ RPO wycofał wniosek inicjujący postępowanie [Dz.U. z 2016 r., poz. 1219; Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.], co skutkowało jego umorzeniem [Dz.U. z 2016 r., poz. 2072].

Na podstawie wydanej decyzji przez Parlament Europejskiego [dalej: PE], który w 2001 r. przyjął rezolucję w sprawie nękania w miejscu pracy [Dz.Urz. C 77 E z dnia 28 marca 2002, s. 138], wszystkie państwa członkowskie zostały wezwane do przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, audytu oraz w koniecznych przypadkach do uzupełnienia istniejących ustawodawstw w kierunku standaryzacji definicji mobbingu. Niniejszą dyrektywę unijną państwa członkowskie miały wykonać do 2005 r.

Raporty organizacji międzynarodowych, jak chociażby: Europejskiej Fundacji do Spraw Poprawy Warunków Pracy i Życia [https://pracodawcyrp.pl/organizacje-miedzynarodowe/europejska-fundacja-ds-poprawy-warunkow-zycia-i-pracy, 2019], czy też Europejskiej Agencji do Spraw Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy [https://kadry.infor.pl/kadry/bhp/profilaktyczna_ochrona_zdrowia/83762,Europejska-agencja-bezpieczenstwa-i-zdrowia-w-pracy.html, 2019] nie są optymistyczne w zakresie prowadzonych postępowań, wynikających z zachowań o charakterze mobbingowym. Unijni urzędnicy również alarmują o znacznym wzroście osób poszkodowanych tym zjawiskiem. Jednak brakuje takich przepisów prawa, które pozwoliłyby na wyhamowanie tego procederu w miejscach pracy. Projekt rezolucji PE w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8–2018–0265_PL.html? redirect#title4, 2019], sporządzony na podstawie sprawozdania Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia z dnia 18 lipca 2018 r. [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8–2018–0265_PL.html? redirect#title4, 2019], skutkował przyjęciem tekstu Rezolucji PE w dniu 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE a także zwalczania tych zjawisk [http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc. do? type=TA&reference=P8=-TA2018–0331-&language=PL&ring-A8–2018–0265, 2019]. Istnieje konieczność zwalczania działań polegających na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, które powodują lub mają na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dlatego państwa członkowskie, władze lokalne i regionalne, organizacje pracodawców i związki zawodowe powinny w związku z tym w pełni wspierać pokrzywdzone osoby i zachęcać je do zgłaszania przypadków molestowania seksualnego, dyskryminacji ze względu na płeć czy nękania. Powinny zostać ustanowione mechanizmy ułatwiające pokrzywdzonym pracownikom bezpieczne zgłaszanie tego rodzaju nadużyć. Każdy pracownik powinien mieć udzielone wsparcie w tym zakresie.

Istnieje również pilna potrzeba wprowadzenia takich norm dotyczących przemocy czy molestowania w organizacji, które zapewniłyby ramy prawne działań rządów, pracodawców, firm i związków zawodowych na wszystkich szczeblach. Państwa członkowskie w związku z tym powinny inwestować w szkolenia inspektorów pracy przy współpracy specjalistów psychologów oraz o dopilnowanie, by firmy i organizacje udzielały ofiarom przemocy pro-

fesjonalnego wsparcia zawodowego i psychospołecznego. W tym kontekście niezbędne jest kompleksowe podejście do przemocy w miejscu pracy, w ramach którego należy przyznać, że istnieje powiązanie między mobbingiem, molestowaniem seksualnym i dyskryminacją.

Rezolucja PE z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE a także zwalczania tych zjawisk [http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2018–0331&language=PL&ring=A8–2018–0265, 2019] wskazała również na konieczność wprowadzenia czynników służących zapobieganiu nagannych zachowań w miejscu pracy oraz zwalczaniu tych zjawisk za pośrednictwem odpowiedniej strategii prewencyjnej. Tego rodzaju środki powinny być skuteczne, przejrzyste i gwarantować poufność zastosowanych procedur rozpatrywania skarg. Jednocześnie państwa członkowskie UE powinny wprowadzić surowe i odstraszające sankcje dla sprawców zachowań o charakterze mobbingu, czy innych form przemocy. Działania prewencyjne powinny opierać się na pełnych informacjach i kursach szkoleniowych, mających zapewnić zrozumienie zarówno strategii, jak i procedur przez pracowników. Jednocześnie państwa członkowskie powinny otoczyć wsparciem pracodawców w opracowaniu planów działania w celu wdrożenia wszystkich tych czynników, o których mowa w sprawozdaniu Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia z dnia 18 lipca 2018 r.

W wielu krajach uznano zjawisko mobbingu za bardzo poważny problem natury społecznej, który stanowi przyczynę pogarszającego się stanu zdrowia pokrzywdzonych mobbingiem pracowników, a także przedkłada się na społeczny aspekt chociażby zasady współżycia społecznego oraz na wizerunek i wynik finansowy pracodawcy. Kilka państw, takich jak: Szwecja, Francja, Belgia dostosowały swoje prawodawstwo do unijnych standardów w aspekcie unormowania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi z uwzględnieniem prawnej ochrony osoby doświadczanej tym zjawiskiem. Z przykrością należy stwierdzić, iż nadal istnieje wiele państw, które uznają, iż wystarczającym jest dotychczasowy system regulacji prawnych w zakresie zjawiska mobbingu. Zastosowane rozwiązania w przepisach prawa takich państw, jak: Szwecja, Belgia oraz Francja „zasługują na uwagę w innych krajach. Nacisk na zwalczanie tego zjawiska i skorzystanie z doświadczeń szwedzkich, belgijskich czy francuskich może przyczynić się do lepszej ochrony obywateli w skali całej Europy" [Krzyszkowska, 2015, s. 21–23].

To właśnie „problematyka podmiotowości prawnej pozostaje w zasadniczej mierze domeną teorii prawa. W nauce europejskiego prawa wspólnotowego pozostaje ona zazwyczaj poza zakresem zainteresowania przedstawicieli nauki" [Łazowski, 2002, s. 25–26]. Definicja słowa „podmiotowość" wskazuje na „bycie podmiotem w sensie filozoficznym lub prawnym" [https://sjp.pwn.pl/slowniki/podmiotowo%C5%9B%C4%87.html, 2019]. Natomiast „podmiot prawa" (podmiot prawny) – „oznacza każdą osobę fizyczną lub osobę prawną utworzoną – i uznawaną za taką – na mocy prawa krajowego, unijnego lub międzynarodowego, która ma osobowość prawną oraz zdolność do czynności prawnych. W polskim systemie praw-

nym ten, kto może mieć uprawnienia (prawa) lub obowiązki, a więc ma zdolność prawną. Podmiotowość prawną nadaje prawo. Każdy człowiek jest podmiotem prawa od chwili urodzenia aż do śmierci. Podmiotem prawa jest: osoba fizyczna, osoba prawna oraz jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, jeżeli posiada zdolność prawną" [https://pl.wikipedia.org/wiki/Podmiot_prawa, 2019]. Stąd należy wywieść, iż podmiotowość prawna, to: „przyznana przepisami możliwość bycia stroną w stosunkach cywilnoprawnych. Z reguły podmiotowość prawna jest cechą osób fizycznych, jednak przepisy przyznają ją także niektórym jednostkom organizacyjnym, na przykład Skarbowi Państwa [dalej: SP]. Nieodłącznymi elementami podmiotowości prawnej jest zdolność prawna i zdolność do czynności prawnych" [https://www.gazetaprawna.pl/encyklopedia/prawo, hasla, 335426,podmiotowosc-prawna.html, 2019].

Systemy prawne funkcjonujące w poszczególnych krajach członkowskich UE, które implementowały normy europejskiego prawa wspólnotowego, powinny uwzględniać problematykę odpowiednich mechanizmów w dochodzeniu praw przez obywateli [Grabowska, 2012; Zięba-Załucka, 2010]. Istotną sferą omawianego problemu jest „nakaz uznania i zabezpieczenia skutku bezpośredniego w krajowym porządku prawnym co oznacza, że państwo zobowiązane jest stworzyć mechanizmy prawne (normy kompetencyjne i proceduralne), które pozwoliłyby na efektywne powoływanie się przez jednostki na uprawnienia wynikające ze skutku, a organom krajowym na ich uwzględnienie" [Mik, 1998, s. 28–29].

Uwzględnienie powyższego stanowiska sprawia, że „problematyka stosowania regulacji prawa wspólnotowego na płaszczyźnie państw członkowskich ma bez wątpienia kluczowe znaczenie teoretyczne i praktyczne. Swoim zakresem podmiotowym obejmuje szereg reguł aplikacyjnych" [Mik, 1998, s. 28–29], znajdujących swe podstawy w dorobku orzeczniczym Europejskiego Trybunału Praw Człowieka [dalej: ETPC]. W Polsce sędziowie powoływani są przez Prezydenta RP, podczas którego składają stosowne ślubowanie [Dz.U. z 2020 r., poz. 2072] wobec głowy państwa. W wielu przypadkach nieskazitelność charakteru przypisany sędziom, to w wielu sytuacjach jedynie domniemanie prawne. Należy podnieść, iż sędziowie podlegają tylko Konstytucji RP i ustawom, natomiast w swojej służbie są niezawiśli, obdarzeni immunitetem [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

Wśród mechanizmów chroniących prawa podmiotów prywatnych względem instytucji i organów unijnych należy wyróżnić te, które będą wynikać z procedury „dochodzenia uprawnień przed instytucjami sądowymi oraz przed instytucjami i organami o charakterze pozasądowym" [Łazowski, 2002, s. 56–57]. Odnośnie dochodzenia uprawnień przez podmioty prywatne w zakresie instytucji sądowych, to należy wskazać powództwo do Sądu Pierwszej Instancji oraz do ETPC. W zakresie wyżej wskazanych uprawnień dla podmiotów prywatnych to europejskie prawo wspólnotowe wyposażyło te podmioty w *ius standi*.

Wskazać należy, że „nawet podstawowa analiza tychże zagadnień prowadzi do konkluzji, iż wymienione instytucje UE pełnią szczególną rolę w strukturze organizacyjnej Unii

i z całą pewnością nie stanowią dla podmiotów prywatnej kolejnej instancji sądowej dla spraw toczących się przed właściwymi sądami krajowymi. W odniesieniu do osób fizycznych i osób prawnych mogą stanowić jedynie instytucje ochrony praw, które naruszane są przez pozostałe jednostki organizacyjne, funkcjonujące w ramach UE" [Łazowski, 2002, s. 57]. Na tę kwestię zwracał również uwagę urzędujący w latach 1995–2003 Ombudsman UE – J. Söderman [Söderman, 1997, s. 351–361]. Zaznaczył on, iż na płaszczyźnie wewnętrznej UE zostały wypracowane również mechanizmy pozasądowej ochrony praw człowieka, które posiadają odmienny charakter w stosunku do dochodzenia uprawnień przed instytucjami sądowymi. Wśród instytucji pozasądowych powinno się wymienić takie instytucje, jak: instytucje rzeczników praw obywatelskich; petycje do Parlamentu Europejskiego; skarga do RPO UE; skarga do Komisji Europejskiej.

W zakresie prawa UE w odniesieniu do ochrony społeczeństwa przed mobbingiem nie sposób nie wskazać podstawowych zasad, które również determinują prawo wspólnotowe a należą do nich: zasada solidarności, zasada ściślejszej współpracy, zasada bezpośredniego obowiązywania, zasada pierwszeństwa prawa wspólnotowego przed prawem krajowym Państw Członkowskich, zasada subsydiarności. Jak również inne zasady prawa wspólnotowego: wolność, demokracja, poszanowanie praw człowieka, rządy prawa [http://oide.sejm.gov.pl/oide/index.php? option=com_content&view=article&id=14803&Itemid=945, 2019].

Wszystkie powyższe zasady prawa wspólnotowego zostały wskazane i wymienione w Preambule do TUE oraz w art. 6 Traktatu, wskazując potwierdzenie przez Unię przywiązanie do zasad wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz rządów prawa. Unia jest ustanawiana na zasadach wolności oraz praworządności [http://oide.sejm.gov.pl/oide/index.php? option=com_content&view=article&id=14803&Itemid=945, 2019].

Przedstawione zasady, które wyznaczają kierunek prawu unijnemu, „obok praw podstawowych, tworzących klasyczny już kanon praw politycznych i praw człowieka, w prawie wspólnotowym odnajdujemy także szereg zasad o charakterze procesowym, takich jak *lex retro non agit*, przewidywalność prawa, zasada praw nabytych, zasada proporcjonalności, równości i prawa do wysłuchania" [Justyński, 2003, s. 133]. Co znajduje potwierdzenie wśród badaczy tego zagadnienia, ponieważ „prawo formalne zapewnia ochronę postulatów prawa materialnego a wymóg stosowania odpowiedniej procedury zapobiega nadużyciu władz ustawodawczej i wykonawczej" [Lasok, 1995, s. 187].

Na gruncie polskiego prawa zarówno mobbing, jak i dyskryminacja w zatrudnieniu zostały w sposób wyraźny zdefiniowane. Oczywiście Polska była zdeterminowana zmianą przepisów w zakresie zjawiska mobbingu w ramach dążenia do członkostwa w strukturach UE. W ramach prawa wspólnotowego takie zasady jak: zasada równości, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, czy też równe wynagrodzenie za tożsamą pracę lub o jednakowej wartości – są wartościami fundamentalnymi. Oczywiście prawodawstwo polskie musiało zostać

dostosowane do standardów unijnych, aby Polska mogła znaleźć się w strukturach Unii. Warto podkreślić, iż UE jest miejscem bardzo dynamicznie ewoluującym właśnie w zakresie prawa antydyskryminacyjnego. Początkowo prace ustawodawstwa unijnego w ramach prawa antydyskryminacyjnego obejmowały problematykę równości – a w zasadzie jej brak – w aspekcie zatrudnionych kobiet i mężczyzn w krajach wspólnoty.

Aktywność w pracach legislacyjnych z upływem czasu objęła także inne dziedziny w ramach społecznego zabezpieczenia praw człowieka i obywatela. Efektem zainteresowania oraz głębokiego zaangażowania UE w ostatnich latach było przyjęcie dyrektywy Rady w dniu 29 czerwca 2000 r., wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne [Dz.Urz. WE L z dnia 19 lipca 2000 r., nr 180, s. 22], jak również dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy [Dz.Urz. WE z dnia 2 grudnia 2000 r., L nr 373, s. 16]. Istotną rolę w tym zakresie pełni orzecznictwo ETPC oraz Trybunału Sprawiedliwości UE, które w licznych wyrokach poszerza źródło wiedzy w zakresie wspólnotowego prawa antydyskryminacyjnego, jak i w obszarze interpretacji tego prawa. Należy zauważyć, że ETPC może wywierać istotny wpływ na prawo UE, ponieważ prawa podstawowe zagwarantowane w Europejskiej Konwencji stanowią również ogólne zasady prawa UE.

Legislacja odpowiednich organów w strukturach UE, jak i orzecznictwo w zakresie pionierskiego podejścia do interpretacji i stosowania zasad antydyskryminacyjnych może być wyznacznikiem między innymi dla orzecznictwa unijnych Sądów Pierwszej Instancji oraz ETPC. Aktywność ta niewątpliwie zmierza w kierunku pełnej reformy prawa antymobbingowego. W tym zakresie odpowiednie zastosowanie norm prawa unijnego w zakresie poruszanego zjawiska mobbingu, powinno stanowić inspirację dla polskiego ustawodawcy. System sądownictwa w UE ma strukturę trójczłonową i składa się z Trybunału Sprawiedliwości, Sądu oraz sądów szczególnych orzekających w określonych dziedzinach. Wszystkie sądy UE stoją na straży należytej wykładni i stosowania prawa UE.

Na dzień dzisiejszy brak jest konkretnych przepisów w prawie europejskim określających przeciwdziałanie praktykom mobbingowym – porównywalnych dla przeciwdziałania dyskryminacji – to jednak należy pokreślić, iż bogate prawodawstwo oraz orzecznictwo unijne w zakresie polityki antydyskryminacyjnej wpłynęło w sposób pozytywny na inicjatywę prawodawczą w Polsce, czego skutkiem są uregulowania polityki antydyskryminacyjnej w przepisach k.p. Problem braku odpowiednich uregulowań prawnych w ramach prawa UE, sygnalizuje konieczność uzupełnienia tej luki prawnej w przestrzeni wspólnotowego prawodawstwa, tym bardziej, że chociażby na gruncie polskiego prawa można zauważyć nieścisłości w sferze definicji mobbingu, konieczności udowodnienia zaistnienia mobbingu przez jego ofiarę, możliwości dochodzenia roszczeń przez poszkodowanego pracownika, czy w końcu kwestie związane z sankcjonowaniem tego zjawiska, penalizacją – jako czynu karalnego.

3.2.1 Zagadnienia mobbingu na gruncie Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności przy uwzględnieniu orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności – EKPC jest umową międzynarodową obejmującą swoimi regulacjami zakres ochrony praw człowieka, której stronami są wszystkie państwa członkowskie UE. Konwencja ta została otwarta do podpisu w dniu 4 listopada 1950 r. Po dokonaniu jej ratyfikacji przez pierwsze dziesięć państw, w dniu 3 września 1953 r. weszła w życie. Gwarancją przestrzegania tych wartości jest zobowiązanie się do ratyfikacji EKPC w okresie roku od daty przystąpienia do organizacji. Jej treść została spisana w językach angielskim i francuskim a depozytariuszem został Sekretarz Generalny RE. Zgodnie z treścią preambuły EKPC wskazano, iż sygnatariuszami niniejszej Konwencji są rządy państw członkowskich RE.

Powołując do życia EKPC wzorowano się na prawach człowieka ujętych w PDPCz. Wskazano, iż PDPCz zmierza do zapewnienia powszechnego i efektywnego stosowania zawartych w niej praw, wskazano, iż celem RE jest osiągnięcie większej jedności jej członków, i że jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu, jest właśnie ochrona i rozwój praw człowieka i podstawowych wolności. W dalszej części preambuły do EKPC wskazano, iż to właśnie te podstawowe wolności są fundamentem sprawiedliwości i pokoju na świecie, jednak muszą one wystąpić z równoczesnym zachowaniem rzeczywiście demokratycznego ustroju politycznego oraz jednolitym rozumieniem i wspólnym poszanowaniem praw człowieka. Obdarzenie zaufaniem rządów państw członkowskich RE, uzasadniono tym, iż działają one w tym samym duchu, posiadają takie samo dziedzictwo ideałów i tradycji politycznych, szanują wolności i rządy prawa, w związku z czym – w celu zbiorowego zagwarantowania niektórych praw ujętych w PDPCz uchwalono właśnie Europejską Konwencję [Bisztyga, 1994, s. 31–47].

Wśród najważniejszych praw człowieka ujętych w EKPC należy wymienić: obowiązek przestrzegania praw człowieka (art. 1); prawo do życia (art. 2); zakaz tortur (art. 3); zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej (art. 4); prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego (art. 5); prawo do rzetelnego procesu sądowego (art. 6); zakaz karania bez podstawy prawnej (art. 7); prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego (art. 8); wolność myśli, sumienia i wyznania (art. 9); wolność wyrażania opinii (art. 10); wolność zgromadzeń i stowarzyszania się (art. 11); prawo do zawarcia małżeństwa (art. 12); prawo do skutecznego środka odwoławczego (art. 13); zakaz dyskryminacji (art. 14); uchylenie stosowania zobowiązań w stanie niebezpieczeństwa publicznego (art. 16) [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284]. Z punktu widzenia omawianej problematyki niewątpliwie postanowienia wskazane w powyższych artykułach są istotne nie tylko w zakresie prewencji mobbiongowej, ale także w sytuacjach rozpoznawania skargi, czy toczącego się procesu. Aksjologiczny wymiar EKPC i Konstytucji

RP są odpowiedzią w zakresie poszanowania praw i godności człowieka/pracownika na naganne zachowania, w tym mobbing.

W zakresie praw, które zostały dodane do Konwencji Europejskiej po roku 1950, ujęto w protokole nr 1 z 1952 r.: ochrona własności prywatnej, prawo do nauki, prawo do wolnych wyborów [Dz.U. z 1995 r., nr 36, poz. 175]. Natomiast w protokole nr 4 z 1963 r. wprowadzono: zakaz pozbawiania wolności za długi, prawo swobodnego poruszania się, zakaz wydalania własnych obywateli, zakaz zbiorowego wydalania cudzoziemców [Dz.U. z 1995 r., nr 36, poz. 175]. W zakresie protokołu nr 6 z 1983 r. ujęto zakaz kary śmierci w czasie pokoju [Dz.U. z 2001 r., nr 23, poz. 266]. Po roku 1984 dodano między innymi do Konwencji Europejskiej prawo do odwołania w sprawach karnych, odszkodowanie za niesłuszne skazanie, zakaz ponownego sądzenia lub karania, równość małżonków w sferze cywilnoprawnej [Dz.U. z 2003 r., nr 42, poz. 364] oraz ogólny zakaz dyskryminacji [https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rzad-nie-podjal-decyzji-w-sprawie-ratyfikacji-protokolu-nr-12-do-europejskiej-konwencji-praw, 2019], jak i całkowity zakaz kary śmierci – także w czasie wojny [https://www.msz.gov.pl/pl/polityka_zagraniczna/prawo_miedzynarodowe/polska_strona_protokolu_nr_13_ do_europejskiej_konwencji_praw_czlowieka; jsessionid=9EBA450FFF33E91F13D25E6C2EFDC496.cmsap1p, 2019].

Europejska Konwencja niewątpliwie jest wiodącą regulacją prawną, która chroni jednostkę przed bezprawnym działaniem innej osoby, lub grupy osób a nawet władzy państwowej. Jednakże nie został wskazany w niej wprost przepis prawny, który regulowałby w tak jednoznaczny sposób – jak zakaz dyskryminacji ujęty w art. 14 EKPC i protokół nr 12 – wskazujący na zakaz mobbingu. Zakaz dyskryminacji jest silnie zaakcentowany w powyższych przepisach, natomiast odnośnie zjawiska mobbingu nie ma żadnej wzmianki, chociaż skutki tego drugiego są o wiele cięższe.

Dokonując analizy treści EKPC należałoby określić te artykuły, które w sposób pośredni wskazują na ochronę jednostki przed działaniami o charakterze mobbingu oraz przedstawiają środki ochrony prawnej, jak i wytyczne dla polityki antymobbingowej. To właśnie na mocy Konwencji powołano do życia ETPC [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284], z siedzibą w Strasburgu. Na postawie art. 32 Konwencji Europejskiej ETPC jest właściwy do rozpoznania i rozstrzygania wszelkich kwestii w zakresie wykładni oraz zastosowania EKPC i jej protokołów, które będą mu przedłożone w trzech trybach: skarg międzypaństwowych, skarg indywidualnych, opinii doradczych [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284].

Należy zauważyć, iż system wartości EKPC czerpie swą wiarygodność i wyjątkowość z upodmiotowienia osób, jak również stoi na straży praw i wolności, dla których została ustanowiona. Opiera się ona na możliwości wniesienia na podstawie art. 34 Konwencji skargi indywidualnej do ETPC, która nie może być anonimowa. Skarżący, który uważa, że stał się ofiarą naruszenia przez państwo gwarantowanych mu konwencyjnie praw i wolności musi dodatkowo wykazać znaczący uszczerbek. W ten sposób działalność organów państwowych

zostaje poddana kontroli organu międzynarodowego, natomiast wykonanie praw suwerennych częściowo ograniczone jest w imię interesu ogólnego [Wilbrandt-Gotowicz, 2007, s. 5].

Na mocy Rezolucji Komitetu Ministrów RE z dnia 7 maja 1999 r. ustanowiono Komisarza Praw Człowieka RE [https://orka2.sejm.gov.pl/IZ4.nsf/main/12A6EB04, 2019], zgodnie z rezolucją kandydaci – obywatele krajów należących do RE – są zgłaszani przez państwa członkowskie [Bisztyga, 2005, s. 167–187]. Kryteria jakie muszą spełniać są następujące: „muszą być wybitnymi osobowościami o wysokich kwalifikacjach moralnych, uznanym dorobku w dziedzinie praw człowieka, znanymi z przywiązania do wartości Rady Europy oraz posiadającymi osobisty autorytet niezbędny do skutecznego wypełniania misji Komisarza" [Wilbrandt-Gotowicz, 2007, s. 5]. Komisarz Praw Człowieka wybierany jest na 6-letnią kadencję przez Zgromadzenie Parlamentarne spośród trzech kandydatów przedstawionych przez Komitet Ministrów RE. Do głównych kompetencji Komisarza Praw Człowieka RE należą: wydawanie zaleceń i opinii; kierowanie raportów w sprawie indywidualnych kwestii do Komitetu Ministrów RE lub Zgromadzenia Parlamentarnego; przedkładanie pisemnych uwag i uczestniczenie we wszystkich sprawach, które są rozpatrywane przez Izby i Wielką Izbę ETPC [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284]; przygotowywanie rocznych raportów dla Komitetu Ministrów i Zgromadzenia Parlamentarnego; odbywanie podróży służbowych do poszczególnych krajów członkowskich RE w celu zapoznania się z sytuacjami w wojsku, szkolnictwie, sądownictwie, więzieniach – sprawdza w jaki sposób są przestrzegane prawa człowieka [https://orka2.sejm.gov.pl/IZ4. nsf/main/12A6EB04, 2019].

Należy zauważyć, iż aktywność Komisarza Praw Człowieka ma wymiar polityczny. Jest on odpowiedzialny za krzewienie edukacji, świadomości i poszanowania praw człowieka w państwach członkowskich, jak i za gwarancję pełnego i efektywnego respektowania zobowiązań wynikających z dokumentów RE. W swoich działaniach publicznych Komisarz powinien współpracować z krajowymi i międzynarodowymi instytucjami, które zajmują się prawami człowieka, rzecznikami praw obywatelskich w państwach członkowskich i organami RE [Wilbrandt-Gotowicz, 2007, s. 76].

Wprowadzenie do EKPC w Protokole nr 14 przepisu ustanawiającego instytucję Komisarza Praw Człowieka, wzmocniło jej autorytet. Nadanie Komisarzowi uprawnień w zakresie wydawanych przez siebie decyzji o przystąpieniu do rozpoznawanych spraw przez Izbę lub Wielką Izbę wpływa niewątpliwie aprobująco na obraz omawianej instytucji. Standardy ochrony praw człowieka w krajach członkowskich z pewnością w sposób kompletny są uzupełnione właśnie poprzez umożliwienie Komisarzowi uczestniczenia w sprawach rozpatrywanych czy to przez Izbę, czy – Wielką Izbę. Zarówno rola, jak i kompetencje przyznane Komisarzowi Praw Człowieka wpisują się w konwencyjny system wartości.

Warto podkreślić, iż system ochrony praw człowieka w RE posiada bardzo duże znaczenie, gdyż został osadzony właśnie w aparacie kontrolnym poszanowania praw zagwarantowanych. Sama procedura wprowadzenia przez EKPC „opiera się na niżej wskazanych

założeniach: prawa chronione konwencją dotyczą jednostek bezpośrednio, to znaczy bez pośrednictwa przepisów wykonawczych w ustawodawstwie wewnętrznym – gwarantuje to jej art. 25, umożliwiający składanie skarg każdej osobie, organizacji pozarządowej lub grupie jednostek, które uważają, iż stały się ofiarą naruszenia praw ustanowionych w konwencji; system ochrony zasadza się także na gwarancjach kolektywnych – art. 24 ustanawiający możliwość wnoszenia skargi państwowej przeciwko jakiemukolwiek państwu, związanemu konwencją" [Kuźniar, 2004, s. 176].

Orzecznictwo ETPC ma na celu nie tylko rozstrzyganie spraw, które zostały wniesione do Trybunału, ale także do jego zadań należy wyjaśnianie, ochrona i rozwijanie zasady Konwencji, wpływając tym samym na przestrzeganie przez państwa ich zobowiązań [Orzeczenie z dnia 26 lipca 2003 r. – Karner przeciwko Austria, Izba (Sekcja) I, skarga nr 40016/98, § 26]. Niezaprzeczalnym faktem jest, że głównym celem, w zakresie funkcjonowania EKPC jest właśnie zagwarantowanie jednostkom prawnej ochrony. Nadto w ramach jej posłannictwa nie można zapominać o interesie ogólnym i inaugurujących w tym zakresie wszelkiego rodzaju problemów, które wynikają z porządku publicznego. Kolejną kwestią w aspekcie podnoszenia standardów ochrony praw człowieka, niewątpliwie jest przekazywanie znajomości prawa w zakresie Europejskiej Konwencji wszystkim państwom członkowskim RE [Bisztyga, 1997, s. 31–54].

W Konwencji Europejskiej w art. 14 [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284] wskazano, iż jest ona integralną częścią każdego przepisu materialnego, niezależnie od jego natury. Sytuacja taka wchodzi w grę zwłaszcza wtedy, gdy prawo zawarte w konwencji oraz związany z nią obowiązek państwa nie są precyzyjnie zdefiniowane i w rezultacie ma ono szeroki wybór środków umożliwiających skuteczne z niego korzystanie [Nowicki, 2009, s. 536–537].

Natomiast artykuł 1 zawarty w protokole 12 Europejskiej Konwencji [https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rzad-nie-podjal-decyzji-w-sprawie-ratyfikacji-protokolu-nr 12-do-europejskiej-konwencji-praw, 2019] nakłada bezpośrednio obowiązki na państwa członkowskie RE. W raporcie do protokołu nr 12 wskazano, że brak ochrony przed dyskryminacją w stosunkach między osobami prywatnymi musi być jednak na tyle wyraźny i poważny, iż będzie w oczywisty sposób prowadził do odpowiedzialności państwa i w rezultacie stosowania art. 1 tego protokołu [ETS No. 177].

Wśród umów z zakresu prawa międzynarodowego szczególne miejsce zajmuje EKPC. To właśnie Europejska Konwencja daje umocowanie nie tylko państwom członkowskim, które są jej stronami, ale także obejmuje obszar nie objęty sferą stosunków międzypaństwowych. Należałoby wskazać, iż „obiektywny charakter zobowiązań płynących z Konwencji wpływa na układanie się tych zobowiązań na dwóch płaszczyznach: horyzontalnej i wertykalnej. Przesądza on również o tym, iż zobowiązania wertykalne odgrywają pierwszoplanową rolę w całokształcie zobowiązań. To z kolei pokazuje, że Konwencja zmierza do faktycznego upodmiotowienia osób podlegających jurysdykcji państw – stron także w sferze międzynarodowej,

a nawet do współkreowania wraz z prawem krajowym pozycji prawnej jednostki" [Machowicz, 2009, s. 18–19].

W sposób najpełniejszy potwierdza tę kwestię odmienności EKPC orzeczenie wydane przez ETPC w dniu 18 stycznia 1978 r., podnosząc, iż Konwencja zawiera więcej niż zwykłe wzajemne zobowiązania pomiędzy państwami, ujęte w typowych traktatach. Tworzy ona ponad i poza siecią dwustronnych zobowiązań zobowiązania oparte na obiektywizmie, które zgodnie ze słowami preambuły korzystają ze „zbiorowej ochrony" [Orzeczenie ETPC z dnia 18 stycznia 1978 r. – Irlandia przeciwko Wielka Brytania, A. 25, § 239].

Jak nietrudno zauważyć, EKPC zajmuje szczególne miejsce w strukturze ochrony praw podstawowych człowieka w RE. Zakres zagadnień prawnych włączonych do ochrony podstawowej praw człowieka od 1950 r. ewoluował na jej korzyść [Bisztyga, 2008, s. 21–25]. Biorąc pod uwagę wzrastające zainteresowanie prawników i innych badaczy problemami naruszeń godności pracownika, który jest zagrożony działaniami mobbingowymi a wynikającymi z braku ujednoliconego prawa antymobbingowego, być może w niedługiej przyszłości stanie się ono treścią kolejnego protokołu do EKPC. W ten sposób zostanie zainicjowany unifikacyjny proces. Należy zauważyć, że w doktrynie ukształtował się pogląd, wskazujący, iż „prawa podstawowe, zagwarantowane w EKPC oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych państwom członkowskim, stanowią zasady ogólne prawa Unii" [Wyrozumska, Barcz, Górka, 2015, s. 326].

Nie sposób nie odnieść się do skonkretyzowanych kompetencji UE, zawartych w TFUE w art. 2 a mianowicie: jeżeli Traktaty przyznają Unii wyłączną kompetencję w określonej dziedzinie, jedynie Unia może stanowić prawo oraz przyjmować akty prawnie wiążące, natomiast Państwa Członkowskie mogą to czynić wyłącznie z upoważnienia Unii lub w celu wykonania aktów Unii; jeżeli Traktaty przyznają Unii w określonej dziedzinie kompetencję dzieloną z Państwami Członkowskimi, Unia i Państwa Członkowskie mogą stanowić prawo i przyjmować akty prawnie wiążące w tej dziedzinie. Państwa Członkowskie wykonują swoją kompetencję w zakresie, w jakim Unia nie wykonała swojej kompetencji. Państwa Członkowskie ponownie wykonują swoją kompetencję w zakresie, w jakim Unia postanowiła zaprzestać wykonywania swojej kompetencji; państwa Członkowskie koordynują swoje polityki gospodarcze i zatrudnienia na zasadach przewidzianych w niniejszym Traktacie, do których określenia Unia ma kompetencję; zgodnie z postanowieniami Traktatu o Unii Europejskiej [Dz.Urz. z dnia 26 października 2012 r., C 326, P. 0001 – 0390] Unia ma kompetencję w zakresie określania i realizowania wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa, w tym stopniowego określania wspólnej polityki obronnej oraz w niektórych dziedzinach i na warunkach przewidzianych w Traktatach, Unia ma kompetencję w zakresie prowadzenia działań w celu wspierania, koordynowania lub uzupełniania działań Państw Członkowskich, nie zastępując jednak ich kompetencji w tych dziedzinach [Dz.Urz. z dnia 26 października 2012 r., C 326, P. 0001 – 0390].

Prawnie wiążące akty Unii przyjęte na podstawie postanowień Traktatów odnoszących się do tych dziedzin, nie mogą prowadzić do harmonizacji przepisów ustawowych i wykonawczych Państw Członkowskich. W art. 2 ust. 6 TFUE wskazano na zakres i warunki wykonywania kompetencji Unii określające postanowienia Traktatów i odnoszące się do każdej dziedziny [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2]. Powyższe zapisy w pełni korespondują z przedstawionym zakresem kompetencji w kwestii wiążącej mocy przepisów ustawowych i wykonawczych unijnego prawodawstwa art. 6 TUE, w którym w sposób szczególny odniesiono się do praw, wolności i zasad zawartych w EKPC, podnosząc iż Unia uznaje prawa, wolności i zasady określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r., w brzmieniu dostosowanym 12 grudnia 2007 roku w Strasburgu, która ma taką samą moc prawną jak Traktaty [Dz.Urz. z dnia 26 października 2012 r., C 326, P. 0001 – 0390].

Postanowienia Karty w żaden sposób nie rozszerzają kompetencji Unii określonych w Traktatach. Prawa, wolności i zasady zawarte w Karcie są interpretowane zgodnie z postanowieniami ogólnymi określonymi w tytule VII Karty regulującymi jej interpretację i ich stosowanie oraz z należytym uwzględnieniem wyjaśnień, o których mowa w Karcie, które określają źródła tych postanowień. Należy wskazać, iż Unia przystępuje do europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Przystąpienie do Konwencji nie narusza kompetencji Unii określonych w Traktatach a nadto prawa podstawowe, zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa [Dz.Urz. z dnia 26 października 2012 r., C 326, P. 0001 – 0390].

Rola EKPC w zakresie ochrony podstawowych praw i wolności człowieka w UE jest istotna. Warto podkreślić, iż niemalże wszystkie państwa europejskie są stronami tejże umowy. Nie sposób przemilczeć faktu, iż pomimo wielu doskonałych recenzji prawnych i innych odnośnie mocy prawnej Europejskiej Konwencji, to jednak ujęty katalog praw człowieka w EKPC jest ograniczony a przedstawiony w niej sprecyzowany standard prawny może chronić tylko minimum populacji, które są dotknięte niegodziwościami ze strony innych osób, instytucji, organizacji, czy też władz państwowych.

Ustanowienie przez Konwencję w 1959 r. ETPC jest potwierdzeniem, że prawa i wolności człowieka są organem determinującym proces unifikacji w UE [Bisztyga, 2008, s. 118–119]. Wiele lat wcześniej a mianowicie w dniu 23 lipca 1952 r., na mocy Traktatu z Paryża [Dz. Urz. UE z 2012 r., C 327, s. 1, z dnia 26 października 2012 r. – nie obowiązuje] został ustanowiony TSUE. Koncentrując się na praktyce TSUE należy podkreślić, iż dąży on do „zachowania zgodności z interpretacją EKPC dokonywaną przez Trybunał w Strasburgu. Jeśli jednak przedłożony problem nie był uprzednio badany przez Trybunał w Strasburgu, może się zdarzyć, że TSUE postanowienie tej konwencji zinterpretuje odmiennie" [Wyrozumska, Barcz, Górka, 2015, s. 324].

Europejska Konwencja z 1950 r. w zakresie funkcjonowania ETPC oraz TSUE wskazuje na to, że jest niezależnym od prawa UE instrumentem prawnym, przyjętym w ramach RE; organizacji międzynarodowej powstałej w 1949 r., różnej od WE [https://www.szkolnictwo.pl/szukaj, Traktaty_rzymskie, 2019] czy UE. Konwencja nie wiąże jednak Unii; wraz z protokołami dodatkowymi zawiera ograniczony katalog praw jednostki. Na mocy EKPC został ustanowiony sąd – ETPC, który jest różny od TSUE, do którego skargę wnosi jednostka lub inne państwo – strona z tytułu naruszenia EKPC. Wyroki wydawane przez ETPC są wiążące, jednak ich egzekucja odbywa się innymi metodami, a mianowicie poprzez presję polityczną wywieraną przez RE [Wyrozumska, Barcz, Górka, 2015, s. 324–325].

W odniesieniu do TSUE – w aspekcie ocenienia słuszności ingerencji władzy publicznej w prawa podstawowe jednostki wskazano, iż „TSUE, podobnie jak ETPC ocenia, czy ingerencja władzy publicznej w prawa podstawowe była: określona przez prawo lub zgodna z prawem; jej cel był uprawniony; niezbędna w społeczeństwie demokratycznym (w ten sposób ETPC) do realizacji tego celu (test proporcjonalności). Z jednej strony tekst pozostawia pewną swobodę temu, kto go stosuje, z drugiej – interes UE może być różny od interesu ogólnego państwa niebędącego członkiem UE i zarówno inaczej rozumiany, jak i oceniany przez ETPC w Strasburgu oraz TSUE w Luksemburgu. To samo dotyczy proporcjonalności ingerencji" [Wyrozumska, Barcz, Górka, 2015, s. 324–325]. Od czasu utworzenia TSUE w roku 1952 jego podstawowym zadaniem jest czuwanie nad poszanowaniem prawa w wykładni i stosowaniu traktatów UE. Natomiast rolą ETPC (utworzony w 1959 r.) jest orzekanie w sprawach dotyczących skarg mających związek z naruszeniami praw zawartych w EKPC oraz jej protokołach dodatkowych.

Powyższą problematykę przedstawiono w art. 52 ust. 1 KPP podnosząc w nim, że wszelkie ograniczenia w korzystaniu praw i wolności uznanych w niniejszej Karcie muszą być przewidziane ustawą i szanować istotę tych praw i wolności. Z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności, ograniczenia mogą być wprowadzone wyłącznie wtedy, gdy są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób [Dz.Urz. UE z 2012 r., C 326/02].

Zjawisko mobbingu w miejscu pracy jest szczególnym przykładem naruszenia nie tylko praw człowieka ale również jego zdrowia. Niedoprecyzowanie prawa, które występuje w przepisach unijnych w zakresie jednolitych przepisów antymobbingowych powodują to, że brakuje skutecznego i wystarczającego rozwiązania dla niewłaściwych zachowań nie tylko w polskim prawodawstwie, ale i na gruncie europejskim. W większości państw europejskich porządek prawny w tym zakresie jest uregulowany w odmienny sposób.

Konwencje RE są umowami międzynarodowymi, które zawierane są pod auspicjami RE. Jest ich stosunkowo dużo a łącznie z protokołami dodatkowymi przekraczają liczbę 200. Należy podkreślić i z roku na rok jest ich coraz więcej. Konwencja Europejska o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z pewnością jest wyznacznikiem podstawowych stan-

dardów w zakresie problematyki w niej przedstawionej. Jest ona szczególnym rodzajem umowy międzynarodowej z zakresy ochrony praw człowieka. Zagwarantowane w niej prawa i wolności służą wszystkim obywatelom, cudzoziemcom i bezpaństwowcom znajdującym się pod jurysdykcją państw, będących stronami EKPC. Obszar zastosowania Konwencji nie posiada ograniczenia terytorialnego danego państwa i może rozszerzać się poza nie. Artykuły 2 – 13 Europejskiej Konwencji określają otwarty katalog podstawowych praw człowieka, które są chronione przez EKPC.

Gwarancje w zakresie poszanowania podstawowych praw i wolności człowieka odnajdujemy w EKPC. Przedmiotowy katalog jest sukcesywnie uzupełniany w procedurze protokolarnej. Protokoły dodawane do Europejskiej Konwencji wprowadzają dodatkowe obszary objęte jej ochroną, wśród takich praw należy wymienić między innymi: prawo do własności prywatnej; prawo do nauki; prawo do wolnych wyborów; zakaz pozbawiania wolności za długi; odszkodowanie za niesłuszne skazanie; zakaz ponownego sądzenia w tej samej sprawie [Dz.U. z 2003 r., nr 42, poz. 364].

Bardzo ważną kwestią jest zniesienie kary śmierci [Dz.U. z 2001 r., nr 23, poz. 266]. W Europejskiej Konwencji odnajdujemy również przepisy w zakresie wykonywania praw i wolności z uwzględnieniem prawa antydyskryminacyjnego. Biorąc pod uwagę, iż katalog praw i wolności jest od wielu lat uzupełniany, istnieje duże prawdopodobieństwo, że w niedługiej przyszłości pojawi się w nim również prawo antymobbingowe.

3.2.2 Zagadnienia mobbingu w wytycznych Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Dyrektywa PE i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy [Dz.Urz. UE z dnia 30 kwietnia 2004 r., L nr 158, s. 50] w art. 13a [Dz.Urz. UE z dnia 31 stycznia 2019 r., L nr 30, s. 112] wskazuje na istnienie porozumień między partnerami społecznymi. Otóż właśnie w tym artykule wskazano, że wykaz porozumień z partnerami społecznymi, które mogły zostać zawarte w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą, publikuje się na stronie internetowej Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy [dalej: EU-OSHA]. Wykaz ten jest regularnie aktualizowany [Dz.Urz. UE z dnia 31 stycznia 2019 r., L nr 30, s. 112].

W prowadzeniu polityki przeciwdziałającej zjawiskom mobbingu i innym formom przemocy w miejscu pracy z pewnością wychodzi naprzeciw EU-OSHA. Do jednych z najważniejszych zadań Agencji w zakresie przeciwdziałania zastraszaniu w miejscu pracy, jest opracowywanie szeregu arkuszy informacyjnych, wskazujących jak pomóc osobie w radzeniu sobie ze stresem, związanym z pracą oraz z pewnymi jego kluczowymi czynnikami. Okoliczno-

ści nieetycznego postępowania w pracy, znęcania się, są bardzo silnie powiązane ze stresem w pracy. W tym arkuszu informacyjnym EU-OSHA wskazała nie tylko informacje, ale i sugestie mogące się przydać osobom, które mają za cel zwalczanie nękania w pracy. Nadto Agencja podaje informacje w zakresie możliwości i źródeł pomocy z jej strony. Jak zauważa EU-OSHA zastraszanie w pracy jest współcześnie bardzo dużym problemem a koszty takich nagannych sytuacji są potężne tak dla pracownika zastraszanego, jak i dla organizacji. To nieetyczne zachowanie posiadające cechy uciążliwości jest niedopuszczalne – zdaniem Agencji – w miejscu pracy.

Bardzo ważne jest zapobieganie takim praktykom, o czym traktował również komunikat KE w sprawie nowej strategii dotyczącej zdrowia i bezpieczeństwa w pracy [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/? uri=CELEX%3A52020DC0066, 2019]. W swoim komunikacie KE podkreśliła, iż EU-OSHA „odgrywa kluczową rolę w gromadzeniu i rozpowszechnianiu istotnych informacji dotyczących BHP, ułatwianiu wymiany dobrych praktyk i opracowywaniu kampanii informacyjnych. EU-OSHA nadal będzie prowadzić ogólnoeuropejskie kampanie, jednocześnie zapewniając lepszą komunikację" [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/? uri=CELEX%3A52020DC0066, 2019]. Należy zauważyć, iż to właśnie Agencja wypracowała odpowiednie rekomendacje, które obejmują działania antymobbingowe. Nadto – zgodnie z ustaleniami EU-OSHA – należy podnieść, iż „źródeł przemocy w miejscu pracy można doszukiwać się we właściwościach samej organizacji, a także w cechach osób, które są sprawcami agresji" [Marciniak, 2011, s. 107]. Dzięki określonym przez Agencję parametrom organizacji, do których niewątpliwie należą: „kultura organizacyjna, która nie podkreśla znaczenia szacunku i tolerancji wobec innych osób; trudne zmiany organizacyjne; niepewność zatrudnienia; wrogi klimat społeczny (nastawienie na rywalizację, nie współpracę); ekstremalnie wysoki poziom wymagań w pracy; niski poziom kontroli nad wykonywaną pracą czy konflikt roli (otrzymywanie sprzecznych wymagań) " [https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-23-bullying-work, 2019], wydano stosowne zalecenia w zakresie prewencji w stosunku do przemocy psychicznej w miejscu pracy.

Należy zgodzić się, iż promowanie takich wartości kultury organizacyjnej, które *expressis verbis* potępiają wszelkie nękanie psychiczne innych osób i definiują to zjawisko, jako potencjalne zagrożenie dla eskalacji przemocy w miejscu pracy, jest słusznym i zmniejszającym ryzyko pojawienia się przemocy psychicznej lub fizycznej w danej organizacji. Wszelkie procedury lub zasady antyprzemocowe powinny być wspólnie opracowywane przez pracodawcę z pracownikami oraz powinny mieć poparcie nie tylko zarządu organizacji, ale również działającej na terenie zakładu pracy organizacji związkowej.

Odpowiednie opracowanie polityki prewencyjnej oraz procedur, w ramach których należy postępować w sytuacjach kryzysowych, nie może funkcjonować bez właściwych działań wśród pracowników na wszystkich szczeblach, propagujących wiedzę na temat standardów organizacyjnych w zakresie mobbingu w miejscu pracy. Istotną kwestią jest konieczność

przeprowadzenia szkolenia nie tylko kadry zarządzającej, ale również każdego pracownika „w zakresie szybkiego wykrywania sygnałów agresji oraz rozpoznawania i eliminowania nieakceptowalnych zachowań wśród współpracowników" [Marciniak, 2011, s. 108]. We wszystkich miejscach pracy osoby pokrzywdzone każdym rodzajem przemocy – w tym mobbingiem – powinny mieć – w ramach polityki prewencyjnej – łatwy dostęp do wszelkiego rodzaju form pomocy. Powinna być przygotowana przez pracodawcę lista osób i instytucji, które gotowe są pomóc, służyć radą i wsparciem pracownikom dotkniętym działaniami mobbingowymi i innymi formami przemocy. Dodatkowo osoby pokrzywdzone powinny być poinformowane przez pracodawcę o możliwościach obrony.

W literaturze przedmiotu został poruszony bardzo istotny aspekt, wskazujący na to, iż „struktura nie jest celem samym w sobie, a przede wszystkim środkiem do realizacji celów i wynikających z nich zadań. Zachowania zatrudnionych determinowane są jednak nie tylko przez ich postawy, ale także w równym stopniu przez przełożonych wymuszających pożądane reakcje, sytuacje, kulturę organizacji i tym podobne. Uważa się, że wykonywanie administrowania we współczesnym państwie nie polega jedynie na stosowaniu prawa. Niezbędne jest bowiem także realizowanie założeń wynikających z różnych źródeł określających podstawowe wartości zmierzające między innymi do ochrony praw jednostki" [Wrzosek, 2008, s. 49 i 57]. W tym kontekście działania EU-OSHA [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-agency--safety-and-health-work-eu-osha_pl, 2019] wpływają nie tylko na bezpieczeństwo i higienę pracy. To, co jest najistotniejszym jej zadaniem, to poprzez odpowiednie instrukcje wpływanie na światopogląd osób świadczących pracę i tych, którym jest ona świadczona. Ochrona praw i wolności jednostki, jako pracownika jest nadrzędna [Godlewski, Jarosz, Kruk, Laskowska, Zaleśny, 2019], gdyż każde nieetyczne zachowanie i działanie oprawców wpływa negatywnie na obniżenie przydatności zawodowej, co skutkuje bardzo często zakłóceniami w funkcjonowaniu organizmu ofiary przemocy, powodując rozstrój zdrowia.

Badania przeprowadzone przez EU-OSHA w 2010 r. wykazały, iż dzięki motywacyjnym bodźcom ekonomicznym pracodawcy chętniej inwestują wszelkie środki finansowe w zmniejszenie wypadkowości i ryzyka chorób związanych z pracą [https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH%20research%20priorities%20summary%20-%20pl.pdf, 2019]. W odniesieniu do wskazanych w powyższym raporcie bodźców ekonomicznych występują różne mechanizmy, których może użyć pracodawca, wśród najpopularniejszych należałoby wymienić: „niższe stawki ubezpieczeniowe, dotacje państwowe, ulgi podatkowe, preferencyjne warunki kredytowania udzielane podmiotom zatrudniającym osiągającym najlepsze wyniki w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Samo bowiem egzekwowanie przepisów nie wystarczy, jeżeli zamierza się osiągnąć cel wyznaczony w Strategii Wspólnoty Europejskiej w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa" [Liwo 2012, s. 54].

Agencja kładzie znaczący nacisk na działania prewencyjne w miejscu pracy, gdyż to one pobudzają świadomość zatrudnionych tam osób. Poza tym zapobieganie wszelkim formom przemocy w miejscu pracy, pozwala przeanalizować potencjalne przyczyny ich powstawania i na tej podstawie wprowadzić rozwiązania systemowe. Działalność EU-OSHA jest ujęta w strategiczne ramy UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. To dzięki przeprowadzanym przez Agencję analizom, prowadzeniem statystyk oraz wydawaniu informatorów wzmacniana jest efektywność polityki prewencyjnej – antymobbingowej, która powinna polegać na uważnej i konsekwentnej obserwacji, zmierzającej do wyeliminowania na stałe zjawisk nieetycznych z miejsc pracy oraz zwiększenia świadomości prawnej wśród osób zatrudnionych. Obowiązujące w danej organizacji pracy opracowane wzorce zachowań, jak również system wartości w naturalny sposób przyczyniają się do działań zapobiegawczych wszelkim formom przemocy.

3.2.3 Zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji w prawie europejskim jako instrument ochrony przed mobbingiem

Z dotychczasowych rozważań wynika, że jednymi z podstawowych zasad prawa unijnego są właśnie zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji, możemy je odnaleźć zarówno w przepisach UE, jak i w orzecznictwie. Podniosłość ich spowodowała, iż nie tylko funkcjonują w ramach tzw. „rynku wewnętrznego" państw europejskich, ale stanowią integralną część wielu aktów prawnych w ramach unijnego ustawodawstwa, tworząc ogólne zasady prawa.

W zakresie stosowania zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji w prawie europejskim dostrzeżono występujące pomiędzy nimi powiązanie. Przy uwzględnieniu nierozerwalności, należałoby wskazać, iż „zasady równości i niedyskryminacji są odrębne, aczkolwiek funkcjonalnie ze sobą powiązane. Równość może występować jako równość formalna i materialna. Równość w ujęciu formalnym oznacza traktowanie podobnych według jednego standardu. Ujęcie to odpowiada arytmetycznemu modelowi równości, według którego każdy jest traktowany tak samo bez względu na jego pozycję wyjściową, szanse i możliwości. Natomiast równość materialna odwołuje się do względów słuszności i ma funkcję naprawczą. Jej realizacja polega bowiem na wyrównywaniu szans społecznych i tworzeniu warunków do osiągnięcia równych rezultatów. Gwarancja równości materialnej może prowadzić do nierównego, asymetrycznego podziału dóbr w celu zapewnienia równości szans lub rezultatów" [Śledzińska-Simon, 2011, nr 2; s. 41–86].

Należy w tym miejscu podnieść, iż zasada równego traktowania w powiązaniu z prawem antydyskryminacyjnym funkcjonuje we wszystkich aspektach zatrudnienia a co za tym idzie – również w strefach zarządzania pracą tak w instytucjach zaufania publicznego: rządowych, czy samorządowych, jak i w przedsiębiorstwach.

Ogólna zasada niedyskryminacji została wprowadzona przepisem art. 12 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską [Dz.Urz. UE z 2006 r., C 321E], która stanowi, że w zakresie zastosowania niniejszego Traktatu i bez uszczerbku dla postanowień szczególnych, które on przewiduje, zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową. Rada Europejska, stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w artykule 251, może przyjąć wszelkie przepisy w celu zakazania takiej dyskryminacji [Dz.Urz. UE z 2006 r., C 321E].

Powyższy artykuł reguluje w sposób ogólny zasadę niedyskryminacji z zaznaczeniem, że bez uszczerbku dla postanowień szczególnych, które należy rozumieć w aspekcie prawa pierwotnego i wtórnego Unii. W zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali* [https://pl.wikipedia.org/wiki/Lex_specialis_derogat_legi_generali, 2019], przepisy szczególne obowiązują w pierwszej kolejności, gdyż uszczegóławiają one albo wprowadzają istotne ograniczenia właśnie dla zastosowania istniejącej zasady ogólnej w prawie – w tym przypadku dla art. 12 TWE. Najważniejszym aspektem w stanowieniu a następnie w interpretacji – w zakresie zakazu dyskryminacji – przepisu szczególnego w odniesieniu do przepisu ogólnego jest to, że wszystkie przepisy szczególne muszą być zgodne z art. 12 TWE. Konsensus z przepisami UE wprowadza, że podmiotami uprawnionymi do korzystania z ochrony prawnej Unii są wszyscy obywatele państw członkowskich UE a nadto osoby prawne, jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej – wg praw państw członkowskich. Powyższa zasada niedyskryminacji z art. 12 TWE wskazuje na relację państwo – jednostka [https://rzeszow.so.gov.pl/files/I_Ns_185–19.pdf, 2019]. Należałoby wskazać w związku z tym, iż przepis ten spełnia wymogi w zakresie bezpośredniej skuteczności w układzie wertykalnym (pion, poziom) – relacje jednostki z organami państwowymi, czy nawet horyzontalnym – relacje podmiotów prywatnych [Dz.Urz. UE z 2002 r., C 325].

Zasadę równości od zasady niedyskryminacji odróżnia specyfika różnego rodzaju obowiązków, które spoczywają właśnie na władzy publicznej. Należałoby wskazać, iż w związku z zasadą równości charakter tych zobowiązań jest pozytywny i polega głównie na podejmowaniu właściwych działań, zmierzających do równouprawnienia pewnych grup społecznych. Natomiast w odniesieniu do zasady niedyskryminacji działania władzy państwowej winny przybierać negatywny charakter działań, czyli powinny to być takie działania i zachowania, które nie będą naruszały zasady równości i tym samym będą zmierzały do równego traktowania odpowiednich grup społecznych. Zasada niedyskryminacji w swojej wymowie jest o tyle szczególna, że wiąże nie tylko obywateli, ale także i podmioty prywatne, instytucje i organizacje państwowe. Zasada równego traktowania jest zasadą oznaczającą działania, w których nie występują jakiekolwiek formy bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

Przepisy prawa unijnego wskazują na cztery podstawowe rodzaje dyskryminacji: bezpośrednią i pośrednią, molestowanie oraz nakłanianie do dyskryminacji. W art. 2 ust. 2a Dyrektywy nr 2000/43/WE została wskazana definicja dyskryminacji bezpośredniej, która ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie

niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji [Dz.Urz. WE z dnia 19 lipca 2000 r., L nr 180, s. 22]. Z tej samej Dyrektywy w art. 2 ust. 2b wskazano definicję prawną, wskazującą, iż dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba, że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne [Dz.Urz. WE z dnia 19 lipca 2000 r., L nr 180, s. 22].

Powołując się na orzeczenie TSUE z dnia 1 grudnia 2011 r. zasadnym jest zwrócenie uwagi na utrwaloną już linię orzeczniczą w przedmiocie dyskryminacji, w zakresie której stosowane są jednakowe podejścia w celu porównania zaistniałych zdarzeń, bowiem dobiera się „tę samą zasadę do równych sytuacji" [Dz.Urz. z dnia 4 lutego 2012 r., C 32, str. 3–4]. Maksyma Arystotelesa wskazuje: „rzeczy podobne winny być traktowane podobnie, rzeczy niepodobne powinny być traktowane różnie" [http://hamlet.edu.pl/Arystoteles, 2019 r.].

Molestowanie jako forma dyskryminacji została zdefiniowana w art. 2 ust. 2c we wskazanej powyżej Dyrektywie. Molestowanie uważane jest za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu molestowanie może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich [Dz.Urz. WE z dnia 19 lipca 2000 r., L nr 180, s. 22].

Dodatkowo definicja „molestowanie seksualne" została ujęta w art. 12 ust. 4 Regulaminu pracowniczego urzędników UE i warunków zatrudnienia innych pracowników i oznacza zachowania dotyczące płci, które są niepożądane przez osobę, do której są adresowane, a ich celem lub skutkiem jest obraza osoby lub tworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, upokorzenia lub niepokoju w środowisku pracy. Molestowanie seksualne jest traktowane jako dyskryminacja ze względu na płeć [http://eur-lex.europa.eu, 2019]. Natomiast w art. 12a ust. 3 tegoż Regulaminu została określona definicja mobbingu, wskazując, iż nękanie psychiczne oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie, które mogą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby [http://eur-lex.europa.eu, 2019].

Należy wskazać, że zasada równości wkracza w integralność zasady niedyskryminacji i odwrotnie. Opierając się na unijnych wytycznych chociażby w tym zakresie słusznym jest podkreślenie, że gdyby te dwie zasady były w pełni respektowane nie dochodziłoby do zjawisk mobbingu. Zarówno zasada równego traktowania, jak i zasada niedyskryminacji zostały ujęte w przepisach prawa pracy, zobowiązując pracodawcę do ich respektowania. Poważne podejście ze strony pracodawcy do przestrzegania obowiązujących norm prawnych w zakresie

podstawowych zasad prawa pracy, skutkowałoby „tamą" dla ewentualnych bezprawnych zachowań lub działań w ramach przeciwdziałania mobbingowi.

Na przestrzeni lat przepisy prawne w powyższym zakresie również ewoluowały, wprowadzając do źródeł prawa UE nowe akty prawne, które uszczegółowiły omawiane zagadnienia w stosunku do art. 12 TWE. Podpisany w Maastricht w dniu 7 lutego 1992 r. Traktat ustanawiający UE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30] wskazał nowe cele regulujące współpracę państw członkowskich oraz działania Unii na arenie międzynarodowej. Zasady, na których zostały oparte działania Unii, leżą u podstaw jej utworzenia, rozwoju i rozszerzenia. Są również zadania UE, które zamierzają wspierać na świecie idee: demokracji, państwa prawnego, powszechności i niepodzielności praw człowieka i podstawowych wolności, poszanowania godności ludzkiej, zasad równości i solidarności oraz poszanowania zasad Karty Narodów Zjednoczonych, jak również prawa międzynarodowego [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30].

Każdy kolejny Traktat, który był podpisywany przez państwa członkowskie w zakresie funkcjonowania UE lub praw chronionych chociażby przez PDPCz, umacniał rolę praw człowieka, uznając, iż są one niezbędne w promowaniu europejskich wartości [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30]. Na mocy Traktatu z dnia 2 października 1997 r. podpisanego w Amsterdamie [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864] wprowadzono procedurę zmierzającą do zawieszenia w prawach członka państwa, które dopuściłyby się poważnego naruszenia wartości UE, eksponując tym samym rolę praw człowieka [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30].

Uchwalenie i podpisanie KPP w dniu 7 grudnia 2000 r. [Dz.Urz. z dnia 30 marca 2010 r., C 83/389], jako zbioru newralgicznych praw człowieka oraz obowiązków obywatelskich przez PE, Radę Europejską oraz Komisję, została ona wzmocniona Traktatem podpisanym w Lizbonie w dniu 12 grudnia 2007 r. [Dz.Urz. z dnia 17 grudnia 2007 r., C 306], nadając KPP moc wiążącą. Jest to niewątpliwie kolejny etap ewolucji w prawie pierwotnym, który dotyczy zasad niedyskryminacji oraz równości. Ujęte wprost w art. 21 KPP zasady niedyskryminacji w sposób jednoznaczny wskazują na zakaz wszelkiej dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dodatkowo w kontekście zastosowania Traktatów został wprowadzony szczególny zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową [Dz. Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391].

Katalog praw podstawowych ujętych w KPP jest katalogiem otwartym. Zakazanie wszelkiej dyskryminacji w prawodawstwie unijnym świadczy tym samym o wzmocnieniu zasady równości. Natomiast EKPC ustanowiona przez RE, w art. 14 wprowadziła zasadę niedyskryminacji. Zaznaczono w Europejskiej Konwencji, iż korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej umowie międzynarodowej, powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania poli-

tyczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284].

Należy podkreślić, że Protokół 12 do EKPC z dnia 14 listopada 2000 r. nie został implementowany do dnia dzisiejszego przez wszystkie państwa członkowskie, w tym przez Polskę. Sytuacja powyższa wzbudza niepokój, tym bardziej, że z treści niniejszego protokołu wynika ogólny zakaz dyskryminacji, ochrona prawna dla osób dotkniętych tym zjawiskiem oraz bezwzględny zakaz dyskryminacji skierowany do władz publicznych [http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1153/protokol_nr_12_do_kwslwfdk.pdf, 2019].

W dniu 17 września 2015 r. Minister Spraw Zagranicznych [dalej: MSZ] zajął stanowisko w kwestii przystąpienia Polski do Protokołu nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r., wskazując, iż Protokół 12 w odróżnieniu do art. 14 EKPC [(Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284] wprowadza jedynie ogólny zakaz dyskryminacji, który nie będzie miał zastosowania w odniesieniu do korzystania z praw wskazanych w EKPC a jedynie w odniesieniu „praw ustanowionych przez państwo" [https://www.gov.pl/web/dyplomacja/reprezentacja-rzeczypospolitej-polskiej-przed-europejskim-trybunalem-praw-czlowieka-ponad-dwie-dekady-doswiadczen-ministerstwa-spraw-zagranicznych, 2019].

Stanowisko powyższe wynika z tego, iż przepis ten ma szersze zastosowanie w porównaniu do art. 21 KPP UE [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391]. Zdaniem przedstawicieli RM, KPP ma ograniczone zastosowanie, ponieważ przepisy KPP znajdują zastosowanie w zakresie, w jakim państwa członkowskie stosują prawo Unii (art. 51 ust. 1 KPP). W treści przytoczonego stanowiska wskazano również, że Protokół 12 będzie dotyczył całości prawa krajowego i dlatego potencjalnie może zwiększyć ochronę praw jednostki, tym bardziej że art. 14 EKPC, art. 21 KPP UE oraz art. 1 Protokołu nr 12 zakazują dyskryminacji przy uwzględnieniu różnych przyczyn nie zastosowano w nich katalogu zamkniętego [Dz. Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391].

W zakresie przedstawionego stanowiska strony rządowej w kwestii przystąpienia Polski do Protokołu 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r. na uwagę zasługuję również fakt odwołania się do standardów określonych w Konstytucji RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.], które zdaniem MSZ są tożsame ze wskazanymi w art. 14 EKPC i art. 21 KPP UE priorytetami. Konstytucja RP w art. 32 ust. 2 stanowi o zakazie dyskryminacji, nie określając cech, ze względu na które nie można dokonywać różnicowań, jednakże posługuje się ogólnym i bardzo pojemnym sformułowaniem: nikt nie może być dyskryminowany z jakiejkolwiek przyczyny [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

W oparciu o powyższe stanowisko MSZ uznano, że podjęcie decyzji o związaniu się strony polskiej Protokołem 12 powinno zostać przeanalizowane w szczególności pod kątem ewentualnego uczestnictwa w przyszłości UE w EKPC, przy uwzględnieniu zgłoszonych zastrzeżeń przez Trybunał Sprawiedliwości właśnie odnośnie umowy o przystąpieniu UE do Konwencji Europejskiej. Wskazano, iż „Rada Legislacyjna nie podejmuje się na tym eta-

pie rozstrzygnąć, czy Polska powinna ratyfikować Protokół 12, czy też nie. Decyzja w tej sprawie ma charakter polityczny. Każda decyzja polityczna musi uwzględniać argumenty prawne, ale także brać pod uwagę inne względy, które mogą przeważyć" [https://radalegislacyjna. gov.pl/dokumenty/stanowisko-z-17-wrzesnia-2015-r-w-kwestii-przystapienia--polski-do-protokolu-nr-12-do, 2019].

Wprowadzenie zakazu dyskryminacji do Protokołu nr 12 z dnia 4 listopada 2000 r., niewątpliwie było podyktowane dążeniem do wzmocnienia ochrony antydyskryminacyjnej a tym samym zasady równości, będących kluczowymi elementem gwarancji przestrzegania praw człowieka. Przy zastosowaniu powyższych zasad prawa w miejscu pracy ochrona pracowników przed zachowaniami lub działaniami o charakterze mobbingu wprowadza wyższe standardy. Należy podkreślić, iż w art. 10 TFUE określono, że Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w realizacji swojej polityki oraz podejmując wszelkie działania [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2]. W tym zakresie wprowadzona została powinność w przezwyciężaniu dyskryminacji. Wykładnia językowa tego przepisu prawnego może sugerować, iż TFUE dąży do równości materialnej, zakładając, że zakaz dyskryminacji prezentuje zasadę równości formalnej [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_PL.pdf, 2019]. Wskazane w TFUE zakazy i ograniczenia w odniesieniu do zakazu dyskryminacji, uwzględniają prawa i wolności obywatelskie [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2].

Klamrą spinającą powyższe przepisy prawne w zakresie zasady niedyskryminacji, które korespondują z zasadą równości jest niewątpliwie art. 10 TUE, który stanowi, że we wszystkich swoich działaniach Unia przestrzega zasady równości swoich obywateli, którzy są traktowani z jednakową uwagą przez jej instytucje, organy i jednostki organizacyjne. Obywatelem Unii jest każda osoba mająca obywatelstwo Państwa Członkowskiego. Obywatelstwo Unii ma charakter dodatkowy w stosunku do obywatelstwa krajowego i nie zastępuje go [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30].

Należy pamiętać, że dochodzenie roszczeń w aspekcie mobbingu odbywa się zgodnie z art. 6 k.c. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1740, 2320]. W związku z tym ciężar udowodnienia faktu nękania spoczywa na osobie pokrzywdzonej mobbingiem. Wśród faktów podlegających udowodnieniu niewątpliwie należy wymienić: motywacje pracodawcy, skutek nękania i przemocy psychicznej, długotrwałość, uporczywość, intensywność. Jeżeli mobbing narusza takie sfery jak te, które są chronione przepisami antydyskryminacyjnymi, lub dysponuje dodatkowo przesłankami w kwestii naruszenia dóbr osobistych, to niewątpliwie zasada rozkładu ciężaru dowodu winna być taka sama, jak w postępowaniach charakterystycznych dla powyższych kategorii – po stronie pozwanego. Zarówno przepisy prawne z zakresu dyskryminacji, jak i mobbingu w polskim ustawodawstwie obowiązują od kilkunastu lat. To na skutek przebiegu akcesji RP do struktur unijnych jako państwa członkowskiego nastąpił proces legislacyjny, który wynikał

z obowiązku dostosowania prawodawstwa krajowego do UE. Unia traktuje zasadę równości oraz zakaz dyskryminacji w sposób fundamentalny, co znajduje swoje odzwierciedlenie w jej prawodawstwie.

Polska jest członkiem UE od dnia 1 maja 2004 r. na mocy Traktatu akcesyjnego podpisanego w dniu 16 kwietnia 2003 r. w Atenach [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864]. Dzięki przysposobieniu prawa unijnego w polskim ustawodawstwie zostały doprecyzowane pojęcia: dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, zmuszania do dyskryminacji; nadto w postępowaniach przed sądami o dyskryminację został zastosowany art. 6 k.c. *a`contrario* – poprzez odwrócenie ciężaru dowodu. Nie sposób pominąć istotnej kwestii w zakresie zakazu działań represyjnych względem pracowników, którzy zdecydowali się dochodzić swoich praw, naruszonych działaniami dyskryminacyjnymi lub o charakterze mobbingu na drodze sądowej.

Szwedzki lekarz i psycholog, światowy ekspert w dziedzinie badań nad zjawiskiem mobbingu w pracy – H. Leymann – jako pierwszy użył określenia mobbing dla zdefiniowania działań częstych i długotrwałych, które były ukierunkowane przeciwko pracownikowi i równocześnie zmierzały do usunięcia go z zespołu współpracowników. Działania te w całym okresie terroru psychicznego przyjmowały różną formę i intensywność. Charakteryzując zachowania i działania mobbingowe wskazać należy, iż „to cały system psychospołecznych relacji w miejscu pracy, charakteryzujący się wrogim nastawieniem i nękaniem pracowników przez współpracowników lub przełożonych" [http://www.leymann.se/English/12100E.HTM, 2019]. Jedną z przyczyn zaistnienia mobbingu jest uzupełnianie swoich braków przez mobbera. W wielu sytuacjach to poczucie niższości, czy też mniejszej wartości są pobudkami tych wysoce nieetycznych i bezprawnych zachowań, które charakteryzują mobbing. Mobber „dowartościowuje" własne kompleksy poprzez poniżanie drugiej osoby.

Niewątpliwie zasady równego traktowania i niedyskryminacji, które funkcjonują w prawodawstwie UE są czynnikiem ochrony przed mobbingiem, pod warunkiem, że polscy sędziowie będą korzystać z dobrodziejstw tych przepisów, jak i z orzecznictwa w tej materii wydanego przez ETPC, czy TSUE. Problem dyskryminacji oraz nierównego traktowania, podobnie jak mobbingu jest wieloaspektowy oraz bardzo złożony. Dlatego niewątpliwie połączenie tych zjawisk w celu rozważenia różnic i podobieństw w nich występujących a tym samym znaczenia postulatu czynnika ochronnego dla poszkodowanego pracownika jest zasadna. Niemniej jednak na podkreślenie zasługuje fakt, iż najbardziej dotkliwym skutkiem tych wszystkich nieprawidłowych zdarzeń, jest doprowadzenie do usunięcia osoby prześladowanej ze środowiska współpracowników [Allport, 1979, s. 11]. Ważną kwestią jest fakt, iż owe określenie zróżnicowania w prawach dwóch lub więcej osób a nawet w obszarze grupy osób może zostać uznane za dyskryminację dopiero wtedy, gdy istnieje pewna analogia pomiędzy tymi grupami lub okolicznościami, w których się one znalazły [Garlicki, 1998, s. 67]. Niewątpliwym założeniem w zjawiskach o podłożu dyskryminacji, nierównego traktowa-

nia, czy też mobbingu jest fakt, iż każde z nich jest z natury rzeczy zjawiskiem negatywnym, nieetycznym, bezprawnym wręcz demoralizującym i patologicznym.

W zakresie obiektywnego i rozsądnego spojrzenia odnośnie do powyższych zachowań służą wskazówki zawarte w orzecznictwie ETPC, z których wynika, że stwierdzenie o braku odmiennego traktowania, bez możliwości wskazania właściwego uzasadnienia dla tego rodzaju zachowań, może skutkować naruszeniami zasady zakazu dyskryminacji [Nowicki, 2009, s. 541]. Można by przypuszczać, iż podłożem zarówno dla dyskryminacji, braku równości w traktowaniu oraz mobbingu jest ogólnie pojmowana nietolerancja oraz nieetyczność po stronie prześladowców.

Pod kątem rozważań funkcjonowania w sferze prawnej zasady równości i niedyskryminacji, to intencja tolerancji zyskuje tym samym rangę nadrzędnej wartości kulturowej, inaczej „zasady pierwszej". Umożliwia ona sprawne i pokojowe funkcjonowanie społeczeństwu, które składa się z jednostek różnych nie tylko kulturowo, etnicznie, wyznaniowo, ale także światopoglądowo. Postmoderniści podnoszą, iż wszelkie postawy społeczne inne niż „tolerancja wszystkiego", prowadzić mogą do powstawania konfliktów i dyskryminacji [Borowiak, 2004, s. 42.].

Konstytucyjne tradycje państw członkowskich, uszczegółowione w EKPC jako podstawowe prawa człowieka, jak i unijne prawodawstwo niewątpliwie znajdują się u źródeł zasad niedyskryminacji i równości [McCrudden, Prechal, 2009, s. 2]. Na gruncie powyższych rozważań należałoby wspierać wszelkie działania, które ukierunkowane są na przeciwdziałanie wszelkim naruszeniom nie tylko ze strony władz państwowych, ale także w zakresie relacji pomiędzy pracownikami, czy też innymi grupami społecznymi. W celu zapewnienia skuteczności w funkcjonowaniu zasad równości i niedyskryminacji, przy udziale właściwych instytucji, znajdujących się w możliwościach organów wymiaru sprawiedliwości, zawsze powinna występować odpowiednia reakcja wpisana w przepis prawa, kiedy dochodzi do bezprawnego uchybienia podstawowym prawom człowieka. W takim zakresie zdecydowanym czynnikiem ochrony przed mobbingiem są zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji.

3.2.4 Zjawisko mobbingu w oparciu o Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Promowanie i ochrona praw człowieka jest priorytetem unijnej polityki zmierzającej do pełnej ochrony praw człowieka nie tylko wśród państw członkowskich UE, ale również do rozpowszechniania praw człowieka na całym świecie. Ustanowiona KPP jest gwarantem prawa dla wszystkich obywateli Unii. W tym jednym dokumencie w katalogu otwartym zostały określone podstawowe prawa człowieka, które integrują zarówno instytucje unijne, jak i jej

organy. Państwa członkowskie UE, które w ramach akcesji wykonują prawo unijne są w takim samym stopniu zobowiązane do stosowania przepisów KPP.

Początek prac nad usystematyzowaniem fundamentalnych praw człowieka rozpoczęły się już 1999 r. Dokument ten miał za zadanie skonsolidować „wspólną część podstawowych praw obywatelskich, które w tej czy w innej formie są wpisane do konstytucji i innych aktów prawnych państw członkowskich UE, aby stworzyć spójny zestaw norm dla tworzenia przyszłego prawa UE" [Szejna, Kosicki, 2008, s. 5]. Sama idea stworzenia Karty została poddana głosowaniu w PE a następnie zredagowanie kompromisowego tekstu podstawowych praw człowieka zostało zlecone Komisji Europejskiej [dalej: KE]. To przedstawiciele przywódców państw członkowskich i rządów UE, PE oraz KE podjęli się tego niełatwego zadania [Piechowiak, 2003, s. 5–29]. Rezultatem tych działań było przyjęcie i podpisanie tekstu KPP przez wszystkich premierów rządów państw UE podczas odbywającego się szczytu w Nicei w dniu 7 grudnia 2000 r. [Dz.Urz. z dnia 10 marca 2001 r., C 80, s. 1–87]. W tym samym dniu miało dojść również do ratyfikacji Konstytucji dla Europy [Dz.U. z 2009 r., nr 203, poz. 1570], co jednak nie doszło do skutku. W efekcie to Traktat podpisany w Lizbonie w dniu 13 grudnia 2007 r. [Dz.U. z 2009 r., nr 203, poz. 1570] nadał moc prawną KPP [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391], po dokonaniu ratyfikacji Traktatu przez wszystkie państwa członkowskie UE. Od dnia wejścia w życie Traktatu z Lizbony, KPP jest aktem prawnym równym Traktatom Unii [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30]. Karta składa się z uroczystej preambuły, 54 artykułów, które zostały wpisane w 7 rozdziałów: Godność człowieka (art. 1–5); Wolności (art. 6–19); Równość (art. 20–26); Solidarność (art. 27–38); Prawa obywatelskie (art. 39–46); Wymiar sprawiedliwości (art. 47–50); Postanowienia ogólne (art. 51–54) [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30].

W zgodzie z TUE a w szczególności z art. 6 ust. 1, stanowiącym, że: Unia uznaje prawa, wolności i zasady określone w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, która ma taką samą moc prawną jak Traktaty [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30], należy poszukiwać dobrych rozwiązań dla przyszłych systemów prawnych, dbających o dobra człowieka i pracownika.

W rozdziale pod tytułem: „Godność" została zagwarantowana m.in.: ochrona godności i życia człowieka, z uwzględnieniem zakazu stosowania kary śmierci; prawo do integralności fizycznej i psychicznej z zaznaczeniem przysługujących uprawnień jednostce w aspekcie współczesnych funkcji medycyny oraz biologii; poza tym zakaz tortur i niehumanitarnego traktowania. W kolejnym rozdziale zatytułowanym: „Wolność" wprowadzono stosunkowo szeroki katalog praw i wolności o charakterze społecznym, ekonomicznym i osobistym: wolność myśli, sumienia i religii; wolność zgromadzania się; wolność sztuki i nauki; wolność wyboru zawodu i podejmowania pracy; prawo własności oraz prawo do azylu. Następny rozdział pod tytułem: „Równość" zawiera artykuły, które gwarantują poszanowanie zasady równości oraz wprowadzają zakaz dyskryminacji w wielu płaszczyznach życia społecznego. Kolejny rozdział: „Solidarność" zawiera takie prawa chronione, które związane są z etapem

świadczenia pracy, a także gwarancje w kwestii zabezpieczenia społecznego oraz przepisy z zakresu ochrony środowiska i ochrony konsumentów. W przedostatnim merytorycznym rozdziale – „Prawa obywatelskie", który skupia wszelkie przepisy prawne o charakterze politycznym w zakresie głosowania i kandydowania w wyborach do PE, czy samorządu terytorialnego; nadto zagwarantowano prawo do dobrej administracji oraz prawo do opieki dyplomatycznej i konsularnej. Rozdział pod tytułem: „Wymiar sprawiedliwości" skupia takie prawa jak: prawo do skutecznego środka odwoławczego i dostępu do bezstronnego sądu; domniemanie niewinności i prawo do obrony; zasady legalności oraz proporcjonalności kar do czynów zabronionych pod groźbą kary; zakaz ponownego sądzenia lub karania w postępowaniu karnym za ten sam czyn zabroniony pod groźbą kary [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391].

Przeprowadzenie analizy KPP skutkuje wyciągnięciem wniosków, iż jest to akt prawny o znacznym zróżnicowaniu zagwarantowanych w nim praw i wolności. Niektóre przepisy wyrażające prawa lub wolności ujęte zostały w sposób szczegółowy, który pozwala na ich bezpośrednie stosowanie. Nadto KPP zawiera prawa i wolności, które mają różne źródła. Są to postanowienia tak zwanego prawa pierwotnego UE [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391], czy EKPC [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391]. W związku z tym jej postanowienia należy interpretować zgodnie z pochodzeniem, czyli przy uwzględnieniu dorobku orzeczniczego odpowiednio TSUE, ETPC oraz sądów konstytucyjnych i innych organów państw członkowskich [Brzozowski, Krzywoń, Wiącek, 2018, s. 92].

Bardzo ważnym aspektem – z punktu widzenia źródeł prawa ujętych w KPP – jest ukazanie gwarancji praw podstawowych, aby dzięki temu zostały one wykazane w o wiele szerszym kontekście [https://e-justice.europa.eu/150/PL/international_case_law, 2019]. Możliwość zastosowania zagwarantowanych praw podstawowych człowieka w KPP przedstawił TSUE w wydanym wyroku z dnia 24 kwietnia 2013 r. podnosząc, iż może to nastąpić w sytuacji, gdy przepisy krajowe mieszczą się w zakresie zastosowania prawa Unii [Orzeczenie TSUE z dnia 24 kwietnia 2013 r. w sprawie Åkerberg przeciwko Fransson, nr C-617/10]. Natomiast należałoby ująć, iż naruszenie przepisu KPP można rozpatrywać wyłącznie wtedy, gdy w sprawie zastosowanie znajdzie przepis prawa unijnego, odmienny niż przepis KPP, którego naruszenie będzie przedmiotem skargi [Barcz, Górka., Wyrozumska, 2015, s. 329].

W zakresie prawa UE mieści się przepis krajowy pod warunkiem, że zakres działania prawa państwa członkowskiego jest określony w całości prawem Unii. Tym samym przepis krajowy wykonuje akt prawa UE (dyrektywę czy rozporządzenie), który przewiduje dokładny poziom ochrony. Tego rodzaju ochrona winna być zapewniona prawu podstawowemu w sytuacji, gdy zakres działania państw członkowskich „nie jest określony w całości prawem Unii". Zasadą jest, że przepis krajowy wdraża akt prawa UE, który pozostawia państwom członkowskim próg swobody w aspekcie ustalenia poziomu ochrony praw podstawowych.

Państwa członkowskie jednak wolą zastosować prawnie uzasadnione odstępstwo od prawa UE [Barcz, Górka, Wyrozumska, 2015, s. 329].

W ramach wyjaśnienia kompetencji, bądź obowiązków wynikających ze stosowania KPP przez unijne organy należy się odnieść do Deklaracji nr 1, wydanej w sprawie KPP a dołączonej do Traktatu z Lizbony należy wskazać, że KPP UE jest aktem prawnie wiążącym państwa członkowskie. Jednocześnie potwierdza prawa podstawowe gwarantowane przez Europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz tych, które wynikają z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich. Karta nie rozszerza zakresu stosowania prawa UE „na dziedziny leżące poza kompetencjami Unii, nie ustanawia nowych uprawnień ani zadań Unii, ani też nie zmienia uprawnień i zadań określonych w Traktatach" [Dz.U. z 2009 r., nr 203, poz. 1570].

Na gruncie ponadpaństwowych wartości nie sposób nie wskazać, iż KPP jest uznawana za bardzo istotny akt prawny, którego celem jest naprawienie oraz promowanie społecznych praw pracowniczych [Gromek-Broc, 2002, s. 41]. W piśmiennictwie dość często wskazuje się, iż przesłaniem KPP było w gruncie rzeczy skonstruowanie nowego ładu aksjologicznego [Machińska, 2004, s. 313], natomiast ujęcie praw fundamentalnych w niej, uznawane są właśnie jako filar wartości, będących innymi niż te, które są szczegółowo przedstawione w aktach normatywnych UE [Piechowiak, 2003, s. 6]. Potwierdzeniem takiej tezy jest stwierdzenie, iż: „postanowienia dotyczące praw pracowniczych zawarte w KPP uznaje się w literaturze przedmiotu za podstawowe zasady unijnego prawa pracy" [Seweryński, 2001, s. 37].

W wyroku z dnia 12 lipca 2017 r. SN wypowiedział się w zakresie oddziaływania art. 30 KPP na proces wypełniania przez polskie sądy wykładni przepisów, wskazując, iż przewidziana w art. 30 KPP UE [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391] ochrona dotyczy jedynie przypadków nieuzasadnionego zwolnienia z pracy. Odnośnie do argumentacji, to powinna ona być rozpatrywana w znaczeniu materialnym, a nie formalnym. Rozwiązanie stosunku pracy powinno być uznane za nieuzasadnione; do czasu, gdy będzie ono udowodnione zaistnieniem obiektywnego powodu stanowiącego podstawę wypowiedzenia przy zachowaniu wymogów proceduralnych. W tym przedmiocie art. 30 KPP UE [Dz. Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391] powinien co najmniej oddziaływać na proces realizowania przez polskie sądy wykładni przepisów „i to zarówno prawa unijnego, jak i prawa polskiego" [LEX nr 2338033].

Niewątpliwie treść norm prawnych ujętych w KPP będzie miała bardzo duży wpływ nie tylko na uprawnienia osób zatrudnianych w UE, ale także dla pracowników zatrudnianych w państwach członkowskich Unii a więc KPP stanowi część europejskiego prawa pracy [Sanetra, 2009, s. 265]. W płaszczyznach interpretacji oraz stosowania przepisów UE, które uwzględniają KPP, nie może zabraknąć podstawowych praw człowieka, ponieważ to właśnie te prawa uruchamiają „nowe możliwości w obszarach argumentacji i metodologii prawnej" [Safjan, 2014]. A być może w sposób szczególny wpływają właśnie na głębsze poznanie nie tylko in-

strumentów prawnych, ale przede wszystkim współzależności prawa krajowego od unijnego. Zagwarantowane w KPP prawa człowieka stanowią obligatoryjną już praktykę w orzecznictwie a poza tym są niezbędnym czynnikiem dla właściwej interpretacji oraz zastosowania przepisów UE. Warto podkreślić, iż przepisy KPP mają istotny wpływ na „proces interpretacji i określenia treści norm prawnych i ich granic oraz skutków prawnych, a przez to pozwalają na rozszerzenie zakresu stosowania prawodawstwa europejskiego w krajowych porządkach prawnych" [Safjan, 2014].

Doniosłą kwestią jest zachowanie istoty podstawowych praw człowieka, ponieważ dopiero wówczas możliwe będzie poszukiwanie właściwych standardów reguł prawnych, które posiadają charakter nadrzędny. Wskazać należy, że standardy konstytucji krajowych nie zawsze są lepszą gwarancją dochowania istoty danego prawa fundamentalnego, niż standard KPP. W tym zakresie powinien odbywać się dialog pomiędzy sędziami na poziomie krajowym i europejskim, przy spełnieniu odpowiednich warunków. Po pierwsze, „musi dojść do wymiany informacji między TSUE a sędziami krajowymi – inicjatywa należy tu do sądów krajowych. Po drugie, niezbędna jest otwartość i wrażliwość na argumenty drugiej strony" [Safjan, 2014]. Dialog sądowy na płaszczyźnie sądów krajowych i TSUE winien odbywać się w poczuciu odpowiedzialności, ale też docenienia KPP, gdyż zawiera ona w swoich przepisach pewien antymobbingowy potencjał. Komunikacja w powyższym zakresie powinna być dwustronna. W pierwszej kolejności, aby mogło dojść do jakiejkolwiek wymiany informacji pomiędzy sądami krajowymi oraz UE, jest przede wszystkim nie tylko znajomość KPP, ale być może najważniejsze są właśnie sposoby jej zastosowania.

Katalog otwarty podstawowych praw człowieka wpisany do KPP stanowi wyzwanie nie tylko dla prawników, socjologów, psychologów, ale i innych badaczy zjawisk deprymujących społeczeństwo. Być może w sposób szczególny środowisko pracy, gdzie mobbing, dyskryminacja, molestowanie, będącymi przejawami zastosowanej przemocy psychicznej na gruncie zła moralnego, jest odpowiedzią na brak poszanowania prawa oraz zasad współżycia społecznego. W odniesienie się do Regulaminu pracowniczego urzędników UE z dnia 22 października 2013 r., który w art. 12a stanowi o definicji mobbingu, wskazując, że nękanie psychiczne oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie, które mogą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby [http://eur-lex.europa.eu,: 2019]. Konfrontując ten przepis z art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320], należy podnieść, że definicja mobbingu według k.p. jest zbyt ogólna, pozbawiona dookreślenia zwrotów: „działania i zachowania" – jako „niewłaściwe", nadto – co jest najbardziej zauważalne, to brak odniesienia się do: godzenia w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby. Zjawisko to obejmuje pewien sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania, które są przez prześladowcę podejmowane umyślnie.

Należy odnieść się do aksjologicznych i konstytucyjnych wartości, na które powołano się w Preambule do KPP oraz zakres kompetencji UE, jej zadań i stojących przed nią zobowiązań. Niniejsza Karta potwierdza, przy poszanowaniu kompetencji i zadań Unii oraz zasady pomocniczości, prawa wynikające zwłaszcza z tradycji konstytucyjnych i zobowiązań międzynarodowych wspólnych Państwom Członkowskim, europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Kart Społecznych przyjętych przez Unię i Radę Europy oraz z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. W tym kontekście, sądy Unii i Państw Członkowskich będą interpretowały Kartę z należytym uwzględnieniem wyjaśnień sporządzonych pod kierownictwem Prezydium Konwentu, który opracował Kartę, i za których uaktualnienie odpowiada Prezydium Konwentu Europejskiego. Korzystanie z tych praw rodzi odpowiedzialność i nakłada obowiązki wobec innych osób, wspólnoty ludzkiej i przyszłych pokoleń [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391].

Chronologiczne ujęcie poszczególnych artykułów KPP w następujących po sobie rozdziałach, w zakresie nasycenia ich treściami etycznymi nie jest przypadkowe. W zgodzie z doktryną prawną należy uznać, iż kolejność ta nie wskazuje na swoistą kategoryzację zagadnień prawnych – będących zasadami prawnymi – bądź w krajowym porządku prawnym stanowiącymi konstytucyjne przepisy prawa, bądź składając się na prawne uporządkowanie w UE. Zasady prawne, które często są w danym systemie prawnym klauzulami generalnymi, stanowiącymi swoisty odnośnik do konstytucyjnego punktu widzenia na dane zjawisko prawne, to już w powiązaniu z normami prawa w zakresie KPP stanowią filar dla oparcia słuszności wywodu prawnego.

Część artykułowa Karty rozpoczyna się od art. 1 zatytułowanego „Godność człowieka". W myśl tego artykułu godność człowieka jest nienaruszalna. Powinna być szanowana i chroniona [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391]. Z kolei art. 30 Konstytucji RP stanowi, że: przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. I to właśnie godność człowieka występuje przed prawem do życia – zarówno w porządku prawnym UE [Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r., C 326/391], jak i RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.], która nie tylko w pojęciu legalizmu, ale i w aspekcie socjologiczno-psychologicznym jest najwyższą wartością. Nie sposób nie powiązać tych praw z definicjami mobbingu na gruncie krajowym i europejskim. Działania mobbera uderzają niewątpliwie w godność osoby mobbowanej a tym samym naruszają przepisy traktatowe UE oraz krajowe – konstytucyjne i ustawowe.

Usankcjonowanie podstawowych praw człowieka w ramach KPP, która to została podniesiona do rangi Traktatu wprowadza do krajowego porządku prawnego krajów członkowskich przepisy prawa, które mogą być stosowane wprost. Na uwagę zasługuje fakt, iż w świetle podjętej problematyki zjawiska mobbingu, KPP jest wiodącą regulacją prawną, która chroni

jednostkę przed mobbingiem a dodatkowo wyposaża ją w argumenty natury prawnej w dochodzeniu swoich praw na drodze sądowej.

W początkowych latach funkcjonowania Wspólnoty Europejskiej przewidywano odrębne organy dla każdej z nich. Początkowo każda Wspólnota miała swój własny organ wykonawczy. Trybunał Sprawiedliwości został utworzony na mocy Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Węgla i Stali [Dz.Urz. UE z 2012 r., C 327, s. 1, z dnia 26 października 2012 r. – nie obowiązuje] z dnia 18 kwietnia 1951 r., który wszedł w życie w dniu 25 lipcu 1952 r. Jest on najstarszym organem UE. Traktat paryski dawał możliwość dla stworzenia podstaw struktury wspólnotowej a to dzięki powołaniu organu wykonawczego – Wysokiej Władzy oraz Zgromadzenia Parlamentarnego, Rady Ministrów, Trybunału Sprawiedliwości, Komitetu Doradczego – został zawarty na okres 50 lat – Traktat EWWiS i wygasł w dniu 23 lipca 2002 r. Na mocy podpisanych w Rzymie traktatów w 1957 r. Trybunałowi Sprawiedliwości przyznano status organu sądowego dla trzech wspólnot: EWWiS, Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej [dalej: EWG] oraz dla Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej [dalej: EWEA]. Z uwagi na zbliżoną specyfikę każdej organizacji zdecydowano się na połączenie tych trzech organów sądowych. Aktu tego dokonano na mocy Konwencji o niektórych wspólnych organach Wspólnot Europejskich z dnia 25 marca 1957 r., dzięki której to właśnie Trybunał Sprawiedliwości stał się wspólnym organem dla trzech Wspólnot. Późniejsza decyzja Rady z dnia 24 października 1988 r., wydana w oparciu o Jednolity Akt Europejski [Dz.Urz. z dnia 29 czerwca 1987, L 169, s. 1–28], wprowadziła zasadnicze zmiany, na mocy której powołano do życia Sąd Pierwszej Instancji. Formalnie utworzyła go decyzja Rady z dnia 24 października 1988 r. Natomiast Traktat z Nicei z dnia 26 lutego 2001 r [Dz.Urz. WE 2001 C 80, s.1], który wszedł w życie w dniu 1 lutego 2003 r. – umożliwił powołanie izb sądowych przy Sądzie Pierwszej Instancji. Kolejny Traktat podpisany w dniu 1 grudnia 2009 r. w Lizbonie [Dz.U. z 2009 r., nr 203, poz. 1570], dzięki któremu UE uzyskała osobowość prawną umożliwił, że instytucja ta obecnie funkcjonuje jako TSUE z siedzibą w Luksemburgu [Justyński, 2003, s. 69–70]. Co było związane z likwidacją struktury filarowej Unii i wprowadzeniem jednolitej Unii. Ewolucja, która była nieunikniona, dotknęła również organy sądowe w UE, było to związane z poszerzeniem obszaru działania Wspólnoty Europejskiej a następnie UE.

Początkowo Europejski Trybunał Sprawiedliwości [dalej: ETS] funkcjonował dla sześciu państw członkowskich. Z upływem czasu – ilość spraw, która do niego wpływała zaczęła przerastać możliwości orzecznicze ETS, stąd w 1989 r. na mocy JAE utworzono Sąd Pierwszej Instancji, który przejął część spraw ETS. Konsekwencją Traktatu z Lizbony jest trójstopniowa struktura sądownictwa unijnego [Barcik, 2014, s. 168]. Samo określenie „Trybunał Sprawiedliwości" jest nazwą kumulującą, ponieważ zgodnie z treścią art. 19 ust. 1 TUE: Trybunał Sprawiedliwości UE obejmuje: Trybunał Sprawiedliwości, Sąd i sądy wyspecjalizowane [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30].

Aktualnie podstawą działalności TSUE – na mocy obowiązujących traktatów – stanowią art. 19 TUE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30] oraz art. 251 – 181 TFUE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2]. Ponadto Trybunał posiada swój odrębny Statut i Regulamin Proceduralny. W zakresie Statutu, to może on być zmieniony przez PE i Radę, w zgodzie ze zwykłą procedurą prawodawczą, oczywiście na wniosek TSUE i po przeprowadzonej konsultacji z KE, lub też na wniosek KE, ale po konsultacji z TSUE – art. 245 TFUE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2]. Statut TSUE został dołączony jako Protokół nr 3 – każdy z sądów wchodzących w skład Trybunału posiada swój regulamin postępowania [Dz.Urz. UE z dnia 14 lipca 2014 r., L 206, s. 1].

W zgodzie z treścią art. 19 TUE Trybunał Sprawiedliwości UE jest gwarantem poszanowania prawa w wykładni i w zakresie stosowania traktatów. Zgodnie z traktatami TSUE orzeka: w zakresie skarg wniesionych przez państwa członkowskie, instytucje, osoby fizyczne lub prawne; w trybie prejudycjalnym – na wniosek sądów państw członkowskich – w sprawie wykładni prawa UE lub ważności aktów przyjętych przez instytucje; w innych sprawach – przewidzianych w traktatach [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30].

Trybunał jest organem sądowym, który cechuje kolegialność i niezależność, jest organem ponadnarodowym. Jest sądem odwoławczym od orzeczeń Sądu, które zostały wydane w pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 19 TUE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30] i 252 TFUE [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2] w skład TSUE wchodzi jeden sędzia z każdego państwa członkowskiego UE, którzy wspomagani są przez tak zwanych Rzeczników Generalnych. Nie tylko sędziowie ale także Rzecznicy Generalni są wybierani spośród osób o niekwestionowanej niezależności i posiadających kwalifikacje wymagane w danych państwach do obejmowania najwyższych stanowisk sądowych albo będącymi prawnikami o uznanej kompetencji. Każde państwo członkowskie – w zgodzie ze swoimi procedurami – wyłania kandydatów na członków TSUE, natomiast mianowanie następuje za wspólnym porozumieniem rządów państw członkowskich. Kadencja ich wynosi 6 lat i może być odnawialna [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2]. Istotną kwestią w zakresie statusu członka TSUE jest to, że są oni w pełni niezależni i nie mogą występować – ani otrzymywać – wskazówek od jakiegokolwiek rządu lub organu. Jest to bezwzględny wymóg bezstronności, którego gwarantem jest między innymi nieusuwalność członków TSUE, nadto chroni ich immunitet jurysdykcyjny.

Odnośnie orzecznictwa, to zostało ono oparte na zasadzie wzajemności deklaracji, przy użyciu klauzuli fakultatywnej. Państwa w związku z tym mogą złożyć deklaracje uznające jako obligatoryjną jurysdykcję TSUE w sporach z każdym innym państwem, które złożyło taką samą deklarację. Zasadniczo obowiązuje jurysdykcja obligatoryjna, zgodnie z którą państwa członkowskie zobowiązują się nie poddawać sporów dotyczących wykładni lub stosowania niniejszego Traktatu procedurze rozstrzygania innej, niż w nim przewidziana [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2].

Należy w tym miejscu podkreślić, iż TSUE konsoliduje w sobie cechy sądu konstytucyjnego, administracyjnego oraz sądu cywilnego i pracy. W pewnych sytuacjach może być rów-

nież sądem arbitrażowym [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2]. Z kolei sprawy, które są rozpoznawane przez TSUE można podzielić na: sporne – postępowania skargowe, jak i niesporne – dokonywanie wykładni prawa wspólnotowego [Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2].

W zgodzie z treścią art. 143 Regulaminu postępowania przed TSUE – co do zasady – postępowanie przed Trybunałem jest wolne od opłat [Barents, 2010]. Już wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 lipca 1964 r., który został wydany w trybie prejudycjalnym w sprawie Flaminio Costa przeciwko E.N.E.L., Italia [CELEX: 61964J0006] wprowadził zasadę, stanowiącą o tym, że prawo wywodzące się z Traktatu nie może być podważone przez ustawy krajowe. Nadto scedowanie praw krajowych i zobowiązań do systemu prawnego Wspólnot niesie za sobą ograniczenie suwerennych praw państw członkowskich, którego żaden późniejszy jednostronny akt prawny – rozbieżny z ujęciem prawa Wspólnot – nie może podważyć: „w odróżnieniu od zwyczajnych umów międzynarodowych traktat EWG ustanowił własny porządek prawny, który został włączony do systemu prawnego państw członkowskich po jego wejściu w życie i który ma charakter wiążący dla sądów krajowych" [CELEX: 61964J0006]. Jak podkreślił Trybunał jest to warunek realizacji i zapewnienia jednolitej skuteczności prawa wspólnotowego we wszystkich państwach członkowskich.

Natomiast w orzeczeniu z dnia 9 marca 1978 r. wydanym w trybie prejudycjalnym w sprawie Amministrazione delle Finanze dello Stato a Simmenthal SA, Italia, ETS wskazał między innymi, że każdy sąd krajowy jest zobowiązany do stosowania prawa wspólnotowego oraz ochrony zagwarantowanych praw podmiotowych w zakresie przyznanej mu jurysdykcji. To zobowiązanie polega na niestosowaniu przepisów krajowych, które są niezgodne z prawem wspólnotowym. W tym zakresie nie ma znaczenia fakt czy przepis krajowy jest wcześniejszy, czy późniejszy w stosunku do prawa wspólnotowego. Sąd krajowy, w zakresie przyznanej mu jurysdykcji, jest zobowiązany do gwarancji pełnej efektywności przepisów prawa wspólnotowego. W związku z czym w sytuacji sprzecznych z nimi przepisów ustawodawstwa krajowego jest zobowiązany do odmowy stosowania wszelkich, nawet późniejszych przepisów. Sąd krajowy oczywiście nie ma obowiązku stosownego wnioskowania czy oczekiwania na zniesienie tych przepisów w drodze ustawodawczej lub w jakimkolwiek innym trybie konstytucyjnym [C-106/77 – CURIA]. Z biegiem czasu zasada ta została podniesiona w orzecznictwie Trybunału do rangi dogmatu [Czapliński, 1997, s. 47].

Wskazać należy, iż nowe rozwiązania prawne, które zostały wprowadzone akcesją Polski do struktur UE, jeszcze nie doczekały się utrwalonego orzecznictwa w TSUE. Wśród tych przepisów, które realizują dyrektywy UE, niewątpliwie dotyczą one zakresu równego traktowania w zatrudnieniu, zakazu molestowania – w tym molestowania na tle seksualnym oraz mobbingu.

W odniesieniu do zapadłych orzeczeń przed Trybunałem, stwierdzić należy ograniczoną ilość, w której rozstrzygany był problem dyskryminacji [C-147/08 – CURIA]. Natomiast w aspekcie problematyki mobbingu, praktycznie nie występują. Niewątpliwie, uwzględniając dogmat orzecznictwa TSUE, mają one i w przyszłości również nie utracą istotnego znaczenia

dla polskiego orzecznictwa. Warto podkreślić, iż niejednokrotnie rozstrzygnięcia TSUE wykazują znamiona precedensu, nie pomijając zakresu prawa pracy. W doktrynie jest obecny pogląd, iż „klasyczny podział na tak zwane kraje Kodeksu cywilnego, w których kierowano się jedynie interpretacją obowiązujących norm prawnych i kraje precedensów, w których decydujące znaczenie miały rozstrzygnięcia oparte na orzeczeniach sądów, zaczyna się zacierać" [Romer, 2012, s. 685].

Co się tyczy kierowanych spraw o mobbing, to występowały rozstrzygnięcia wydawane przez Sąd do spraw Służby Publicznej. Przykładem takiego orzeczenia jest wyrok Sądu do spraw Służby Publicznej UE (pierwsza izba) z dnia 5 czerwca 2012 r. w sprawie Nicola Cantisani przeciwko Komisji Europejskiej, uwzględniający art. 12 i 24 Regulaminu pracowniczego [http://eur-lex.europa.eu, 2019] w sprawie o mobbing (konflikt interesów z żądaniem o odszkodowanie). Sąd wskazał, że art. 12 i 24 regulaminu pracowniczego nie stanowią w sposób jednoznaczny o terminie do złożenia wniosku o udzielenie wsparcia w sprawach, które dotyczą mobbingu. Powołał się w tym względzie na zasady pewności prawa i uzasadnionych oczekiwań, wskazując, że urzędnik lub pracownik pragnący złożyć taki wniosek powinien jednak to zrobić w rozsądnym terminie. Sąd do spraw Służby Publicznej UE uznał pięcioletni termin za rozsądny do tego, aby można było skutecznie poinformować o mobbingu administrację i domagać się od niej wsparcia. Samo rozpoczęcie biegu terminu do złożenia wniosku o udzielenie wsparcia w sprawach dotyczących mobbingu liczy się od chwili ostatniego czynu sprawcy domniemanego mobbingu „lub w każdym razie w momencie, od którego domniemany sprawca nie jest już w stanie ponawiać swych aktów wobec ofiary" [Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-95/09 Skareby przeciwko Komisji, z dnia 8 lutego 2011 r., pkt: 41–44, 49, 53].

W kwestii dotyczącej ochrony urzędników i pracowników przed mobbingiem TSUE w wyroku z dnia 26 stycznia 1989 r. wskazał, iż na mocy art. 24 regulaminu pracowniczego instytucje Unii powinny chronić swych urzędników i pracowników przed mobbingiem lub jakimkolwiek poniżającym traktowaniem ze strony przełożonych. Ponadto z nałożonego na administrację obowiązku wspierania pracowników, a wynikającego z powyższego przepisu, wynika, że w przypadku wystąpienia zdarzenia zaburzającego porządek i spokój służby, pracodawca jest zobowiązany interweniować z całą konieczną stanowczością. Jego reakcja powinna być szybka i obejmować troską osobę, która przez tego rodzaju zdarzenia została pokrzywdzona. W tym zakresie wymagane jest, aby nastąpiło ustalenie faktów oraz wyciągnięcie na ich podstawie konsekwencji względem sprawców. Pracownik, który domaga się ochrony ze strony swojej instytucji wystarczy, aby uprawdopodobnił wystąpienie przemocy, agresji czy ataków, których rzekomo był celem. Na podstawie takich informacji każda instytucja jest zobowiązana do podjęcia odpowiednich działań, a w szczególności do wszczęcia postępowania wyjaśniającego, które ma na celu ustalenie okoliczności faktycznych, będących przedmiotem skargi. Tego rodzaju działania odbywają się we współpracy

z wnioskodawcą [Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-5/92 Tallarico przeciwko Parlamentowi z dnia 21 kwietnia 1993 r. – pkt: 31].

W innej sprawie, Sąd wskazał, iż art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego definiuje mobbing jako niewłaściwe zachowanie, które wymaga dla jego wykazania, spełnienia dwóch skoncentrowanych przesłanek. Pierwsza z nich dotyczy „istnienia sposobu zachowania, wypowiedzi ustnych i pisemnych, gestów lub innych działań, które powtarzają się lub mają charakter ciągły" [Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-52/05 Q przeciwko Komisji z dnia 9 grudnia 2008 r. – pkt: 135]. Oznacza ona, że zjawisko mobbingu należy rozumieć jako zaistniały proces w określonym czasie, przy założeniu pojawiających się zdarzeń, które się powtarzają lub są ciągłe i podejmowane były w sposób umyślny. Kolejna przesłanka definicji została oddzielona od pierwszej przyimkiem „i". Wskazuje to na wystąpienie obu przesłanek łącznie. Druga przesłanka wyraża się „obowiązkiem wystąpienia takich zachowań, które godziły w osobowość, godność czy integralność fizyczną lub psychiczną danego pracownika" [Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-52/05 Q przeciwko Komisji z dnia 9 grudnia 2008 r. – pkt: 135]. Sam przymiotnik „umyślny" odnosi się jedynie do pierwszej przesłanki. Tego rodzaju interpretacja determinuje, aby zachowania lub działania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania, o których mowa w art. 12a regulaminu pracowniczego, posiadały charakter umyślny. W oczywisty sposób nie wyklucza to spontanicznych działań sprawcy. Inną kwestią jest to, aby tego rodzaju zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania były podejmowane z zamiarem godzenia w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby [Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-52/05 Q przeciwko Komisji z dnia 9 grudnia 2008 r. – pkt: 135].

Zjawisko mobbingu w rozumieniu art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego również ma miejsce w sytuacji, gdy jego sprawca nie zamierza poprzez swoje działania dyskredytować ofiary i rozmyślnie pogarszać jej warunków pracy. Wystarczającym jest w tym zakresie to, aby tego rodzaju działania w sposób obiektywny pociągały za sobą negatywne konsekwencje. Zgodnie z treścią art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego wszelkie sporne działania muszą polegać na nagannym zachowaniu. To dlatego zakwalifikowanie konkretnego zjawiska jako mobbing zostało uzależnione od przesłanki, aby wskazane przez pokrzywdzonego pracownika zdarzenia były odpowiednio autentyczne. Ocena ta opiera się o odczucia bezstronnego, rozsądnego i postronnego obserwatora, o przeciętnym stopniu wrażliwości, który znajdując się w takich okolicznościach, uznałby je za nieodpowiednie.

Z kolei Trybunał w orzeczeniu z dnia 5 października 2006 r. określił nadto, że celem art. 24 akapit drugi regulaminu pracowniczego jest naprawienie szkody wyrządzonej urzędnikowi lub pracownikowi przez działania osób trzecich lub przez innych urzędników, do których odnosi się art. 24 akapit pierwszy z zastrzeżeniem, że nie mógł on uzyskać odszkodowania od osoby, która szkodę wyrządziła. Wskazano na dopuszczalność skargi odszkodowawczej, która została wniesiona przez pokrzywdzonego urzędnika na mocy art. 24 akapit drugi re-

gulaminu pracowniczego, pod warunkiem, że zostały wcześniej wyczerpane krajowe drogi odwoławcze. Warunkiem takiej ochrony zainteresowanych osób jest doprowadzenie do naprawy wyrządzonej szkody [Trybunał: sprawa C-365/05 P Schmidt -Brown przeciwko Komisji, z dnia 5 października 2006 r. – pkt: 78].

W zakresie powołanych orzeczeń Trybunału oraz Sądów Pierwszej Instancji, w których rozpoznawano domniemanie dopuszczenia się działań mobbingowych, za każdym razem były powoływane przepisy pochodzące z Regulaminu pracowniczego urzędników UE [http://eur-lex.europa.eu, 2019], ustanowione rozporządzeniem Rady Europejskiej. Każdy sąd krajowy w zakresie przyznanej mu jurysdykcji, zobowiązany jest do stosowania prawa wspólnotowego i ochrony zagwarantowanych praw podmiotowych oraz do zapewnienia pełnej efektywności przepisów prawa wspólnotowego. W tym aspekcie należy słusznie domniemywać, że orzecznictwo TSUE oparte na podstawie art. 12 i 24 regulaminu pracowniczego nakłada obowiązek zastosowania go przez sądy krajowe. Wyrok wydany w trybie prejudycjalnym wiąże sąd krajowy przy rozstrzyganiu sporu, aby jedność unijnego porządku prawnego nie mogła być podważana przez sądy państw członkowskich [C-212/04, pkt 122 – CURIA]. W związku z tym zobowiązany jest do niestosowania przepisów krajowych niezgodnych z prawem wspólnotowym. Nie ma znaczenia fakt czy przepis krajowy jest wcześniejszy bądź późniejszy w stosunku do prawa wspólnotowego.

Sąd krajowy, w kontekście przyznanej mu jurysdykcji, został zobowiązany do zapewnienia pełnej efektywności przepisów prawa wspólnotowego. Tym samym w razie pojawienia się konieczności, jest on zobowiązany do odmowy stosowania wszelkich, nawet późniejszych, sprzecznych z nimi przepisów ustawodawstwa krajowego [C-106/77 – CURIA]. Jest to zasada pierwszeństwa prawa wspólnotowego oraz obowiązku respektowania orzeczeń TSUE przez każde z państw członkowskich. Wnioskować należy zatem, że o ile wyżej powołany regulamin nie jest prawem powszechnie obowiązującym na terytorium UE, to już orzecznictwo TSUE oparte na jego postanowieniach musi być przez państwa członkowskie respektowane.

Oczywiście TSUE dokonuje nie tylko wykładni prawa unijnego, w celu zagwarantowania jego stosowania w jednakowy sposób we wszystkich państwach członkowskich, ale nadto rozstrzyga spory prawne między rządami krajów UE a jej instytucjami. Do kompetencji TSUE należy judykatura we wszystkich wnoszonych do niego sprawach, wśród najważniejszych należy wymienić: wykładnia prawa (orzeczenia w trybie prejudycjalnym), egzekwowanie prawa (postępowania w sprawie uchybienia), unieważnianie aktów prawnych UE (skargi o unieważnienie), zapewnianie podejmowania działań przez UE (skargi w sprawie bezczynności), skargi na instytucje UE (roszczenia o odszkodowanie).

Z uwzględnieniem zasad unijnych oraz dorobku jurydycznego wspólnoty być może w polskim wymiarze sprawiedliwości należałoby dokonać swoistej rewolucji w zakresie podejścia do spraw o mobbing a w szczególności w odniesieniu się do konfrontacji przepisu art. 94^3 k.p.

[Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] z przepisami art. 12a i art. 24 Regulaminu pracowniczego urzędników UE [http://eur-lex.europa.eu. 2019]. Mianowicie w k.p. ujęto definicję normatywną zjawiska mobbingu wskazując, iż: oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. O tyle w Regulaminie pracowniczym urzędników UE oprócz samej definicji mobbingu odczytujemy również, że fakt nękania psychicznego lub molestowania seksualnego nie może powodować dla urzędnika, który padł jego ofiarą, jakichkolwiek negatywnych skutków ze strony instytucji. Urzędnika, który przedstawił dowody nękania psychicznego lub molestowania seksualnego, nie mogą spotkać ze strony instytucji żadne negatywne skutki, pod warunkiem, że działa on w dobrej wierze. Unia wspomaga każdego urzędnika, w szczególności w postępowaniach przeciwko osobom dopuszczającym się gróźb, zniewag, zniesławień lub ataków na osobę lub mienie, na jakie on lub członkowie jego rodziny są narażeni ze względu na zajmowane przez niego stanowisko lub pełnione obowiązki. Unia rekompensuje urzędnikowi szkody poniesione przez niego w takich przypadkach, o ile urzędnik nie spowodował szkody umyślnie lub przez rażące niedbalstwo i nie był w stanie uzyskać odszkodowania od osoby, która szkodę wyrządziła [http://eur-lex.europa.eu, 2019].

W odniesieniu do powyższego, osoby pokrzywdzone działaniami mobbingowymi – również przed polskim wymiarem sprawiedliwości – powinny domagać się respektowania swoich praw jako obywatele UE. Jednak to wymiar sprawiedliwości powinien rekomendować orzecznictwo TSUE oraz unijne przepisy implementowane w ramach unijnej judykatury, w celu wsparcia każdego urzędnika a w szczególności właśnie w postępowaniach przeciwko mobberom dopuszczającym się czynów nieetycznych.

W instytucjach zaufania publicznego [Dz.Urz. MS z dnia 27 czerwca 2017 r., poz. 162], uczelniach [Wieczorek, 2006, s. 65–69], czy też innych urzędach nie są respektowane prawa osób pokrzywdzonych mobbingiem. W sytuacji zgłoszenia przez pokrzywdzonego w zakresie domniemania wystąpienia tego zjawiska, pracodawca często nie przyjmuje właściwej roli a osoba mobbingowana często słyszy, iż „od tego momentu nastąpił konflikt interesów i nie powinna liczyć na ochronę, i pomoc pracodawcy". Jest to niewątpliwie karygodne i krzywdzące, ale przede wszystkim jest wbrew zasadzie praworządności, która wynika nie tylko z Konstytucji RP, kodeksów i ustaw, ale także z przepisów prawa unijnego. Polski ustawodawca nie znormatyzował zachowania się pracodawcy po zgłoszeniu mobbingu a jedynie art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] wskazał, iż jest on obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, dlatego uwzględnienie przez niego neutralnego stanowiska byłoby niewątpliwie bardziej etyczne niż występowanie przeciwko ofierze mobbingu.

Europejski Kodeks Dobrej Praktyki Administracyjnej przyjęty przez Parlament Europejski w dniu 6 września 2001 r. w art. 4 definiuje zasadę praworządności, podnosząc, iż urzędnik działa zgodnie z zasadą praworządności, stosuje regulacje i procedury określone w przepisach prawnych Wspólnot. Urzędnik zwraca w szczególności uwagę na to, aby decyzje dotyczące praw lub interesów jednostek posiadały podstawę prawną, a ich treść była zgodna z obowiązującymi przepisami prawnymi [Dz.Urz. UE.C. z 2011 r., 285.3]. Zasada ta nakazuje wszelkim sądom, organom, urzędnikom postępować – w ramach wykonywania swoich kompetencji – na podstawie i w granicach prawa. Bywają sytuacje, że zanim zjawisko mobbingu zostanie rozpoznane i zbadane przez niezależny zespół lub komisję pojednawczą, pracodawca często jawnie wskazuje, iż nie życzy sobie, aby na terenie jego zakładu pracy został mobbing stwierdzony, zaś w stosunku do osoby pokrzywdzonej zamiast wsparcia – kierowane są różnego rodzaju elementy nękania i zastraszania, co nie sprzyja dalszemu procedowaniu w sprawach o mobbing.

Analiza powyższych przykładów a w szczególności tego, kiedy następuje rozpoznawanie przez sąd pozwu ofiary mobbingu w zakresie dochodzonych roszczeń, występuje pewna zasada w procesach. Zatrudnieni w miejscu pracy – ewentualni świadkowie – wycofują się z aktywnego wspierania osoby mobbowanej, gdyż obawiają się, iż przyjęcie czynnej postawy może narazić ich na szykany pod swoim adresem ze strony pracodawcy. Prawo do dobrej administracji wywodzi się z tradycji konstytucyjnej państw członkowskich UE, prawa międzynarodowego i prawa wspólnotowego. Należy zauważyć, iż prawo to bywa określane jako pewne uprawnienia konkretnej jednostki, odpowiadające tym samym stosownym obowiązkom przypisanym właściwym organom administracyjnym. Zgodnie z takim zobowiązaniem każdy urzędnik swoją funkcję powinien sprawować obiektywnie z uwzględnieniem zagwarantowanym prawem wolności i prawa do prywatności obywatela, a ochrona danych osobowych powinna być standardem. Europejski Kodeks Dobrej Praktyki Administracyjnej wprowadza miękkie regulacje, które nie są wiążące w charakterze prawnym, co niekorzystnie wpływa na ujednolicenie prawa państw członkowskich. Taka sytuacja w realizacji dobrej administracji nie powinna zniechęcać ani sądów, ani też urzędów w Polsce, ponieważ warto wdrażać dobre i wartościowe rozwiązania do obowiązującego porządku prawnego [Jaskiernia, 2020, s. 93–129]. W tym zakresie również TK odniósł się do zasady dobrej administracji w oparciu o zasadę demokratycznego państwa prawa i zasadę legalności [OTK ZU 2006, nr 10A, poz. 147].

Naganna postawa pracodawcy, który nie współpracuje z osobą mobbowaną a wręcz wchodzi w rolę gnębiciela, uniemożliwiając tym samym osobom pokrzywdzonym dochodzenie swoich praw, nie tylko zaburza zasadę praworządności, ale przede wszystkim dokonuje stygmatyzacji ofiary mobbingu, co skutkuje nie rzadko trwałym wyeliminowaniem jej z zespołu pracowników w danej organizacji. Brak właściwie realizowanego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, który spoczywa na pracodawcy, powoduje szereg naruszeń prawa,

ale także wskazuje na niedostosowanie metod zarządzania w organizacji do unijnych standardów.

Państwa członkowskie są zobowiązane do respektowania podstawowych praw, które zostały nałożone na nie, nie tylko w prawie traktatowym, ale także poprzez orzecznictwo TSUE. Polska przystąpiła do UE w dniu 1 maja 2004 r. i po szesnastu latach uczestniczenia w jej strukturach nie tylko gospodarczych, ale i prawnych, powinna nastąpić zauważalna harmonizacja, dostosowująca prawo krajowe do tak zwanego „europejskiego prawa pracy" [Matey-Tyrowicz, 1996, s. 118], w tym do wyroków Trybunału.

3.3 Obowiązek pracodawcy wynikający z polskiego prawodawstwa w aspekcie przeciwdziałania mobbingowi

Encyklika Ojca Świętego Benedykta XVI: *Deus Caritas Est* przedstawia taki rodzaj państwa, „które dostrzeże i wesprze, w duchu pomocniczości, inicjatywy podejmowane przez różnorakie siły społeczne, łączące w sobie spontaniczność i bliskość z ludźmi potrzebującymi pomocy. A nie państwo, które ustala i panuje nad wszystkim" [Encyklika *Deus Caritas Est* 2005]. Państwo zgodnie z zasadą pomocniczości powinno jak najmniej odgórnie oddziaływać na przestrzeń życia społecznego, natomiast powinno skutecznie realizować cele państwa w sytuacji braku możliwości ich realizacji na niższych szczeblach lub przez same jednostki w ramach społeczeństwa. W odniesieniu do zapobiegania zjawiskom mobbingu istnieje konieczność włączenia się władz państwowych – poprzez odpowiednie zmiany systemowe – dla realizacji ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę.

Konstytucja RP jest najważniejszym aktem prawnym w demokratycznym państwie a jej postanowienia nakazują nienaruszalność, poszanowanie i ochronę godności przez władze publiczne. Obowiązujące akty normatywne, posiadające charakter ogólny i abstrakcyjny jako powszechnie obowiązujące, nie zawierają przepisów prawnych określających politykę antymobbingową. W kwestii ochrony przed mobbingiem nie ma właściwych przepisów prawa. Takim przykładem niedoskonałego prawa jest utrudnienie powołania na uczelniach wyższych mediatora akademickiego.

W wielu krajach o rozwiniętej demokracji, istnieje instytucja mediatora akademickiego, do którego zadań należy między innymi rozstrzyganie różnego rodzaju konfliktów, problemów występujących w środowisku akademickim w tym również takich, które wypełniają znamiona mobbingu. Instytucja mediatora akademickiego wynika z rekomendacji KE. W literaturze przedmiotu podniesiono, iż: „taka instytucja nie ma jak dotychczas szans na powstanie mimo zaleceń Komisji Europejskiej w tym względzie i oddolnych inicjatyw, aby taką instancję wprowadzić. Polskie ustawy skazują pracownika akademickiego (i nie tylko akademickiego) na drogę sądową, gdy droga mediacji, droga polubowna jest dyskredyto-

wana. Zamiast konflikty wygaszać, rozwiązywać u źródła – wyraźnie się je zaostrza. Bo czy po nawet wygranym procesie pracownik ma szanse na przeżycie w swoim miejscu pracy? – a nawet w innym, skoro świat jest taki mały" [Wieczorek, 2009, s. 9].

Dziedziny z zakresu nauki i edukacji, a więc obejmujące uczelnie wyższe posiadają odniesienie do prawa UE w niewielkim zakresie. Niewątpliwie w związku z tym, to właśnie dzięki temu również uczelnie wyższe posiadają niezaprzeczalną autonomię, która również przypisana została pracodawcom [Ciapała, Górska, 2011, s. 117]. Taka sytuacja mogłaby posłużyć wprowadzeniu odpowiednich regulacji w zakresie prawa wewnętrznego, które chroniłoby każdego pracownika przed możliwością skrzywdzenia działaniami o charakterze mobbingu, ale także objęcia ochroną prawną ofiarę mobbingu. Wyższe uczelnie to z całą pewnością takie miejsca pracy, gdzie wśród zatrudnionej załogi są osoby z najwyższymi stopniami naukowymi, ale także rozpoczynający swoją pracę dydaktyczną asystenci. W takich miejscach jak wyższe uczelnie, urzędy administracji rządowej i samorządowej oraz sądy pracodawca chociażby ze względów honorowych powinien dbać o dobrą atmosferę w organizacji, jak również o przestrzeganie prawa i zasad moralnych.

Polski ustawodawca w Kodeksie pracy określił prawa i obowiązki pracowników, i pracodawców. W tym zakresie zobowiązał pracodawcę m.in. do szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Pracodawca został zobowiązany do równego traktowania w zatrudnieniu, co oznacza bezwzględny zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób – bezpośredni lub pośredni. Pracodawca jest również zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Pracodawca jest ustawowo obowiązany do przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

W polskim systemie prawnym obowiązek przeciwdziałania mobbingowi spoczywa na pracodawcy z dniem 1 stycznia 2004 r., ponieważ od tej daty obowiązuje art. 94^3 k.p. Na skutek akcesji Polski do UE dokonano nowelizacji Kodeksu pracy mocą ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Dz.U. z 2003 r., nr 213, poz. 2081]. Dzięki wprowadzonym zmianom „poszerzony został zakres podstawowych obowiązków pracodawcy w stosunku do pracowników. Niezależnie od art. 94 k.p. – określającego podstawowe obowiązki pracodawcy, art. 94^1 k.p. – nakładającego na pracodawcę obowiązek udostępnienia pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu oraz art. 94^2 k.p., który obliguje pracodawcę do informowania pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – obowiązek przeciwdziałania mobbingowi został określony w art. 94^3 k.p." [Romer, Najda, 2010, s. 210].

Zgodnie z definicją legalną mobbingu [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], zjawisko to – w rozumieniu tego przepisu – ma miejsce tylko podczas trwania stosunku pracy i może dotyczyć każdej osoby zatrudnionej, czyli nie występuje rozgraniczenie uwzględniające podstawę prawną nawiązania stosunku pracy. Po myśli art. 2 k.p. – pracownikiem jest

osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Tak więc pojęcie stosunku pracy jest szerszym pojęciem w odniesieniu do umowy o pracę, co determinuje określenie pracownika. Dlatego też obowiązek pracodawcy do przeciwdziałania mobbingowi należy rozumieć jako działania pracodawcy względem każdego z pracowników, które mają na celu szeroko rozumianą prewencję. Podstawowym zadaniem tak rozumianej profilaktyki jest ustrzeżenie zatrudnionej załogi przed wszelkimi – również nieetycznymi – działaniami lub zachowaniami skierowanymi przeciwko pracownikowi.

Ze zjawiska mobbingu wynikają zagrożenia nie tylko dla ofiary mobbingu, ale także dla zatrudnionej załogi oraz pracodawcy. Negatywna opinia o miejscu pracy, gdzie mobbing nasila się a zachowania bezprawne i nieetyczne są tolerowane przez pracodawcę, stwarza atmosferę strachu i niepewności. Zdaniem badaczy tego zjawiska każda organizacja powinna mieć świadomość, że za jej sukcesem stoją ludzie. Tylko etyczne traktowanie pracowników sprawia, że angażują się oni w sprawy firmy i podejmują wysiłek, aby osiągnąć sukces. Zasoby ludzkie są największą wartością każdego miejsca pracy, które przyczyniają się do zdobycia pozycji konkurencyjnej [Kurowska, 2016].

Mobbing jest pewnego rodzaju dysfunkcją w miejscu pracy i najczęściej pojawiającym się zagrożeniem w tym środowisku. Zjawisko to jest patologią, „która nie pozwala na osiągnięcie realistycznych, wyznaczonych danej organizacji i zgodnych z dobrem społecznym celów" [Zbiegień-Maciąg, 2006, s. 263–264]. Koniecznym jest wprowadzenie w miejscu pracy przez pracodawcę odpowiedniej polityki antymobbingowej, ponieważ wraz z wystąpieniem tego rodzaju zdarzeń, pojawia się realne zagrożenie dla osoby nim pokrzywdzonej oraz całej organizacji.

Uwzględniając naukowe stanowisko w zakresie zdefiniowania zjawiska mobbingu, to niewątpliwie jest ono bezprawnym działaniem nie tylko z punktu widzenia organizacji, czy też firmy bądź uczelni, ale jest ono wysoce nieetyczne ze względów społecznych i stanowi delikt prawny z zakresu prawa pracy. Zjawisko mobbingu, co już wielokrotnie podkreślano polega na długotrwałym i cyklicznym nękaniu pracownika bądź przez pracodawcę, bądź przez bezpośredniego przełożonego, bądź przez współpracowników, którzy znęcają się psychicznie nad wybranym pracownikiem.

Pracownik, który został poddany przemocy psychicznej – był poniżany, ośmieszany, pomawiany, zastraszany – po pewnym czasie niewątpliwie nie będzie posiadał obiektywnej oceny w zakresie własnych umiejętności a jego rozpoznanie w kontekście przydatności zawodowej jest znacznie zaniżone. Długoterminowość działań mobbera sprawia, że dany pracownik początkowo jest wyeliminowany z zespołu pracowników, traktowany jest jak tzw. „czarna owca", lub „kozioł ofiarny", co tylko ogranicza jego możliwości obrony, gdyż w oczach załogi – dzięki wyrafinowanym działaniom prześladowcy – staje się co raz mniej wiarygodny. Dla grupy jest to w pewnym sensie nawet korzystna sytuacja, gdyż to na osobie mobbingowanej

skupiają się te wszystkie niemoralne i negatywne emocje [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 11–12].

Stąd koniecznością jest wprowadzenie przez pracodawców odpowiedniej polityki antymobbingowej, która powinna mieć na celu wyeliminowanie bezprawnych, niemoralnych i wysoce nieetycznych praktyk w miejscu pracy. Bardzo często niestety osoby, które są dotknięte działaniami mobbingowymi, to osoby wybitnie uzdolnione, wysoko wykwalifikowane i wykształcone, które w opinii mobberów, zagrażają ich pozycji w zespole współpracowników a nawet pracodawca czuje się zagrożony, dlatego bardzo często staje się prześladowcą.

Zastosowanie technik manipulacyjnych, upokarzanie, rozpowszechnianie plotek – mają na celu poniżenie takiej osoby. Moralne nękania służą zepsuciu opinii danego pracownika, co w dalszej kolejności ma na celu doprowadzenie do wyeliminowania tej konkretnej osoby z zespołu. Działania takie są nie tylko wysoce niemoralne, ale także sprzeczne z obowiązującym prawem [Grabowska, 2003, s. 9–10]. Zdaniem badaczy zjawiska mobbingu jedną z głównych jego przyczyn jest próba zrekompensowania własnych braków, które występują u mobbera. Bardzo często jest tak, że osoba prześladująca posiada niższe poczucie własnej wartości. Nierzadko jest to odzwierciedleniem jej trudnych przeżyć z przeszłości i niestety próbuje sobie to rekompensować poprzez poniżanie innych osób. To próba „uleczenia" własnych kompleksów kosztem drugiej, niewinnej osoby.

To dlatego prawne uregulowanie – w ramach wewnętrznych procedur – jest tak niezmiernie ważne dla zachowania dobrych praktyk w miejscu zatrudnienia. Wprowadzenie właściwej polityki antymobbingowej powinno się zaczynać od odpowiedniego kodeksu etyki, który określa standardy pracy dla danej grupy społecznej. Taki kodeks etyki niewątpliwie powinien spełniać europejskie standardy z uwzględnieniem panującej kultury w danej organizacji. Nadto w ramach wykonywania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, pracodawca powinien własną postawą dawać przykład, gdyż to on sam swoim zachowaniem w pierwszej kolejności modeluje zachowania w środowisku pracy. To on jako pierwszy powinien dać sygnał swoim podwładnym, na jakie zachowania jest przyzwolenie a jakie z kolei są niedopuszczalne.

Należałoby się zastanowić nad tym, na ile kultura pracy, a w zasadzie jej brak wpływa na możliwość zaistnienia działań mobbingowych w miejscu pracy? Czy kompetencje pracodawcy w takich zakładach pracy, gdzie dochodzi do zjawiska mobbingu są wystarczające? Czy poprzez odpowiednie szkolenia kadry pracowniczej można wyeliminować praktyki nieetyczne z miejsca pracy?

Sąd Najwyższy częściowo udzielił odpowiedzi na powyższe pytania w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. [OSNP z 2012 r., nr 19–20, poz. 238] wskazując, iż kontraktowym obowiązkiem, który występuje po stronie pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi. Obowiązek ten jest jedną spośród wielu cech charakteryzujących stosunek pracy, ale jest odmiennym obowiązkiem, który wynika ze zobowiązań prawa cywilnego, ponieważ ukierunkowany jest nie tylko na ochronę majątkową, również na ochronę dóbr osobistych drugiej strony tego stosun-

ku. O takim rozwiązaniu prawnym świadczy Dział X k.p., który określa obowiązki w aspekcie dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, mające na celu ochronę zdrowia i życia pracownika. W całość powyższego obowiązku kompleksowo wpisuje się również obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. To pracodawca jest zobowiązany do ustalenia odpowiednich środków w tym zakresie wprowadzając właściwe procedury w miejscu pracy. Taki obowiązek nie może więc zostać uznany za obowiązek rezultatu. Pracodawca przede wszystkim musi działać prewencyjnie, realizując politykę antymobbingową. Zjawisko mobbingu stanowi w istocie naruszenie dóbr osobistych pokrzywdzonego pracownika, za które to naruszenie może zostać pociągnięty do odpowiedzialności jedynie jego sprawca. Mobbing charakteryzuje się dynamiką a jego rozwój zaczyna się od małoistotnych, incydentalnych przypadków. To upływ czasu sprawia, że ich suma kwalifikuje dopiero do miana cechy mobbingu. Z prawnego punktu widzenia nie ma znaczenia zdarzenie inicjujące to zjawisko. Jedynie w aspekcie socjologicznych badań nad problematyką tego zjawiska rzeczywiście upatruje się sytuacji, które dały początek konfliktowi. Zgodnie z wolą ustawodawcy, to pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność za wystąpienie mobbingu.

W orzecznictwie istnieje pogląd, że „istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94^3 § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez wiele miesięcy oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing – cecha uporczywości) " [OSNP z 2012 r., nr 19–20, poz. 238].

Ustawodawca nie wprowadził sztywnego uregulowania nakazującego, aby pracodawcy w konkretny sposób prowadzili politykę antymobbingową w miejscach pracy. Wprowadzenie dla pracodawcy obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] tak naprawdę daje ogromne możliwości każdemu pracodawcy, aby dostosować powyższy przepis prawa do panujących reguł w danym zakładzie pracy w taki sposób, żeby załoga nie tylko miała poczucie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ale także by właśnie poziom kultury pracy osiągał najwyższe standardy. To pracodawca o tym decyduje, gdyż to on ustala specyfikę danego środowiska pracy. Oczywiście nie bez znaczenia jest tutaj wielkość danego zakładu, instytucji czy uczelni; stopień występowania stresogennych czynników, charakter i ilość interakcji pomiędzy pracownikami, które zagrażają wystąpieniu nieprzyjaznego zjawiska.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, to takie działania prewencyjne pracodawcy, które nie powinny dopuścić do zaistnienia determinanty działań niepożądanych, właśnie tych o charakterze nękania, gnębienia, poniżania, zastraszania czy ośmieszania.

O znaczeniu podejmowania działań zapobiegających mobbingowi, wypowiedział się w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. SN, wskazując, iż „obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu" [OSNP z 2012 r., nr 19–20, poz. 238]. To dlatego pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi poprzez zapewnienie szkoleń pracowników, przekazy-

wanie informacji o możliwym niebezpieczeństwie oraz o konsekwencjach mobbingu. Wprowadzone procedury w zakresie przeciwdziałania mobingowi winny umożliwiać jego wykrycie i zakończenie [OSNP z 2012 r., nr 19–20, poz. 238]. W podobnym tonie stanowisko w zakresie spoczywającego na pracodawcy obowiązku przeciwdziałania mobbingowi zostało zaprezentowane przez doktrynę, uznając, iż w tym względzie nie wystarczy usunięcie jego skutków, ale przede wszystkim pracodawca powinien skupić swoje wysiłki na ogólnie rozumianej profilaktyce [Szewczyk, 2007, s. 482].

W orzecznictwie dokonano oceny i znaczenia w zakresie odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej w prawie cywilnym oraz wyeksponowano stawiane pracodawcy wymagania, które wynikają z k.p. Należy zauważyć, iż występująca różnica pomiędzy odpowiedzialnością kontraktową a odpowiedzialnością deliktową według prawa cywilnego pozostaje w zasadzie w odniesieniu do świadczenia odszkodowawczego. W odniesieniu do odpowiedzialności deliktowej odszkodowanie jest w zasadzie świadczeniem pierwotnym, ponieważ istnieje od chwili powstania zobowiązania. W przypadku odpowiedzialności kontraktowej sytuacja jest odmienna, gdyż odszkodowanie jest świadczeniem wtórnym w stosunku do świadczenia pierwotnego i wynika ono ze zobowiązania [OSNP z 2012 r., nr 19–20, poz. 238].

W polskim systemie prawa cywilnego odszkodowanie jest niczym innym, jak konsekwencją niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320]. W związku z czym ani odszkodowanie, ani zadośćuczynienie za mobbing nie może posiadać pierwotnego charakteru. Ustawodawca w art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] nałożył na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Zarówno ten przepis, jak przepisy zawarte w art. 11^1 k.p., czy art. 94 pkt 10 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] wymagają od pracodawcy, aby dbał o dobra osobiste powierzonych mu pracowników, a w sposób szczególny o ich godność, zapewniając w środowisku pracy odpowiednią kulturę organizacji i atmosferę pracy. Nie tylko pracodawca jest zobowiązany do poszanowania dóbr osobistych pracowników, ale na każdej zatrudnionej osobie ciąży ten obowiązek. W ocenie orzeczniczej „sprowadza się to do realizacji przez pracodawcę we właściwy sposób wynikającego z art. 22 § 1 k.p. obowiązku zatrudniania pracownika" [OSNP z 2012 r., nr 19–20, poz. 238].

Pracodawca działając na podstawie przepisów prawa, swoje decyzje opiera nie tylko na znormatyzowanych regulacjach prawnych, ale także na moralności oraz zasadach współżycia społecznego, stosując obiektywne i sprawiedliwe kryteria względem powierzonych mu pracowników, przy poszanowaniu ich godności i innych dóbr osobistych. W kontekście obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałaniu postępowaniom o charakterze mobbingu, który wynika z k.p., powinien on z należytą starannością przeprowadzać szkolenia wśród pracowników o tej tematyce, informując ich równocześnie o tym, jak bardzo niebezpieczne jest to zjawisko oraz jakie są konsekwencje mobbingu, nie rezygnując przy tym z odpowiednich

procedur, które ułatwiają wykrycie tego zjawiska, doprowadzając tym samym do jego eliminacji z miejsca pracy.

Zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie poświęcono uwagę sferze mobbingu. Powstały także różne stowarzyszenia, które mają na celu pomoc ofiarom tego zjawiska. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe [dalej: OSA] na podstawie własnych doświadczeń podaje, że do najważniejszych działań pracodawcy przeciw mobbingowi należą: badania zachowań pracowników; monitorowanie tych pracowników, u których można zauważyć chęć mszczenia się na innych za własne niepowodzenia; nadzór i badanie nastrojów wśród pracowników; rozwiązywanie u podstaw wszelkich konfliktów; wykrywanie utajnianych problemów interpersonalnych; wprowadzenie polityki antymobbingowej; sprawdzanie poprzez anonimowe ankiety aktualnej sytuacji behawioralnej w miejscu pracy; budowanie atmosfery wzajemnego zaufania – szczególnie w relacji pracodawcy z pracownikiem i odwrotnie; przypominanie o konsekwencjach nieetycznych poczynań lub zachowań; opracowanie systemu kar i nagród, jako czynnika motywującego do pracy; tworzenie wzorców etycznych.

W relacji pracodawca – pracownik, to pracodawca powinien umiejętnie zarządzać powierzonymi mu zasobami ludzkimi, ale jednocześnie kontrolować ich poczynania. Pracodawca powinien mieć poczucie obowiązku odnośnie utrzymywania pozytywnej atmosfery oraz dobrych stosunków wśród pracowników. Pracodawca jest zobowiązany do wprowadzenia odpowiedniego systemu motywacyjnego w miejscu pracy. O ile kwestie finansowe nie zawsze mogą być wykorzystane z uwagi na różną kondycję w tym aspekcie zakładu pracy, to bodźce pozamaterialne są w zasięgu każdego pracodawcy.

Stwarzanie dobrej atmosfery w pracy, gdzie każdy pracownik czuje się potrzebny, a pracodawca nadaje znaczenia każdej wykonywanej pracy, służy temu, że wszyscy pracownicy dostrzegają swoje miejsce w całości zadań. Dopuszczenie pracowników do współudziału w zarządzaniu firmą, delegowanie uprawnień jest formą nagrody, gdyż wynika to z zaufania pracodawcy do kompetencji i umiejętności poszczególnych pracowników [Zbiegień-Maciąg, 2006]. Autonomia działań oraz ograniczenie działań nadzorczych, niewątpliwie wpływa na poprawę relacji na linii pracodawca – pracownik. Informowanie swoich podwładnych o wynikach ich pracy, docenianie ich trudu i zaangażowania, to również bodźce pozamaterialne, które powinny posłużyć pracodawcy jako czynnik motywujący pracowników. Do takich bodźców niewątpliwie należy również sprawiedliwa i obiektywna ocena, w której uczestniczą nie tylko bezpośredni przełożeni pracowników, ale także i oni sami oraz reprezentujące ich związki zawodowe.

Dobry pracodawca, który chce realizować obowiązek polityki antymobbingowej, nie może zapominać o systemie awansów, pochwał – z wpisem do akt, wyróżnień, odznaczeń – choćby symbolicznych. Dostosowany do charakteru pracy i warunków organizacji system nagród i kar. Ustanowienie wspólnie z załogą katalogu przewinień, które powinny skutkować katalogiem kar dyscyplinarnych z odpowiednią systematyzacją – nada przejrzystość

działań oraz wprowadzi element wychowawczy i profilaktyczny. Uwaga, którą pracodawca obdarza swoich podwładnych z całą pewnością wpłynie nie tylko na uzdrowienie relacji międzyludzkich w miejscu pracy, ale niewątpliwie będzie miała duży wpływ w sukcesie osiąganych celów a także na poczucie bezpieczeństwa i satysfakcji z wykonywania powierzonych obowiązków przez pracowników. Pracodawca co jakiś czas powinien przeprowadzać szkolenia tematyczne oraz badania [badaniaHR.pl, 2019], określające prawdopodobieństwo wystąpienia zjawiska mobbingu w miejscu pracy, aby w odpowiednio szybkim czasie móc zareagować.

Jednocześnie pracodawca w ramach profilaktyki w zakresie nieetycznych postępowań zobowiązany jest do aktywnego propagowania odpowiednich zachowań oraz do równoczesnego likwidowania wszelkich okoliczności, które mobbing mogłyby podsycać lub demonstrować. Jakakolwiek „konstruktywna krytyka", która kierowana jest do poszczególnego pracownika w zakresie wykonywania przez niego obowiązków służbowych, powinna być skupiona na jego niewłaściwych działaniach, bez dotykania godności człowieka – nigdy nie powinna odbywać się publicznie. Uwrażliwienie załogi na niepokojące sygnały, które mogą stanowić zarzewie mobbingu, skutkować będą tym, iż jakikolwiek konflikt będzie niemile widziany w miejscu pracy a starania o dobrą atmosferę – odpowiedzialność przejmie ogół pracowników.

Transparentny system nagród i kar wprowadzony przez pracodawcę z całą pewnością przy przyjęciu odpowiedniego kodeksu etyki w miejscu pracy, sprzyja działaniom antymobbingowym a tym samym zapewnia wypełnienie obowiązku pracodawcy, wynikającego z art. 94^3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Nie stoi to w sprzeczności z art. 8 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], że nie wolno czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Koncepcją ustawodawcy wprowadzoną w art. 94^3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] kwestię obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, jako odrębną regulację. Jest ona słuszna, uwzględniając destrukcyjne i poważne skutki dla zdrowia osoby pokrzywdzonej takimi działaniami. Poza wszelką dyskusją pozostaje fakt, iż mobbing jest zjawiskiem naruszającym prawa pracownika, zaś obowiązek pracodawcy przeciwdziałaniu przemocy psychicznej w miejscu pracy, godnie z treścią art. 94 pkt 4 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] ma służyć bezpiecznym i higienicznym warunkom pracy.

3.4 Zjawisko mobbingu naruszające godność osobistą pracownika oraz etykę pracy

Jan Paweł II w nauczaniu społecznym nawiązywał do zagadnień związanych z pracą oraz z człowiekiem wykonującym pracę. Począwszy od encykliki *Laborem exercens*, uwzględniając późniejsze jego nauczania, papież podejmował problematykę zagadnienia pracy nie tylko w aspekcie ekonomicznym czy organizacyjnym miejsca pracy, ale właśnie w kontekście relacji, które przekładają się na osobiste odniesienie do pracy, do społeczeństwa współpracującego. W jego opinii praca posiada przede wszystkim wymiar etyczny, ponieważ „o tyle można powiedzieć, że człowiek poprzez pracę czyni sobie ziemie poddaną, o ile człowiek sam przez swoje postępowanie okazuje się panem, a nie niewolnikiem ziemi, a także panem, a nie niewolnikiem pracy. Praca ma dopomagać człowiekowi do tego, aby stawał się lepszym, duchowo dojrzalszym, bardziej odpowiedzialnym, aby mógł spełniać swoje ludzkie powołanie na ziemi" [Kazanie wygłoszone przez Jana Pawła II do pielgrzymów Górnego Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego, 1979].

Akcentowany jest tu aksjologiczny wymiar pracy, która jest powołaniem człowieka – nierozerwalnie złączona z jego ziemskim bytem. To bardzo ważna część życia każdego człowieka, która jest powinnością moralną, a więc i obowiązkiem każdej osoby. Misją człowieczeństwa jest to, że ludzie „mają przez pracę budować świat sprawiedliwy i braterski, w którym ludzie doczekają się uznania swojej godności i należnego im miejsca w społeczeństwie. Troszcząc się o rzeczywistość stworzoną, chronią i rozwijają dobra ziemi. W ten sposób praca zwraca się ku Bogu" [Encyklika *Laborem Exercens*, 1981]. Podnosił on również, że „ani miejsce pracy, ani proces produkcji nie mogą zaszkodzić zdrowiu fizycznemu oraz naruszać zdrowia moralnego" [Encyklika *Laborem Exercens*, 1981]. Nauczanie Soboru Watykańskiego II [https://pl.wikipedia.org/wiki/Sob%C3%B3r_watyka%C5%84ski_II, 2019] potwierdza prawdę o tym, iż człowiek pracujący nie tylko dokonuje przekształcenia środowiska naturalnego, ale przede wszystkim realizuje swoje potrzeby „urzeczywistniając siebie jako osobę" [http://ptm.rel.pl/czytelnia/dokumenty/dokumenty-soborowe/sobor-watykanski-ii/141-konstytucja-duszpasterska-o-kosciele-w-swiecie-wspolczesnym-gaudium-et-spes.html, 2019].

W zgodzie z przyjętą opinią w doktrynie występują cztery podstawowe znaczenia etyki pracy: „po pierwsze, to moralność, którą przejawia człowiek w trakcie wykonywania pracy. Po drugie, to etyka zawodowa, czyli wykonywanie pracy zgodnie z normami, których zestaw określa się jako kodeks etyki zawodowej. Po trzecie, to zestaw norm i zasad, z których wynikają obowiązki pracodawców wobec pracobiorców. Po czwarte w końcu, etyka pracy to wzorzec, w którym praca jest traktowana jako obowiązek moralny i jedna z cnót w ramach szeroko pojętej etyki lub moralności. Dobre wykonywanie pracy, to także działanie zgodne z kodeksem zawodowym i uczciwe postępowanie w ramach aktywności zawodowej" [Grabowski, 2015, s. 8].

Zgodnie z teorią Maxa Webera, który przedstawił model etyki pracy opartej na zasadach i regułach – wynikających z wiary protestanckiej – bardzo ważnym jej składnikiem jest wartościowanie pracy w tym sensie, że praca powinna być traktowana jako wartość moralna oraz powinność – nie tylko w ujęciu socjologicznym [Weber, 2011, s. 114]. Działania mobbingowe, jak i wszelkie postępowanie nieetyczne w miejscu pracy powinny być uznawane za szkodliwe nie tylko dla pracowników, ale i dla pracodawcy. Za działania nieetyczne powinno się uznać wszelkie eskalowanie lub tolerowanie przemocy psychicznej, sytuacji konfliktowych, które naruszają nie tylko normy prawne, ale także zasady współżycia społecznego – są to wszelkie działania naruszające godność pracowników. Występowanie mobbingu w miejscu pracy, to naruszanie godności osobistej nękanego pracownika, ale także przekroczenie zasad ujętych w etyce pracy.

Pracodawca mając na względzie obowiązujące przepisy prawa pracy, zasady konstytucyjne oraz normatywne uregulowania unijne powinien chronić praw pracowniczych w celu zapewnienia efektywnej i właściwej atmosfery w miejscu pracy. Zdecydowany sprzeciw dotyczący wszelkich form mobbingu, dyskryminacji czy molestowania ma na celu budowanie tożsamości pracowników, podtrzymywanie ich godności oraz odpowiedzialności wzajemnej za bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Mobbing – który przejawia się wielopostaciowo, jeżeli chodzi o formy nękania, znęcania się lub szykanowania pracownika – powinien być uznany jako zjawisko wysoce naganne, nieetyczne i warte potępienia. Nie tylko pracodawca, ale każda osoba zatrudniona nie powinna nawet tolerować najmniejszych jego oznak. Natomiast polityka wewnątrzzakładowa, dzięki dostępnym regulacjom prawnym, powinna być ukierunkowana na wyeliminowanie wszelkiej patologii z miejsca pracy, uznając, iż jakiekolwiek działania szkodliwe przeciwko drugiej osobie zostaną w sposób kategoryczny potępione a jednostka przyczyniająca się do niemoralnego i bezprawnego zachowania, proporcjonalnie poniesie za nie konsekwencje.

W ramach działań antymobbingowych o charakterze prewencyjnym w miejscu pracy, to pracodawca powinien promować etyczne zachowania wśród zatrudnionej załogi oraz organizować odpowiednie szkolenia z tego zakresu. Rolą pracodawcy jest również stanowcze stanowisko w kwestii nietolerowania nagannych zachowań w organizacji. Odnośnie stosowanej prewencji antymobbingowej wymagany jest właściwy zestaw norm i zasad, który będzie determinował etyczne zachowania i tym samym ustalał sankcje za ich nieprzestrzeganie. Etyka pracy winna być wzorcem dla dobrze wykonywanej pracy z poszanowaniem uczciwości oraz nienaruszaniem godności pracowników. Tym samym aktywność zawodowa powinna opierać się na szeroko pojętej moralności, będącej gwarantem właściwej polityki antymobbingowej, stojącej na straży nienaruszalności godności pracownika.

Właściwe usankcjonowanie nieetycznych zachowań w miejscu pracy oraz „otwarte i zdecydowane postawienie sprawy stanowi jasny i wyraźny komunikat – dla załogi, dla kadry kierowniczej, dla wszystkich potencjalnych mobberów a także dla ich potencjalnych ofiar.

Od tej pory coś w tej sprawie będzie się działo, nie powstanie tylko „suchy" przepis kodeksowy lub wprowadzone postanowienie w regulaminie pracy, ale zostaną podjęte konkretne kroki. Mobbing nie będzie tolerowany, „jego przejawy będą tępione, a sprawcy ukarani. Oczywiście, nie w każdej firmie czy instytucji zarządzający zdecydują się na taki przekaz (szczególnie tam, gdzie mobbing już się zdarza). Trzeba jednak jeszcze raz podkreślić, że taki krok stanowi świetną komunikację wprowadzającą, zapewnia wzmocnienie rangi wszelkich dalszych przedsięwzięć, stawia w innym świetle zadania podmiotów w firmie zaangażowanych w przeciwdziałanie i zwalczanie zjawisk mobbingu" [Marcinak, 2015, s. 153].

Analiza literatury dotyczącej zjawisk mobbingowych wskazuje, iż władza i status społeczny ma istotne znaczenie, jeżeli chodzi o natężenie i kierunek działań mobbingujących [Estes, Wang, 2008, s. 218–240]. Uprzywilejowana pozycja mobbera wcale nie musi wynikać z rzeczywiście zajmowanego miejsca w hierarchii zatrudnionych osób w danym miejscu pracy. Sam fakt, że dana osoba posiada pewne przywileje a być może nawet pewien rodzaj władzy nad innymi, sprzyja niewątpliwie pojawieniu się takich zachowań, które charakteryzują mobbing. Uwydatniono w literaturze przedmiotu, że „fakt bycia osobą uprzywilejowaną sprawia, że nie tylko łatwiej jej jest zaangażować się w agresywne zachowanie wobec mniej uprzywilejowanych, ale również łatwiej jej jest uniknąć kary" [Pearson, Porath, 2005, s. 7–18].

Przeprowadzone badania w USA i Kanadzie uświadamiają, iż „agresja ze strony osób silniejszych, z racji formalnej lub nieformalnej pozycji w grupie, ma tendencję do szybkiego przyjmowania formy samowzmacniającego się mechanizmu. Różnice statusu, jeśli nie są kontrolowane przez dobrze funkcjonujące reguły etyczne, bardzo często prowadzą do nadużyć wobec osób niżej usytuowanych" [Pearson, Porath, 2005, s. 7–18].

Paradoksalna sytuacja związana z poczuciem władzy oraz koniunkturą w strukturze społeczeństwa u osób o zaburzonych wartościach etycznych, sprzyja niemoralnemu zachowaniu względem osób, które są ich podwładnymi. Destrukcyjne zachowania przywódcze, którym sprzyja poczucie bezkarności oraz arogancja, które przejawiają się agresją słowną, szerokorozumianą przemocą psychiczną, nie rzadko mają na celu obarczenie innych osób za własne błędy. Obserwatorzy takich zdarzeń albo będą trzymać się z dala od nich, albo ze strachu by i oni sami nie stali się ofiarami tego typu zachowań, stają się sprzymierzeńcami prześladowców. Takie zachowania, czy też działania niemoralne i bezprawne sprzyjają powstawaniu mobbingu w miejscu pracy, tym samym następuje przyzwolenie, aby w imię ochrony własnego bezpieczeństwa, nie reagować na odbieranie godności innej osobie.

Zjawisko mobbingu ze strony przełożonych, które ukierunkowane jest na podwładnych nazywa się mobbingiem pionowym. Na podstawie przeprowadzonych badań w USA wskazano dwie podstawowe przyczyny, które inicjują takie zachowania a mianowicie jest to forma odwetu dla osób, które okazują niesubordynację w miejscu pracy oraz zazdrość i zawiść przełożonych w kierunku osób, które posiadają wysokie kompetencje zawodowe oraz nie-

rzadko lepsze wykształcenie a stąd i wiedzę potrzebną do wykonywania powierzonych im zadań [Vandekerckhove, Commers, 2003, s. 1–2.].

Główna zasadą demokracji liberalnej jest postrzeganie godności człowieka właśnie w aspekcie równości i wolności wszystkich obywateli w odniesieniu do sprawiedliwego demokratycznego państwa prawa. Na poziomie UE został utworzony jednolity katalog praw, wolności i zasad – KPP, gdzie celem UE jest ochrona tych podstawowych praw każdego obywatela Unii [Jasiński, 2004, s. 5–8]. Wiodące regulacje prawne, które mają na celu ochronę jednostki przed mobbingiem, wskazują również przesłanie etyczne w kwestii zabezpieczenia praw człowieka. Z art. 1 KPP, który stanowi, iż godność człowieka jest nienaruszalna, musi być szanowana i chroniona [Dz.Urz. UE z 2012 r., C 326/02], wynika, iż godność jest źródłem wszelkich praw człowieka, jego wolności i równości, ale także właściwego traktowania w miejscu pracy.

Aktualnie nie sposób wyrazić kategorycznie pojęcie państwa prawego, które ze swojej natury jest wieloznaczne o różnych interpretacjach szczegółowych. Obowiązująca zasada państwa prawa wskazuje na konstytucyjny nakaz skierowany do wszelkich organów władzy publicznej. Wskazać należy, iż ustrój państwa polskiego został powiązany z demokratycznymi wartościami, które współistnieją jako demokratyczne państwo prawa [Patyra, Koksanowicz, Kręcisz i in, 2015, s. 33–35].

W aspekcie nieetyczności zjawiska mobbingu należy wskazać, iż charakteryzuje się ono niedopuszczalnymi działaniami w miejscu pracy. Oznacza ono działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Ponadto tego rodzaju przemoc w organizacji jest uznawana za patologię zarządzania. Wskazać należałoby w oparciu o aktualne standardy zarządzania (odnoszące się do praktyki kierowania ludźmi i pracą), które są znacznie wyższe niż jeszcze 10 lat temu. Zasadniczą kwestią jest również to, że mobbing pociąga za sobą szkodliwe skutki w stosunku do poszkodowanego pracownika, jak również odnośnie do zatrudnionej załogi, organizacji oraz społeczne. Powstałe szkody i krzywdy mają różny wymiar a konsekwencje tego zjawiska nie doświadczają wszystkich jednakowo. Konsekwencje tego rodzaju ujawniają się w różnym czasie i zawsze są destrukcyjne [Marciniak, 2004].

Zgodnie z koncepcją J. Rawlsa sprawiedliwe społeczeństwo to takie, w którym „wszelkie społeczne wartości – wolność i możliwości, dochód i bogactwo oraz podstawy dla szacunku wobec samego siebie – mają być równo rozdzielone" [Rawls, 1994, s. 89]. Zasady, które określają wolność i godność człowieka – w myśl konstytucyjnej zasady równości – powinny w jednakowym zakresie obejmować każdego człowieka a tym samym nie powinno dochodzić do jakichkolwiek zjawisk dyskryminacji nie tylko w życiu politycznym, społecznym czy gospodarczym, ale także w miejscu pracy. Pierwsza zasada sprawiedliwości według

J. Rawlsa stanowi, iż: „każda osoba ma mieć równe prawo do najszerszej podstawowej wolności możliwej do pogodzenia z podobną wolnością dla innych" [Rawls, 1994, s. 87].

Encyklopedia PWN opisuje zjawisko patologii [z grec. *pathos* –cierpienie, *logos* –nauka] społecznej jako „sposób zachowywania się jednostek i grup oraz funkcjonowania instytucji społecznych, w sprzeczności z wartościami i zasadami akceptowanymi przez dane społeczeństwo. Jest to swoisty rodzaj dysfunkcji organizmu społecznego" [https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/patologie-spoleczne; 3955029.html, 2019]. Patologia oznacza więc pewne chorobowe zjawisko, które jest nienormalne i stanowi swego rodzaju dewiację społeczną. Z powyższej definicji wynika, iż jest to zjawisko, które jest nie tylko niezgodne z prawem, ale także z zasadami współżycia społecznego, z ogólnie przyjętymi zasadami moralnymi i społecznymi. We współczesnym społeczeństwie do tych groźniejszych rodzajów patologii zalicza się właśnie mobbing [Kozak, 2009, s. 171]. W takim rozumieniu mobbing jest niczym innym, jak usystematyzowaną formą przemocy psychicznej, która ukierunkowana jest na ofiarę przez osoby współpracujące z nią, lub przez pracodawcę [Merecz, Mościcka, Drabek, 2005, s. 4.]. Mobbing jest patologią, jest zjawiskiem o dużej mocy zniszczenia. Niestety ostatnimi czasy zjawisko to nie tylko w Polsce, ale również w wielu krajach stało się niemal powszechne.

Nie można traktować mobbingu, jako wyimaginowany problem, jest to rzeczywistość a skala przemocy psychicznej w miejscu pracy niestety wciąż narasta z uwagi na brak radykalnych instrumentów oraz niewątpliwie z uwagi na brak wiedzy na temat mobbingu oraz tego, jakie skutki indywidualne i społeczne on niesie [Chomczyński, 2008, s. 68]. Badacze mobbingu określają go mianem nieetycznego i irracjonalnego postępowania w miejscu pracy, o działaniu długotrwałym, o charakterze powtarzającym się, w którym osoba pokrzywdzona jest bezprawnie nękana i dręczona. Wskazują, iż przemoc psychiczna odzwierciedla się w sferze ekonomicznej, psychicznej, somatycznej – nierzadko – oraz społecznej, co ma na celu nie tylko zastraszenie i upokorzenie ofiary, ale także wywołanie lęku u innych współpracowników [Kozak, 2009, s. 180–181].

Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania wskazał, iż zasadniczym zagadnieniem jest zrozumienie różnic, które występują pomiędzy mobbingiem a łamaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Mobbing w organizacji jest zjawiskiem bezzasadnym, długotrwałym i powtarzającym się dręczeniem pracownika oraz wywieraniem na niego psychicznej, społecznej i ekonomicznej presji. Zjawisko to zazwyczaj ma na celu lub skutkuje jego poniżeniem, ośmieszeniem, zaniżeniem samooceny, czy wyeliminowaniem albo odizolowaniem pracownika od pozostałych współpracowników. Należy pamiętać, iż mobbing jest zjawiskiem, które wywołuje negatywne skutki nie tylko dla ofiar tego rodzaju przemocy, ale także dla pracodawcy i całego społeczeństwa, które ponosi duże koszty związane z leczeniem i rehabilitacją. Wskazać należy, że samo pojęcie i zakres mobbingu są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji. Istotnym jest wobec tego upowszechnienie wiedzy na temat mobbingu i zwiększenie świadomości występowania tego zjawiska, co otworzy

perspektywy dla skuteczniejszej walki z nim [https://www.rownetraktowanie. gov.pl/mobbing, 2019].

Mobbing to nic innego jak różnego rodzaju wrogie działania i zachowania jednego z pracowników lub pracodawcy ukierunkowane na innego pracownika, które mają na celu jego dyskredytację w oczach pozostałych współpracowników, pozbawienie godności osobistej nękanego pracownika oraz jego zniszczenie psychiczne. Takie działania i zachowanie są etycznym złem, są demoralizujące oraz stanowią pogwałcenie zasad moralnych, nie wspominając już o nieposzanowaniu przepisów obowiązującego prawa. Działania takie niewątpliwie przyczyniają się „do swoistej stygmatyzacji pracownika poszkodowanego. Praca zawodowa powinna być z założenia źródłem poczucia godności i to nie tylko z uwagi na fakt jej społecznego charakteru, ale także dlatego, że stwarza możliwości samorealizacji, samoaktualizcji oraz samokreacji, wzmacniając tym samym poczucie własnej wartości i dumy. Praca zawodowa zajmuje znaczną część naszego dorosłego życia, umożliwia okazje do spotkań z drugim człowiekiem, daje poczucie radości z podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz staje się szansą do „uczynienia licznych wartości swoimi" [Tischner, 1986, s. 54].

Występujące zjawisko mobbingu w miejscu pracy narusza godność osobistą pracownika, tym samym etykę pracy. Etyka w miejscu pracy powinna być na tyle silną gwarancją dla zatrudnionych osób, aby potencjalni mobberzy nigdy nie odważyli się na działania odbierające godność innej osobie. Natomiast pracodawca, który nie jest strażnikiem moralności, tym samym godzi się na wystąpienie również bezprawnych działań, nie spełnia ustawowego wymogu przeciwdziałania mobbingowi. Wskazać należy, iż nie każdy pracodawca „potrafi zarządzać ludźmi, bowiem jest to umiejętność trudna, ale można się jej nauczyć, pamiętając przy tym o przestrzeganiu zasad i norm społecznych. Jedną z nich jest norma moralności, która jest naczelną normą, to z niej wynikają wszystkie inne. Opiera się ona na podstawowej wartości, jaką jest godność osoby ludzkiej. Powinna zatem znajdować przełożenie w codziennym działaniu każdego człowieka, bez względu na przypadającą mu rolę – tak społeczną, jak i zawodową" [Galarowicz, 1993, s. 75 i 210].

We współczesnym świecie zmienia się nie tylko struktura rynku pracy, na którym od pracowników wymaga się oprócz wszechstronności i dyspozycyjności, również elastycznego podejścia do zasad panujących w miejscu pracy. Pracownik, aby przetrwać na rynku pracy, niejednokrotnie musi dostosowywać się do brutalnych zasad, które nie mają nic wspólnego z normami prawa, czy zasadami współżycia społecznego. Organizacje dążą do zachowania konkurencyjności na rynku, czasami one również próbują przetrwać trudny czas, co sprawia – że w gospodarce o globalnych cechach – pracownicy wykonują swoje zadania pod niezwykle silną presją [Brus, 2002, s. 40–56]. Przeprowadzane od kilkunastu lat badania w krajach europejskich wskazują na niezwykłe nasilenie się zjawiska terroru psychicznego w miejscu pracy, niektórzy badacze określają je mianem epidemii – uwzględniając ich rozmiar i szybkość rozprzestrzeniania się [Paoli, Merllié, 2000].

Występowanie przemocy psychicznej w przedsiębiorstwach, instytucjach – nierzadko zaufania publicznego – uczelniach skutkuje poważnymi zaburzenia oraz kosztami nie tylko występującymi w sferze indywidualnej ofiary mobbingu – utrata zdrowia, zachwianie relacji interpersonalnych. Taka sytuacja potęguje również koszty organizacyjne – absencja, spadek produktywności, przemieszczanie się personelu, koszty szkolenia nowych pracowników. Wystąpienie zjawiska mobbingu również generuje koszty po stronie społeczeństwa – czyli partycypacja w kosztach leczenia i rehabilitacji osób poszkodowanych zjawiskiem mobbingu, współfinansowanie przedwcześnie ukończonej kariery zawodowej osób mobbingowanych, co niestety przedkłada się na konkretne liczby [Hoel, Sparks, Cooper, 2001]. Stąd działania prewencyjne, wprowadzające profilaktykę przed nieetycznymi postępowaniami w miejscu pracy, które mogłyby się przyczynić do wyeliminowania ich, lub chociażby do ograniczenia występowania przemocy psychicznej w miejscu pracy, powinno leżeć po stronie pracownika, organizacji, społeczeństwa, ale nade wszystko po stronie władz państwowych, aby odpowiednia legislacja przyczyniła się do wyeliminowania patologii z miejsc pracy, jak również w sposób wymierny wsparła osoby poszkodowane działaniami mobbingowymi, co w pierwszej kolejności należałoby uczynić w zakresie już obowiązujących przepisów prawa.

Zaburzenie systemu wartości w miejscu pracy poprzez brak polityki antymobbingowej oraz tolerowanie aspektów nieetycznych jest złem moralnym, które godzi w podstawowe prawo do godności każdego człowieka. Pracodawca musi stać na straży przestrzegania etyki pracy, pamiętając o tym, iż „praca będąca źródłem wartości moralnych wyznacza w pewnym sensie pozycję społeczną człowieka, rozwija jego człowieczeństwo. Osiągnięcie odpowiedniego, czyli akceptowanego i zarazem pożądanego poziomu warunków pracy, będzie zatem stanowiło swoistą wypadkową absorbcji adekwatnego katalogu norm i wartości moralnych, determinującą przedmiotowy zakres roli, odgrywanej przez daną jednostkę w społeczeństwie, w którym funkcjonuje. Utrata pracy, lub znaczące obniżenie jej dotychczasowej rangi, może więc implikować utratę zdobytej pozycji i zmianę statusu rozumianą według różnorakich kryteriów" [Dörre-Nowak, 2005, s. 28–29].

Wśród międzynarodowych przepisów prawa dotyczących właśnie poszanowania godności człowieka w związku z wykonywaną pracą niewątpliwie należy wymienić art. 23 PDPCz, który stwierdza prawo dla każdego kto pracuje do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu samemu i jego rodzinie byt odpowiadający godności ludzkiej. Ponadto art. 7 lit. a pkt II MPPGSiK [Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169], który statuuje prawo każdej osoby do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących m.in. wynagrodzenie, zapewniające wszystkim pracującym przynajmniej godne warunki życia dla nich samych i ich rodzin – również potwierdza zasadność ochrony prawnej pracownika.

Polski ustawodawca w dniu 2 lipca 2020 r. wniósł o zmianę ustawy – Kodeks pracy w zakresie art. 94^3 § 2, który po wejściu w życie ustawy zmiana ustawy – Kodeks pracy otrzyma następującej treści brzmienie: mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracow-

nika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu albo różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [http://www.sejm.gov.pl., 2020]. Proponowana przez ustawodawcę zmiana definicji mobbingu miała umożliwić również pracownikom, którzy są dyskryminowani w zakresie wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć dochodzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, jeżeli ta forma mobbingu spowodowała u nich rozstrój zdrowia.

Zaproponowane przez ustawodawcę rozszerzenie obowiązującej definicji legalnej mobbingu o przesłanki ujęte już w definicji zjawiska dyskryminacji stworzą kolejną trudność po stronie pracownika. Należy odnieść się do trudności w zakresie *onus probandi* w dochodzeniu roszczeń w przypadku zjawiska mobbingu. Autorzy przedmiotowego projektu uznali, iż podjęcie takich działań, pozwalających egzekwować zasadę jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za pracę o jednakowej wartości, przyczyni się do wzmocnionej ochrony pracowników. Zarówno Główny Inspektor Pracy [dalej: GIP], jak i SN negatywnie zaopiniowali proponowane zmiany w aspekcie rozszerzenia definicji legalnej mobbingu. Wskazano, że skoro pracownik dyskryminowany ze względu na płeć w zakresie wynagrodzenia za wykonaną pracę może uzyskać odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania przez pracodawcę [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], to fakt korzystania przez tego pracownika z art. 94^3 k.p. budzi uzasadnione wątpliwości – szczególnie ze względu na odmienne zasady rozkładu ciężaru dowodu w przypadku mobbingu i dyskryminacji. Należy podnieść, iż odszkodowanie przysługujące na mocy art. 18^3d k.p. jest uregulowane w tym przepisie całościowo a jego treść została ukształtowana przez prawo UE oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości.

W odniesieniu do obowiązkowego prowadzenia właściwej polityki antymobbingowej przez pracodawcę, wskazać należy, iż nie powoduje ona żadnych kosztów dla pracodawcy czy budżetu państwa lub j.s.t. Natomiast przyznawane przez sądy sumy pieniężne tytułem zadośćuczynienia lub odszkodowania za doznaną krzywdę lub szkodę wywołaną mobbingiem tworzą koszt po stronie pracodawcy i to nie tylko finansowy, ale również wizerunkowy.

Polski ustawodawca po raz pierwszy użył pojęcia „godność" w związku z wykonywaniem pracy w Kodeksie Zobowiązań z 1933 r. [Dz.U. z 1933 r., nr 82, poz. 598 – nieobowiązujące], który w art. 449 stanowił, iż pracodawca powinien przyzwoicie obchodzić się z pracownikiem i szanować jego godność osobistą. Naruszenie powyższego obowiązku mogło być ważnym powodem przedwczesnego rozwiązania umowy o pracę, a ponadto mogło uzasadniać obowiązek odszkodowania. Należy wskazać, iż „samo naruszenie godności może polegać na czynnej lub słownej zniewadze lub dopuszczeniu się przez pracodawcę czynów nieobyczajowych wobec pracownika" [Korzonek, Rosenblűth, 1936, s. 1099].

Stając w obronie należnego szacunku dla samego pracownika wypowiedział się również SN, podkreślając w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 marca 1975 r., że każda organizacja jest zobowiązana do szacunku dla pracownika oraz liczenia się z jego poczuciem własnej godności i wartości osobistej. Pracodawca, wobec tego nie może nagannie odnosić się do podwładnego, jak również wyrażać się o nim w sposób poniżający go w opinii zespołu pracowniczego. Tego rodzaju zachowania w orzecznictwie uznane są jako bezpodstawne wyrażenie opinii, które ma na celu jak najszybsze wyeliminowanie danego pracownika z miejsca pracy. W zakresie dokonania oceny czy pracodawca takim postępowaniem naruszył dobro osobiste pracownika, które podlega ochronie z mocy art. 23 i art. 24 k.c. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320], nie jest istotne nawet w sytuacji, gdy w opinii pracowników ono nie nastąpiło [Wyrok SN – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 marca 1975 r., sygn. akt: I PR 16/75 – niepublikowany].

W kontekście do zjawiska mobbingu należałoby wskazać, iż pracownikowi gnębionemu odbierana jest osobista godność „na raty". Początkowo ofiara mobbingu jest poddawana różnego rodzaju działaniom, które mają na celu późniejsze wyeliminowanie jej z zespołu współpracowników. W tym celu mobber poprzez swoje zachowanie doprowadza do naruszenia poczucia bezpieczeństwa osoby prześladowanej. W zachowaniach o charakterze mobbingu występują takie formy prześladowania i nękania, które pozornie mogą wydawać się właściwym postępowaniem a mianowicie: „ofiarę przesadnie kontroluje się, drobiazgowo rozlicza z czasu pracy, ze zleconych do wykonania zadań – niejednokrotnie niemieszczących się w zakresie jej obowiązków i przekraczających jej możliwości. Utrzymuje się ją w poczuciu ciągłego zagrożenia potęgowanego celową dezinformacją" [Dörre-Nowak, 2005, s. 239]. W następnej kolejności mobber swoim działaniem lub zachowaniem narusza warunki pracy osoby nękanej, które przejawia się niejednokrotnie formą inwigilowania oraz rozpowszechniania plotek na jej temat, co skutkuje pomniejszeniem samooceny takiego pracownika a w efekcie – izolacją.

W kwestii nieetycznego zachowywania się mobbera względem osoby prześladowanej SA w Warszawie w wyroku z dnia 31 stycznia 2018 r. wskazał, że z definicji legalnej mobbingu wynika, że polega on na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, które nie posiadają usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego. Tego rodzaju mogą być również różne działania lub zachowania, niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów. Do takich zachowań należą te, które polegają na realizacji uprawnień w stosunku do podwładnych czy współpracowników [LEX nr 2467973]. Orzecznictwo SN uznaje, iż mobbing stanowi kwalifikowany delikt prawa pracy [OSNP z 2008 r., nr 9–10, poz.126] a w wyroku z dnia 2 października 2009 r. SN zaaprobował przeświadczenie,

zgodnie z którym jego „istota zawsze polega na naruszeniu dóbr osobistych pracownika, takich jak godność, dobre imię i zdrowie" [LEX nr 571904].

Polscy badacze zachowań o charakterze mobbingowym opracowali katalog cech organizacji, w których zjawisko to nie pojawia się. Wskazano, że środowisko pracy, gdzie zostały określone precyzyjne systemy ocen pracowników; opracowano wyraźny podział kompetencji oraz zadań; dopracowano zasady w zakresie wynagrodzeń, które są przejrzyste i sprawiedliwe; pracownicy są traktowani podmiotowo; został wprowadzony odpowiedni system awansowania; panuje wzajemny szacunek oparty na wysokiej kulturze osobistej całej załogi, która dobierana jest w procesie rekrutacji i selekcji personelu jest dalekie od powstania jakiekolwiek formy przemocy [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 62–63]. Dodatkowo zwrócono uwagę na konieczność zachęcania do poszerzania wiedzy, jak również do podnoszenia kwalifikacji osób, którym powierzona została polityka personalna. Takie czynniki wpływają na właściwą prewencję w organizacji, ale także niewątpliwie pomagają w rozwiązywaniu zaistniałych konfliktów i służą przeprowadzeniu właściwych zmian.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy – zgodnie z art. 100 k.p. – wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Do szczególnych obowiązków pracownika należy: przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz dochowanie tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; przestrzeganie tajemnicy służbowej; przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Dokonując analizy ustawowych obowiązków pracodawcy i pracownika, to nasuwa się jednoznaczny wniosek. Każda ze stron stosunku pracy powinna co najmniej przestrzegać podstawowe reguły prawa oraz obyczajowości. Taka postawa w organizacji sprzyja pozytywnej atmosferze pracy i sprawia, że nikt nie będzie narażony na systematyczne i długotrwałe nękanie, i zastraszanie, które wywołuje poczucie zaniżonej oceny na skutek poniżającego i ośmieszającego traktowania drugiej osoby, które prowadzą do pogorszenia się stanu zdrowi – a nawet do udanych prób samobójczych.

W celu umocnienia ochrony pracowników przed możliwościami wystąpienia mobbingu w miejscu pracy „przeciwdziałanie mobbingowi powinno być prowadzone w trzech podstawowych obszarach: prawa wewnętrznego organizacji, praktyki zarządzania oraz w obszarze etyki i kultury organizacyjnej" [Marciniak, 2007, s. 45]. Pracodawca wprowadzając elementy etyki do miejsca pracy tym samym podnosi walory moralne zatrudnionych tam osób. Niewątpliwie taka jednoznaczna postawa może przyczynić się do tego, że krok po kroku polityka antymobbingowa odniesie sukces. Najważniejsze jest to, aby u osób poszkodowanych

nieetycznymi działaniami przez inne osoby, ale także u wszystkich pracowników wykluczyć poczucie strachu. W tym celu niezbędne jest kształtowanie na odpowiednim poziomie takiej kultury organizacji, w której cenione są postawy jawności, otwartości i wzajemnego szacunku, przy równoczesnym potępieniu wszelkiego rodzaju poplecznictwa, donosicielstwa, plotkowania oraz stwarzania wrogiej, niemoralnej atmosfery kosztem kogokolwiek.

Wyeliminowanie poczucia lęku wśród pracowników to tak naprawdę pierwszy etap, który pozwoli pracodawcy na rzetelne rozpoznanie skali zjawiska mobbingu i wprowadzenia regulacji wewnętrznych, które będą wsparciem dla norm powszechnie obowiązujących w celu ochrony godności pracownika. Tutaj z pomocą niewątpliwie powinny przyjść organizacje związków zawodowych, które są niezależne i samorządne a dzięki temu obiektywne i stojące na straży praw oraz zasad współżycia społecznego, budzące wśród zatrudnionych osób zaufanie i szacunek oraz poczucie sprawiedliwości. Często dzięki związkom zawodowym ofiara mobbingu dostaje szansę odbudowy własnej godności, jest zaopiekowana po odrzuceniu przez współpracowników i pracodawcę.

Wskazać należy, iż nierzadko to właśnie stojący na czele związków zawodowych oferują wielopłaszczyznowe wsparcie osobom pokrzywdzonym, polegające na pomocy w walce z mobberami. Nadto organizacje te wychodząc naprzeciw problemom zgłaszanym przez swoich członków, realizują również własne statuty odnosząc się do rzeczywistego wsparcia skierowanego do pokrzywdzonych pracowników.

MOZ NSZZ „Solidarność" Pracowników Sądownictwa i Prokuratury z dniem 1 czerwca 2021 r. oficjalnie nawiązała współpracę z Fundacją Mediatio [https://ps-solidarnosc.org.pl/uruchomienie-profesjonalnej-pomocy-dla-czlonkow-s, 2021]. Wymiernym celem tej współpracy jest zapewnienie poczucia bezpieczeństwa oraz otrzymanie profesjonalnej pomocy przez pracowników w ich trudnych chwilach. Koszty takiego wsparcia są w pełni pokrywane ze składek związkowych. Związki zawodowe tym samym uczestniczą – poprzez właściwe działania – w zakresie poprawy stanu zdrowia, realizowanych rehabilitacji, terapii; tudzież w odbudowie relacji międzyludzkich na rzecz m.in. mobbowanych pracowników.

Na skutek wieloletnich upokorzeń, nękań, zastraszania i izolowania – osoba mobbingowana znajduje się na granicy ludzkiej godności. Jest ona osamotniona, odarta z dobrego imienia, stygmatyzowana a rozpowszechniane plotki na jej temat zostały na tyle ugruntowane w tym zakresie, że taki pracownik postrzegany jest jako osoba niekompetentna, do niczego nie nadająca się, konfliktowa, o zbyt dużym poczuciu wrażliwości.

Konstytucja RP określa rolę związków zawodowych w sposób ogólny i generalny [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Organizacje te są gwarantem systemu ochrony praw pracowniczych i zostały wyposażone w szereg uprawnień. Do podstawowego zakresu ich działań zaliczyć należy współuczestniczenie w tworzeniu aktów prawnych, interwencje i kontrole w miejscu pracy a nawet inicjatywa procesowa oraz prowadzenie i zawieranie porozumień z pracodawcą unormowanych przepisami prawa pracy [Wojtczak, 2014, s. 764–767].

Występujący w miejscu pracy mobbing – w strukturach wymiaru sprawiedliwości – można porównać do mikrototalitaryzmu, wskazując, iż zjawisko to przejawia cechy pierwotności jego zaistnienia, a dopiero jego przyczyną jest mobbing. Zapoczątkowanie zła w organizacji powoduje niszczenie nie tylko tego, co dobre w danym miejscu pracy, ale przede wszystkim oddziałuje negatywnie na pokrzywdzonego pracownika [Cywiński, 2018, s. 4–11]. Podczas doświadczania przemocy psychicznej w środowisku pracy, wyalienowania z grupy współpracowników – wsparcie organizacji związkowej jest wręcz terapeutyczne dla pokrzywdzonego pracownika. Często to związek zawodowy udziela ochrony i wsparcia osobie mobbingowanej po zgłoszeniu przez nią nieprawidłowości, których źródłem są działania lub zachowania innej osoby (osób). Organizacja związkowa udziela także niezbędnej pomocy prawnej. Przynależność do tego rodzaju organizacji pokrzywdzonemu pracownikowi daje poczucie bezpieczeństwa i chociaż w pewnym zakresie niweluje strach i osamotnienie. Każdy człowiek ma potrzebę afiliacji, akceptacji w danej grupie osób. To dlatego ochrona interesów pracowniczych jest jednym z głównych celów związków zawodowych, przy jednoczesnym dbaniu o uprawnienia pracowników oraz stałe powiększanie ich zakresu.

Konkludując, mobbing odbiera osobistą godność człowieka/pracownika dlatego tak istotne są uregulowania prawne, normy etyczne dzięki którym osoby poszkodowane będą mogły się temu patologicznemu zjawisku skutecznie przeciwstawić i dochodzić swoich praw. Mobbing jest złem moralnym, jest bezprawnym działaniem które zagraża nie tylko zdrowiu jednostki, powoduje jej wykluczenie ze środowiska pracy, ale również rujnuje społeczną rzeczywistość i generuje koszty społeczne a przede wszystkim odbiera godność człowieka, naruszając etykę pracy.

ROZDZIAŁ 4
ANTYMOBBING W MIEJSCU PRACY I JEGO NARZĘDZIA

4.1 Pojęcie polityki antymobbingowej

Konieczność zastosowania odpowiednich działań prewencyjnych w obszarze polityki antymobbingowej wynika nie tylko z nakazu ustawodawcy zawartego w art. 94^3 § 1 k.p., w myśl którego pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], ale także z moralnego obowiązku. Ustawodawca nakazuje, aby warunki pracy były higieniczne i bezpieczne dla każdego zatrudnionego pracownika.

W odniesieniu do obszaru działań, w których pracodawca powinien oddziaływać w celu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu w miejscu pracy należy wskazać między innymi działania o charakterze informacyjnym, w zakresie dbałości pracodawcy o poprawność procesów zarządzania zasobami ludzkimi, ale także „ujawnianie i publiczne piętnowanie pracowników stosujących mobbing" [Godlewska-Werner, 2006]. Występowanie zjawiska mobbingu w organizacji jest patologią również w obszarze społecznym. Pracodawca w związku z tym powinien podjąć takie działania w miejscu pracy, aby nie dopuścić do powstawania mobbingu a w przypadku jego zaistnienia, powinien minimalizować jego skutki.

W doktrynie istnieje pogląd w zakresie podstawowych działań, które pracodawca powinien podjąć, aby w sposób rzetelny mógł spełnić swój ustawowy obowiązek w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. W tym zakresie wskazać należy na rekomendacje, w ramach których pracodawca powinien skupić swoje działania na szeroko rozumianej prewencji w zakresie monitoringu zachowań, wprowadzenia odpowiednich procedur, jak również dostępności do postępowań mediacyjnych [Kmiecik-Baran, Rybicki, 2016, s. 39–41]. Należy zauważyć, iż samo przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji czy molestowaniu powinno być prowadzone w trzech podstawowych obszarach: „prawa wewnętrznego organizacji, praktyki zarządzania

oraz w obszarze etyki i kultury organizacji" [Marciniak, 2015, s. 104–107]. Mobbing jest zjawiskiem bardzo źle wpływającym na *image* danej organizacji, na jego postrzeganie na rynku pracy oraz wśród partnerów biznesowych. Generalnie kontrola antymobbingowa powinna zmierzać do bezkompromisowej prewencji, która ma za zadanie wyprzedzenie i wyeliminowanie ewentualnych nagannych zjawisk.

W literaturze przedmiotu istnieją liczne wskazówki, które mogą posłużyć pracodawcom w ustaleniu odpowiednich działań, będących pewnego rodzaju podpowiedzią dla pracodawców w ramach realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Zastosowanie przez pracodawcę działań o charakterze prewencyjnym powinno z całą pewnością odbywać się w obszarach prewencji pierwotnej, wtórnej oraz trzeciorzędowej. Wskazać należy, iż „prewencja pierwotna jest ukierunkowana na systematyczne działania edukacyjne mające na celu podniesienie świadomości w zakresie mobbingu oraz wypracowanie odpowiedniego klimatu organizacyjnego, sprzyjającego zasadom *fair play* w miejscu pracy. Prewencja wtórna to działania mające na celu podniesienie kompetencji pracowników w sytuacjach trudnych, gdy dane negatywne zachowanie już miało miejsce [Kępniak, 2012]. Każdy z rodzajów prewencji ma za zadanie łagodzenie ewentualnych skutków mobbingu, po jego wystąpieniu. Obejmuje ona ponadto schemat dla stworzenia właściwej procedury w zakresie monitowania oraz dokumentowania nagannych zachowań, noszących znamiona mobbingu. Ma ona również na celu ochronę osoby mobbingowanej przed dalszymi atakami ze strony prześladowców. W zakresie zastosowania tego rodzaju prewencji powinny się znaleźć również właściwe procedury zgłaszania oraz rozpoznawania skarg dotyczących zachowań o charakterze mobbingu. Natomiast „prewencja trzeciorzędowa", to działania skierowane przede wszystkim do osób, które doświadczyły mobbingu [Kępniak, 2012]. To w zakresie tej ostatniej powinna funkcjonować pomoc i wsparcie dla ofiary mobbingu nie tylko w zakresie pomocy psychologicznej, ale także w obszarze medycznym i prawnym.

Polityka antymobbingowa jest bardzo ważnym instrumentem dla pracodawcy, dzięki której może on wywiązać się z ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, co ma związek z odpowiednimi regulacjami w zakresie rozwiązywania problemu. Dzięki polityce antymobbingowej pracodawca ma możliwość podejmowania właściwych decyzji w celu wykrycia przemocy psychicznej w miejscu pracy, odpowiedniego działania, służącego zdemaskowaniu mobberów, wyciągnięcia adekwatnych konsekwencji w stosunku do ich zachowań, ale także dla otoczenia. Tym samym polityka antymobbingowa winna być właściwym wsparciem osób mobbingowanych. Działanie antymobbingowe, zgodnie z celem polityki przeciwdziałania mobbingowi, powinno wyprzedzać nieetyczne zachowania osób, posiadających predyspozycje do tego typu bezprawnych i nieetycznych działań. Stosowanie kontroli prewencyjnej, poszerzanie informacji w tej tematyce, jak i systematyczne szkolenia, mają za zadanie służyć zwielokrotnieniu odpowiedniej edukacji wśród zatrudnionej załogi.

Odpowiednie kodeksy zasad etyki czy regulaminy antymobbingowe winny być opracowywane w oparciu o najwyższe standardy, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb danej organizacji. Z literatury przedmiotu wynika, że tego typu uregulowania powinny zostać dołączone do obowiązującego już w miejscu pracy układu zbiorowego, lub regulaminu pracy, albo do dokumentów statutowych pracodawcy. Istotną kwestią jest jeszcze to, że każdy z pracowników powinien zostać zapoznany z wprowadzoną polityką antymobbingową, co winno być potwierdzone własnoręcznym podpisem i takie oświadczenie należy przechowywać w aktach osobowych pracownika.

Wewnętrzna polityka antymobbingowa [dalej: WPA] nie została uregulowana przepisami prawa powszechnie obowiązującego pomimo, iż ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Nie bacząc na brak wytycznych, to każdy pracodawca zobowiązany jest do zastosowania działań prewencyjnych w zakresie możliwości wystąpienia zjawiska o charakterze mobbingu. To, co charakteryzuje tego typu WPA, to doprecyzowanie co najmniej czterech głównych pojęć a mianowicie: pojęcie mobbingu – zgodne z ustawową definicją [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]; pojęcie komisji antymobbingowej (pojednawczej) – powinna ona być organem kolegialnym, powoływanym każdorazowo przez pracodawcę w celu rozpatrzenia skargi pracownika o mobbing, z jednoczesnym uwzględnieniem standardów osobowych: osoba wskazana przez pracodawcę, osoba wskazana przez pracowników, przedstawiciel organizacji związkowej oraz osoba posiadająca kwalifikacje z dziedziny psychologii lub mediacji (najlepiej z zewnątrz organizacji); każdy z członków takiej komisji powinien być właściwie przeszkolony z zakresu problematyki mobbingowej oraz podstawowych potrzeb psychologicznych ofiary mobbingu; pojęcie pracownika i pracodawcy – zgodnie z przepisami prawa.

Odpowiednio doprecyzowane w WPA powinno być również to, w jakiej formie pracownik pokrzywdzony może złożyć skargę i do kogo. Ponadto powinno się wymagać, aby nie były przyjmowane skargi anonimowe, gdyż mogłoby to sprzyjać nadużyciom. Nieodzowną częścią WPA jest określenie tego, jakimi metodami pracodawca będzie się posługiwał w celu zwalczania patologicznych zdarzeń w miejscu pracy. W doktrynie ustalono, że „za zaniedbanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawca może ponieść odpowiedzialność odszkodowawczą w postaci zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, w ramach spoczywającego na nim obowiązku tworzenia w zakładzie pracy środowiska wolnego od wszelkiej dyskryminacji oraz w zakresie ryzyka osobowego odpowiedzialności za działania innych osób, które wywołują szkodę na osobie pracownika" [Chakowski, 2005]. Należy tutaj podkreślić, że ustawowa odpowiedzialność pracodawcy nie jest uzależniona od jego winy, gdyż została ona oparta na zasadzie ryzyka osobowego. Ustawodawca nie przewidział możliwości całkowitego wyłączenia tego rodzaju odpowiedzialności. W zakresie swoich kompetencji pracodawca może jednak znacznie ją ograniczyć

właśnie poprzez odpowiednio wprowadzoną i realizowaną politykę antymobbingową wewnątrz zarządzanej przez siebie organizacji.

Należy mieć na uwadze faktyczne działania prewencyjne w zakresie WPA, dlatego też pracodawca powinien systematycznie szkolić swoją załogę, w miarę możliwości konsultować zasadność i skuteczność wprowadzonych technik antymobbingowych w miejscu pracy z przedstawicielami pracowników, czy też z działającymi na terenie zakładu pracy przedstawicielami związków zawodowych. Takie uzgodnienia zawsze muszą się odbywać z uwzględnieniem troski o to, czy wprowadzone rozwiązania, odnajdują zastosowanie w praktyce i ewentualnie korygowanie ich na bieżąco. W dokumencie WPA powinny również znaleźć się proponowane sankcje dla mobberów oraz sposób egzekwowania odpowiedniej kultury organizacyjnej, która powinna być jednym z elementów przeciwdziałania zjawiskom patologicznym. Zdaniem badaczy – w związku z ciążącym na pracodawcy obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi – to pracodawca powinien stanowczo i kategorycznie opowiedzieć się przeciwko wszelkim działaniom bezprawnym na obszarze kierowanej przez siebie organizacji, jak i wyrazić swój sprzeciw wobec zjawiska mobbingu.

W większości grup zawodowych obowiązują kodeksy etyki, które zawierają normy moralne w obszarze relacji międzyludzkich oraz w aspekcie stosunku do miejsca pracy, jak i poza nim. Wśród badaczy [Sułkowski, 2002, s. 53; Boruta, 2003, s. 2 – 3; Cieślak, Stalina, 2004; Szewczyk, 2012; Krahelska, 1934, s. 22] zajmujących się problematyką uchybień po stronie pracowników na gruncie etyki istnieje pogląd, że „w organizacjach o silnej kulturze organizacyjnej występki przeciwko kodeksowi etycznemu zdarzają się rzadko, natomiast w przypadku słabych kultur pracownicy wykorzystują jej słabą atrakcyjność i niemoc kontrolowania zachowań. Podwładny, który nie ma świadomości złego postępowania, uważa je za właściwe" [Sułkowski, 2002, s. 53].

Niewykonywanie postanowień WPA często jest działaniem wysoce nieetycznym po stronie pracownika lub pracodawcy. Takie bezprawne i niemoralne zachowania po stronie prześladowcy często bywają próbą zatuszowania własnych ułomności lub braków w wykształceniu, czy też potrzebnych umiejętności do wykonywania określonych zadań w organizacji. Należy wskazać, iż mobber działa w taki sposób, jakby obawiał się: „poczucia wewnętrznej sprawiedliwości, co oznacza, że pracownik samodzielnie wymierza „karę" organizacji. Głosi nieprawdziwe informacje na temat szefa, firmy i kolegów" [Hofstede, 2000, s. 266]. Takie zachowania lub działania powinny stanowić ewidentny sygnał, iż pojawia się patologia, w stosunku do której pracodawca powinien użyć stosownych narzędzi, aby nie dopuścić do eskalacji bezprawnych zachowań. Każdy mobbing ma swój początek, kiedy to działania mobbera mają na celu zniszczyć godność drugiego człowieka, spowodować, aby nie był już osobą wiarygodną dla współpracowników. Stąd każdy sygnał przekroczenia moralnych norm, czy zasad współżycia społecznego, powinien stanowić podstawę do interwencji pra-

codawcy i w ramach WPA powinna ona służyć zażegnaniu dalszemu, wzmożonemu działaniu o charakterze mobbingu.

Wystąpienie tego rodzaju zjawiska w miejscu pracy jest poważnym sygnałem nie tylko dla pracodawcy i zatrudnionej załogi, ale również jest odzwierciedleniem braku zastosowania właściwej prewencji w celu obowiązkowego przeciwdziałania mobbingowi. W tym zakresie odpowiedzialność pracodawcy zawsze oparta będzie na zasadzie ryzyka osobowego.

W odniesieniu się do ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, pracodawca „powinien bardzo poważnie podchodzić do każdego przypadku mobbingu. Każdorazowo należy bardzo dokładnie zbadać wszystkie okoliczności. Zarówno z punktu widzenia etyki, jak i interesu ekonomicznego, nie może sobie pozwolić na stanie z boku i przyglądanie się. Poprzez konkretne działania musi dać również do zrozumienia, że mobbing jest zjawiskiem zarówno niepożądanym, jak i nietolerowanym przez kierownictwo firmy" [Kratz, 2007, s. 45].

Stanowisko SN – jak i sądów powszechnych – w tym aspekcie jest jednoznaczne i wskazuje na obligatoryjność obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że spoczywający na pracodawcy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się wyłącznie do przypadków stwierdzonych już tego rodzaju zachowań. Nałożony przez ustawodawcę przedmiotowy obowiązek przede wszystkim powinien skupiać się na działaniach zapobiegawczych, które powinny być rzetelne, realne i efektywne [LEX nr 1807407].

W innym orzeczeniu SN stwierdza, że obowiązek spoczywający w zakresie przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] jest kwalifikowanym obowiązkiem, który po stronie pracodawcy stawia konkretne wymagania w celu zapewnienia pokrzywdzonemu pracownikowi właściwej ochrony przed negatywnymi skutkami działań, które wyczerpują elementy zawarte w definicji legalnej mobbingu [OSNP2019/1/3]. W zakresie orzecznictwa sądów apelacyjnych rozpoznających – spójnie z linią orzeczniczą SN – SA w Gdańsku w wyroku z dnia 4 lipca 2013 r. wskazuje ponadto na kryteria oceny wystąpienia mobbingu podnosząc, iż obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, który wynika z treści art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] ma niejednolity charakter. Dokonując oceny tego zjawiska sądy powinny zbadać w tym zakresie wystąpienia nękania i zastraszania pokrzywdzonego pracownika, jak również czy tego rodzaju zachowania lub działania miały na celu lub doprowadziły do jego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, do jego ośmieszenia, poniżenia i izolacji, czy nawet wyeliminowania z zespołu współpracowników. Ocena sądu nie może zostać oparta na nieobiektywnych kryteriach [LEX nr 1369288].

W innym wyroku SA w Warszawie określa, iż zdarzenie stanowiące początek mobbingu jest dopuszczalne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing, ponieważ zgodnie z linią orzeczniczą SN obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Zjawisko mobbingu ma charakter dynamiczny i eskaluje w miarę

upływu czasu. Początkowo są to drobne i incydentalne przypadki, które dopiero z czasem poprzez kwalifikowaną sumę tych zdarzeń, nabierają cech mobbingu. Z prawnego punktu widzenia nie jest istotny początek tego zjawiska, ponieważ występuje brak związku logicznego pomiędzy jego początkiem a możliwością przypisania pracodawcy odpowiedzialności za zaistnienie mobbingu w środowisku pracy. Jedynie w zakresie badań socjologicznych wskazuje się na zdarzenie inicjujące tego rodzaju przemoc psychiczną w miejscu pracy. W prawnym aspekcie mobbingu ważne jest skumulowanie wszelkich zachowań, które dotyczą pokrzywdzonego pracownika lub są skierowane przeciwko niemu w odniesieniu do definicji legalnej ujętej w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] Tym samym wystarczającym jest wykazanie, że tego rodzaju działania lub zachowania, które składają się na mobbing, trwały przez określony czas [LEX nr 1477373].

W ramach wprowadzenia WPA, pracodawca może rozważyć powierzenie funkcji honorowej – lub też stałego stanowiska pracy – na przykład byłemu pracownikowi organizacji lub też osobie posiadającej wykształcenie prawnicze, psychologiczne, albo pedagogiczne ze znajomością psychologii pracy, pedagogowi społecznemu, czy na przykład osobie, która w danym środowisku pracy darzona jest szacunkiem i zaufaniem. Tego rodzaju funkcja honorowa wykonywana przez powołaną osobę – przy dochowaniu poufności – sprawia, że może ona interweniować w takich sytuacjach, kiedy bezpieczeństwo i higiena pracy zostaje zagrożona, gdy naruszona zostaje godność osobista pracownika, lub gdy zgłoszone zostaną działania o charakterze mobbingu. Osoba ta powinna również być członkiem komisji pojednawczej, gdyż posiada orientację o strukturze danej organizacji, zostaje zaznajomiona z problemem występującego mobbingu oraz posiada wiedzę i doświadczenie życiowe. Ważne jest, aby nie tylko pracodawca, ale i pracownicy nie byli obojętni na działania mobbera, ponieważ, to „zakład pracy musi odpowiednio wcześnie pokazać mobberowi, że kontynuowanie przez niego określonych działań wiąże się z nieuniknionymi sankcjami! Aby zakład nie był postrzegany jako kolos na glinianych nogach, zapowiadane przykre konsekwencje muszą w przypadku kontynuowania negatywnych działań przez prześladowcę stać się faktem! Jeżeli firma nie będzie przeciwdziałać aktywności mobbera, musi się liczyć z tym, że ofiara mobbingu w krótkim czasie opuści przedsiębiorstwo. W następnej fazie mobber może znaleźć sobie nową ofiarę i rozpocząć od nowa swoją grę. W takim przypadku może się on czuć pewnie i nie musi się obawiać negatywnych reakcji ze strony pracodawcy. Mobber powinien mieć świadomość, że pracodawca może w przypadku mobbingu wypowiedzieć mu umowę o pracę w trybie nadzwyczajnym, zwłaszcza wtedy, gdy godność osobista lub zdrowie ofiary mobbingu zostaną poważnie naruszone. Wypowiedzenie takie może się przy tym odbyć bez wcześniejszego upomnienia lub nagany, a także niezależnie od ich wystąpienia" [Kratz, 2007, s. 54–56].

Pracodawca w każdej organizacji ma do spełnienia szczególną rolę w zakresie wywiązania się z obowiązku prewencyjnego, odnośnie stosowania polityki antymobbingowej. Każdy

przełożony jest odpowiedzialny za powierzonych swojej pieczy pracowników, funkcja ta wiąże się z odpowiedzialnością nie tylko za wykonywaną przez nich pracę, ale także za panującą atmosferę wewnątrz komórki organizacyjnej. Nie tylko pracodawca jest zobowiązany do stosowania polityki antymobbingowej, ale także bezpośredni przełożeni, jak i podlegli mu – wszyscy pracownicy.

Odpowiednio wcześnie wykryte działania patologiczne, ich identyfikacja oraz przedsięwzięcie właściwych decyzji, może wzmacniać szansę na uniemożliwienie eskalacji dalszej agresji. Konsekwencje postępującego mobbingu są bardzo odczuwalne nie tylko dla jednostki mobbingowanej, ale również dla pracodawcy, organizacji oraz współpracowników, jak i dla społeczeństwa – w ogólnym tego słowa znaczeniu. Stąd tak duży nacisk ze strony badaczy problemu mobbingu, aby w każdym miejscu pracy funkcjonowała odpowiednia i skuteczna polityka antymobbingowa, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki i charakteru danego miejsca pracy.

Wprowadzenie w miejscu pracy odpowiedniej polityki antymobbingowej jest elementarną zasadą działania, wynikającą z przepisów prawa pracy. W zakresie realizacji tego obowiązku pracodawca powinien wprowadzić odpowiedni, długofalowy plan skoncentrowany na uświadamianiu pracowników, ponieważ jest to determinujący warunek skuteczności WPA. Każdy z pracowników oraz pracodawca powinni potrafić rozpoznać wszelkie działania; lub zachowania noszące znamiona mobbingu i w sposób adekwatny na nie reagować. Odpowiednie procedury antymobbingowe są świadomą polityką pracodawcy w aspekcie przeciwdziałania mobbingowi. W tym zakresie nie powinno w WPA zabraknąć określenia odpowiedzialności porządkowej, materialnej i dyscyplinarnej mobbera ze wskazaniem sankcji, które grożą za sam przejaw tego rodzaju zachowań mobbingowych. Zadaniem pracodawcy jest również konsekwentne stosowanie wszelkich wytycznych zawartych w realizowanej w danej organizacji regulacji antymobbingowej. Pod warunkiem, że utrata zatrudnienia będzie egzekwowaną sankcją w stosunku do mobberów, to każdy pracownik – potencjalny mobber – ograniczy swoją pokusę w stosowaniu przemocy psychicznej względem innego pracownika [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 163–164].

Główną rolę w kształtowaniu sprzężonej strategii w zakresie bezpieczeństwa, higieny pracy oraz ochrony zdrowia w miejscu pracy, pełni EU-OSHA [*European Agency for Safety and Health at Work* – Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy]. W okresie swojej działalności wypracowała ona odpowiednie rekomendacje w kwestii działań antymobbingowych. Przeciwdziałanie przemocy psychicznej w miejscu pracy, to właściwe zapobieganie oraz stanowcze potępienie psychicznych nękań czy prześladowań innych osób, uznając je, jako patologiczne działania, które zagrażają bezpieczeństwu, higienie pracy oraz ochronie zdrowia w środowisku pracy. Konkretne rekomendacje EU-OSHA upatrują źródeł przemocy w miejscu pracy we właściwościach samej organizacji, jak i w cechach osób, będących sprawcami aktów agresji – mobberów. Do właściwości organizacji przypisano na-

stępujące parametry: kultura organizacyjna, która nie podkreśla szacunku i tolerancji wobec innych osób oraz trudne zamiany systematyzujące, jak również niepewność zatrudnienia, czy w końcu wrogi klimat, który wpływa na destrukcyjną atmosferę w miejscu pracy [https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-23-bullying-work, 2009].

Przestrzeganie WPA, to przede wszystkim stosowanie się do zasad etyki w relacjach międzyludzkich. Polska – przed akcesją do UE – w stanowisku negocjacyjnym dotyczącym obszaru: „Polityka społeczna i zatrudnienie" zadeklarowała, że będzie akceptować oraz wdrażać większość norm prawa UE z zakresu rozwoju społeczno-ekonomicznego.

W aspekcie mobbingu w wielu krajach europejskich wprowadzono rozwiązania, które mają na względzie przejrzyste reguły postępowania w obszarze zatrudnienia, jednoznaczność procedur odnoszących się do pracowników oraz prostotę wszelkich decyzji w odniesieniu do zatrudnionej załogi. Polityka antymobbingowa musi uwzględniać czas, czyli jest zobowiązana do takiego usystematyzowania zasad działania, aby pracodawca miał możliwość działać prewencyjnie, w okresie ujawnienia zjawiska mobbingu oraz podczas wdrażania stosownych rekomendacji – po zakończeniu prac komisji pojednawczej, czy zespołu ds. przeciwdziałania mobbingowi.

Nie można przemilczeć roli pracodawcy, jaką powinien odegrać w odniesieniu do ofiary mobbingu. Nie można zapominać, iż wielomiesięczna – a czasami kilkuletnia – przemoc psychiczna, która towarzyszyła niemal każdego dnia pokrzywdzonemu pracownikowi, odbiła się poważnie na jego zdrowiu, poczuciu bezpieczeństwa, jak i wpłynęła na wyalienowanie go z grona załogi. Taka osoba potrzebuje wsparcia i ochrony przed ewentualnymi dalszymi działaniami mobberów, które niewątpliwie podyktowane zostaną ich niskimi pobudkami. To pracodawca już w chwili uprawdopodobnienia wystąpienia zjawiska mobbingu w jego organizacji, zobowiązany jest do skierowania wszelkich sił i środków dla ochrony osoby mobbingowanej a w dalszej kolejności dla pozostałej części załogi, która również – mimo iż w sposób bierny – doświadczyła zjawiska mobbingu.

Niestety, polska rzeczywistość w tej kwestii wygląda brutalnie. Pracodawca – w większości przypadków – w chwili powzięcia informacji o występowaniu działań o charakterze mobbingowym – przyjmuje postawę bierną a nierzadko w takich sytuacjach wspiera działania mobberów lub personalnie dołącza do ich nieetycznych poczynań. To bulwersujące zjawisko tym bardziej, iż w większości zaistniałych okoliczności dotyczy to takich organizacji, które ze swojej natury powinny przestrzegać i promować wysoką kulturę w miejscu pracy, nierzadko są to instytucje „zaufania publicznego" lub uczelnie wyższe. Wiele sygnałów od pracowników właśnie z wyższych uczelni, instytucji zaufania publicznego – takich, jak: sądy, urzędy, służby mundurowe – jest zgłaszanych do stowarzyszeń antymobbingowych, informując je, iż pracodawcy nie wywiązują się ze swoich obowiązków a ofiary mobbingu zmuszane są do odejścia z miejsca pracy – z uwagi na brak wsparcia swojego pracodawcy. Nadto załoga, która starała się wspierać osobę prześladowaną – jest zastraszana a w miejscu

pracy panuje atmosfera niepewności. Takie sytuacje niestety również rzutują negatywnie na przyszłość – na przebieg postępowań sądowych w sprawach dochodzonych roszczeń przez ofiary mobbingu.

W niepublikowanym wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r. SN wskazał, iż: „dobro osobiste pracownika w postaci zdrowia (uszczegółowionego jako prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) nie uzasadnia interesu prawnego we wniesieniu powództwa o ustalenie, że wobec pracownika dopuszczono się zachowań mobbingowych, gdyż ochronę prawną tego dobra – obok przepisu art. 94^3 § 3 k.p. – zapewnia także art. 24 k.c. (w przypadku, gdy nie wystąpił rozstrój zdrowia). Umożliwia on wystąpienie z roszczeniami z niego wynikającymi wobec pracodawcy, który, nie przeciwdziałając praktykom mobbingowym, dopuszcza się działań (a właściwie zaniechań) zagrażających dobru pracownika" [Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., sygn. akt: I PK 291/09 – niepublikowany].

W doktrynie istnieje pogląd, iż zasadniczym celem art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] jest wskazanie, że obowiązek nałożony na pracodawcę w kwestii zapobiegania mobbingowi, jest jego podstawowym obowiązkiem. To ustawodawca uznał, że przeciwdziałanie mobbingowi jest elementarnym obowiązkiem pracodawcy i dlatego przepis ten został ujęty w rozdziale pierwszym działu czwartego k.p., który dotyczy podstawowych obowiązków pracodawcy. Na mobbing należy spojrzeć również poprzez pryzmat art. 8 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], gdyż przeciwdziałanie wystąpieniu tego rodzaju zjawiska koresponduje z przestrzeganiem zasad współżycia społecznego [Romer, Najda, 2010, s. 218]. Ponadto należy zauważyć, iż art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] „traktuje o zjawisku niemającym polskiej nazwy. Przepis ten zobowiązuje pracodawcę do podjęcia takich działań, które w zasadzie powinny mieścić się w obowiązku wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego" [Świątkowski, 2006, s. 414; Jaśkowski, Maniewska, 2019; Muszalski, 2021].

Mobbing to działania, które naruszają prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy [Hajn, 2000]. Jednak ustawodawca nałożył obowiązek właśnie na pracodawcę, aby zapobiegał on mobbingowi a tym samym chronił powierzonych swojej pieczy pracowników przed każdym rodzajem przemocy psychicznej. Ta prewencja antymobbingowa zobowiązuje pracodawcę do szerszych działań aniżeli te, które nałożone zostały przepisami, obejmującymi zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że „władza w rękach perwersyjnej jednostki lub perwersyjnego systemu jest straszliwą bronią. Jest sprawą decydentów, aby w miejscu pracy wspólnie dokonać wyboru i nie zezwalać, nie akceptować molestowania, czuwać, aby na każdym szczeblu osoba ludzka była szanowana" [Hirigoyen, 2017, s. 83–86].

Przy tak poważnych zagrożeniach dla jednostek, organizacji, zatrudnionej załogi i społeczeństwa jakie niesie za sobą mobbing, nieodzownym powinno być to, że każdy pracow-

nik – w szczególności pracodawca – powinien dołożyć wszelkich starań, aby nie dopuścić do zaistnienia tego rodzaju prześladowania w miejscu pracy. Wprowadzenie w ramach WPA odpowiednich mechanizmów, powinno w skuteczny sposób odstraszyć potencjalnych mobberów od podejmowania chociażby próby prześladowania czy nękania kogokolwiek. Umiejętność zidentyfikowania mobbingu w początkowym jego stadium, oznacza szybką i zdecydowaną reakcję a tym samym uniemożliwienie dalszej eskalacji przemocy w miejscu pracy.

W doktrynie postuluje się, aby opracowano specjalny system dotyczący programu antydyskryminacyjnego, czy antymobbingowego, który miałby obejmować właśnie trzy obszary: diagnozę – stosowanie systemu wczesnego ostrzegania poprzez badania okresowe; informację – szkolenie pracowników oraz procedurę – wprowadzenie odrębnego dokumentu regulującego procedurę zgłaszania dyskryminacji oraz przebieg postępowania wyjaśniającego [Wyka, 2004, nr 4, s. 23–29]. W zakresie stworzenia prawidłowej strategii antymobbingowej w organizacji, każdy pracodawca jest zobowiązany do określenia nie tylko właściwych środków prewencji, ale także do wskazania odpowiednich środków interwencji [Gersdorf, Reczyńska-Ratajczak, 2007, s. 33–34].

W doktrynie bardzo często podnoszona jest kwestia związana z potrzebą fachowego wsparcia i udzielenia pomocy ofiarom mobbingu, które powinny stanowić część polityki antymobbingowej, działań prewencyjnych ze strony pracodawcy. Z kolei przeprowadzenie interwencji powinno odbywać się z udziałem przedstawiciela działającej organizacji związkowej na terenie zakładu pracy, przy pomocy inspektora pracy, psychologów, mediatorów, stowarzyszeń antymobbingowych, lekarzy, którzy dzięki swoim specjalizacjom i doświadczeniu mogą służyć wsparciem i pomocą osobom pokrzywdzonym działaniami mobbingowymi. Wskazać należy, że „nawet najlepsza polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa nie daje pewności, że zjawiska te nie wystąpią, jednak wprowadzenie procedur i działań systemowych zawsze się opłaca, ponieważ umożliwia to wczesne wykrycie tego patologicznego zjawiska, odpowiednią reakcję i ukaranie winnych" [Szewczyk, 2017, s. 654].

Nieuchronność kary, poniesienie sankcji przez mobberów jest bardzo istotnym elementem WPA, gdyż skuteczność prewencji w ramach polityki antymobbingowej uzależniona jest od tego, czy osoby winne nieetycznych, bezprawnych działań mobbingowych zostaną ukarane. To jest bardzo istotne dla polityki antymobbingowej, ponieważ posiada czynnik wychowawczy oraz zapobiegawczy dla załogi i ewentualnych przyszłych mobberów w miejscu pracy.

4.2 Zakładowa komisja pojednawcza i inne narzędzia zwalczania mobbingu

Ustawodawca przewidział powołanie komisji pojednawczej w celu polubownego załatwienia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, o ile u danego pracodawcy takowa działa. W przypadku, jeżeli u danego pracodawcy nie działa organizacja związkowa, to komisja pojednawcza jest powoływana przez pracodawcę, jednak po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Ustawodawca wskazując w przepisach prawa pracy możliwość powoływania komisji pojednawczych, uznał je jako alternatywne sposoby dochodzenia roszczeń pracowników, którzy doznali krzywdy na skutek – między innymi – działań mobbingowych [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

W doktrynie ukształtował się pogląd, iż „nie zawsze dążenie do przerwania mobbingu musi oznaczać wejście na drogę sądową. Pracownik ma prawo żądać od pracodawcy powołania komisji pojednawczej, która pozwoli na zawarcie ugody" [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 170]. Zgodnie z wolą ustawodawcy członkami takiej komisji pojednawczej mogą być osoby, które nie są pracownikami danej organizacji, jak również sami pracownicy. Zgodnie z wprowadzonym zastrzeżeniem przez ustawodawcę do k.p. – odnoście pracowników, którzy nie mogą zostać członkami komisji pojednawczej – należą do nich osoby zarządzające organizacją w imieniu pracodawcy (księgowy, radca prawny, osoby prowadzące sprawy osobowe, zatrudnienia i płac) [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Tryb pracy komisji pojednawczej, jak i termin zakończenia jej prac został wskazany w Kodeksie pracy – w dziale dwunastym: rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Postępowanie przed komisją pojednawczą wszczyna się na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Prace powyższej komisji mogą zostać zakończone podpisaniem ugody, która musi być zawarta przed komisją i wpisana do protokołu, który podpisują strony oraz członkowie komisji. Ustawodawca kategorycznie sprzeciwił się zawarciu ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Klauzulę wykonalności ugodzie nadaje sąd pracy na podstawie akt komisji pojednawczej. Natomiast sąd odmawia nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Istotną kwestią jest to, że jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, to komisja – na żądanie pracownika – przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek o polubowne załatwienie sprawy zastępuje pozew. Każdy członek komisji pojednawczej sprawuje swoje obowiązki społecznie, zachowując przy tym prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Wśród badaczy zjawiska mobbingu niezwykle istotne jest to, aby osoby analizujące skargę posiadały odpowiednie predyspozycje, jak również właściwą postawę podczas pracy w komisji pojednawczej. Bardzo ważną kwestią jest przeszkolenie każdego członka takiej komisji pojednawczej w zakresie chociażby ogólnej charakterystyki zjawiska mobbingu [Guerrero, 2004, s. 477 – 500; Harvey, Treadway, Heames, 2007, s. 2576 – 2599]. Wskazuje się na rekomendacje w tym zakresie, aby każdą skargę traktować poważnie, należy dopilnować, by skargi dotyczące między innymi mobbingu były złożone na piśmie. Zalecane jest również spotkanie w cztery oczy ze stronami. Osoby pochylające się nad rozpoznaniem skargi, powinny mieć otwartą postawę i dawać moralne wsparcie; w tym zakresie nigdy nie powinno się wydawać pochopnych osądów – należy wysłuchać drugiej strony. Celem dla członków komisji/zespołu analizujących skargę powinno być zakończenie procesu dręczenia i nękania osoby pokrzywdzonej. Z uwagi na delikatność rozpatrywanych wątków w sprawie skargi o stosowanie mobbingu, należy pamiętać o poufności [Kozak, 2009, s. 197].

Przepisy dotyczące postępowania pojednawczego należy uznać za przestarzałe, ponieważ zostały wprowadzone w 1985 r. po likwidacji komisji rozjemczych. Z powyższych przepisów nie korzysta się od kilkudziesięciu lat [Florek, 2015]. Z doświadczenia wielu pracowników pokrzywdzonych działaniami mobberów niestety wynika, że prace komisji pojednawczych – o ile zostaną powołane – dla rozwiązywania sporów mobbingowych, posiadają niewielkie znaczenie. W wielu sytuacjach pracodawcy omijają przepisy prawa w taki sposób, że nie dokonują konsultacji z przedstawicielami działających organizacji związkowych w zakładach pracy odnoście akceptacji powołanych członków komisji. Często składy komisji pojednawczych są zbędnie rozbudowane, co powoduje, iż zasada poufności nie do końca w nich funkcjonuje.

Niestety pracodawca bardzo często powołuje na członków takiej komisji osoby „zaufane" w tym znaczeniu, że powołani członkowie komisji są stronniczy z nieprzychylnym nastawieniem do ofiary mobbingu, tak aby po zakończonym postępowaniu przed komisją wewnętrzną, nie został stwierdzony mobbing w organizacji. Kolejną niepokojącą kwestią jest to, że pracodawcy powołują tak zwaną komisję antymobbingową, której działanie nie jest określone przepisami prawa, chociaż pracodawcy mogą skorzystać z regulacji działu dwunastego kodeksu pracy. Inspektorzy PIP oraz BHP wskazują, iż skarga o mobbing inicjuje powołanie komisji wewnętrznej przez pracodawcę za zgodą osoby skarżącej, co stanowi jeden z czynników polityki antymobbingowej.

Członkowie, którzy zostaną powołani do takiej komisji powinni przede wszystkim być bezstronnymi i godnymi zaufania osobami, znającymi specyfikę zakładu pracy. Taki niestronniczy skład wewnętrznej komisji między innymi powinno zapewnić powołanie przedstawiciela pracowników lub członka związków zawodowych, przedstawiciela pracodawcy oraz wskazane jest, aby na członka komisji pojednawczej została powołana osoba trzecia – wskazana wspólnie przez pracodawcę i związki zawodowe – na przykład psycholog czy mediator. Powołane osoby na członka komisji pojednawczej nie powinny zajmować żadnego eksponowanego sta-

nowiska w miejscu pracy, ani też nie powinno się powoływać osób będących w bezpośredniej podległości służbowej w stosunku do którejkolwiek ze stron postępowania, lub przełożonych – gdyż mogłoby to doprowadzić do konfliktu interesów. Z zasady prace komisji pojednawczej powinny zostać objęte klauzulą poufności, jedynie strony sporne mają prawo do pełnego zaznajomienia się z materiałami dowodowymi zgromadzonymi przez członków komisji.

Niestety bardzo często, co wynika z raportów stowarzyszeń antymobbingowych, pracodawca powołuje skład komisji antymobbingowej samodzielnie, bez konsultacji z przedstawicielami związków zawodowych a jej członków dobiera w sposób subiektywny, aby po zakończeniu prac przedmiotowej komisji nie stwierdzono działań mobbingowych w danej organizacji.

Należy wskazać, iż celowym wydaje się porównanie komisji pojednawczych, które zostały uregulowane w k.p. oraz komisji powoływanych do spraw przeciwdziałania mobbingowi. Interesującym jest to, że w ramach omawiania tak zwanej WPA w literaturze przedmiotu, czy w orzecznictwie nie postuluje się w zakresie powoływania komisji pojednawczych. Różnica pomiędzy tymi rodzajami komisji jest zasadnicza. Komisja pojednawcza posiada instrument prawny do dochodzenia w przyszłości swoich roszczeń przez pokrzywdzonego pracownika na drodze sądowej. W sytuacji podpisania ugody i zatwierdzenia jej przez odpowiedni sąd, nabiera ona mocy prawnej tytułu wykonawczego, podobnie do wyroku zaopatrzonego w klauzulę wykonalności. W aspekcie powoływanych komisji antymobbingiwych tego rodzaju rozwiązań prawnych nie ma. Komisja ta ma jedyne zadanie zajęcia stanowiska dla pracodawcy, czy nastąpiło prawdopodobieństwo wystąpienia mobbingu, czy – nie. Dodatkowo członkowie przedmiotowej komisji w protokole kończącym ich pracę formułują rekomendacje dla pracodawcy, którymi on w ogóle nie jest związany [Jędrejek, 2017, s. 368–370].

Komisja pojednawcza może zostać powołana w miejscu pracy na stałe lub też dla określonego indywidualnego przypadku. W tej drugiej sytuacji zarówno osoba skarżąca, jak i osoby obwinione o działania o charakterze mobbingu mają prawo wskazać po jednym członku, wchodzącym w skład przedmiotowej komisji. Obowiązujące przepisy prawa pracy nie nakazują pracodawcy powołania komisji antymobbingowej, zobowiązując go do przeciwdziałania mobbingowi – w ramach opracowania WPA.

W literaturze przedmiotu możemy odnaleźć niezbędne wskazówki dla pracodawcy, które powinny mu posłużyć w celu właściwego doboru osób na członków komisji pojednawczej. Ze szczególnym naciskiem badacze problemu mobbingu odnoszą się do kwestii związanych z odpowiednim przeszkoleniem wszystkich osób powołanych przez pracodawcę do przynależności w poszczególnych poczynaniach antymobbingowych – zespołach, komisjach – które zostały przewidziane w ramach WPA. Przedmiotowe szkolenia „powinny obejmować wszelkie prawne, organizacyjne, ale również i psychologiczne aspekty zjawiska mobbingu. Równie ważne jak uświadamianie zagrożeń, jest przedstawianie praktycznych sposobów

przeciwdziałania oraz walki z tym zjawiskiem. Niezbędne są również informacje o formach i sposobach indywidualnej pomocy osobom poszkodowanym" [Marciniak, 2008, s. 113].

W aspekcie konieczności przeprowadzenia odpowiednich szkoleń dla poszczególnych osób, będących kandydatami do przedmiotowej komisji, należy zwrócić uwagę, iż szkolenia te są niezbędne „ponieważ istotą walki ze zjawiskiem mobbingu jest poszerzanie świadomości odnośnie bezpośrednich zagrożeń, jakie mogą powstać dla ofiar tego zjawiska (alienacja, wyniszczenie psychiczne, społeczne i fizyczne, utrata pracy), ale także dla potencjalnych sprawców – współpracowników, przełożonych (zastosowanie kar porządkowych i zwolnień z pracy) – i bezpośrednich pracodawców (obniżenie produktywności i prestiżu) " [Rogoyski, 2004, s. 336].

Inną formą procedowania w zakresie zwalczania mobbingu może być mediacja. Ustawodawca w zakresie przepisów k.p.c. usystematyzował regulację prawną w kwestii prowadzenia mediacji, która musi być dobrowolna, na podstawie umowy i przeprowadzona przez mediatora. Mediatorem może być osoba fizyczna, posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzystająca w pełni z praw publicznych. Mediator może odmówić prowadzenia mediacji tylko z ważnych powodów, o których jest obowiązany niezwłocznie powiadomić strony. Mediator powinien zachować bezstronność i poufność przy prowadzeniu mediacji.

Postępowanie mediacyjne nie jest jawne, dlatego też mediator jest obowiązany zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji, chyba że strony zwolnią go z tego obowiązku. Wszczęcie mediacji przez stronę następuje z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o przeprowadzenie mediacji, z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie. Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, w którym oznacza się miejsce i czas przeprowadzenia mediacji a także imię, nazwisko (nazwę) i adresy stron, imię i nazwisko oraz adres mediatora a ponadto wynik mediacji. Protokół podpisuje mediator. Jeżeli strony zawarły ugodę przed mediatorem, ugodę zamieszcza się w protokole albo załącza się do niego. Strony podpisują ugodę. Niemożność podpisania ugody mediator stwierdza w protokole a odpis protokołu jest doręczony stronom przez mediatora. Ugoda zawarta przed mediatorem ma po jej zatwierdzeniu przez sąd moc prawną ugody zawartej przed sądem [Dz.U. z 2020 r., poz. 1575, 1578, 2320; z 2021 r., poz. 11, 1090, 1177].

Kolejnym narzędziem w zakresie zwalczania zachowań o charakterze mobbingu jest powiadomienie przez osobę mobbingowaną lub innego pracownika (może być również powiadomienie anonimowe) inspektorów PIP, którzy w ramach przeprowadzonej kontroli w miejscu pracy mogą stwierdzić występujące nieprawidłowości, które są wymierzone przeciwko pracownikowi oraz charakteryzują się niedostosowaniem się pracodawcy, bądź pracownika do przepisów prawa pracy, czy zasad współżycia społecznego. Inspektorzy PIP, którzy przeprowadzą kontrolę w miejscu pracy w zakresie, czy jest stosowany mobbing, po jej zakończeniu, sporządzają raport, który osoba mobbingowana może wykorzystać w ewentualnym procesie sądowym. Osoby przeprowadzające taką inspekcję, nie ujawniają danych oso-

bowych pracowników, którzy zdecydują się na rozmowę, lub na przekazanie stosownych dokumentów w aspekcie mobbingu. Rolą PIP jest kontrola sposobu realizowania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, który wynika z art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Ustawodawca wskazał, iż do zadań inspekcji należy między innymi: nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych [Dz.U. z 2019 r., poz. 1251].

Próbą poradzenia sobie z sytuacjami o charakterze mobbingu przez osobę prześladowaną może być zwrócenie się do funkcjonujących na terytorium RP stowarzyszeń lub fundacji, które zgodnie ze swoim statutem służą pomocą i wsparciem dla ofiar mobbingu. Osoby działające w takich organizacjach, o problematyce mobbingu wiedzą bardzo dużo i dzięki temu mogą pokierować w odpowiedni sposób działaniami ofiary mobbingu, aby ją wesprzeć – nie tylko psychicznie, ale również prawnie – i pomóc jej w trudnej „walce" z mobberami. Bardzo często takie organizacje społeczne – w chwili wytoczenia powództwa z art. 94^3 § 3 i 4 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] – przyłączają się do postępowania przed sądem. Prawnicy zrzeszeni w ramach struktur tych stowarzyszeń bardzo często działają *pro-bono* a pomoc prawna jest wieloaspektowa. Należy pamiętać, iż osoba mobbingowana w chwili zgłaszania tego typu problemu jest w ciężkiej kondycji psychosomatycznej, gdyż mobbing wywołuje rozstrój zdrowia u większości osób mobbingowanych. Profesjonalna pomoc oferowana przez organizacje pozarządowe, nakierowana jest z reguły na stały kontakt z ofiarą oraz w miarę możliwości na psychologiczną pomoc, czy też wskazanie odpowiednich specjalistów z różnych dziedzin medycyny. Wiele osób, które działają w tego typu organizacjach, nie ukrywają tego, iż w przeszłości same były ofiarami mobbingu. Dzięki praktycznemu podejściu do problematyki, z uwzględnieniem własnych doświadczeń, z całą pewnością osobom pokrzywdzonym przemocą psychiczną w miejscu pracy, pomagają się otworzyć na nowe możliwości oraz wskazują kierunek oczyszczenia się z wyniszczających przeżyć, jakie miały miejsce w ich życiu, a których sprawcami byli mobberzy.

Przeprowadzone badania „Temida 2015", zrealizowane przez Stowarzyszenie Zdrowa Praca przy współudziale Międzyzakładowej Organizacji Związkowej [dalej: MOZ] NSZZ „Solidarność" Pracowników Sądownictwa wykazały, iż „poziom stresu związanego z pracą w sądach jest znacznie wyższy, niż w przypadku innych zawodów. Przedmiotowe badanie zostało zrealizowane w ramach projektu „Monitoring stresu zawodowego w sądach i jego skutków zdrowotnych". W badaniu tym wzięli udział pracownicy sądów z każdej grupy zawodowej: sędziowie, referendarze, asystenci, kuratorzy, urzędnicy sądowi i pracownicy obsługi. Wyniki przeprowadzonego badania ujawniły, iż powszechnym problemem w polskim wymiarze sprawiedliwości jest mobbing. Aż 66% pracowników sądownictwa jest bez-

pośrednio narażonych, zaś w 70% sądów „panuje atmosfera pobłażania i akceptowania zachowań noszących znamiona mobbingu" [http://www.rynekzdrowia.pl/Uslugi-medyczne/Badanie-Temida-2015-schorowani-i-zestresowani-pracownicy-sadow, 159130,8.html, 2019]. Autorzy niniejszego raportu podkreślają, iż „stres związany z pracą i występowaniem zachowań mobbingowych w polskich sądach to nie tylko problem pracowników, ale również koszty dla systemu ubezpieczeń społecznych, związane z leczeniem chorób, powstałych w wyniku stresu" [http://www.solidarnosckatowice.pl/pl-PL/stres_i_mobbing_w_polskich_sadach.html, 2019]. Na podstawie przeprowadzonych badań został opracowany raport, który „w formie książkowej został przesłany do wszystkich sądów okręgowych i apelacyjnych a także do Ministerstwa Sprawiedliwości, Krajowej Rady Sądownictwa [dalej: KRS], RPO i PIP" [http://www.rynek zdrowia.pl/Uslugi-medyczne/Badanie-Temida-2015-schorowani-i--zestresowani-pracownicy-sadow, 159130,8.html, 2019]. Przewodnicząca MOZ NSZZ „Solidarność" Pracowników Sądownictwa podkreśliła, iż pracownicy sądów oczekują podjęcia odpowiednich działań ze strony resortu sprawiedliwości, ponieważ zgodnie z przedstawionym raportem zagrożenia czyhają nie tylko na zatrudnionych pracowników w polskich sądach, ale taka sytuacja jest realnym niebezpieczeństwem dla dalszego funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości [http://www.solidarnosckatowice.pl/pl-PL/stres_i_mobbing_w_polskich_sadach.html, 2019].

Odpowiedzią Ministra Sprawiedliwości na powyższe ustalenia było powołanie Zespołu do spraw przeciwdziałania mobbingowi i naruszeniom praw osób wykonujących obowiązki zawodowe w sądach powszechnych [Dz.Urz. MS z 2017 r., poz. 162 z późn.zm.], jako organu pomocniczego Ministra Sprawiedliwości. Zgodnie z treścią zarządzenia z dnia 12 czerwca 2017 r. do zadań tego Zespołu należy między innymi opracowanie systemowych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i zjawiskom mobbingu w sądach powszechnych [Dz.Urz. MS z 2017 r., poz. 162 z późn.zm.]. Powołany Zespół rozpoczął swoją działalność z dniem 29 czerwca 2017 r., został też udostępniony adres email: antymobbing@ms.gov.pl, który służy do zgłaszania problemów związanych z występowaniem zjawiska mobbingu w sądach powszechnych.

Powołanie takiej instytucji w obszarze właśnie sądownictwa powszechnego, jest reakcją na zapotrzebowanie tej grupy zawodowej, która pomimo, iż swoje obowiązki wykonuje w instytucji zaufania publicznego, to bardzo często narażona jest na przemoc psychiczną ze strony współpracowników, sędziów, pracodawców. Pomimo, iż osoby te są zobowiązane do przestrzegania przepisów prawa, zasad etyki i współżycia społecznego dokonują czynów nieetycznych i często bezprawnych, które skutkują rozstrojem zdrowia i wyeliminowaniem wartościowych pracowników ze służby wymiarowi sprawiedliwości oraz społeczeństwu [Cywiński, 2018]. Wsparcie i pomoc organizacji związkowych w sytuacjach, kiedy dochodzi do wystąpienia mobbingu jest bezcenne. Pracownicy – ofiary mobbingu – mogą zawsze liczyć na profesjonalną pomoc prawną, wsparcie psychologiczne i to co najważniejsze

– w sytuacji wykluczenia z zespołu współpracowników – są częścią organizacji, która kieruje się w swoich działaniach praworządnością, moralnością i pomocą drugiemu człowiekowi.

4.3 Przesłanki prawne i społeczne odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w miejscu pracy

Konstytucja RP zajmuje najwyższe miejsce w systemie prawa stanowionego a źródło praw i wolności człowieka i obywatela upatruje w jego godności, wskazując na przyrodzoną i niezbywalną godność człowieka, będąca źródłem wolności i praw człowieka. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].W najwyższym akcie prawa wolność człowieka została uznana za jedno z najwyżej cenionych dóbr, ponieważ to właśnie wolność człowieka podlega ochronie prawnej a każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych. Nadto nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.]. Ustawa zasadnicza wprowadza ponadto kontrolę państwa nad warunkami wykonywania pracy, która musi odpowiadać ustalonym standardom, ponieważ to praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Zaś państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Wskazać należy, iż dzięki Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.].

Przepisy i normy prawa powinny służyć zapobieganiu prześladowaniom oraz ograniczać jego skutki. W odniesieniu do tego rodzaju ochrony występują one w różnych gałęziach prawa: prawo cywilne – ochrona dóbr osobistych i odpowiedzialność za czyny niedozwolone [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320]; prawo pracy – ochrona dóbr osobistych i godności pracownika oraz uznanie ogólnych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162]; prawo karne – czyny karalne przeciwko życiu i zdrowiu, czci i godności osobistej, jak i przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową [Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, 1517; z 2021 r., poz. 1023]; nadto w ramach polskiego ustawodawstwa, jak i przepisów wewnętrznych występują procedury dyscyplinarne.

Samo zjawisko mobbingu zostało zdefiniowane w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] Ustawodawca wskazał, iż zjawisko to charakteryzuje się działaniami lub zachowaniami dotyczącymi pracownika lub skierowanymi przeciwko pracownikowi. Polegają one na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika.

Wywołują u nękanego pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej oraz powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie mobbingowanego pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Na uwagę zasługuje fakt, iż przedmiotowa definicja zawiera wiele zwrotów niedookreślonych, to jest: uporczywe, długotrwałe nękanie, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej a ich uszczegółowienie następuje dopiero w orzecznictwie sądowym.

Ustawodawca w art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] zobowiązał również pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Przepis ten nakłada na pracodawcę odpowiedzialność za wszelkie zachowania i działania o znamionach mobingu również wywołane przez innych pracowników. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno objawiać się aktywnym działaniem pracodawcy, które powinno służyć zatrudnionym pracownikom, poprzez wprowadzanie odpowiednich standardów do polityki wewnętrznej w miejscu pracy.

Skutki prawne występowania zjawiska mobbingu dla pracodawcy, ustawodawca zawarł w art. 94^3 § 3 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] W świetle tego uregulowania pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Dodatkowo w myśl art. 94^3 § 4 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]: pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów [Zieliński, 1999].

Pracownik mobbingowany został wyposażony przez ustawodawcę w prawo do dochodzenia roszczeń od pracodawcy na drodze sądowej – odpowiedniej sumy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę oraz możliwość dochodzenia praw i odszkodowania w sytuacji, gdy pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Konsekwencje finansowe mobbingu zawsze spoczywają na pracodawcy.

Jeżeli pokrzywdzony pracownik był zastraszany, prześladowany czy nękany przez współpracowników, to zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, pracodawca może dochodzić dalszych roszczeń od wskazanych przez sąd mobberów, z wykorzystaniem przepisów kodeksu cywilnego. Niemniej jednak, to właśnie pracodawca nie tylko nie powinien dopuszczać się mobbingu osobiście względem podwładnego pracownika, ale także jest obowiązany do zastosowania wszelkich procedur i technik, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi przez współpracowników, czy też osoby spoza organizacji – obecne w miejscu pracy.

W dniu 20 września 2001 r. PE przyjął rezolucję w sprawie nękania w miejscu pracy [Dz. Urz. WE z 2002 r., C 77E/1, vol. 45], w zakresie której podkreślił, iż „wyniki badań wskazują na istotne różnice w występowaniu mobbingu w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. Zwrócono również uwagę na różnicę w systemach prawnych oraz kulturowych. Dzięki tej rezolucji mobbing stał się przedmiotem analiz, a następnie regulacji prawnych w wielu krajach europejskich" [Romer, Najda, 2010, s. 189–190].

W wielu krajach UE uregulowano prawnie mobbing – z uwzględnieniem szczególnych cech tego zjawiska – na korzyść ofiary mobbingu. Po wejściu Polski do UE żywiono nadzieję, że system prawny w zakresie ochrony pracownika przed przemocą psychiczną będzie podobny do standardów unijnych. Pierwszym krajem na świecie, w którym kwestia mobbingu została uregulowana prawnie była Szwecja – w 1993 r. Wprowadzone rozwiązania systemowe do porządku prawnego w tym kraju [https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/mobi? _nfpb=true&_pageLabel=P618007845916526872674 79&html_tresc_root_id=300013415&html_tresc_id=300013413&html_klucz=654321&html_klucz_spis=, 2020], kładły duży nacisk na okoliczności prewencyjne w zakresie tego zjawiska a nie jedynie na walkę z jego skutkami. Należy podkreślić, iż w § 6 niniejszego – szwedzkiego rozporządzenia [https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/mobi? _nfpb=true&_pageLabel=P618007845916526872674 79&html_tresc_root_id=300013415&html_tresc_id=300013413&html_klucz=654321&html_klucz_spis=, 2020] – prawodawca określił pomoc dla pracowników, będących ofiarami mobbingu.

Kolejnym krajem była Francja, w której w dniu 17 stycznia 2002 r., zostały wprowadzone przepisy nowelizujące dotychczasowy Kodeks pracy w ten sposób, że zostało określone przeciwdziałanie dręczeniu psychicznemu, jako obowiązek w zakresie ochrony zdrowia psychicznego i fizycznego pracownika. Zgodnie z przepisami francuskiego prawa pracy, pracownik, który zostaje uznany mobberem – bez względu na pełnioną funkcję, czy zajmowane stanowisko – podlega karze pozbawienia wolności w wymiarze do jednego roku, lub karze grzywny w wysokości do 3.750 euro. Z kolei francuski Kodeks karny wskazuje na zagrożenie karą grzywny do wysokości 15.000 euro dla osoby, która jest sprawcą mobbingu.

W następnej kolejności uregulowania prawne w kwestii mobbingu pojawiły się w Belgii, było to w dniu 11 czerwca 2002 r. W państwie tym została uchwalona ustawa o ochronie przed przemocą i molestowaniem moralnym albo seksualnym w pracy. Wprowadzony został również okólnik Ministra Zatrudnienia i Pracy w sprawie ochrony pracowników przed przemocą i molestowaniem moralnym albo seksualnym w pracy. Ofiara mobbingu – zgodnie z prawem belgijskim – nie jest zobowiązana do udowodnienia mobbingu, ani winy osoby prześladującej, gdyż ustawodawca określił, że to mobber musi udowodnić fakt, iż swoimi działaniami nie wyrządził szkody pokrzywdzonemu pracownikowi. Belgijskie regulacje systemu prawnego również chronią ofiary mobbingu w szerokim zakresie [https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/mobi? _nfpb=true&_pageLabel=P618007845916526872674 79&html_tresc_root_id=300013415&html_tresc_id=300013413&html_klucz=654321&html_klucz_spis=, 2020].

Z kolei w Hiszpanii nie ma odrębnych przepisów, które regulowałyby odpowiedzialność prawną za dopuszczenie się działań lub zachowań o znamionach mobbingu. W państwie tym obowiązuje dekret królewski z dnia 24 marca 1995 r. o statucie pracowników, z którego wynikają gwarancje w zakresie prawa do nienaruszalności psychicznej, poszanowania

prywatności i godności oraz wprowadzający zakaz prześladowania [https://www.boe.es/buscar/act.php? id=BOE-A-1995–7730, 2020].

Natomiast w niemieckim systemie prawnym kwestie mobbingu uregulowano nie tylko w Ustawie Zasadniczej, ale również w ustawie o ustroju pracy, prawie karnym i cywilnym [https://beck-online.beck.de/Print/CurrentDoc? vpath=bibdata/komm/duewellkobetrvg_6/betrvg/cont/duewellkobetrvg.betrvg.htm&printdialogmode=CurrentDoc&hlword=, 2020]. Niestety w Niemczech – podobnie jak w Polsce – to ofiara prześladowania musi udowodnić wystąpienie zjawiska mobbingu.

Warto podkreślić, iż we Włoszech – podobnie jak w Hiszpanii – nie zostały wprowadzone konkretne przepisy w zakresie mobbingu, ale obowiązują zbiory regulacji prawnych wywodzonych z Konstytucji oraz prawa cywilnego. Za popełnienie czynu o charakterze mobbingu przewidziana jest w prawie włoskim odpowiedzialność deliktowa [Kłos, 2002].

Polski ustawodawca zobowiązał pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], co wiąże się z odpowiedzialnością za niewprowadzenie odpowiedniej polityki antymobbingowej, czynny udział w działaniach o charakterze mobbingu a także odpowiedzialność za stosowanie mobbingu przez podległych mu pracowników, jak i osoby trzecie [Abramowska, Nałęcz, 2004, s. 182]. Nadto w Konstytucji RP wprowadzono ogólne zasady prawa w zakresie poszanowania godności, wolności osobistej, prawa do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym, jak również wprowadzono ogólne zasady w zakresie prawa pracy [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Z kolei z polskiego orzecznictwa wynika, iż przesłanki wskazane przez ustawodawcę w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] muszą być spełnione łącznie a ciężar dowodu spoczywa na ofierze mobbingu [Lex Polonica nr 1614447]. Urzeczywistnienie obowiązku pracodawcy, polegającego na zapewnieniu pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], polega na: „stworzeniu, przy wykorzystaniu nie tylko instrumentów prawnych, lecz także technologicznych, organizacyjnych takiej sytuacji, w której nie będą zagrożone życie, zdrowie i spokój psychologiczny pracownika" [Gersdorf, Rączka, Skoczyński, 2007, s. 57].

Zjawisko mobbingu zostało określone przez jego badaczy jako „terror psychiczny w życiu zawodowym" [http://www.leymann.se, 2019]. Charakteryzuje się on wrogością i niemoralnymi zachowaniami lub działaniami. Tego typu postępowania są powtarzane cyklicznie przez mobbera lub grupę mobberów i skierowane są przede wszystkim przeciwko pracownikowi, który zostaje pozbawiony szans na wsparcie i obronę. Zauważyć należy, że tego typu działania występują bardzo często, przez co ta częstotliwość stosowanej przemocy psychicznej, wrogich zachowań skutkuje poważnymi problemami psychosomatycznymi mentalnymi, i społecznymi.

Właściwe określenie zjawiska mobbingu jest bardzo istotne, aby zrozumieć, czy zaproponowane przez ustawodawcę narzędzia do zwalczania mobbingu, są adekwatne do jego specyfiki oraz skutków, które wywołuje. Dlatego też sformułowana definicja mobbingu przez polskich badaczy, określa to zjawisko jako „nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych i współpracowników; jest to poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony. Jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić. Jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę, po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne, i psychiczne" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 16].

W świetle przytoczonych definicji mobbingu, należałoby się zastanowić, czy chociażby podstawowe narzędzia do walki z mobbingiem są miarodajne oraz na ile umożliwiają one ofierze mobbingu dochodzenie swoich praw, które zostały naruszone działaniami nieetycznymi i irracjonalnymi mobberów [Patyra, 2012]? Warto posłużyć się również definicją mobbingu, która została wprowadzona na potrzeby nauki o zarządzaniu, wskazuje ona, iż mobbing to: „nieetyczne, złośliwe nękanie jednego z członków zespołu lub grupę pracowników przez współpracownika o wyższej pozycji w grupie, bądź pełniącego funkcję kierowniczą; jest to poddanie jednostki lub grupy oddziaływaniu, które ma ją upokorzyć i ograniczyć jej zdolności obronne" [Bańka, 2007, s. 241].

Określenia mobbingu są niezwykle drastyczne a przytoczone przez badaczy tego problemu [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004; Romer, Najda, 2010; Kratz, 2007], stanowią o rzeczywistości i autentyczności cech porównawczych zachowań mobberów oraz tego, w jaki sposób te działania i zachowania wpływają na osobę mobbingowaną. Osoba doświadczająca przemocy psychicznej w miejscu pracy na skutek działań mobberów, przy ograniczeniu zdolności do obrony przed tymi atakami, nie jest w stanie – po myśli art. 6 k.c. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320] – dowodzić przed sądem faktu zaistnienia mobbingu, bez szkody dla siebie.

W zakresie podstawowych narzędzi do walki z mobbingiem należy wymienić politykę antymobbingową – zgodnie z ustawowym obowiązkiem, który spoczywa na pracodawcy, będącym zobowiązanym do przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Konieczność edukacji zatrudnionego personelu, wprowadzenie cyklu szkoleń, opracowanie stosownej WPA, jak i uwrażliwianie załogi w zakresie poszanowania drugiej osoby oraz upowszechniania wiedzy odnośnie nieuchronności zastosowania sankcji wobec ujawnionych mobberów. Każde z tych działań jest uzależnione od tego, na ile pracodawca krytycznie podchodzi do zjawiska mobbingu oraz na ile jest zdeterminowany, aby w jego zakładzie pracy była wysoka kultura organizacji, przejawiająca się brakiem tolerancji dla ja-

kichkolwiek zachowań z zakresu patologii stosunków międzyludzkich. To właśnie jasne stanowisko pracodawcy jest kolejnym narzędziem, które służy do walki z mobbingiem w miejscu pracy. Wskazanie konkretnych zachowań, które nie znajdą akceptacji a nawet tolerancji w danym środowisku pracy jest niewątpliwie podstawą w kwestii ochrony, przed przemocą psychologiczną podległych danemu pracodawcy pracownikom. Czytelne i przejrzyste procedury wprowadzone w danej organizacji są kolejnym czynnikiem, które służą jako narzędzie w zwalczaniu mobbingu.

Wprowadzenie WPA jest bardzo istotne dla poszanowania godności, praw i wolności zatrudnionych pracowników, ale także taką rolę musi spełniać transparentność tych postanowień, jak i nieuchronność przed przewidywanymi sankcjami w sytuacji, gdyby doszło do mobbingu. Żaden potencjalny mobber nie może czuć się bezkarnie. Pracodawca jest zobowiązany do zagwarantowania higienicznych i bezpiecznych warunków pracy, które będą chronić pracowników przed wystąpieniem zjawiska mobbingu i innych patologii.

Kiedy w prawie pracy jest mowa o bezpiecznych warunkach pracy, należy to rozumieć jako bezpieczeństwo fizyczne i psychiczne zatrudnionej załogi. W odniesieniu się do godności człowieka i wykonywanej przez niego pracy, wskazać należy, iż praca jest niekwestionowanym dobrem człowieka. Tego rodzaju sformułowanie nie jest w znaczeniu „użytecznym", ale dobrem w znaczeniu „godziwości", czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i zwielokrotniającym ją. W zakresie bliższego określenia znaczenia etyczności pracy, trzeba uwzględnić tę prawdę jako zasadę. Praca jest dobrem człowieka, tym samym jest dobrem człowieczeństwa, ponieważ przez pracę człowiek nie tylko przekształca przyrodę, adaptując ją do swoich potrzeb, ale także definiuje siebie jako człowieka. Realizując przyjmowane przez społeczeństwo zasady oraz normy prawa i etyki każda osoba poniekąd bardziej się uczłowiecza [*Laborem Exercens*, 1981 r., s. 29]. To w obronie godności człowieka pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność prawną i moralną za występujący mobbing w miejscu pracy. Ustawodawca wyposażył właśnie pracodawcę w odpowiednie narzędzia, które mają służyć zagwarantowaniu bezpieczeństwa zatrudnionej załodze. Miejsce pracy to taki obszar, w którym WPA powinna stać na straży poszanowania godności drugiego człowieka.

W doktrynie przyjęto, iż między wszystkimi pracownikami poszczególnych szczebli w danej organizacji istnieje złożony system współzależności. Przedkłada się ona również na relacje z poszczególnymi klientami, petentami, społecznością lokalną oraz innymi podmiotami, które pozostają w pewnej relacji z tą organizacją. Uwzględniając ten system powiązań, to istotnym problemem, który jawi się po stronie pokrzywdzonego pracownika, jest pozytywna ocena pracodawcy dla mobbera i jego działań. Taka postawa nie tylko jest przeszkodą dla przeciwstawienia się agresji prześladowcy, któremu przychylny jest szef, stanowi ona zachętę dla innych pracowników do pokrewnych zachowań. Jedną z charakterystycznych cech dla rozpoznania zjawiska mobbingu jest naganna komunikacja przełożonego wobec podwładnych. To również

oczernianie, pomawianie, obgadywanie oraz kierowanie fałszywych zawiadomień do organów ścigania przeciwko mobbowanemu pracownikowi. Tego rodzaju zachowania i działania mają na celu zdyskredytowanie ofiary w oczach współpracowników. Jednocześnie jest to bardzo czytelny sygnał wysłany do podległej załogi, że nie ma reguł i każdy z nich może być następny. Takie zastraszanie pracowników sprawia, że często nie wspierają nękanej koleżanki/kolegi z pracy.

Komunikaty werbalne i niewerbalne mają również duży wpływ na interakcję, która zachodzi pomiędzy pracownikami. To dlatego często pojawia się stagnacja, brak reakcji ze strony świadków mobbingu a bywa i tak, że przyłączają się do atakującego [Romer, Najda, 2010, s. 173–187]. Istotną kwestią, ale także koniecznym warunkiem dla przerwania tego rodzaju nagannych praktyk jest etyczna postawa pracodawcy. To on musi kategorycznie stwierdzić, że nie daje przyzwolenia na takie zachowania, które sprzyjają powstaniu czy rozwijaniu się zjawiska mobbingu. Właściwa kultura panująca w środowisku pracy jest nie bez znaczenia w kwestii ocenności realizacji przez pracodawcę ustawowego obowiązku w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

Wszystkie działania – mające na celu przeciwdziałanie zjawisku mobbingu – skupione są głównie w kompetencji pracodawcy lub kadry zarządczej. W odniesieniu się do ustawowego obowiązku pracodawcy do przeciwdziałania mobbingowi SN w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. wskazał, że obowiązek ten jest zobowiązaniem starannego działania. To pracodawca musi wykazać, że podejmował realne działania, które miały na celu przeciwdziałanie mobbingowi. Każdy rodzaj tych działań musi być obiektywnie oceniony i muszą one wskazywać na potencjalna skuteczność [OSNP 2012/19–20/238]. Wszelkiego rodzaju zaniedbania zachowań przeciwdziałających mobbingowi, mogą skutkować poważnymi konsekwencjami dla ofiary mobbingu – rozstrojem zdrowia, w następstwie czego pracodawca powinien spodziewać się roszczenia o zadośćuczynienie. Nie można zapominać, iż „podstawowym skutkiem mobbingu jest doprowadzenie do niemożliwości efektywnego wykonywania pracy, a następnie do zaburzeń psychicznych i psychosomatycznych" [Zych, 2006, s. 194].

W zakresie prawnych przesłanek odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w miejscu pracy, ustawodawca określił w art. 94^3 § 3 i 4 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] roszczenia przysługujące ofierze mobbingu. Wskazać należy również, iż to właśnie z definicji legalnej mobbingu wynika, że polega on na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezsilna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera są naganne i nie mają usprawiedliwienia w normach moralnych, ani też w zasadach współżycia społecznego [Coyne, Monks, 2012]. Taki charakter działań w zakresie zjawiska mobbingu mogą mieć również niebędące bezprawnymi w oparciu o inne przepisy zachowania, które

polegają na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników – na przykład przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń [LEX nr 1444594].

Utrwalona w tym zakresie linia orzecznicza sądów powszechnych, wskazuje na bezwzględną odpowiedzialność pracodawcy za wystąpienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy, ponieważ „odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem jest bezwzględna. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy" [LEX nr 2467973].

Należy wskazać, iż bezwzględność odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w miejscu pracy powinna korespondować z nieuchronnością jej odpowiedzialności w świetle obowiązujących przepisów prawa. Pokrzywdzony pracownik zgodnie z art. 94^3 § 3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], może dochodzić od pracodawcy „odpowiedniej sumy" tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę o ile mobbing wywołał u niego „rozstrój zdrowia". Zarówno „odpowiednia suma", jak i „rozstrój zdrowia" są kolejnymi pojęciami niedookreślonymi, które zostały użyte przez ustawodawcę. W tym zakresie w orzecznictwie przyjęty został pogląd, że w zakresie zadośćuczynienia musi ono mieć głownie charakter kompensacyjny, tak więc nie może to być symboliczna kwota, ale musi posiadać ono wymiar ekonomiczny, jako wartość odczuwalną. Wysokość orzeczonego zadośćuczynienia musi więc w sposób odpowiedni uwzględniać doznaną krzywdę przez pokrzywdzonego pracownika oraz jej rozmiar i ewentualne skutki na przyszłość. Samo zadośćuczynienie musi również uwzględniać całościowo nie tylko cierpienia psychiczne, ale także i fizyczne [LEX nr 2333062].

Do ustawowych obowiązków pracodawcy należy między innymi przeciwdziałanie powstaniu jakichkolwiek roszczeń przeciwko kierowanej przez niego organizacji. Brak reakcji na występujące w miejscu pracy nieetyczne, bezprawne, patologiczne zachowania, tolerowanie zjawiska mobbingu, skutkuje powstaniem faktycznych roszczeń, które wykraczają poza dopuszczalne ryzyko kierownicze, co może skutkować niedopełnieniem obowiązków w ramach odpowiedzialności karnej [Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, 1517; z 2021 r., poz. 1023]. Z przepisu karnego wynika natomiast, iż karze podlega ten, kto sprowadza bezpośrednie niebezpieczeństwo wyrządzenia znacznej szkody majątkowej. Hipotetycznie można założyć, iż roszczenie pracownika, lub suma tych roszczeń od kilku pracowników, którzy w ramach działań mobbingowych byli ofiarami mobbingu, może przekroczyć kwotę 200.000 zł. Jeżeli pracodawca nie wprowadził w kierowanej przez siebie jednostce WPA, albo brakowało działań antymobbingowych ze strony pracodawcy, to wystąpienie zjawiska mobbingu, z realnym roszczeniem przekraczającym kwotę 200.000 zł, może rodzić postawienie zarzutu w zakresie niedopełnienia obowiązków a co za tym idzie – odpowiedzialność karną.

Dlatego tak bardzo ważne jest wprowadzenie polityki antymobbingowej oraz zastosowanie właściwych narzędzi przez pracodawcę. Wskazać należy, że zapoczątkowanie odpowiednich rozwiązań systemowych przez pracodawcę, jest istotne nie tylko z punktu widzenia obowią-

zujących przepisów prawa, ale również uwzględniając społeczne przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za wystąpienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy. Tym samym konieczność zastosowania takich reguł, w których zatrudniony pracownik zrozumie ich sens oraz indywidualną korzyść. Taki pracodawca zgadza się, iż „w przeciwdziałaniu mobbingu i dyskryminacji bardzo istotne znaczenie może mieć wewnętrzna regulacja – procedura. Powinna ona znaleźć należne miejsce w systemie wewnętrznych aktów prawnych organizacji jako praktyczne odniesienie do ustawowego obowiązku przeciwdziałania zjawiskom mobbingu. Podstawowym celem procedury antymobbingowej jest skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu oraz wszelkim formom dyskryminacji pracowników w miejscu pracy" [Marciniak, 2015, s. 136].

Społeczny aspekt odpowiedzialności pracodawcy za wystąpienie zjawiska mobbingu jest związany z negatywną atmosferą w miejscu pracy, panującą psychozą strachu, czy wystąpieniem kosztów, spowodowanych działaniami mobberów. Opracowanie i wdrożenie WPA w miejscu pracy przez pracodawcę wpływa niewątpliwie na pozytywny klimat organizacyjny a w konsekwencji buduje wzajemne zaufanie wśród pracowników, ich zaangażowanie i lojalność w zakresie wykonywanych obowiązków, jak również pozytywne relacje ze środowiskiem zewnętrznym. W literaturze przedmiotu wskazana została konieczność zastosowania odpowiedzialności osobistej względem pracowników, którzy dopuszczają się naruszenia przepisów z zakresu porządku pracy. W tym zakresie „odpowiedzialność porządkowa polega na ponoszeniu przez pracownika konsekwencji (przede wszystkim osobistych) w sytuacji naruszenia obowiązku przestrzegania porządku pracy. W odniesieniu do mobbingu przesłanką odpowiedzialności jest przede wszystkim bezprawność zachowania. Naruszenie porządku pracy musi być konsekwencją niezgodnego z prawem działania lub zaniechania. System odpowiedzialności porządkowej ma charakter represyjny. Spełnia również funkcję prewencyjną" [Marciniak, 2015, s. 144–146].

Lekarze psychiatrzy uważają, że „negatywny wpływ jednorazowego urazu psychicznego jest na ogół przez otoczenie przeceniany i rzadko staje się powodem długotrwałych zaburzeń psychicznych. Znacznie bardziej niekorzystne dla jednostki są przewlekłe, sumujące się w czasie, negatywne i traumatyzujące oddziaływania środowiskowe. Długotrwałe konflikty emocjonalne, frustracja po wielu miesiącach lub latach wywołują w osobowości i stanie psychicznym dużo głębsze i jakościowo poważniejsze następstwa psychopatologiczne" [Bilikiewicz, 1999, s. 125]. W kontekście do jednorazowego bezprawnego zdarzenia, które odnosi się do pracownika SA w Gdańsku stwierdził, że w aspekcie oceny zjawiska mobbingu, to jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika co prawda może wywołać u niego złe samopoczucie, różnego rodzaju cierpienia, jednak nie spełnia charakteru mobbingu. Zaistnienie wielokrotności i intensywności tych działań, czy zachowań dopiero mogą spowodować poważny, negatywny wpływ na psychikę nękanego pracownika. Oczywiście warunkiem jest wystąpienie po stronie prześladowanej osoby bardzo silnego odczu-

cia zastraszania, grożenia oraz beznadziejności sytuacji [LEX nr 2356487]. Wskazać należy, że niewątpliwie długotrwałość tego rodzaju zachowań powinno się rozpatrywać równocześnie z ich uporczywością oraz eskalacją, która następuje w miarę upływu czasu przez okres trwania mobbingu. Po stronie prześladowców niewątpliwie występuje zła wola, chociażby analizując działania mobberów, które są uciążliwe, stale powtarzające się i godzące w godność drugiego człowieka [LEX nr 2186566].

Ku przestrodze nie tylko dla pracodawców, ale również i dla pracowników należy podnieść, że pozostawienie prześladowcom swobody w działaniach bezprawnych i nieetycznych, sprawia tym samym udzielenie im własnego poparcia. Tolerowanie tego typu zachowań zawsze skutkuje poważnymi stratami po stronie osoby prześladowanej, obserwatorów oraz zakładu pracy. Nie można tolerować mobbingu, gdyż jest to współudział w przemocy. Jeżeli po stronie pracodawcy wystąpi brak reakcji na działania o charakterze mobbingu przy pierwszej ofierze, to należy spodziewać się w niedługim czasie kolejnych ofiar nękania, prześladowania i oszczerstw. W wielu organizacjach niestety atmosfera pracy kształtowana jest w coraz większym stopniu w oparciu o agresję i brak wzajemnego zaufania. Tam, gdzie pracodawca stanowczo sprzeciwia się mobbingowi, w stosunku do mobberów wyciągane są proporcjonalne do ich czynów sankcje, tam występuje właściwa hierarchia wartości a pracownicza godność jest w poszanowaniu [Kratz, 2007, s. 59–60].

Postępowanie pracodawcy wobec podległych mu pracowników powinno cechować prawość, przejrzystość, etyczność oraz jawność w zakresie zatrudnienia, reguł postępowania, obowiązujących procedur w miejscu pracy, czy w obszarze podejmowanych decyzji obejmujących pracowników. Jeżeli zaistnieje już zjawisko mobbingu w organizacji, to zawsze rodzi ono po stronie mobbowanego pracownika określone prawem roszczenia. W przypadku wystąpienia u ofiary mobbingu rozstroju zdrowia, będącego skutkiem mobbingu, pracownik może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Natomiast pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

W prawie polskim zwrócono uwagę na istniejącą problematykę w zakresie różnego rodzaju prześladowań, takie zjawiska „należy postrzegać wielopłaszczyznowo. Przepisy pozwalające przeciwdziałać tym zjawiskom, znajdują się w różnych aktach prawnych, zaliczanych do prawa pracy, prawa cywilnego, prawa karnego i prawa wykroczeń, prawa o postępowaniu w sprawach nieletnich oraz prawa dyscyplinarnego" [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 82].

W aspekcie ustaleń doktrynalnych oraz orzeczniczych nasuwa się jednoznaczny wniosek, iż to właśnie pracodawca ponosi odpowiedzialność za wystąpienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy na wielu płaszczyznach. Wskazane przesłanki społeczne i prawne przedmiotowej odpowiedzialności pracodawcy niestety nie zawsze są współmierne do powstałej

szkody, czy też zaistniałej krzywdy u osoby mobbingowanej, spowodowane długotrwałym prześladowaniem i nękaniem ze strony mobberów. Nie można zapominać, iż pracodawca odpowiada również za szkody powstałe w miejscu pracy i wśród pracowników. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika oraz oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą, jak również stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, co powinno obejmować zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Odpowiedzialność pracodawcy, to także konsekwentne egzekwowanie sankcji w stosunku do mobberów. Jest to o tyle ważne, że sprawia poczucie bezpieczeństwa wśród zatrudnionej załogi oraz od pracodawcy wysłany zostaje jednoznaczny sygnał, iż nie toleruje aktów przemocy w miejscu pracy. Wśród ważnych form „likwidacji skutków mobbingu przez pracodawcę są: rozdzielenie osób skonfliktowanych a nawet zwolnienie z pracy sprawcy, ale także ochrona ofiary realizowana za pomocą udzielenia jej wsparcia i rekompensaty strat, których doznała. Może to przybrać postać przyznania prawa do płatnego urlopu zdrowotnego, oficjalnych przeprosin, rehabilitacji zawodowej, a zwłaszcza zadbania o to, aby ofiara mobbingu miała możliwość nadrobienia zaległości w pracy i we własnym rozwoju zawodowym, będących wynikiem prześladowania" [Chudzicka-Czupała, 2007, s. 304–322].

W systemie prawnym nie ma odpowiednich przepisów prawa w zakresie zastosowania polityki antymobbingowej, wsparcia dla ofiary mobbingu oraz w kwestii zastosowania odpowiednich sankcji wobec pracownika stosującego mobbing. W przestrzeni publicznej odczuwalny jest brak takiej instytucji, która miałaby na celu szeroko rozumianą prewencję antymobbingową, jak również wsparcie i realną pomoc dla ofiar mobbingu oraz innych rodzajów przemocy, doświadczanych w miejscu pracy. Właściwa profilaktyka w tym zakresie uwarunkowana jest zdrowym rozsądkiem i determinacją pracodawcy a to za mało, gdyż w wielu organizacjach polityka antymobbingowa nie jest w ogóle realizowana, lub jej realizacja ogranicza się jedynie do teorii.

Odpowiedzialność pracodawcy za wystąpienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy jest bezsprzeczne, bez względu na to kto jest faktycznym mobberem. Ten rodzaj odpowiedzialności pracodawcy za mobbing jest odpowiedzialnością o charakterze deliktowym. Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] zgodnie z wolą ustawodawcy wyrażoną w art. 94^3 § 1 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], z którego wynika nałożony na pracodawcę między innymi obowiązek dbałości o dobra osobiste każdego pracownika. Do dóbr osobistych pracowników w szczególności należy godność oraz dbałość o atmosferę w organizacji, która zapewni, że dobra te będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę, jak i osoby jemu podległe.

Ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest tym samym kontraktowym obowiązkiem pracodawcy, który wynika z zawartej umowy o pracę oraz prawnie uregulowanych cech stosunku pracy. Naruszenie warunków umowy o pracę z danym pracownikiem

sprawia, że pokrzywdzony pracownik ma prawo dochodzić swoich roszczeń w tym zakresie od swojego pracodawcy, który po zaspokojeniu roszczenia mobbingowanemu pracownikowi, może skierować roszczenie zwrotne przeciwko mobberowi, który bezpośrednio przyczynił się do zaistniałej sytuacji mobbingu [LEX nr 1448508]. W tym aspekcie badacze problematyki mobbingu podnoszą, iż to „pracodawca odpowiada zarówno za czynne znęcanie się psychiczne nad pracownikiem, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu terroru psychicznego w miejscu pracy" [Abramowska, Nałęcz, 2004, s. 182].

Niezaprzeczalnym jest fakt, że wszelkiego rodzaju obciążenia, które związane są z występowaniem zjawiska mobbingu w miejscu pracy odnoszą się także do całego społeczeństwa, gdyż związane są z nieuchronnymi kosztami leczenia oraz rehabilitacji ofiar mobbingu – w tym świadczeń zdrowotnych i rehabilitacyjnych oraz w przyszłości renty. Dlatego spoczywające na pracodawcy przesłanki prawne i społeczne w zakresie odpowiedzialności za występowanie mobbingu w miejscu pracy, powinny skutkować prawidłowymi warunkami zatrudnienia. Mobbing od wielu lat jest źródłem przeprowadzanych badań empirycznych, sporów merytorycznych w zakresie chociażby oceny zachowań bądź działań, które należałoby zakwalifikować jako te wypełniające znamiona mobbingu, co może obrazować swego rodzaju komplikacje w zakresie stosowania przepisów prawa w praktyce.

Występuje wiele obszarów, wskazujących na potrzebę rozwoju i wykorzystanie różnych metod badawczych w celu zrozumienia wieloaspektowości natury zjawiska mobbingu. Takie działania powinny stanowić podstawę doprecyzowania odpowiednich sposobów przeciwdziałania mobbingowi, ale także powinny wskazywać na możliwości poradzenia sobie z tym nieodłącznym zagrożeniem w miejscu pracy, który determinuje jednostki, organizacje, społeczeństwo oraz zaburza relacje rodzinne. Nadto powinny wpłynąć na ustawodawcę, aby przepisy prawa były dostosowane do wynikających zagrożeń z wystąpienia mobbingu oraz do powstania takich przepisów prawa, które będą chroniły ofiary mobbingu a nie mobberów.

ROZDZIAŁ 5
PRAWNO-ETYCZNE ASPEKTY ZJAWISKA MOBBINGU

5.1 Etyczne źródła argumentacji prawnej dotyczącej zjawiska mobbingu

Prawa człowieka pozostają w bardzo bliskim związku z moralnością i są integralną częścią etyki pracy. Należy wskazać, iż „wartości ujmowane w formę idei czy systemów idei, stają się jednym z potężniejszych czynników sprawczych rozwoju ludzkich społeczności" [Kuźniar, 2004, s. 281]. Normy etyczne realnie wpływają na proces stanowienia, stosowania, wykonywania, jak również przestrzegania prawa. Z punktu widzenia omawianej problematyki zjawiska mobbingu oddziaływanie etyki na prawo przejawia się we właściwym zorganizowaniu pracy zatrudnionej załogi, jak i na kształtowaniu zachowań jednostek. Działania te jednak odbywają się na innej płaszczyźnie i na podstawie innych środków, niż te wynikające z norm prawnych. Etyczne źródło jest szczególnie widoczne w tych regulacjach prawnych, w których bezpośrednią i dominującą racją są oceny moralne, a takiej ocenie niewątpliwie poddawane są działania i zachowania o charakterze mobbingu.

Praca odgrywa bardzo doniosłą funkcję w życiu nie tylko jednostki, ale i całego społeczeństwa. Spełnia ona oczekiwania w zakresie aktywności człowieka, determinuje pozycję zawodową oraz społeczną, jak również stanowi źródło dochodów, które stwarzają możliwości dla urzeczywistnienia i rozwoju potrzeb. W doktrynie istnieje pogląd, który oparty jest na analizie wyznaczników pracy, wskazuje on, że najczęściej odwołujemy się do typologii potrzeb A. Maslowa [Maslow, 1943], który „wyróżnił potrzeby niższego rzędu (potrzeby biologiczne – popędy) i potrzeby wyższego rzędu – społeczne. Zalicza się do nich potrzebę afiliacji, poznawczą, uznania i prestiżu, przeżyć estetycznych. Praca służy zaspokajaniu potrzeb, w pierwszym rzędzie pierwotnych, następnie wyższych. W procesie pracy człowiek ma możliwość realizacji własnych zainteresowań, znalezienia satysfakcji, poczucia własnej przydatności i użyteczności. Praca zawodowa z uwagi na swój osobowościowotwórczy charakter sprawiający, że człowiek w związku z jej wykonywaniem staje w obliczu konieczności

ciągłego udoskonalania siebie, jest więc tym samym niezbędnym doświadczeniem w życiu" [Wołk, 2009, s. 17–18].

Słowo „etyka" pochodzi od greckich słów *éthikós* – zwyczajny oraz *éthos* [Wiśniakowska, 2019] – obyczaj, zwyczaj. We współczesnym świecie pojęcie etyki związane jest z zespołem norm i ocen moralnych, które są charakterystyczne dla określonego społeczeństwa. Etyka to również dział filozofii, zajmujący się badaniem moralności i kreowaniem odpowiednich systemów myślowych, z których można wyprowadzić zasady moralne. Etyka nazywana jest również filozofią moralną. Etyczne postępowanie czy zachowywanie się konkretnych jednostek należy rozumieć jako relacje międzyludzkie, ale także zależności, które zachodzą w społeczności zakładowej, czy w szerszym rozumieniu znaczenia słowa społeczność.

Pojęcie etyka jest również nierozerwalnie związane z konstytucyjnymi zasadami oraz z obowiązującym systemem prawa w Polsce. Oczywiście normy etyczne nie posiadają charakteru prawnego, ponieważ należą do niezależnego od prawa zbioru norm etycznych. Jednak co istotne – etyka nie wymaga legitymacji legislacyjnej, gdyż wynika z założeń aksjologicznych przypisywanych prawodawcy [OTK 1992/2, poz. 38]. System ocen i reguł moralnych przenika wprost do systemu prawnego. Następuje to nie tylko za pośrednictwem przyjmowanej konstytucyjnej aksjologii, która określa cel przepisu prawnego, ale nierzadko jest wprowadzany w całości przy użyciu klauzul generalnych. Etyczność poddawana więc jest jurydyzacji na podstawie włączenia norm moralnych do systemu prawnego [OTK 1992/2, poz. 38].

W związku z występowaniem w miejscu pracy szeregu nieetycznych, agresywnych – wręcz bezprawnych – zachowań, które są skutkiem nieprzestrzegania usankcjonowanych norm prawnych, czy zasad moralnych, dochodzi do przemocy psychicznej. Nieprzestrzeganie ustalonych norm zarówno w życiu prywatnym, jak również w życiu zawodowym, skutkuje tym, iż nie są respektowane zasady moralne. Niestosowanie się do norm etycznych w miejscu pracy bardzo często staje się przyczyną do powstawania takich zjawisk patologicznych jak mobbing. Bez względu na to, jak nazwane zostaną prawa człowieka, stanowią one zabezpieczenie jednostek czy grup ludzi przed bezkompromisowym postępowaniem mobberów.

Wśród badaczy w zakresie etycznego podejścia do zagadnień związanych z zatrudnieniem panuje pogląd, iż „etyka zawodowa jest nauką filozoficzną o usprawnieniach moralnych człowieka, potrzebnych do wykonania ulubionej pracy. Kształcenie usprawnień zależy od koncepcji pracy i związanych z nimi teorii usprawnień. Etyka zawodowa jest teorią odpowiedzialnej, a więc moralnie dobrze realizowanej pracy, wykonywanej dzięki sprawnościom warunkującym efektywną pracę" [Drzeżdżon, 2013, s. 21–35].

Należy podkreślić, iż to właśnie etyka zawodowa jest strażniczką zasad, które chronią pracowników między innymi przed niemoralnymi zachowaniami. W literaturze przedmiotu etyka zawodowa uznawana jest za odmianę ogólnej etyki, za jej pewną składową. Należy dostrzec pewne uszczegółowienie zasad etyki zawodowej względem etyki ogólnej, które są dostosowywane do warunków konkretnie wykonywanego zawodu, ponieważ w ten spo-

sób „wzbogacają je o reguły związane z istotą działań zawodowych. Zasady etyki zawodowej są powinnościami etycznymi przyjmowanymi zwyczajowo w poszczególnych grupach zawodowych, choć mogą też być skodyfikowane w postaci kodeksów etyki zawodowej. Nie można przy tym utożsamiać tych zasad z całą etyką zawodową. Etyki tej nie można redukować tylko do sfery obowiązków i nie można jej także sprowadzać do samych kodeksów etyki zawodowej" [Giętkowski, 2013, s. 206–210]. W takim kontekście etyka pracy i wywodzące się z niej zasady moralne winny być oceniane w aspekcie ich zgodności z prawem stanowionym – powszechnie obowiązującym.

Ustawodawca w art. 94^3 § 2 k.p. wskazał definicję legalną mobbingu, określając go jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Wielu badaczy wskazuje, iż definiowanie zjawiska mobbingu, jest związane z wielością sytuacji problematycznych, patologicznych, co z kolei wynika z różnego rodzaju zachowań prześladowczych o charakterze mobbingu, jakie można odnaleźć w literaturze przedmiotu. Oczywiście mobberzy posługują się różnymi technikami w swoich poczynaniach, które początkowo przybierają bardzo subtelne formy, aby w miarę upływu czasu – przechodząc kolejne fazy mobbingu – przystąpić do tych bardzo drastycznych, bezprawnych i niemoralnych, z przemocą fizyczną włącznie. Cel zachowań, wyczerpujących znamiona mobbingu, jest zawsze taki sam: poniżenie, ośmieszenie, zastraszenie, zaniżenie oceny przydatności zawodowej oraz doprowadzenie ofiary mobbingu do wyeliminowania jej z zespołu współpracowników [Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper, 2003].

Należy wskazać, iż zasadami etyki zawodowej są wszelkie normy wynikające z etyki ogólnej. Wśród tych zasad moralnych, które w większości kodeksów etyki [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.] można odnaleźć, to są: rzetelność, czy należyta staranność wykonywanego zawodu, kierowanie się zasadami życzliwości, szacunku dla innych osób, uczciwości, przestrzeganie dobrych obyczajów, nie wykorzystywanie do celów prywatnych informacji pozyskanych w związku z wypełnianiem obowiązków służbowych, unikanie wszelkich zachowań, które mogłyby wzbudzić nieufność osób trzecich, postępowanie godne w związku z wykonywanym zawodem oraz podnoszenie wiedzy, jak i kwalifikacji zawodowych, przy uznaniu godności drugiego człowieka.

W starożytności filozofowie promowali rangę etyki w życiu społecznym oraz to, jakie znaczenie ma indywidualna moralność jednostki dla ogółu społeczeństwa. Wskazywano wówczas na istnienie prawdy powszechnie obowiązującej i obiektywnej, podnosząc jednocześnie, że samo dobro jest bezwzględne. Na straży moralnego postępowania stoi wiedza o tym, co jest dobre a co złe. Miejsce pracy – według myśli Sokratesa – również powinno być odzwierciedleniem wyższych idei w zachowaniu – a nieetyczność postępowania powinno się zastę-

powaćetycznością. Sokrates uważał, że każdy człowiek posiada w sobie wiedzę wrodzoną na temat dobra i zła, wspierał ludzi w intuicyjnym dojściu do prawd życiowych. Nie określał ludzi na podstawie cech, gdyż uważał, że taka wiedza może służyć do zapanowania nad drugim człowiekiem. Przyjmował on, iż człowiek powinien zajrzeć do swojego wnętrza i poznać siebie „od podszewki". Zdaniem Sokratesa cnota, to umiejętność czynienia dobrze, jest celem samym w sobie i dobrem samowystarczalnym. Dostrzegł on, iż człowiek niewinny to taki, w którym nie ma zła a w związku z tym osoba taka nie potrafi obronić się przed złem, gdyż go nie poznała. Sokrates nauczał, iż „myślenie jest gwarancją życia etycznego", a tylko bezmyślność prowadzi do zła. Uważał on, iż „lepiej jest cierpieć zło, niż je czynić" [https://pl.wikipedia.org/wiki/Sokrates, 2019].

W zachowaniach mobberów niestety dostrzec można moralne zło, które wyniszcza nękane jednostki. Mobbing nie ma nic wspólnego z poszanowaniem prawa lub powszechnie obowiązujących norm etycznych – wręcz przeciwnie. Postępująca degradacja w miejscu pracy, wynikająca z działań nieetycznych wskazuje również na brak podstawowej wiedzy po stronie mobberów i ich arogancję w stosunku do powszechnie obowiązującego prawa. Wskazać należy, że właśnie prawo pozytywne reguluje jedynie zewnętrzną sferę postępowania, natomiast porządek etyczny jednoznacznie wpływa na sferę wewnętrzną człowieka – jak również na motywy jego działania.

W kontekście do zjawiska mobbingu filozofia Sokratesa jest wciąż żywa i w sposób symboliczny dzieli strony tego zjawiska na czyniące dobro i zło. Bezmyślność i bezzasadność działań mobbingowych, które mają na celu poniżenie i ośmieszenie drugiej osoby, stosując wysoce niemoralne metody, spowodowane są agresją, których źródło wywodzi się właśnie ze zła. Można dopuścić taką myśl, iż ofiara mobbingu cierpi zło, które jest czynione przez mobbera. W agresji działań mobberów nie można doszukać się dobra, ponieważ prześladowcy nie posiadają cnót, skupiających się wokół etyki i moralności.

Platon, podobnie jak Sokrates, głosił filozofię opartą na cnocie, dobru i wartościach moralnych, które służą poznaniu człowieka. Myśliciel ten stworzył pojęcie idei, uznając, iż pośród bytów ziemskich tylko ona jest żywa, gdyż nie ulega przemijaniu. Poszukiwał dowodów na istnienie nieśmiertelnej duszy, która jest ściśle związana z ciałem człowieka, ale jest o wiele bardziej doskonała jako niematerialna i nieśmiertelna. Dla Platona wiecznymi i nieprzemijającymi czynnikami bytu były idea i materia. Uważał on, iż świat od samego początku był doskonale sformułowany przez Stwórcę właśnie z materii. Zdaniem tego filozofa dusza ludzka w swojej doskonałości została pozbawiona zmysłów jako bezużytecznych. Uznawał on, iż człowiek posiada wiedzę wrodzoną i rozumowe poznanie idei, które jest jednym z rodzajów poznania, drugie to – domysły. Rodzaj intelektualnego poznania odbywa się natomiast na dwóch płaszczyznach: badanie empiryczne poprzez poznanie rzeczy oraz badanie idei, które zachodzi wyłącznie w metodzie czegoś, co już było. W platońskiej filozofii odnajdujemy miejsce człowieka, jako istoty społecznej, która posiada cele właśnie w życiu

wspólnotowym, w społeczeństwie. Idee dobra i sprawiedliwości, według Platona powinny być nierozerwalne z harmonią, wiedzą i czynieniem dobra. Zaś państwo, jako idealny twór, powinno mieć charakter ascetyczny [https://pl.wikipedia.org/wiki/Platon, 2019]. Platon będąc uczniem Sokratesa, wcielał w życie idee dobra wzbogacając ją o byt materii oraz cnotę rozumnej duszy.

W aspekcie zjawiska mobbingu zło jest bardzo czytelne i transparentne, jest niszczące niewinną osobę, która zostaje pozbawiona narzędzi obrony. Taka sytuacja „rozlewa" się na społeczność w danym miejscu pracy oraz obciąża skutkami finansowymi ogół obywateli. Filozoficzne podejście do problematyki mobbingu wskazuje na podstawowe braki w zakresie wiedzy oraz umiejętności współegzystowania w grupie. To między innymi postępowania niemych obserwatorów mobbingu świadczą o zaburzeniu dobra i sprawiedliwości. Zjawisko mobbingu nie ma nic wspólnego z ideą sprawiedliwości, ponieważ jest bezprawne i moralnie złe. Pracodawca, który przez ustawodawcę został zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], musi odwołać się do wartości fundamentalnych, ponieważ to one są podstawą dla ukształtowania stosunków społecznych w środowisku pracy. Ustawodawca natomiast, aby uczynić zadość właśnie moralnej zasadzie praworządności i sprawiedliwości społecznej – wynikającej z aksjologii Konstytucji RP – nie doprecyzował na czym ma polegać owe przeciwdziałanie mobbingowi. To zadanie zostało powierzone każdemu pracodawcy, który realizuje je poprzez tworzenie indywidualnego wewnętrznego prawa w zarządzanym przez siebie miejscu pracy.

Wskazać należy, że różnego rodzaju przemoc czy molestowanie na terenie danej organizacji rodzi się z nałożenia żądzy władzy, jak i chęci tuszowania własnych niedoskonałości. W miejscu pracy, na terenie uniwersytetów [http://katowice.wyborcza.pl/katowice/7,35063,24871071,mobbing-na-uniwersytecie-slaskim-kierownik-o-pracownikach.html. 2019] oraz instytucji zaufania publicznego [https://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/mobbing-i-molestowanie-w-zandarmerii-ostatnia-sprawa-podporucznik-marii/90hhtel, 2019] proceder stosowania przemocy psychicznej ma o wiele bardziej stereotypowy charakter niż w sferze prywatnej. W takich miejscach, które z założenia powinny posiadać wysoką kulturę organizacji ofiara czuje, że nikt nie staje w jej obronie. Wręcz przeciwnie, osoba podawana mobbingowi ma poczucie bycia oszukaną również przez współpracowników, którzy będąc świadkami agresji, nie interweniują. Przełożeni rzadko proponują rozwiązania z uwzględnieniem osoby pokrzywdzonej. Najczęściej ograniczają się do: „Zobaczymy później! ". Proponowane rozwiązanie przez pracodawcę to w najlepszym razie przesunięcie pokrzywdzonego pracownika na inne stanowisko, bez pytania zainteresowanego o zgodę. Gdyby w określonym momencie ktoś zareagował w rozsądny sposób, proces ten zostałby zatrzymany [Hirigoyen, 2017, s. 51–54].

W miejscach pracy, które ze swojej natury powinny być przykładem wysokiej kultury pracy i osobistej pracowników, pracodawcy często współpracują z mobberami i zastraszają załogę, aby ofiara mobbingu nie mogła mieć oparcia. Takie działania mają na celu doprowadzić w przy-

szłości, aby nie stwierdzono mobbingu, ponieważ mobber ma świadomość tego, że działa bezprawnie, uznając, iż „ofierze to się zwyczajnie należało". W postępowaniu mobberów nie sposób dostrzec logikę. Są oni tak bardzo pochłonięci w swoich czynach, które mają na celu poniżenie, wyszydzenie, ośmieszenie i zdeprawowanie ofiary, że plotki, oszczerstwa, czy fałszywe oskarżenia nie znajdują oparcia w faktach, czy dokumentacji [OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114].

Według Arystotelesa to właśnie logika jest podstawą prawdziwych sądów, jest ona narzędziem nauk. Należy zauważyć, iż etyka Arystotelesa jest empiryczna. Wskazywał on, iż istnieje jedynie dobro realne. Wywodził w swojej nauce, iż istnieją cele wyższe, dla których te niższe są jedynie środkami do osiągnięcia głównego celu. Natomiast każda czynność człowieka jest cnotą, przez którą człowiek dochodzi do szczęścia, pod warunkiem, że działalność człowieka była „godna człowieka, rozumna i cnotliwa" [https://pl.wikipedia.org/wiki/Arystoteles, 2019]. W takim rozumieniu świata można zauważyć związek pomiędzy godnością człowieka, jego rozumem i moralnością. Działania o charakterze mobbingu sprawiają, iż osoby pokrzywdzone przez mobberów są odarte z godności przez bezrozumne i niemoralne postępowania swoich prześladowców. Stąd wskazana przez Arystotelesa idea dobra, przy jednoczesnym piętnowaniu zła jako spuścizna po Sokratesie i Platonie jest odzwierciedleniem walki dobra ze złem podczas starań o odzyskanie dobrego imienia przez osoby pokrzywdzone mobbingiem.

W oparciu o etyczną ocenę mobbingu należy wskazać, że w orzecznictwie istnieje pogląd zgodnie z którym „moralność w odróżnieniu od prawa nie jest systemem reguł ujętych w sztywne ramy" [LEX nr 2448865]. Słusznym jest stwierdzenie, że „moralność służy zachowaniu bytu jednostek, społeczności i gatunku, zachowania się ludzkiej tożsamości. Z tego wynika ścisły związek między moralnością i pracą" [Wołk, 2009, s. 86]. To właśnie z tych względów „nie należy przeceniać problemu etyki zawodowej, ponieważ nie jest ona jedynym wyznacznikiem postępowania, zwłaszcza że wiele ludzkich i pracowniczych dylematów moralnych związanych z pracą zawodową, pojawia się na płaszczyźnie uwarunkowań społeczno-politycznych oraz potrzeb ekonomicznych" [Lazari-Pawłowska, 1992, s. 84–91]. W kontekście istniejącego związku pomiędzy etyką a wykonywaniem obowiązków służbowych należy również wskazać, że „w każdym przypadku powinności akcentuje się te właściwości stosunku człowieka do samego siebie, a tym bardziej do innych i do otoczenia, które najdobitniej oddają jego etyczne i emocjonalne zaangażowanie w kierunku upowszechniania dobra i sprawiedliwości społecznej" [Wiatrowski, 2007, s. 81–82].

W tym względzie zasadnym jest podniesienie kwestii poruszanych w judykaturze, gdzie orzecznicy słusznie uznają, iż nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie wynika to z konieczności zapewnienia prawidłowej organizacji pracy. Ustawowe pojęcie mobbingu nie obejmuje bowiem takich zachowań pracodawcy, które są dozwolone prawem. W konsekwencji czego pracodawca oczywiście ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego

podporządkowania – ze szczególnym uwzględnieniem prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez podległych mu pracowników [LEX nr 171281]. Wskazać w tym miejscu należy, że dyrektywne uprawnienia pracodawcy winny go jednak powstrzymać od wszelkich zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.

Praca zawodowa w sposób znaczący wpływa na dorosłe życie każdego człowieka, determinując znaczną jego część. Jest swoistego rodzaju doświadczeniem i okazją do nawiązywania relacji międzyludzkich, spotkań, samorealizacji. Jest też formą doskonalenia własnego „ja" oraz szansą do „uczynienia licznych wartości swoimi" [Tischner, 1986, nr 4, s. 54]. Zatrudnienie również wpływa na współbytowanie w miejscu pracy z naciskiem na dobro. Zjawisko mobbingu jest moralnym złem, które skutkuje niepowetowanymi stratami mobbingowanej jednostki, współpracowników, organizacji, społeczeństwa oraz dla samego pracodawcy. Mobbing jest przemocą, która niszczy dobro a rosnący poziom agresji ze strony mobberów, ucisza większość pracowników, którzy decydują się, aby bezpiecznie stanąć z boku. W doktrynie istnieje pogląd, iż zjawisko to jest negatywnie postrzegane przez wszystkie grupy społeczne, jest potępiany, wskazując na niepożądane konsekwencje w życiu zawodowym [Kratz, 2007, s. 7]. Niewielu z przełożonych przyznaje się do tego, że w kierowanej przez siebie organizacji dochodzi do takiej przemocy. Istniejąca „zmowa milczenia" jest konstrukcją, która funkcjonuje w takich środowiskach pracy, gdzie oprawca posiada wysoką pozycję w strukturach hierarchicznych i skutecznie dąży do osiągnięcia celu. Taka sytuacja sprawia, że ofiara mobbingu nie otrzymuje pożądanego wsparcia od współpracowników, ale jest z ich grona wyalienowana.

Polski ustawodawca wprowadzając do prawnego obiegu art. 94^3 § 2 k.p. – definicję mobbingu wskazuje, iż oznacza on działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Należy w tym miejscu zauważyć, iż takie działania lub zachowania świadczą o wysokiej szkodliwości społecznej czynu a tym samym są bezprawne i nieetyczne. Definicja mobbingu określa takie postępowania mobberów względem swojej ofiary, które poprzez deprecjonowanie jej, wskazują na duży uszczerbek moralności również w organizacji. Przepis art. 94^3 § 2 k.p. odnosi się do uzewnętrznionych mobberskich zachowań, które muszą w ocenie orzeczniczej obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pokrzywdzonego pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu [LEX nr 2977264].

W odniesieniu się do etycznej oceny mobbingu, przy uwzględnieniu pewnej konfrontacji tego zjawiska z etyką pracy i filozofią moralną zasadnym byłoby zwrócenie uwagi na fakt, iż każdy człowiek poszukuje szczęścia. Zdaniem średniowiecznego filozofa Tomasza z Akwinu niestety ani zdrowie, ani władza, ani pieniądze czy miłość do drugiego człowieka nie

są w stanie uszczęśliwić ludzkości Wskazuje on, że „człowiek nie jest szczęśliwy tak długo, jak długo pozostaje mu jeszcze coś do pragnienia i szukania" [Bednarski, 1963, s. 28–29]. Uznaje on również, iż wiara, nadzieja i miłość wyzwalają w człowieku możliwość poświęcenia się, męczeństwa, czy heroiczną służbę dla Boga i ludzi – przekraczając umiar właściwy cnotom według Arystotelesa. Akt wyboru człowieka jest wolny wtedy, gdy wypływa z niepodważalnych i naturalnych skłonności do dobra i prawdy. Tomasz z Akwinu podkreślał, iż „niezwykle ważna jest kwestia ludzkiej wolności. Wolność polegała na swobodzie i łatwości wybierania dobra, a nie na wybieraniu spośród wielu równorzędnych wartości" [Wolicki, 1997, s. 319–329]. W zjawisku mobbingu bardzo często nie tylko osoby mobbingowane, ale także współpracownicy oraz pracodawca stają przed wyborem wolności, lub – chociażby poprzez bagatelizowanie problemu mobbingu – udzielają dalszej zgody na panującą przemoc Pomiędzy wolnością a przemocą istnieje pewien związek, który podniósł J. Tischner, wskazując: „może się mylę, ale często – bardzo często – widzę, jak lęk przed wolnością staje się większy niż lęk przed przemocą" [Tischner, 1993, s. 3]. Należałoby jeszcze podkreślić, iż Tomasz z Akwinu nie powołuje się na wolną wolę człowieka, ale wskazuje on na wolną decyzję i możliwość wyboru. Jego zdaniem wolność wypływa z rozumu oraz woli, które po połączeniu się współtworzą akt wyboru, „składający się z praktycznego osądu i chęci" [Bednarski, 1963, s. 30–33]. W odniesieniu do tej filozofii należy zauważyć, iż mobberzy świadomie podejmują swoje decyzje, a także świadomie dokonują aktów przemocy [Dz.U.UE.L. 1968.56.1/1] i oczekują rezultatów swoich działań. Mobbing w oczywisty sposób nie przyczynia się do pozytywnej motywacji pracowników. Natomiast tolerowanie przez pracodawcę nieetycznych zachowań jest nie tylko niemoralne, ale i zaburzające sens istnienia, jak i cele organizacji.

Każdy wybór człowieka powinien być ukierunkowany na dobro, gdyż czynienie dobra, prowadzi do wzrostu w cnotach oraz łatwiejszego wyboru dobra w przyszłości. Etykę cnoty Tomasz z Akwinu przyjął od Arystotelesa, dokonując jednocześnie pogłębionej analizy tych wartości [https://pl.wikipedia.org/wiki/Tomasz_z_Akwinu, 2019]. Zgodnie z etyką Tomasza, to rozum i wiara w połączeniu z wolną wolą człowieka prowadzą do właściwych wyborów. W takim kontekście rozumienia dobra i zła – fakt wystąpienia nękania pod jakąkolwiek formą – nie może powodować dla pracownika, który padł jego ofiarą, jakichkolwiek negatywnych skutków ze strony pracodawcy, czy też innych instytucji [Dz.U.UE.L. 1968.56.1/1].

Właściwie określony system wartości w miejscu pracy utożsamiający się ze stosowaną etyką pracy – w myśl filozofii moralnej, gdzie godność i szacunek zajmują odpowiednie miejsce w preferowanym etycznym postępowaniu z punktu widzenia danej organizacji [OTK-A 2008/3, poz. 45] – skutkuje tym, iż „mobbing pojawia się w niej bardzo rzadko i jest szybko eliminowany" [Rayner, McIvor, 2006]. Zachowania, które naruszają godność człowieka pojawiają się w takich organizacjach, gdzie panuje ogólne przyzwolenie na nieetyczne postępowania, a wręcz prześladowcy bywają nagradzani [Brodsky, 1976, s. 15].

Przeprowadzone badania empiryczne przez niemieckich badaczy z lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia, potwierdziły przypuszczenia, iż mobbing częściej występuje w takich środowiskach pracy, w których panuje zły klimat emocjonalny. Kolejnym czynnikiem sprzyjającym dla wystąpienia tego rodzaju przemocy jest niewłaściwy sposób zarządzania. Niewystępowanie wśród pracowników więzi koleżeńskich, brak społecznego wsparcia w trudnych sytuacjach, powodują, że prawdopodobieństwa pojawienia się mobbingu jest o wiele większe [Romer, Najda, 2010, s. 151]. Należy zauważyć, iż „postęp społeczny jest możliwy dzięki pracy i wysiłkowi całego społeczeństwa. Obok zjawisk sprzyjających rozwojowi, występują zjawiska społecznie negatywne, określane mianem patologicznych. Zjawiska te stanowią istotny czynnik zakłócający funkcjonowanie systemów społecznych zarówno w skali globalnej, jak i w społeczności lokalnej. Patologię społeczną stanowią zjawiska społecznego zachowywania się jednostek i określonych grup społecznych, sprzeczne z wartościami danej kultury. Przeciwdziałanie patologiom w zakładzie pracy wiąże się przede wszystkim z przestrzeganiem i egzekwowaniem zasad etycznych. O ile zachowania nieprawidłowe nie będą akceptowane, jeżeli nie będzie przyzwolenia dla wszelkich ich przejawów, wówczas trudniej będzie zorganizować klikę lub gang" [Wołk, 2009, s. 107–111] w miejscu pracy. Dlatego właśnie tak istotne jest spojrzenie na mobbing przez pryzmat etyki pracy i filozofii moralnej.

Zjawisko mobbingu, jako patologiczny przejaw nieetycznych i bezprawnych zachowań mobberów, występuje w środowiskach zawodowych od bardzo dawna. Badacze tego zjawiska określili go jako terror psychiczny, który jest stosowany względem niektórych pracowników w środowisku pracy. Wskazuje on na wysoce bezprawne i niemoralne zachowania, które mają na celu poniżenie, szykanowanie, prześladowanie, ośmieszenie, czy wreszcie wykluczenie ofiary mobbingu ze struktur organizacji. W krajach, gdzie prolongowane są prawa człowieka tego typu zachowania w ogóle nie powinny mieć miejsca a w sytuacji ich zdemaskowania, osoby winne zasługują na adekwatny wymiar kary. Należy pamiętać, że skutki mobbingu są wielopłaszczyznowe a brak zdecydowanej reakcji ze strony pracodawcy, prowadzi do rozszerzenia się tego zjawiska oraz do bezkarności oprawców, którzy nadal prześladują ofiary.

Międzynarodowe systemy ochrony praw człowieka mają wymiar uniwersalny, regionalny i wyspecjalizowany. W kontekście etyki pracy oraz filozofii moralnej zjawisko mobbingu powoduje, iż wszystkie podstawowe prawa człowieka zagwarantowane w międzynarodowych aktach prawa oraz w polskim prawie stanowionym, są „łamane" [Zajadło, 2001]. W swoich wyrokach ETPC wskazuje, iż na państwach-stronach EKPCz spoczywa pozytywny obowiązek ochrony fizycznej, ale również i psychicznej integralności osób fizycznych. W tym celu obowiązujący w danym państwie system prawny winien być na tyle skuteczny, aby pozwalał w sposób dostateczny na zapobieganie i reagowanie na naruszenia praw podstawowych obywateli z art. 8 Konwencji [Wyrok ETPC z dnia 9 listopada 2017 r. – Špadijer przeciwko Czarnogórze, skarga nr 31549/18].

Należy podjąć zdecydowaną walkę z tego typu zachowaniami, przede wszystkim poprzez stosowanie nieuchronności w zakresie odpowiedzialności prawnej przez mobberów; właściwą edukację, która zdemaskuje rozmiary i konsekwencje mobbingu już na etapie nauki szkolnej a także prowadzić na odpowiednim poziomie szkolenia w miejscu pracy.

Brak przyzwolenia ze strony pracodawcy na zachowania będące moralną degradacją organizacji powinny być normą a nie wyjątkiem na rynku pracy. Zło moralne, jakim niewątpliwie jest mobbing, niewątpliwie niszczy dobro, zagłusza sumienia obserwatorów oraz prowadzi do tragedii jednostek. To, co jest najbardziej wstrząsające w kwestii występowania zjawiska mobbingu, to fakt, iż ze zjawiskiem tym pracownik może się spotkać we wszystkich środowiskach i grupach zawodowych. Pracownicy często nie podejmują prób przeciwdziałania tego rodzajom prześladowaniom lub je tolerują, albo w obliczu własnej bezradności przy nasilającej się agresji, decydują się na rezygnację z pracy. W wielu przypadkach osoby mobbingowane, tracą motywację do pracy, przestają wierzyć we własne możliwości oraz kompetencje zawodowe, zdarzają się myśli a nawet działania samobójcze [Wołk, 2009, s. 115].

W tym kontekście problem mobbingu z punktu widzenia nie tylko etyki pracy i filozofii moralnej wymaga wyczulenia oraz refleksyjności w kształtowaniu relacji międzyludzkich w miejscu pracy. Wzajemny szacunek, z ukierunkowaniem na godność własną oraz współpracowników, jest skutecznym narzędziem do walki z tą patologiczną przemocą, która niszczy człowieczeństwo w kontekście tak poważnego zagrożenia. Konstytucyjny wymiar mobbingu i jego negatywny moralnie charakter sprowadza badaczy z różnych dziedzin nauki do stwierdzenia, iż występujące nieścisłości prawne niestety nie są w stanie wypełnić obyczajowe wzorce postępowania, ponieważ one nie posiadają sankcji, poza – moralnymi. Rozwiązania systemowe w tym zakresie w postaci dobrej legislacji z pewnością przyczyniłyby się do odpowiedniej polityki antymobbingowej. W odniesieniu do filozofii moralnej należałoby stwierdzić, iż mobbing jest zaprzeczeniem współdziałania ze Stwórcą oraz *dementi* miłości bliźniego.

W kwestii etycznego wymiaru mobbingu należałoby się również odnieść do art. 8 k.p., który stanowi, że: nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Zasady współżycia społecznego to klauzule generalne, które nie są utożsamiane z normami prawnymi a charakteryzują zachowania ludzi w ich wzajemnych relacjach. Wskazana w powyższej normie prawnej koncepcja nadużycia prawa podmiotowego, bazuje na założeniu, że każda ze stron stosunku prawnego jest zobowiązana do takiego postępowania przy wykonywaniu własnych uprawnień w zgodzie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowości [Ludera-Ruszel, 2016, s. 178–192]. W takim aspekcie mobbing niewątpliwie jest nadużyciem prawa podmiotowego i żaden mobber nie powinien korzystać z ochrony prawnej oraz moralnej.

5.2 Etyczny wymiar prawnego wykluczenia osoby mobbowanej

Współczesna psychologia podkreśla, iż konieczność uznania, czy też potrzeba szacunku wśród hierarchii potrzeb ludzkich zajmują bardzo wysokie miejsce. Każda osoba, która posiada poczucie własnej wartości również z szacunkiem odnosi się do drugiego człowieka. Słowo szacunek – zgodnie z definicją – to poważanie, poszanowanie, respekt, atencja, pokłon, estyma, przestrzeganie wartości, uznanie [https://www.google.com/search? client=firefox-b-d&q=szacunek, 2019]. Szacunek stanowi kategorię związaną z godnością człowieka, która jest przyrodzona i niezbywalna oraz stanowi źródło wolności i praw człowieka, i obywatela. Godność – podobnie jak wolność i równość – podlega ochronie prawnej. Po myśli ustawodawcy każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych, jak i wszyscy są wobec prawa równi oraz mają prawo do równego traktowania [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Poszanowanie człowieczeństwa niewątpliwie swoje korzenie wywodzi z religijności – z faktu, iż jesteśmy nie tylko ciałem, ale także i duszą, która silnie związana jest z boską sferą. Już samo istnienie ludzkości stanowi o swoistej cząsteczce dostojności, jakiej doświadczamy poprzez wyrażanie wzajemnego szacunku względem siebie.

Okazywanie szacunku drugiej osobie nie musi wiązać się z lubieniem drugiej osoby, ale to, że kogoś ktoś nie lubi, nie powinno skutkować brakiem okazywania tej osobie szacunku – w imię przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka. Etycy wskazują – w aspekcie kultury organizacji pracy – iż wszelkiego rodzaju pochwały, dostrzeganie drugiego człowieka oraz to, jaki wkład daje on nie tylko w osiąganie założonych celów, ale także w utrzymanie dobrej atmosfery w miejscu pracy, jest wartością samą w sobie. Pochwały ze strony kadry kierowniczej, czy pracodawcy będą skutkowały wśród podwładnych zadowoleniem z wykonywanej pracy, zwiększeniem wydajności oraz poprawie atmosfery w organizacji. Takie podejście do pracowników w aspekcie zarządzania zasobami ludzkimi, skutkuje podnoszeniem poczucia wartości własnej pracownika, umożliwieniem mu pełnego przeżywania sukcesu, potwierdzeniem jego roli w strukturach organizacji, mobilizacją do osiągania dalszych sukcesów oraz jest zachętą dla innych pracowników do takich działań, które zasłużą na wyrazy uznania [https://www.majewska-opielka.pl/szacunek/, 2019].

Z całą pewnością działania o charakterze mobbingu – po myśli definicji legalnej – wskazują na poważne zaburzenia w sferze nie tylko postępowania zgodnie z prawodawstwem polskim, ale także z uwzględnieniem moralności, zasad współżycia społecznego czy dobrego obyczaju właśnie przez mobberów. Funkcjonujące w literaturze przedmiotu definicje godności pracowniczej utożsamiają ją przede wszystkim z czcią wewnętrzną, jednak nie rozgraniczają jej kategorycznie od czci zewnętrznej. Naruszenie czci pokrzywdzonego pracownika przez oprawcę wywołuje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej [OSNP 2021/1/4]. Sprawiają także, że czuje się on poniżony i ośmieszony. Czuje się wyizolowany z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Takie zachowania z całą

stanowczością nie mają nic wspólnego z szacunkiem. Mobbing jako wysoce nieetyczne i bezprawne działanie oraz jako zło moralne stanowi zagrożenie dla poszanowania ludzkiej godności oraz praw człowieka. W tym aspekcie nie można dóbr osobistych pracownika traktować jako odrębną kategorię prawną [OSNC 1972 nr 4, poz. 77]. Wyzwalające się agresywne zachowania, prześladowcze działania, które niszczą drugiego człowieka, burzą harmonię i atmosferę podczas wykonywania pracy zawodowej, zaburzają także rzeczywisty świat, w którym prawda odgrywa istotną rolę w relacjach interpersonalnych.

Założenia MOP, które zostały sformułowane w Deklaracji filadelfijskiej [https://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/deklaracja_filadelfijska.html, 2019], będącej aneksem do konstytucji MOP, wskazują, iż każdy człowiek ma prawo do postępu i rozwoju duchowego w warunkach wolności, godności i bezpieczeństwa ekonomicznego. Natomiast specyfiką systemu MOP jest stworzony mechanizm kontroli, który w dziedzinie ochrony praw człowieka nie ma sobie równych na świecie. W doktrynie ukształtował się pogląd, wskazujący, iż „konwencje, zalecenia i jurysprudencja organów MOP tworzą w sumie swoisty międzynarodowy kodeks, czy też powszechne prawo międzynarodowe w tej rozległej dziedzinie praw człowieka, które wywiera korzystny wpływ na prawne uregulowania kwestii wynikających ze stosunku pracy przez systemy prawa krajowego" [Kuźniar, 2004, s. 139]. Ochrona stosunku pracy, należny szacunek dla każdej osoby – są wpisane w prawa człowieka i stanowią o międzynarodowej ochronie praw pracownika.

W ogólnym rozliczeniu działania mobberów zawsze stanowią negatywny obraz, gdyż wszelkiego rodzaju działania lub zachowania o charakterze mobbingu są zjawiskiem bardzo kosztownym. W swojej eskalacji prowadzi do wytworzenia się szkód na tle zdrowotnym u osób nim dotkniętych. Utrata zdrowia jest ceną, którą płaci pracownik poddany przewlekłemu procesowi nękania w organizacji. W kolejnym etapie szkody te dotykają również rodzinę osoby poszkodowanej oraz współpracowników, będących biernymi świadkami zdarzeń. W konsekwencji dość często następuje również rozpad małżeństw, powodem których są niestety „głębokie zmiany w psychice współmałżonka, uniemożliwiające mu normalne funkcjonowanie w rodzinie" [Dörre-Nowak, 2005, s. 248]. Należy podnieść, iż straty będące następstwem mobbingu również ponosi pracodawca, który zatrudnia oczywiście ofiarę, jak i jej oprawcę. Są one związane z pogorszeniem się atmosfery w środowisku pracy, brakiem wzajemnego zaufania wśród współpracowników, powszechnie panującym poczuciu strachu. To są również straty wizerunkowe, ale także i finansowe oraz te związane z odejściem najlepszych pracowników, którzy nie chcą utożsamiać się z miejscem przemocy. W aspekcie strat nie sposób pominąć kosztów, które ponosi ogół społeczeństwa, współuczestniczącego w kosztach leczenia, rehabilitacji oraz innych świadczeniach przysługujących osobom skrzywdzonym działaniami mobbera. Wśród tych kosztów również należy wskazać te, które są związane z przejściem na świadczenia rentowe pracowników pokrzywdzonych przemocą psychiczną w środowisku pracy [Dörre-Nowak, 2005, s. 248].

Niewątpliwie wartości stanowiące o szacunku i prawdzie w konfrontacji ze złem moralnym, jakim z całą stanowczością jest mobbing, sprawiają, iż ulegają one degradacji. W tym aspekcie wszelkie relacje międzyludzkie – nie tylko w zakresie mobber a jego ofiara – są zaburzone i w związku z powszechnie występującym poczuciem lęku, spada poczucie własnej wartości oraz jakość wykonywanej pracy.

Ogólnie występująca psychoza strachu w miejscu pracy, która jest spowodowana działaniami o charakterze mobbingu, sprawia, że zatrudniona załoga obawia się poświadczyć prawdę [LEX nr 2449668]. Nawet podświadomie występujące poczucie lęku u obserwatorów działań mobberów, powoduje, iż często wbrew własnym ideom i wartościom, wspierają ich działania lub stają się milczącymi świadkami poczynań prześladowców. Nieodzowne wydaje się spojrzenie na relacje międzyludzkie w miejscu pracy również z perspektywy fałszywych oskarżeń, pomówień – różnego rodzaju kłamstw – fabrykowanych przez mobberów, którzy mają na celu umniejszenie wiarygodności swojej ofiary a tym samym stawiają ją w niekorzystnym dla niej świetle. Brak szacunku, empatii oraz prawości w postępowaniu mobberów, powinno skutkować tym, że zachowania ich już na samym początku będą napiętnowane przez współpracowników. Tym samym postawa pracodawcy w ramach jawnego sprzeciwu dla działań wyczerpujących znamiona mobbingu, będąc zobowiązanym, powinien w sposób adekwatny do ich czynów – wyciągnąć stosowne konsekwencje względem mobberów. Tak się nie dzieje w większości sytuacji, dlatego zjawisko mobbingu eskaluje, doprowadzając do prawnego i społecznego wykluczenia osoby mobbowanej.

Należy zaznaczyć, iż „patrząc na daną sytuację z perspektywy innej niż własna, lepiej można zrozumieć uczucia, a tym samym zachowanie innych osób" [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 45]; to dlatego w komunikacji interpersonalnej tak ważny jest wzajemny szacunek, który powinien odnosić się w istocie do uczuć drugiego człowieka. Umiejętność wczuwania się w sytuacje drugiego człowieka, jak również okazywanie mu zrozumienia i współczucia jest empatią, której niestety brakuje w miejscu, które zostało zainfekowane mobbingiem. Upadek moralności w takim miejscu pracy jest bardzo widoczny poprzez stosowaną przemoc, która jest przemilczana wśród załogi i pracodawcy, jak również powszechne zakłamanie, które skutkuje wyalienowaniem osoby mobbingowanej. To, co dostrzegli polscy badacze zjawiska mobbingu nie napawa optymizmem i sygnalizuje o swoistej stagnacji w walce z tą patologią. Wśród takiej prawidłowości należy wskazać fakt dotyczący zachodzących zmian w sferze moralnej wrażliwości, które w stosunku do zmian w ustawodawstwie zachodzą o wiele wolniej.

Codzienna rzeczywistość w zakresie stosowania bezprawnych i nieetycznych praktyk powoduje, że w miarę upływu czasu są coraz trudniej dostrzegalne w danym środowisku. W aspekcie zjawiska mobbingu należy wskazać, że tego typu działania i zachowania powoli przekraczają próg społecznej uwagi. Nie tylko ofiara mobbingu ma duży problem z rozeznaniem intencji i form kierowanego w jej stronę ataku mobbera, ale również świadkowie tych wydarzeń dopiero po pewnym czasie zauważają, że są one co najmniej moralnie naganne

i nie powinny znajdować społecznej akceptacji. Uwzględniając techniki zastosowane przez mobberów, które poprzez poszczególne fazy ulegają w swojej agresji i bezwzględności eskalacji, należy wskazać, że osoby mobbingowane początkowo przeżywają wstyd, połączony z poczuciem winy, wierząc, że z tą sytuacją nie mogą nic zrobić [Romer, Najda, 2010, s. 13–14]. Taka sytuacja świadczy również o swego rodzaju „zakrzywieniu oblicza prawdy" u samych pokrzywdzonych. To dlatego potrzeba szacunku w miejscu pracy jest tak bardzo istotna, gdyż determinuje ona wzajemne relacje oraz uznanie dla prawdy – w szczególności w konfrontacji z nikczemnością niemoralności zachowań o znamionach mobbingu.

Należy zauważyć, iż występująca jakakolwiek podległość służbowa nie udziela przełożeniu prawa do takiego postępowania, które świadczyłoby o nieposzanowaniu pracowniczej godności. W orzecznictwie istnieje pogląd, iż zarówno pracodawca, jak inne osoby zarządzające w jego imieniu – bezpośredni przełożeni pracowników – mogą być sprawcą mobbingu [OSNP 2011/19–20/246; OSNP 2019/1/3]. Z art. 94^3 § 2 k.p. powinna wynikać przesłanka świadcząca również o tym, że wszyscy pracownicy, bez względu na pełnioną funkcję lub zajmowane stanowisko w organizacji, są objęci ochroną prawną [OSNP 2011/19–20/246]. W ocenie działań o charakterze mobbingu pionowego, gdzie pracodawca nęka podległego mu pracownika, oczekiwanym jest ustalenie oraz analiza wprowadzonych zasad w zakresie funkcjonowania podległości służbowej. Należy również wskazać, że każdy pracodawca powinien korzystać ze swoich dyrektywnych kompetencji w zgodzie z poszanowaniem pracowniczej godności [OSNP 2011/19–20/246; OSNP 2019/1/3] oraz przy uwzględnieniu ukształtowanych w środowisku pracy zasad współżycia społecznego [LEX nr 1458977].

Obowiązek szacunku w relacjach między pracownikami, to również powinność poszanowania przekonania o integralności drugiego człowieka, która jest bardzo silnie powiązana z międzyludzką ochroną czci i godności człowieka. W literaturze przedmiotu wskazuje się, iż „godność ma ten, kto umie bronić pewnych uznanych przez siebie wartości, z których obroną związane jest jego poczucie własnej wartości i kto oczekuje z tego tytułu szacunku ze strony innych" [Ossowska, 2019, s. 59]. Natomiast wśród przedstawicieli literatury prawniczej pojawiło się stanowisko wskazujące porównanie godności osobistej do prawa osobistości. Takie prawo osobistości winno obejmować „wartości życia psychicznego każdego człowieka oraz te wszystkie wartości, które określają podmiotową pozycję jednostki w społeczeństwie i które składają się według powszechnej opinii na szacunek należny każdej osobie. Godność w tym znaczeniu może być przedmiotem naruszenia przez zachowania innych osób i regulacje prawne" [Chmaj, 2006, s. 50–51].

Istotnym i niepodważalnym faktem jest to, że wyznacznikiem w zakresie poszanowania godności osobistej – osobowościowej – która jest odróżniana od godności ludzkiej – osobowej – wskazuje na jego dobre imię i cześć mu należną. W IV księdze „Etyki Nikomachejskiej" Arystoteles [https://pl.wikipedia.org/wiki/Etyka_nikomachejska, 2019] określił właśnie cześć jako największe z dóbr zewnętrznych człowieka. Cześć człowieka, jak i jego dobre

imię są tymi okolicznościami godności człowieka, które ustawodawca uczynił bezpośrednim przedmiotem podstawowej ochrony w prawie cywilnym i karnym. Godność osobista odnosi się do dóbr osobistych, które ustawodawca chroni w art. 23 i 24 k.c. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320] czy też w art. 212 k.k. – zniesławienie, 216 k.k. – znieważenie i art. 217 k.k. – naruszenie nietykalności cielesnej [Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, 1517; z 2021 r., poz. 1023]. Godność ludzka przysługuje z mocy prawa każdej jednostce ludzkiej, wynika to z racji jej człowieczeństwa, natomiast godność osobista tworzy zachowanie człowieka oceniane z perspektywy moralnej [Kordela, 2000, s. 77–78].

Godność osobista człowieka powinna być uznana jako szczególna właściwość jednostki. Ktoś, kto posiada godność, tym samym posiada szacunek dla samego siebie a ponadto posiada prawo do szacunku ze strony drugiego człowieka. Nierozerwalną kwestią godności człowieka jest właśnie szacunek – cześć i dobre imię, które takimi działaniami są „zagrabione" i zniszczone przez prześladowców. Nie tylko przepisy prawa stanowionego, ale także zasady współżycia społecznego stoją na straży praw człowieka, ochrony jego dóbr osobistych oraz praw pracowniczych. Kulturalny język, zachowanie norm grzecznościowych i szacunek dla innych niewątpliwie mieszczą się w zakresie zasad współżycia społecznego.

Według słownika języka polskiego słowo „godność" oznacza poczucie i świadomość własnej wartości, to również szacunek dla samego siebie; zaś samo słowo „godność" jest synonimem honoru oraz dumy. Wskazać należy, iż k.p. spośród dóbr osobistych „eksponuje tylko godność pracownika, przez którą rozumieć należy szacunek przysługujący pracownikowi ze względu na jego osobowość, indywidualność, płeć, postawę obywatelską i społeczną, wyznawany system wartości" [Salwa, 2008].

Należy pokreślić, iż mobbing bywa niezwykle destrukcyjny i niesie ze sobą psychiczny ból, który niejednokrotnie nie umniejsza temu fizycznemu. Brak właściwej komunikacji w miejscu pracy sprzyja powstaniu zjawiska mobbingu. Różnego rodzaju plotki – fałszywe pomówienia, oczernianie, rzucanie dokumentami, izolowanie ofiary mobbingu od innych w dłuższej przestrzeni czasowej sprawiają, iż odbierany jest szacunek osobie prześladowanej a przecież należny jest on każdemu człowiekowi. Mobbing, jako czyn niedozwolony – delikt prawa pracy – charakteryzuje się jednak swoistą uporczywością i długotrwałością [LEX nr 1712815]. To taki rodzaj przemocy psychicznej w miejscu pracy, który ma na celu wyeliminowanie pracownika prześladowanego [OSNP 2010/9–10/114]. Za taki rodzaj przemocy odpowiedzialność deliktową ponosi zawsze pracodawca. Źródłem powstania tego rodzaju odpowiedzialności jest – zdaniem SN – dopuszczenie się czynu niedozwolonego przez pracodawcę. Mobbing w tym znaczeniu jest zawinionym czynem niedozwolonym pracodawcy [OSNP 2008/9–10/126].

Niewykonanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę jest przestępstwem zaniechania [Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, 1517; z 2021 r., poz. 1023], dlatego też pracodawca, który toleruje występowanie takiego negatywnego zjawiska w kierowanej przez siebie organizacji, jest winny mobbingowi i to on – zgodnie z wolą ustawodawcy – ponosi

odpowiedzialność prawną za działania mobberów. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 24 października 2018 r. SA w Warszawie wskazał, iż określone w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] przez ustawodawcę przesłanki muszą zostać spełnione łącznie [LEX nr 1444594] przy zastosowaniu art. 6 k.c. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320] w zw. z art. 300 k.p. [Dz.U.z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], czyli wykazane przez pokrzywdzonego pracownika. W odpowiedzi na argumentację pracownika, pracodawca w celu uwolnienia się od odpowiedzialności deliktowej winien natomiast udowodnić, że okoliczności te nie miały miejsca lub o ile wystąpiły – nie przedstawiają znamion mobbingu. W orzecznictwie istnieją również takie sytuacje, kiedy to pracodawca powoływał się w tym celu na siłę wyższą lub kierował wyłączną winę na mobbingowanego pracownika [LEX nr 2637899].

Powołując się na definicję legalną natomiast SA w Warszawie określił, iż ustawodawca definiując mobbing wskazał, że polega on na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób nieprzerwany i systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek tych działań staje się bezradna i bezbronna. Działania o charakterze mobbingu wyróżniają się ciągłością i wskazują, że są naganne i nie mają usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego. Tego rodzaju działania nie zawsze są bezprawne w rozumieniu innych przepisów prawnych. Czasami są to zachowania polegające na realizacji kompetencji względem podwładnych lub współpracowników [LEX nr 2467973], jednak zawsze towarzyszy im cecha nieetyczności.

W kwestii odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za niezapewnienie bezpiecznych warunków pracy wypowiedział się również SN, wskazując, iż w tym zakresie odpowiedzialność pracodawcy wynika z art. 415 k.c. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320], który ma również zastosowanie w sytuacji braku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy o ile w tym zakresie odpowiedzialność ta nie wynika wprost z innych norm prawnych. Aby określone zachowanie zostało uznane za mobbing nie jest koniecznym stwierdzenie, że działania mobbera były ukierunkowane na osiągnięcie pewnego celu, jak również nie jest koniecznym wystąpienie skutku. W ocenie SN przeświadczenie, że pracownik stał się ofiarą mobbingu, może także wynikać zgodnie z obiektywną miarą, przy wykazaniu jednego ze skutków wskazanych w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].W zakresie rozpatrywania długotrwałości występujących działań lub zachowań uznawanych za mobbing, należy również wykazać ich uporczywość, która wskazuje tym samym na intensyfikację złej woli mobbera. Sama uporczywość oznacza się rozciągniętymi w czasie, powtarzającymi i nieuchronnymi – z punktu widzenia ofiary – zachowaniami, które są dla niej bardzo uciążliwe i wskazują właśnie na ich ciągły charakter. W aspekcie samego nękania ujętego w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], to z jego naturalnego znaczenia jako słowo wynika, iż jest to ciemiężenie, dogadywanie, krzywdzenie, piętnowanie, pogardzanie, pomiatanie, represjonowanie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, upokarzanie, zastraszanie, zaszczuwanie, zniesławianie, dołowanie, pastwienie się,

zaszczucie, znęcanie się, niewolenie. Innymi słowy wyrządzanie drugiej osobie w sposób świadomy i ciągły przez dłuższy okres czasu przykrości [LEX nr 2186566].

Dla sformułowania optymalnej definicji mobbingu, opracowanej przy udziale sądowych orzeczeń, można stwierdzić, iż zjawisko to należy określić jako zachowanie o charakterze nieetyczności, bezprawności, systematyczności i długotrwałości. Zachowania – czyli działania i zaniechania – współpracowników, czyli „osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu" [LEX nr 1712815].

W środowisku pracy nie powinno mieć miejsca żadne zachowanie, które godzi w dobra osobiste drugiego człowieka. Wywodzący się z aksjologii szacunek dla człowieka, powinien skutkować zaistnieniem odpowiednich warunków w miejscu pracy, w których każda jednostka „może w pełni korzystać ze swoich najważniejszych przywilejów" [Jan Paweł II, 1983, s. 29], a które to wynikają z istoty człowieczeństwa. Bo to właśnie szacunek dla drugiego człowieka jest najważniejszym celem państw demokratycznych. Powołując się na słowa św. Jana Pawła II: „praca jest dobrem człowieka i to nie dobrem „użytecznym", czy „użytkowym", ale dobrem „godziwym", czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i pomnażającym ją. Chcąc bliżej określić znaczenie etyczne pracy, trzeba mieć przed oczyma przede wszystkim tę prawdę. Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem" [Jan Paweł II, 1983, s. 29]. Należy uznać, iż godność człowieka nie ma ani miary, ani granic. Jest dobrem samym w sobie, na które nikt nie musi zasłużyć, a które to przysługuje każdemu człowiekowi.

W doktrynie istnieje pogląd wskazujący, że normy prawne są elementarnym czynnikiem determinującym rodzaj i zakres działań pracodawcy w stosunku do pracowników w organizacji. Istotną takich uregulowań jest to, aby od osób zajmujących stanowiska zarządzające i kierownicze wymagać co najmniej fundamentalnej wiedzy w obszarze przepisów prawa pracy. Natomiast w naukach o zarządzaniu przywiązuje się coraz większą rolę etyce w zarządzaniu zasobami ludzkimi [Nerka, 2013, s. 281–294]. Na tej podstawie następuje proces przenikania systemów wartości norm moralnych do procesów kierowania i nadzoru powierzonymi pracownikami.

Posługiwanie się w miejscu pracy wartościami etycznymi wzmacnia szacunek do drugiego człowieka. Szacunek staje się silnym narzędziem w walce ze złem moralnym, jakim jest mobbing. Pracodawca, któremu powierza się zespół pracowników, nie jest pozbawiony różnego rodzaju dylematów moralnych, chociażby podczas próby równego i sprawiedliwego traktowania swoich podwładnych. Jest on jednak zobowiązany – jak każdy jego podwładny – do przestrzegania ustanowionych przepisów prawa, jak również przyjętych norm obyczajowych, które są aprobowane w społeczeństwie. Dbanie w miejscu pracy o etyczność, wpływa

na silną kulturę organizacji, która oparta jest na poszanowaniu praw człowieka, a w szczególności ludzkiej godności – prawa do szacunku, bezpieczeństwa i prawdy. Moralność określa zachowania ludzi z punktu widzenia dobra i zła. Należy zauważyć, że przestrzeganie przepisów prawa i norm etycznych w organizacji jest silnie związane z postawą pracodawców, którzy na co dzień postępują z szacunkiem w stosunku do zatrudnionych osób [OSNP 1999, nr 13 poz. 435]. Powstrzymywanie się od prześladowania, przemocy, nękania – pod każdym aspektem – jest ludzką przyzwoitością, która oparta została na szacunku, uczciwości i prawdzie w relacjach interpersonalnych.

Zobowiązanie przez ustawodawcę pracodawcy do przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] jest uszczegółowieniem konstytucyjnej zasady ustroju i legalizmu [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.] oraz wynikającego z art. 94 pkt 10 k.p. obowiązku – wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Przepis ten koresponduje z pracowniczym obowiązkiem stosowania się do powyższych zasad [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Zasady współżycia społecznego – jako klauzula generalna – wywodzą się niewątpliwie ze społecznie akceptowanych norm moralnych, gdyż nie można czynić ze swego prawa użytku, który by był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320].

W miejscu pracy każdy zatrudniony pracownik oraz pracodawca powinni budować harmonijną współpracę na gruncie wzajemnej życzliwości, szacunku oraz koleżeńskości. To pracodawca powinien kształtować pozytywne postawy i wzorce wśród załogi poprzez własne postępowanie oraz kategoryczny sprzeciw wobec jakichkolwiek przejawów zachowań o charakterze mobbingu, dyskryminowania, molestowania czy innych – nieprawych działań wobec innego pracownika. W związku z tym wiarygodność takiego wizerunku musi zostać oparta na przestrzeganiu przepisów prawa pracy [OSNCP 1988, nr 12, poz. 180].

Wprowadzenie do struktur organizacji postaw etycznych sprawia, iż takie organizacje są godne zaufania oraz wskazują na odpowiedzialność pracodawcy za dobrostan zatrudnionej załogi. Zasady wzajemnego szacunku w miejscu pracy służą ekonomii funkcjonowania takiej organizacji oraz wzbudzają zaufanie u swoich klientów i interesantów. Właściwe przypisanie pracownikom odpowiednich zakresów obowiązków wpływa również na dojrzałość całej zatrudnionej załogi, która opiera się na systemie wartości. Wskazać należy, iż poczucie sprawiedliwości „wzmacnia integralność wśród pracowników a dystrybutywna i proceduralna sprawiedliwość ma bezpośredni, korzystny wpływ na satysfakcję, zaangażowanie. Pomiędzy rodzajami sprawiedliwości istnieją bezpośrednie związki" [Bugdol, 2010, s. 12–15].

Zauważyć należy, że nie tylko z filozoficznego punktu widzenia, ale również zgodnie ze stanowiskiem orzeczniczym każdy pracodawca jest zobowiązany do „szacunku dla pracowników oraz liczenia się z ich poczuciem własnej godności i wartości osobistej. Pracodawca nie

może bezpodstawnie negatywnie odnosić się do pracownika i wyrażać się o nim w sposób poniżający go wśród zespołu pracowniczego" [Lex Polonica nr 318105].

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, który spoczywa na pracodawcy, jest moralnym zobowiązaniem rozprzestrzeniania w miejscu pracy kultury wzajemnego szacunku opartej na prawdzie. Zagrożenia, które wynikają ze zjawiska mobbingu są niezwykle destrukcyjne, ponieważ „mobbing jest zaliczany w nauce do zagrożeń psychospołecznych, występujących w miejscu pracy" [Wyka, 2012, s. 123]. Dlatego tak istotna jest etyka w wykonywaniu zawodowych czynności, która ma określone zadania, służące zabezpieczeniu pracowników przed zagrażającymi im w sposób szczególny niebezpieczeństwami moralnymi oraz pokusami, jak również przed wystąpieniem ewentualnych nadużyć związanych z charakterem wykonywanego zawodu. W tym względzie bardzo istotna jest dbałość o prestiż każdej grupy zawodowej, która dla społeczeństwa jest gwarancją dla skuteczności podejmowanych przez nich działań [Wilsz, 2009, s. 42]. Ta dbałość o etyczność i prawość w wykonywania swojego zawodu jest pewnego rodzaju gwarancją dbałości o odpowiednią kulturę w organizacji. To wzajemne poszanowanie wśród pracowników oraz dobre relacje interpersonalne stanowią „trwały element poszczególnych systemów moralności zawodowej, występujący w całej historii danego zawodu, wokół nich zaś narastają zalecenia moralności ogólnospołecznej" [Michalik, 1977, s. 157].

Promowanie kultury organizacji opartej na wzajemnym szacunku i prawdzie z całą pewnością przyczynia się do właściwych relacji interpersonalnych w miejscu pracy a tym samym zapobiega występowaniu zjawisk o charakterze mobbingu. Ważne jest również to, że niekoniecznie trzeba opowiedzieć się „po stronie" mobbera, aby przekazać sygnał aprobaty dla przemocy, która dokonuje się na jednym ze współpracowników. Należy pamiętać, że przemilczenie cudzej krzywdy jest bezprawnym współdziałaniem w mobbingu. Brak zdecydowanej reakcji po pierwsze osłabia pozycję ofiary mobbingowanej a po wtóre jest niewerbalną aprobatą dla dalszych zachowań nieetycznych i bezprawnych dla prześladowców. Każdorazowa bierna postawa wobec oprawców i ich mechanizmów działania również jest sygnałem, że zjawisko mobbingu powszednieje i staje się „naturalnym rytuałem" codzienności w danym zakładzie pracy. Jest to niebezpieczne, gdyż początkowe mechanizmy i sposoby działania mobberów są swego rodzaju „testowaniem" środowiska oraz tego, na ile sobie mogą pozwolić w procesie wyeliminowywania z zespołu upatrzonego pracownika.

Należy zauważyć, iż występująca w środowisku pracy bierność w stosunku do działań o charakterze mobbingu a tym samym brak reakcji na odbieranie godności jednemu ze współpracowników, skutkuje również tym, iż zaburzona zostaje prawda i obiektywizm odnośnie osoby pokrzywdzonej. Sytuacje takie skutkują tym, iż rozpowszechniane plotki – przy jednoczesnym zastraszaniu, poniżaniu i ośmieszaniu ofiary mobbingu – wpływają na jej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. W miarę rozwoju tego typu sytuacji – ich uporczywości i długotrwałości – ofiara mobbowana uznawana jest przez większość współpracowników jako „poza-

klasowa", „nie warta zachodu", chociażby w obawie o to, aby podobne praktyki mobbingowe nie dotknęły również ich.

Wypada w odpowiedni sposób zadbać o relacje interpersonalne oparte na wzajemnych szacunku w miejscu pracy, ponieważ na mobbing narażona jest każda zatrudniona osoba. Literatura przedmiotu, ani też przeprowadzone badania w tym zakresie nie wskazują na determinujące cechy osobowościowe, które dane osoby stawiałyby w grupie ryzyka działań mobbingowych. Stąd szacunek i prawda ma szansę na przewagę nad mobbingiem, który jest moralnym złem, o ile pracownicy i pracodawcy będą propagować etyczne zasady w miejscu pracy [OSNP 2012/3–4/30]. Jednocześnie ogół zatrudnionej załogi z pracodawcą na czele muszą deprecjonować wszelkie działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Działania i zachowania mobberów są nacechowane przemocą werbalną, „na którą składają się szyderstwo, wrogie podteksty, protekcjonalna postawa oraz zniewagi. Jej destruktywny skutek jest wynikiem pozornie niewinnych, stale powracających ataków, o których wiadomo, że nigdy nie ustaną. Mamy tu do czynienia z bezterminową agresją. Każda obelga jest echem poprzednich zniewag, a przez to nie pozwala o nich zapomnieć, czego pragnęłyby ofiary, ale do czego nie dopuszcza agresor" [Hirigoyen, 2017, s. 116].

Podczas każdego ataku agresora na swoją ofiarę, staje się ona dla niego przedmiotem, dzięki któremu nasyca on własne ego. Nie jest przypadkowe, że mobberzy obawiając się osób od siebie mądrzejszych, lepiej wykształconych, posiadających dobre relacje ze współpracownikami, obawiają się tym samym, że ktoś taki może być zagrożeniem dla ich dotychczasowej pozycji w miejscu pracy a niewątpliwie w przyszłości. Uprzedmiotowienie ofiary mobbingu, odebranie jej godności i wiarygodności poprzez zachowania i działania mobbera, skutkuje tym, że prześladowca swoimi działaniami „popycha" osobę prześladowaną również do autodestrukcji, wywołując u niej bardzo obciążające zmiany, które zachodzą w jej psychosomatyce. Toksyczność prześladowczych zachowań mobberów jest na ogół zauważalna przez współpracowników, którzy przyjmują „bezpieczną dla siebie" pozycję wycofania. Wśród badaczy zjawiska mobbingu istnieje pogląd, że „perwersyjna przemoc utrwala się w sposób tak podstępny, że trudno jest ją rozpoznać, a następnie się przed nią bronić. Rzadko udaje się to robić samemu. W obliczu czegoś, co w sposób oczywisty jawi się jako agresja, konieczna jest pomoc psychoterapeutyczna. O tym, że ma miejsce agresja psychiczna można powiedzieć, gdy wskutek zachowania drugiej osoby, dochodzi do naruszenia godności jednostki" [Hirigoyen, 2017, s. 116].

Ochrona prawdy w interpersonalnych relacjach odbywa się na zasadzie wzajemnego szacunku. Mobbing, jako zło moralne posługuje się bezprawnością, fałszem i podstępem w działaniu. Skutkiem przyzwolenia na działania mobberów jest – niestety – wykluczenie nie tylko

społeczne, ale i prawne osoby mobbingowanej. Osoby pokrzywdzone tego rodzaju działaniami są bardzo zastraszone i boją się zaufać komukolwiek. To dlatego rzadko szukają pomocy i wsparcia u odpowiednich instytucji lub korzystają z prawnej ochrony. W tym zakresie należy zwrócić uwagę, że wykluczenie prawne jest kwalifikowanym rodzajem dyskryminacji, niestety stworzonym przez prawo [Kojder, 2010]. Problem wykluczenia społecznego oraz prawnego osoby mobbingowej wymaga nie tylko systemowego podejścia do zjawiska mobbingu, ale również zastosowania właściwych rozwiązań w tym zakresie w oparciu o istniejące już przepisy prawa oraz utrwalone orzecznictwo. W tym zakresie niewątpliwie zasadnym byłaby właściwa współpraca pomiędzy przedstawicielami administracji rządowej i samorządowej, funkcjonującymi na terytorium RP stowarzyszeniami antymobbingowymi oraz organizacjami związkowymi, których głównym celem powinna stać się właściwa edukacja społeczeństwa na temat zjawiska mobbingu. Jednocześnie taka edukacja winna być oparta na uświadamianiu tego, jakie skutki dla ogółu społeczeństwa niesie tolerowanie występowania mobbingu w organizacjach, w których nie szanuje się godności człowieka.

5.3 Etyczny wymiar prawnego wsparcia dla ofiary mobbingu

Wśród zjawisk patologicznych, które dominują w środowisku pracy, należy wymienić: mobbing, molestowanie seksualne, dyskryminację oraz zachowania nieasertywne – manipulację, agresję, które często doprowadzają do utraty zdrowia a nawet życia. Samo słowo patologia określa pewne zjawisko chorobowe, anomalię, coś nienormalnego, swoistą dewiację społeczną. Pojęcie patologii dotyczy działań człowieka [LEX nr 1237101]. Wobec tego patologię można scharakteryzować jako działania i zachowania, które są sprzeczne z prawem, przyjętymi zasadami moralnymi i zasadami współżycia społecznego.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, iż mobbing jest jedną z groźniejszych patologii, która ma miejsce w społeczeństwie [Kozak, 2009, s. 171]. Wskazać należy, iż to mobbing jest usystematyzowaną formą przemocy psychicznej, która występuje w miejscu pracy i jest stosowana względem pracownika przez pracodawcę albo osoby z nim współpracujące [Merecz, Mościcka, Drabek, 2005, s. 4]. W wyniku analizy orzecznictwa, literatury przedmiotu i obowiązujących aktów prawnych ustalono, iż mobbing jest przemocą psychiczną w miejscu pracy względem danej osoby. Przemoc ta trwa dłuższy czas, a jej skutkami bywają zaburzenia w sferze psychiki, zdrowia fizycznego oraz w zakresie społecznego funkcjonowania ofiary [Merecz, Mościcka, Drabek, 2005, s. 7]. W opinii polskich badaczy mobbing określany jest „mianem nieetycznego i irracjonalnego działania w organizacji, o długotrwałym, powtarzającym się charakterze, gdzie osoba poszkodowana jest bezpodstawnie dręczona, a przemoc objawia się w sferze ekonomicznej, psychicznej oraz społecznej w celu zastraszenia i upokorzenia ofiary. Pod pojęciem mobbingu rozumie się wszelkie zachowania w sytuacji pracy

zawodowej, wywołujące wśród niektórych pracowników lęk, strach – długotrwałe objawy – których skutki ujawniają się nawet uszczerbkiem na zdrowiu. Mobbing to moralne nękanie, działania wyrafinowane, perfidne i bezwzględne, niszczące psychicznie wybraną ofiarę. Jest to zamach na podstawowe prawa ludzkie" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 11–13].

Pomimo, iż wielu badaczy używa różnych, aczkolwiek podobnych w znaczeniu określeń dla zjawiska mobbingu, to nie ulega wątpliwości, że podstawowym charakterem działań mobberów jest stosowanie formy ukierunkowanego dręczenia psychicznego. Ma ono na celu oczywiście poniżenie czy ośmieszenie pokrzywdzonego pracownika [Kozak, 2009, s. 180–181]. Wszelkiego rodzaju działania lub zachowania oddziałują na komunikację wewnątrz organizacji, na stosunki społeczne oraz na sytuację życiową. Mają one bezwzględny wpływ na zdrowie, rzeczywistość zawodową oraz na panujące stosunku społeczne w miejscu pracy. Tego rodzaju forma przemocy jednoznacznie wkracza i narusza dobrostan ofiary, jak również współpracowników i samej organizacji.

Z definicji legalnej mobbingu można wywieźć, iż do jego mechanizmów należą między innymi: poniżenie lub (i) ośmieszenie, izolowanie lub (i) wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Do powyższych czynników należałoby dodać: rozpowszechnianie oszczerstw i plotek, wyzwiska, ciągłe i bezpodstawne krytykowanie pracy, usuwanie danych, przydzielanie nieadekwatnych zadań, snucie insynuacji na temat zdrowia psychicznego ofiary mobbingu, aluzje, poniżające gesty lub spojrzenia, stosowanie agresji słownej, stwarzanie fałszywego obrazu nękanej osoby, zaniżenie wiarygodności osoby prześladowanej. Jakiekolwiek mechanizmy byłyby zastosowane przez mobbera, to działania takie niosą za sobą bardzo poważne skutki – tak dla mobbingowanej jednostki, jaki i współpracowników oraz całej organizacji [LEX nr 1353665]. Niewątpliwie należą do nich: zaniżona ocena przydatności zawodowej, niskie poczucie własnej wartości, pogorszenie stosunków rodzinnych oraz ogólnie – międzyludzkich, niezdolność do pracy, apatia, dolegliwości psychosomatyczne, a w konsekwencji prowadzące do zmniejszenia efektywności oraz jakości wykonywanych zadań przez całą załogę.

Występowanie powyższych zjawisk, które są wywołane przez manipulację mobberów, generalnie nie występują nigdy pojedynczo [LEX nr 2333062; LEX nr 1458977]. Możliwość wystąpienia tego typu działań z całą pewnością wywodzi się z braku konsekwentnej polityki antymobbingowejw miejscu pracy, ale także z nieetycznej atmosfery, złego stylu zarządzania, tolerowania nagannego stylu bycia, zaburzonych relacji interpersonalnych, pobłażania osobom o toksycznych cechach charakteru, czy wreszcie słabych kanałów komunikacji oraz braku kompetencji [Litzke, Schuh, 2009, s. 147]. Ryzyko mobbingu występuje z dużym podobieństwem tam, gdzie pracodawca w sposób niewłaściwy kieruje zespołem. To także brak stanowczego sprzeciwu ze strony pracodawcy na bezprawne i nieetyczne zachowania załogi. Brak właściwej kultury w organizacji, która będzie dążyć do osiągnięcia satysfak-

cjonujących wyników, stanowiących korzyść dla ogółu, to kolejny czynnik dla powstania nieetycznych i bezprawnych praktyk w miejscu pracy [Barnes, 2007, s. 19–20].

Należy zauważyć, iż zarządzanie zasobami ludzkimi przez pracodawcę, dla którego nie jest ważny człowiek sprawia, że atmosfera w miejscu pracy ulega wielu zaburzeniom a hierarchia wartości powszechnie obowiązujących norm prawnych i etycznych ulega dewastacji. Wykonywanie czynności zawodowych powinna przysparzać każdemu pracownikowi zadowolenie, szczęście oraz służyć samorealizacji. Powszechnie wiadomo, iż wszelkie stresy zawodowe bardzo często przenoszone są do środowiska rodzinnego, stąd nasuwa się wniosek, iż psychospołeczne uwarunkowania patologiczne w miejscu pracy są ściśle związane z życiem rodzinnym ofiary mobbingu.

Po wieloletnich badaniach prowadzonych nad problematyką degeneracji w środowisku pracy nie sposób pominąć również „zagadnień analfabetyzmu emocjonalnego jako przeciwieństwa wysokiej inteligencji emocjonalnej i empatii, czyli współbrzmienia uczuciowego w rodzinie oraz w pracy" [Kozak, 2009, s. 10]. Oczywiście w orzecznictwie istnieje pogląd, iż za działania o charakterze mobbingu mogą zostać uznane również nieumyślne działania lub zachowania oprawcy, dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, z uwzględnieniem tych, które wywołały rozstrój zdrowia u osoby mobbowanej [LEX nr 1615182].

Występowanie mobbingu jest więc bardzo silnie związane i uzależnione od atmosfery, którą aprobuje pracodawca i stwarza dla podległych mu pracowników. Wystąpienie jakichkolwiek zakłóceń w interpersonalnej komunikacji, sprowadza niepewność, presję a w konsekwencji – mobbing w danym środowisku pracy. To właśnie nieodpowiednie style w zarządzaniu zatrudnionymi pracownikami wpływają na powstawanie zjawiska mobbingu, poprzez niedostrzeganie ich praw, godności i pozbawianie ich szacunku dla drugiego człowieka. Takie działania stwarzają możliwości nieetycznego wykorzystywania swojego stanowiska. Tego rodzaju sytuacje, kiedy osoby silniejsze występują przeciwko słabszym mają miejsce w różnych grupach zawodowych – szczególnie o hierarchicznej strukturze. Dlatego przyzwolenie na taką sytuację jest niebezpieczne z punktu widzenia prawa i etyki, gdyż mobber poprzez zastosowane manipulacje, oszczerstwa, zastraszanie wpływa na obserwatorów i świadków swoich działań o charakterze mobbingu. W organizacji, w której pracodawca nie interweniuje w sytuacji pierwszych działań lub zachowań o charakterze mobbingu, istnieje duże prawdopodobieństwa, że nastąpi eskalacja tego zjawiska. Należy zauważyć, że często w takich sytuacjach wystarczyłoby utrzymywać etyczny styl zarządzania oparty na zasadach praworządności oraz zasadach współżycia społecznego [Kamińska, 2014, s. 91–99].

Mobberzy, którzy przejawiają cechy degeneracji, socjopatii czy agresji w swoich technikach prześladowczych wykorzystują psychomanipulacje i intrygi, aby przy użyciu różnych metod i technik wywierać wpływ na osoby ze swojego środowiska pracy, w taki też sposób prześladują i nękają swoje ofiary [Cialdini, 2000, s. 252–257]. Każda forma przemocy psychicznej jest zachowaniem wysoce nagannym – nieetycznym – która ma na celu wyalie-

nowanie społeczne ofiary mobbingu oraz odarcie jej z godności, jak również stworzenie fałszywego jej obrazu – osoby niewiarygodnej.

W procesie pracy powinny być w szczególności zaspokojone takie potrzeby człowieka [Kozak, 1996, s. 41], jak: „potrzeba aprobaty społecznej (uznanie, prestiż, szacunek); potrzeba uczestniczenia w grupie (kontakty z ludźmi); potrzeba samourzeczywistnienia (wyrażanie siebie poprzez działalność twórczą – stałe doskonalenie się w pracy zawodowej); potrzeba bezpieczeństwa (chęć posiadania: stałej pracy, oszczędności finansowych, ubezpieczeń społecznych itp.) " [Kozak, 2009, s. 63]. Niewątpliwie szczególnym sygnałem o powadze problemu zjawiska mobbingu w miejscu pracy jest raport MOP na temat przemocy w środowisku pracy, w którym tematyka mobbingu poruszona została na równi z zabójstwami i innymi zachowaniami niepraworządnymi [Leather, 2001; Paoli, Merllié, 2001]. Raport ten ma służyć zapewnieniu praworządności i ochrony stosunku pracy oraz samych pracowników, jak również ograniczeniu patologii społecznych.

Istotną kwestią, poruszaną przez badaczy jest próba rozgraniczenia pomiędzy „mobbingiem (o aspekcie psychospołecznym) a konfliktem interpersonalnym, które wprawdzie występują w miejscu pracy, lecz nie zakłócają wzajemnych relacji między pracownikami" [Kozak, 2009, s. 171]. Wskazać należy, że mobbing jest takim przewrotnym zjawiskiem, które charakteryzuje się podstępnością zachowań mobbera względem upatrzonej ofiary. Stosowane przez oprawcę działania poprzez oczernianie, nieprawdziwe aluzje, upokarzające gesty i groźby, które powtarzają się w czasie oraz nasilają w przeciągu upływającego czasu, służą jedynemu celowi – „zniszczeniu ofiary", jej dotychczasowego pozytywnego wizerunku w miejscu pracy. Mobberzy często podważają kompetencje osoby, którą nękają i stawiają ją w bardzo negatywnym świetle [Kozak, 2009, s. 171].

Ważnym spostrzeżeniem, które jednoznacznie pojawia się w literaturze przedmiotu, jest to, że ofiarą mobbingu może stać się każdy. Determinującymi – w tym zakresie – są cechy prześladowcy, nie zaś osoby prześladowanej jako przyczyny powstania zjawiska mobbingu. Oczywiście brak lub niewłaściwa prewencja w zakresie polityki antymobbingowej w środowisku pracy przyczynia się do powstawania tego typu zjawisk, co niewątpliwie świadczy o złym procesie zarządzania zasobami ludzkimi [LEX nr 1628944]. Taki styl bycia pracodawcy oraz pracowników – czy to w prywatnej firmie, czy w państwowym zakładzie pracy – powinien być zwalczany już u samych podstaw.

Kategoryczna dezaprobata dla tego typu poczynań powinna służyć wyeliminowaniu bezprawnych i nieetycznych praktyk w zarządzaniu organizacją. Nigdy nie powinno być zgody na postępowanie wbrew obowiązującym przepisom prawa, ale także na postępowanie, które jest sprzeczne z wartościami moralnymi i zasadami współżycia społecznego. W literaturze przedmiotu zjawisko mobbingu jest różnie definiowane przez prawników, socjologów, psychologów czy specjalistów od zarządzania personelem. Jednak mobbing jako bezprawne działania lub zachowania jest przede wszystkim niewłaściwym postępowaniem, powtarza-

jącym się w dłuższym okresie, które w miarę jego upływu – eskaluje w swojej nienormalności i złośliwości, mając na celu ośmieszenie, upokorzenie a w efekcie wyeliminowanie ofiary mobbingu z zespołu współpracowników. Niewątpliwie takie zachowanie, jest zachowaniem nieetycznym, jest złem moralnym i demoralizującym zjawiskiem, które rozprzestrzeniając się, staje się trudne do ujarzmienia.

Polski ustawodawca wskazał osobom pokrzywdzonym działaniami mobberów – zgodnie z treścią art. 94^3 § 3 i § 4 k.p. – możliwość dochodzenia roszczeń przez pracownika, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia – od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Natomiast w stosunku do pracownika, który doznał mobbingu lub który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę – prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej, niż minimalne wynagrodzenie za pracę [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Jednocześnie – zgodnie z linią orzeczniczą – to na pokrzywdzonym pracowniku ciąży ciężar udowodnienia faktu zaistnienia zjawiska mobbingu w miejscu pracy. W orzecznictwie odniesiono się do wystąpienia chociażby jednorazowego nagannego zachowania względem pracownika, które mogłoby wywołać u niego złe samopoczucie. Wskazano również na negatywny wpływ zwielokrotnionych działań mobberów na psychikę pracownika przy długotrwałych działaniach o charakterze mobbingu. Istotą takich bezprawnych i nieetycznych działań mobbera lub grupy mobberów niewątpliwie jest to, że przyczyniają się one do bardzo silnego zastraszenia osoby mobbowanej i odczuwania przez nią beznadziejności sytuacji, w której się znalazła. Takie zastraszenie wpływa również na świadków zjawisk o charakterze mobbingu, przyczyniając się do ich biernej postawy.

Ocena po stronie organów orzeczniczych w tym zakresie nie jest prosta. Sądy muszą zweryfikować czy w miejscu pracy wystąpiło nękanie oraz zastraszanie pracownika, jak również, czy działania te służyły doprowadzeniu gnębionego pracownika do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej oraz na ile stosowane poniżenia, ośmieszenia i izolacja pokrzywdzonego pracownika skutkowały wyeliminowaniem go z zespołu współpracowników – przy uwzględnieniu wykładni zasad równego traktowania [OTK Nr 1/1987, poz. 2; PiP Nr 10/1987, s. 173]. Taka ocena winna zawsze odbywać się „na podstawie obiektywnych kryteriów, chociaż bywa niezwykle utrudniona dla samej ofiary mobbingu, na której spoczywa ciężar wykazania mobbingu, jak również jego skutków dla pracownika" [LEX nr 1353665].

Natomiast w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za rozstrój zdrowia pracownika wywołany mobbingiem, SN w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r. uznał, iż kwota przyznanego zadośćuczynienia mobbingowanemu pracownikowi ma również znaczenie prewencyjne i wychowawcze. Taka kwota powoduje również, że w przyszłości pracodawca będzie się wystrzegał nawet tolerowania nieetycznych zachowań w środowisku pracy. Wskazana w art. 94^3 § 3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] „odpowiednia

suma", której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym [LEX nr 2333062].

W orzecznictwie często wskazuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny. Tak więc jego wysokość nie może być tylko symboliczną zapłatą, ale musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. W tym zakresie sądy powinny indywidualnie rozpoznawać każdy przypadek a dokonując oceny „odpowiedniej sumy" są wręcz zobowiązane wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności rozpatrywanego przypadku o charakterze mobbingu, które miały wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zdaniem SN zadośćuczynienie, które wynika z treści art. 94^3 § 3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], dlatego powinno posiadać charakter całościowy, ponieważ winno uwzględniać nie tylko cierpienia fizyczne – ból i inne dolegliwości – ale także i psychiczne – negatywne emocje wynikające z doznawanych cierpień fizycznych lub będącymi następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia – których ofiara mobbingu doświadczyła lub może jeszcze doświadczyć w przyszłości. Bez względu na to, czy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za wystąpienie mobbingu kształtuje się zgodnie z wzorcem odpowiedzialności deliktowej, czy jest to odpowiedzialność kontraktowa, to nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że mobbing jest zjawiskiem bezprawnym, nieetycznym, negatywnym w każdym względzie a tym samym niepożądanym w żadnej organizacji. W zgodnie z interpretacją przepisów determinujących odpowiedzialność pracodawcy za brak obowiązkowego przeciwdziałania mobbingowi, rodzącego jego skutki przy zaistnieniu tego zjawiska, powinno się zawsze pamiętać o nadrzędnym celu, jakim jest bezwzględne wyeliminowanie tego rodzaju przemocy z miejsca pracy [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Z perspektywy analizy ugruntowanego orzecznictwa należy przypuszczać, iż zasadnym byłoby przypisanie odpowiedzialności za wystąpienie mobbingu w postaci funkcji represyjnej nie tylko w stosunku do pracodawcy, ale przede wszystkim względem mobbera, który jest bezpośrednio odpowiedzialny za działania i zachowania o charakterze mobbingu. Tym samym z większym akcentem powinno się propagować w organizacjach w stosunku do pracodawców oraz całej zatrudnionej załogi funkcji prewencyjno-wychowawczej, ponieważ tylko odpowiednia edukacja w ramach polityki antymobbingowej może przyczynić się do zaistnienia właściwych standardów w kulturze pracy.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa osoba pokrzywdzona działaniami o charakterze mobbingu może rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (w trybie natychmiastowym). Dla ważności czynności prawnej o tym charakterze nie ma znaczenia, czy umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, czy też wskazany został termin trwania tego stosunku. Stanowią o tym ogólne zasady wynikające z prawa pracy. Należy wskazać, iż „mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą jest zdarzeniem tak drastycznym, że upoważnia do traktowania art. 94^3 § 4 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] jako przepisu szczególnego, stanowiącego samodzielną podstawę rozwiązania

stosunku pracy, tym bardziej że wskazuje uproszczony tryb rozwiązania, który jest najbardziej potrzebny właśnie przy wypowiadaniu stosunków terminowych, nieobjętych zakresem zastosowania art. 30 § 4 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy wskutek mobbingu, pozostaje jednak tylko przedmiotem pracowniczego uprawnienia. Pracownik sam decydując się na rozwiązanie stosunku pracy może to uczynić przede wszystkim bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1^1 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], gdyż stosowanie mobbingu, czy choćby tylko niezapobieżenie mu, trzeba w zasadzie kwalifikować jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec zatrudnionego" [Celeda, Hintz, Kijowski i in., 2009]. W takiej sytuacji pokrzywdzonemu pracownikowi przysługuje nie tylko zryczałtowane odszkodowanie z powołanego wyżej przepisu, ale także odszkodowanie uzupełniające – wyrównujące szkodę całkowitą [Orzeczenie ETPC z dnia 21 stycznia 1997 r. – Van Raalte przeciwko Holandii, skarga Nr 20060/92.].

Należne odszkodowanie z art. 94^3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], które zgodnie z dyspozycją tego przepisu, nie może być jednak niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, jest drugim roszczeniem uprawniającym osobę mobbingowaną do dochodzenia swoich praw przed wymiarem sprawiedliwości. Przepis ten powinien również – na wypadek mobbingu, który doprowadził do rozwiązania stosunku pracy i zarazem do rozstroju zdrowia pokrzywdzonego pracownika – zostać potraktowany jako dostateczna i adekwatna podstawa do dochodzenia kompensaty także szkód majątkowych, które wystąpiły w następstwie rozstroju zdrowia [Celeda, Hintz, Kijowski i in., 2009].

Orzeczenia z zakresu prawa pracy wskazują również na katalog sprawców mobbingu oraz osób mobbingowanych. Ustalono, iż sprawcą mobbingu może być nie tylko pracodawca, ale również osoby, które zarządzają daną organizacją w jego imieniu. Wskazano, iż zgodnie z wynikającymi przesłankami z art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r. poz. 1162] każdy pracownik powinien zostać objęty ochroną bez względu na pełnioną funkcję, czy zajmowane stanowisko w organizacji. Najważniejszą oceną w zakresie działań o charakterze mobbingu w stosunku do przełożonego jest zbadanie, na jakiej podstawie funkcjonuje zasada podległości służbowej w miejscu pracy. Żaden pracodawca nie może wykorzystywać swojego stanowiska ani tym bardziej naruszać swoimi działaniami lub zaniechaniami pracowniczej godności. Każdy pracodawca jest zobowiązany do respektowania ukształtowanych w organizacji nie tylko zasad współżycia społecznego, ale także wzajemnej pomocniczości i koleżeńskości. W tym miejscu należy wskazać, iż przepis art. 94^3 k.p. chroni najcenniejsze dobro, jakim jest zdrowie. Dlatego przekroczeniem norm prawnych oraz etycznych byłoby niewątpliwie zasądzanie przez sądy zbyt niskich, nieadekwatnych do poniesionych krzywd kwot zadośćuczynienia. Z całą pewnością mobbing powoduje u osoby skrzywdzonej ciężki uszczerbek na zdrowiu, doprowadzając tym samym do bezsensownej deprecjacji tego dobra [LEX nr 1458977].

Istotną kwestią w zakresie odbywającego się procesu sądowego, jest niewątpliwie możliwość dokonywania oceny materiału dowodowego przez sądy, która to odbywa się w ramach swobodnej oceny materiału dowodowego. Taka ocena oczywiście powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązującego prawa procesowego, reguł logicznego myślenia oraz doświadczenia życiowego przewodniczącego danego składu orzekającego. Wskazać należy, iż każdy sędzia wolą ustawodawcy został zobowiązany do bezstronnej, racjonalnej i wszechstronnej analizy materiału dowodowego jako całości. Dokonuje on wyboru określonych środków dowodowych i wiąże je w moc oraz w wiarygodność, odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego [OSNAPiUS 2000 Nr 17, poz.655], aby w sposób kompletny świadczyły o zaistniałych zdarzeniach lub zaprzeczyły ich istnieniu.

Należy zwrócić uwagę, iż w polskim ustawodawstwie brak jest przepisów, które stanowiłyby o należytym wsparciu dla osoby mobbingowanej. Być może należałoby rozważyć zmianę dotychczasowego brzmienia definicji mobbingu oraz możliwości dochodzenia roszczeń przez ofiarę mobbingu. W tym zakresie niewątpliwie oczekiwaną byłaby penalizacja zjawiska mobbingu, jako czynu zabronionego, zagrożonego odpowiednią sankcją karną, która represjonowałaby mobbera.

Zjawisko mobbingu jest wysoce niemoralnym i bezprawnym działaniem. Czynniki sprzyjające jego powstaniu oraz techniki działań mobberów wskazują właśnie na fakt bezwzględności ich czynów. Mobberzy działają przeciwko zdrowiu swoich ofiar. Takie działania nie są pozbawione winy umyślnej po stronie prześladowców. Stworzenie przez ustawodawcę odpowiednich sankcji karnych w ramach penalizacji mobbingu, służyłoby nie tylko właściwej resocjalizacji osób zdemoralizowanych, ale również miałoby charakter prewencyjny i wychowawczy. Mobbing, podobnie jak czyny o charakterze przestępczym, jest z założenia nieetycznym.

Kolejne okoliczności dotyczą zmiany dochodzenia roszczeń wynikających z treści art. 94^3 § 3 i § 4 k.p. a mianowicie powinno nastąpić odwrócenie kwestii dowodowej przed sądem – z konieczności udowodnienia na uprawdopodobnienie po stronie mobbowanej – to mobber powinien udowadniać, iż nie działał przeciwko pokrzywdzonemu pracownikowi. Taka sytuacja występuje przy dochodzeniu swoich praw przez osobę pokrzywdzoną działaniami o charakterze dyskryminacji (pomimo tego, iż działanie takie może mieć charakter jednorazowy, niekoniecznie z negatywnymi skutkami dla zdrowia ofiary). W tym miejscu należy wskazać, iż mała liczba spraw sądowych wszczynanych z mocy przysługujących roszczeń pokrzywdzonej jednostce (art. 94^3 § 3 i § 4 k.p.), wynika prawdopodobnie również z dużej trudności, jaką ustawodawca scedował na ofiarę mobbingu właśnie w zakresie udowodnienia mobbingu w procesie sądowym. Pozycja pracownika, który stał się ofiarą mobbingu – zarówno ze strony pracodawcy, jak i ze strony innego współpracownika – jest obciążona wielomiesięcznymi (czasami kilkuletnimi) prześladowaniami i nękaniami, różnego rodzaju szykanami, oszczerstwami pod jego adresem, co niewątpliwie utrudnia zebranie materia-

łu dowodowego. Wskazać należy, iż osoby będące świadkami mobbingu często obawiają się składać zeznania przed sądem w postępowaniu o zadośćuczynienie czy odszkodowanie z tytułu mobbingu, ponieważ konsekwencją za opowiedzeniem się za prawdą, jest skierowanie w ich stronę działań odwetowych ze strony pracodawcy.

W tym względzie istotnym jest również to, że to na osobie pokrzywdzonej działaniami mobberów spoczywa ciężar udowodnienia roszczeń skierowanych w powództwie. W tym zakresie bardzo często istnieje konieczność powołania się na przeprowadzony dowód z zeznań świadków, co ma na celu udowodnienie słuszności dochodzonych roszczeń. Należy podkreślić trudność w przeprowadzeniu tego rodzaju dowodu, ponieważ osoby, które są wskazane jako świadkowie tych bezprawnych i nieetycznych zachowań bardzo często nadal pozostają w zatrudnieniu u tego pracodawcy. W literaturze przedmiotu istnieje pogląd, iż „sąd zobowiązany do krytycznej oceny zeznań świadków często, jak to wynika z analizowanych spraw, nie daje wiary świadkom strony powodowej" [Romer, Najda, 2010, s. 250–253].

Podczas prowadzonych procesów sądowych miały miejsce takie zdarzenia, że powołane przez stronę pozwaną (pracodawcę) osoby w charakterze świadka były mobberami w stosunku do strony powodowej (ofiary mobbingu). Te osoby były czynnie zaangażowane w nękanie, zastraszanie i dręczenie pokrzywdzonego pracownika. Na kanwie orzecznictwa, literatury przedmiotu, czy też przeprowadzanych badań w kwestii zrozumienia zjawiska mobbingu istnieje pogląd, iż mobbing jest nadal pojęciem niedookreślonym i niezrozumiałym dla osób, które podejmują się zinterpretowania działań i zachowań charakterystycznych dla tego zjawiska. Należy zauważyć, iż „nadmiernie rozbudowana definicja mobbingu, zawierająca wiele pojęć bliskoznacznych i niedookreślonych, nie ułatwia jednak pracownikom ochrony swojej podmiotowości, jeśli przypomnimy, iż ciężar dowodu zachowań mobbingowych obciąża ofiarę mobbingu" [Romer, Najda, 2010, s. 250–253].

W doktrynie i orzecznictwie zostało przyjęte, iż pracownik składający oświadczenie na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 94^3 § 4 k.p. powinien wskazać w tymże oświadczeniu, iż przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę – jest mobbing. Kodyfikacja instytucji mobbingu nie stanowi o psychospołecznym lub prawnym wsparciu dla osoby mobbowanej. Oczywiście przed tą regulacją ujętą w art. 94^3 k.p. pracownik mógł dochodzić roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, wynikających z art. 415 i następnych kodeksu cywilnego. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320], które regulują odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Mobbing występuje wtedy, jeżeli pracodawca opiera zarządzanie zasobami ludzkimi na niestarannym działaniu, nie przeciwdziała mobbingowi, do którego został zobowiązany przez ustawodawcę. Przedmiotowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wynika bezpośrednio ze stosunku pracy i jest on jego cechą szczególną, przy jednoczesnej odmienności w zakresie prawa cywilnego. Obowiązek ten w zakresie przeciwdziałania mobbingowi obliguje pracodawcę do ochrony dóbr osobistych każdego pracownika. Przyjmując zatem, że przeciwdziałanie

temu zjawisku, zawiera w sobie również ochronę danych osobowych, to w takim kontekście pracodawca winien udowodnić przed sądem, jako strona pozwana, że do tego rodzaju naruszeń nie doszło, ponieważ to pozwany z jego udowodnienia wywodzi skutki prawne. Brak realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę nie powinno się zatem rozpatrywać w kategorii deliktu, jako czynu niedozwolonego i równocześnie w tym zakresie żądać, aby to pokrzywdzony pracownik udowodnił przed sądem występujące uchybienia z zastosowaniem przez pracodawcę art. 94^3 § 1 k.p.

Na gruncie dyrektyw wspólnotowych dotyczących ochrony przed nękaniem i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu, samo „nękanie" lub „zastraszanie pracownika" – będące częścią składową definicji legalnej mobbingu – wskazują, iż skutkiem „nękania" jest naruszenie godności oraz spowodowanie zastraszającej atmosfery. Strach towarzyszący bezprawnym i nieetycznym metodom działania mobberów, którzy prześladują pokrzywdzonych pracowników, jest efektem nękania, pomawiania, rozpowszechniania oszczerstw czy poniżania lub ośmieszania osób mobbingowanych. W unijnym prawodawstwie – w przeciwieństwie do polskiego – znajdują się takie przepisy prawa, które nakazują ochronę osób pokrzywdzonych przed jakimikolwiek negatywnymi skutkami ze strony instytucji. Nadto zobowiązano instytucje unijne do wsparcia osób pokrzywdzonych – między innymi działaniami mobberów – w postępowaniach przeciwko tym osobom. W Polsce wsparcia osobom pokrzywdzonym udzielają związki zawodowe i stowarzyszenia antymobbingowe.

Należy pamiętać, iż przez cały czas trwania mobbingu, prześladowcy używają różnego rodzaju manipulacji i intryg, które mają na celu poniżenie, ośmieszenie – w kulminacji doprowadzając do eliminacji z zespołu mobbingowanego pracownika. Zagadnienie mobbingu ujęte wśród podstawowych obowiązków pracodawcy zasługuje na rozszerzenie tego obowiązku również na każdego z zatrudnionych pracowników, ponieważ każda osoba zatrudniona powinna być zobowiązana do przeciwdziałania mobbingowi, traktując to zjawisko jako wysoce nieetyczne a działania mobberów jako świadome i bezprawne, godzące w najwyższe dobra prawnie chronione. Prawo stanowione powinno być w tym zakresie nie tylko nosicielem określonych wartości, ale także ich gwarantem, szczególnie w służbie już pokrzywdzonym mobbingiem pracownikom.

Potrzeba w tym miejscu podnieść, że art. 12a Regulaminu pracowniczego urzędników UE [http://eur-lex.europa.eu, 2019] stanowi, że fakt nękania psychicznego lub molestowania seksualnego nie może powodować dla urzędnika, który padł jego ofiarą, jakichkolwiek negatywnych skutków ze strony instytucji. Urzędnika, który przedstawił dowody nękania psychicznego lub molestowania seksualnego, nie mogą spotkać ze strony instytucji żadne negatywne skutki, pod warunkiem, że działa on w dobrej wierze [http://eur-lex.europa.eu, 2019]. Z kolei art. 24 regulaminu pracowniczego urzędników UE kładzie nacisk na to, iż wspólnoty wspomagają każdego urzędnika, w szczególności w postępowaniach przeciwko osobom dopuszczającym się gróźb, zniewag, zniesławień lub ataków na osobę lub mienie, na jakie on lub członkowie jego rodziny

są narażeni ze względu na zajmowane przez niego stanowisko lub pełnione obowiązki. Wspólnoty solidarnie rekompensują urzędnikowi szkody poniesione przez niego w takich przypadkach, o ile urzędnik nie spowodował szkody umyślnie lub przez rażące niedbalstwo i nie był w stanie uzyskać odszkodowania od osoby, która szkodę wyrządziła [http://eur-lex.europa.eu, 2019].

Nie sposób pominąć, iż w dniu 26 kwietnia 2006 r. KE wydała decyzję dotyczącą polityki w zakresie ochrony godności osoby i walki z mobbingiem oraz molestowaniem seksualnym [https://orka.sejm.gov.pl/SUE9.nsf/Pliki-zal/COM%282019%29_553_1_PL_ACT_part1_v3.pdf/%24File/COM%282019%29_553_1_PL_ACT_part1_v3.pdf, 2020]. Decyzja ta, która uchyliła i zastąpiła komunikat z 2003 r. w sprawie mobbingu, przewiduje między innymi w pkt 2.5 zgodnie z regulaminem pracowniczym, że mobbing występuje wówczas, gdy zachowanie domniemanego nękającego ma charakter niepożądany, umyślny, powtarzający się, ciągły lub regularny a jego celem jest na przykład naruszenie godności danej osoby lub jej poniżenie. Kryteria te są kumulatywne.

Z powyższej treści wynika, iż art. 94^3 k.p. został co prawda wprowadzony w polskim ustawodawstwie na skutek wymogu akcesyjnego do UE, jednak jest on zbyt ogólny i nie posiada aktów wykonawczych, które nakazywałyby w sposób ujednolicony chronić przed zjawiskiem mobbingu pracowników. Nie jest jednoznacznie określony wymóg konkretnej edukacji w kwestiach związanych z zagrożeniami przed przemocą psychiczną w miejscu pracy, co rodzi patologiczne skutki w kierowaniu organizacjami. Gdyby istniał obowiązek wprowadzenia o odpowiedniej treści klauzuli w zakresie przeciwdziałania mobbingowi nie tylko w odniesieniu do pracodawcy, ale i całego zatrudnionego personelu – z zaznaczeniem ponoszenia konsekwencji w przypadku nie stosowania się do zaleceń – to być może nie dochodziłoby do tego typu nieetycznych i bezprawnych zjawisk.

Brak odpowiednich uregulowań w polskim ustawodawstwie w aspekcie konieczności objęcia wsparciem osób dotkniętych mobbingiem, skutkuje tym, iż ofiary mobbingu doświadczone przemocą psychiczną, pozbawione są mechanizmów obronnych, pozostają wyalienowane nie tylko ze społeczności zakładowej, ale także i z życia społecznego. Ofiary mobbingu w pierwszej kolejności doznają urazu psychicznego na skutek działań mobberów, co często przeradza się również w somatyczne dolegliwości, skutkujące chorobami przewlekłymi (typu nowotwory, stwardnienie rozsiane i inne). Brak udzielenia odpowiedniego wsparcia osobom mobbingowanym powoduje również poczucie bezsilności i strachu wśród innych pracowników. Zdezintegrowanie osoby prześladowanej wymaga również – oprócz dobrego terapeuty – pomocy osób kompetentnych w odbudowaniu nie tylko poczucia własnej godności, ale także energii do działania i przeciwstawiania się agresywnym atakom oprawców.

Ofiara mobbingu niestety bardzo rzadko – a w zasadzie w ogóle – uzyskuje odpowiednie wsparcie w miejscu pracy. O ile działają dobrze zorganizowane związki zawodowe, to taki pokrzywdzony pracownik może zawsze liczyć na ich pomoc, co stanowi oparcie nie tylko

psychospołeczne, ale również i natury prawnej. To co jest najistotniejsze, to fakt, że ofiarą mobbingu może stać się każdy i w związku z tym w interesie wszystkich obecnych oraz przyszłych pracowników powinno być dobre prawodawstwo, które zgodnie z konstytucyjnymi zasadami będzie stało na straży godności każdego człowieka – pracownika. Jednocześnie gwarantując odpowiednimi przepisami prawa, wymóg na pracodawcy ochronę osoby pokrzywdzonej działaniami mobberów przed dalszymi skutkami ich poczynań, jak również zapewnienie odpowiedniego wsparcia natury prawnej, psychologicznej i społecznej.

Należy pamiętać, iż statystycznie ofiarami mobbingu zostają osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych, osoby, które wiedzą i inteligencją służyły ogółowi organizacji, z odpowiednio wysokim wykształceniem, o cechach wyróżniających się w kulturze osobistej, kierujące się w swoim życiu na co dzień zasadami etycznymi. Jeżeli w danym miejscu pracy uaktywniają się działania osoby o zaburzonej psychice, która poprzez agresywną przemoc niszczy innego pracownika, należałoby się w tym momencie kategorycznie i stanowczo temu przeciwstawić. Mobbing niszczy nie tylko jednostkę mobbingowaną, ale działa również destrukcyjnie na ogół współpracowników, pracodawcę, organizację a także na społeczeństwo. Dlatego tak istotne są działania, które mają na celu zwalczanie wszelkiego rodzaju intryg i manipulacji, gdyż są one bardzo skutecznymi narzędziami prześladowania, służącymi do osiągnięcia korzyści przez mobbera kosztem innego pracownika, uderzając w jego dobrostan. Niestety zdarza się, że orzecznicy usprawiedliwiają działania mobberów, lub nierealizowanie przez pracodawcę ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, wskazując, iż „pracownika można nękać, bo podpisał umowę" [LEX nr 2383361] – w tej konkretnej sprawie pracodawca uniknął odpowiedzialności karnej z art. 218 § 1a k.k.

Mobbing jest formą znęcania się psychicznego, są to działania, które w zasadzie odbywają się bez udziału świadków. Tego rodzaju prześladowania są przemocą bezprawną i nieetyczną, w której bywają wykorzystane osobliwe metody, wymierzone w poczucie ludzkiej wartości. Godność człowieka i pracownika nie powinna mieć ceny. Każda osoba, która doświadczyła mobbingu zasługuje na okazanie odpowiedniego wsparcia – nie tylko od pracodawcy, ale także od odpowiednich instytucji – oraz właściwej legislatywy w tym aspekcie, aby przynajmniej proces sądowy mógł przywrócić poczucie własnej godności – godności człowieka, która działaniami mobberów została mu odebrana.

ROZDZIAŁ 6
PRAWNO – PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY ZJAWISKA MOBBINGU

6.1 Psychologiczne źródła argumentacji prawnej dotyczącej mobbingu

Zachowanie mobbera jest niewątpliwie patologicznym zjawiskiem, które nie znajduje oparcia w przepisach prawa, zasadach współżycia społecznego oraz w ogólnie przyjętych normach moralnych. Normatywna definicja mobbingu wskazuje, iż są to działania lub zachowania dotyczące pracownika, lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Zatem w rozumieniu tego przepisu ofiarą mobbingu może stać się jedynie pracownik, natomiast sprawcą mobbingu mogą być: pracodawca, kierownik, współpracownik lub grupa współpracowników.

Pierwszym filozofem, który podjął się zestawienia terminów „osoba" i „osobowość", był I. Kant [https://pl.wikipedia.org/wiki/Immanuel_Kant, 2019], który „osobę" rozumiał jako ostateczny cel, któremu została poddana cała natura. Dla niego „osoba" była bytem, wyposażonym nie tylko w prawa, ale również w umiejętność bycia winnym. Z kolei „osobowość" według tego filozofa, to jedność wolności i prawa w bycie moralnym, którym jest człowiek – to jest ta jedyna cecha, która odróżnia ludzkość od całego świata natury. Zdaniem I. Kanta zasadę osobowości ustanawiała zdolność do samodeterminacji, jak również odpowiedzialność za podejmowane decyzje [Werkmeister, 2002, s. 315–317]. Ten wybitny filozof twierdził, iż: „osobowość w czasie swego rozwoju wyraża coraz pełniej rzeczywistość ja. Jest to proces, który trwa aż do spełnienia się w wieczności" [Kant, 1788, s. 1–3]. Z kolei pierwszym psy-

chologiem, który posłużył się określeniem „osobowości" był W. M. Wundt, który rozumiał ją jako: „jedność odczuwania, myślenia i chcenia" [Wundt, 1886, s. 385].

W doktrynie jest obecny pogląd, iż osobowość u danej osoby ujawnia się dopiero w sytuacji, gdy wchodzi ona w relację z innymi osobami. Wykazano, że „osobowość osoby jest jej bardziej lub mniej stałym, sposobem odpowiedzi sobie, innym oraz całemu swemu otoczeniu w świetle tego, za co je uważa i czym one rzeczywiście są" [Bertucci, 1970, s. 95]. Ustalono, iż, „osobowość jest jednolitą psychiczną organizacją ludzkiej istoty na określonym etapie jej rozwoju, obejmującą charakter, intelekt, temperament, uzdolnienia, postawy moralne i wszelkie inne postawy wytworzone w ciągu życia jednostki" [Siek, 1986, s. 13]. Podsumowując można dookreślić, iż „osoba jest darem, osobowość zaś zadaniem. Osobą się jest, osobowość się ma" [Gałdowa, 1999, s. 11].

Przez ponad pięćdziesiąt lat na przełomie XIX i XX wieku wiodącym badaczem w zakresie osobowości był Zygmunt Freud. Uważał on, iż sposób oraz zakres zaspokojenia dziecięcych uczuć przez swoich rodziców, określa strukturę, na podstawie której tworzy się osobowość na całe życie. Austriacki neurolog i psychiatra mocno akcentował role matki w tym procesie, która wywierała największy wpływ na formułowanie się osobowości każdego człowieka. Jego zdaniem to właśnie matka determinuje neurotyczne stany dziecka, które w sposób zdecydowany wpływają na to, czy ktoś ma poczucie pewności siebie, czy też jest ona zaburzona [Freud, 1996]. To Freud stworzył rozszerzony system teoretyczny, który nazwał psychoanalizą [Freud, 1996].

Z kolei Alfred Adler – wiedeński lekarz, współpracownik Freuda – przyczynił się do powstania kierunku w psychologii – psychologii indywidualnej, dla której typowymi pojęciami są: poczucie niższości, rozpieszczone dziecko, rywalizacja między rodzeństwem oraz dorosły styl życia. A. Adler twierdził, iż u podstaw powyższej teorii leży psychologia dziecka. W zakresie zrozumienia i wytłumaczenia zachowania oraz charakteru człowieka, służy poznanie jego najwcześniejszego dzieciństwa. Okres najwcześniejszego dzieciństwa stanowi podstawę – nie tylko dla psychologów zajmujących się bezpośrednio dziećmi – dla tych, którzy zajmują się ludźmi dorosłymi [Adler, 1934, str. 165]. Kolejnym wielkim uczonym z dziedziny psychologii był niewątpliwie Abraham Maslow, który jest ojcem teorii hierarchii potrzeb wrodzonych, które to stanowią system motywacyjny, pobudzający ludzi do przedsiębrania określonej aktywności.

Wśród badaczy zjawiska mobbingu istnieje pogląd, że jest on „wrogą i nieetyczną komunikacją pomiędzy jednym pracownikiem (grupą pracowników), a innym, który został zepchnięty do pozycji obronnej i pozbawiony pomocy. Działania te zdarzają się często, co najmniej raz w tygodniu i przez co najmniej pół roku, z powodu, których maltretowanie kończy się znacznym umysłowym uszkodzeniem i ubóstwem wynikającym z urazów psychicznych, powodujących niezdolność obrony dotychczasowego miejsca pracy i znalezienia nowego zatrudnienia" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 7].

W literaturze opisującej problem mobbingu – mobber przedstawiony jest jako osoba o różnych obliczach. Może to być ktoś o zbyt dużym własnym „ego" a tym samym o wysokim mniemaniu na własny temat; czasami jest to ktoś, kto mam niskie poczucie własnej wartości, ale towarzyszące mu cechy dumy i ambitności, powodują u niego poczucie strachu przed zdemaskowaniem go, że nie zasługuje na powierzone mu stanowisko, lub na pozycję w grupie. Taki prześladowca w miejscu pracy obawia się utraty autorytetu i posłuchu, dlatego też demonstruje podwładnym lub współpracownikom swoim zachowaniem, że każdy musi czuć przed nim strach lub respekt i nie muszą to być działania umyślne [OSNP 2011/17–18/230]. Taki stan rzeczy psychologowie tłumaczą traumą z dzieciństwa, kiedy to dziecko było często krzywdzone przez najbliższych bądź przez rówieśników a także nierzadko przez nauczycieli. Wtedy to oni byli bezbronni, odrzuceni. Sytuacja w miejscu pracy, związana z brakiem odpowiedniej kultury organizacyjnej sprzyja uaktywnieniu się osób, które mają poczucie udowodnienia przed całym światem swojej wartości, często jednak dzieje się to kosztem osoby, która w ich poczuciu może być dla nich zagrożeniem.

Osobowość mobbera opiera się głównie na wysokim poziomie agresji, tendencji do sprawowania władzy absolutnej, zazdrości o osiągnięcia, niskiej tolerancji, nieprawidłowych wzorcach komunikacyjnych, podnoszeniu własnej wartości poprzez poniżanie innych [Zimbardo, 2007]. Są to ludzie nieobliczalni, sadystyczni, małostkowi, pełni nienawiści, niepotrafiący pracować w zespole, samolubni, fałszywi oraz pełni pogardy dla wybranych osób.

Poszczególni mobberzy różnią się pomiędzy sobą pod względem szczególnych cech osobowości. Mobber to osoba toksyczna, która pragnie zniszczyć drugą osobę. To ktoś taki, kto ograbi drugiego człowieka z poczucia własnej wartości, pozbawi go godności i będzie zatruwać samą esencję istnienia tej osoby. To taka osoba, która będzie nadwyrężać odporność drugiego człowieka, narażając go tym samym na utratę zdrowia psychicznego a także i somatycznego. To właśnie toksyczni ludzie gaszą wszelki entuzjazm innego człowieka, dostrzegając w nim same wady. Mobber postępując nieetycznie i bezprawnie względem swojej ofiary czerpie z tego osobiste korzyści, które wpływają na jego samopoczucie. Toksyczni ludzie są pełni zawiści i zazdrości, widząc cudze sukcesy – bardzo cierpią, gdyż szczęście drugiej osoby zaburza ich poczucie pewności siebie i obawiają się utraty własnej pozycji [Glass, 1997, s. 56]. Wśród badaczy problematyki związanej z osobowością mobbera [LEX nr 1238702] istnieje pogląd wskazujący na podział wśród osób toksycznych, którzy mogą występować w miejscu pracy: bezwzględny tyran, napastliwy krytyk, maniak kontroli, chodząca doskonałość [Glass, 1997, s. 95–110].

W literaturze przedmiotu wskazuje się na pewien typ agresorów w miejscu pracy, który nazwano perwersyjno-narcystyczny: „uważani za psychotyków bez symptomów, odnajdujących swoją równowagę poprzez wywoływanie u innych bólu, którego sami nie odczuwają oraz wzbudzanie w nich wewnętrznych napięć, przed którymi sami próbują się obronić. Nie wyrządzają innym krzywdy umyślnie – czynią to, ponieważ inaczej nie potrafią istnieć.

To przeniesienie cierpienia pozwala im się dowartościowywać kosztem drugiego człowieka" [Hirigoyen, 2017, s. 123].

Osoby posiadające cechy osobowości narcystycznej charakteryzują się niezdolnością do empatii, postawą nadmiernie roszczeniową wobec świata, skłonnością do wykorzystywania innych w relacjach interpersonalnych, zazdrością, arogancją [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 49]. W ujmujący sposób wskazano, iż: „siłą osobowości perwersyjnej jest brak wrażliwości. Obce są im wszelkie skrupuły moralne. Nie cierpią. Atakują z całą bezkarnością. Muszą niszczyć dla samopotwierdzania się. Mają wyostrzony zmysł krytyczny. W ten sposób utrzymują się w pozycji wszechwładzy. Zazdroszczą innym sukcesu, który stawia im przed oczyma ich własne poczucie porażki, ponieważ tak samo, jak nie są zadowoleni z innych, nie są też zadowoleni z siebie. Dlatego osobnicy perwersyjni wybierają najczęściej swe ofiary spośród osób pełnych energii, cieszących się życiem, jak gdyby starały się w ten sposób zagarnąć dla siebie choć część ich siły witalnej" [Hirigoyen, 2017, s. 124–130].

Odmiennym typem mobbera jest osoba, która jest pochłonięta obsesją władzy, która potrzebuje potwierdzenia swojej wartości i pozycji, poprzez demonstrowanie swojej dominacji nad podwładnym, polegające m.in. na wskazywaniu im miejsca w hierarchii za pomocą szykan i upokorzeń. Taki typ człowieka posiada bardzo dużą konieczność uznania, podziwu i akceptacji, dla którego nie liczą się związki interpersonalne, gdyż nie posiada empatii, ani szacunku dla drugiego człowieka.

W doktrynie panuje obecnie pogląd, iż „mobber to typ psychicznego terrorysty, jest egocentrykiem, skoncentrowanym na własnej osobie i swoich potrzebach, które stara się realizować nawet kosztem cierpień innych. Jeśli prześladowca w wyniku własnych obserwacji stwierdzi, że jego działania mobbingowe odnoszą zamierzony skutek, wykazuje tendencje do zwiększania ich intensywności, siły i zasięgu. Szef mobber wymaga od swoich podwładnych absolutnego zaufania o lojalności rozumianej i tworzonej według jego własnych zasad. Jeżeli ktoś z jego podwładnych ma odmienne zdanie na ten temat, pada ofiarą mobbingu" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 50–51].

Mobber postępuje zawsze w zgodzie z pewną logiką – zachowanie jego względem ofiary wygląda na realizację jakiegoś planu. Powołując się na motywy działań, którymi kierują się mobberzy, zwrócić należy także uwagę na ich rolę w organizacji [LEX nr 1798674]. Zazdrość jest główną przyczyną tego zjawiska. Mobber atakuje kolegę/koleżankę, aby „umniejszając go, podnieść własne poczucie wartości. Samoocena jest przez wielu autorów uznawana za klucz do zrozumienia zachowań mających na celu zdyskredytowanie innych" [Romer, Najda, 2010, s. 145–150].

Mobber w swojej psychotycznej osobowości, polega na bezkarności i poczuciu władzy względem swojej ofiary. Często postępując podstępnie, usiłuje wprowadzić plotkę lub oszczerstwo na temat osoby prześladowanej, co mu się udaje, gdyż nierzadko sytuacje pozbawione prawości i etyki w jego działaniu są ukierunkowane na poniżenie i ośmieszenie danego pra-

cownika. Brak odpowiedniej kultury w organizacji, odpowiednich uregulowań sprzyja takim działaniom, tym bardziej, jeżeli mobber posiada statutową pozycję w miejscu pracy. Takie budowanie poczucia własnej wartości, na skutek działań umniejszających innym pracownikom, to odreagowywania na własne porażki. Dlatego ataki mobbera zmierzające do upokorzenia swoich ofiar, czasami nie mają na celu zniszczenia drugiej osoby, co ratowanie własnego wizerunku przed zniszczeniem – jest to nieudolne, ale generalnie prześladowcy narcystyczni nie potrafią wziąć odpowiedzialności za własne błędy i stąd starają się obarczyć winą inne osoby.

Jednostki stosujące przemoc psychiczną posiadają narcystyczne cechy osobowości, do których niewątpliwie należą: potrzeba podziwu, egocentryzm czy nietolerancja wobec krytyki. Wśród badaczy istnieje pogląd, iż „neurotyk ugruntowuje swoją tożsamość poprzez konflikty wewnętrzne. Pojęcie perwersyjności zakłada strategię, polegającą na wykorzystaniu, a następnie zniszczeniu drugiego człowieka, bez jakiegokolwiek poczucia winy. Osobowość perwersyjno-narcystyczna realizuje się wyłącznie w drodze zaspokajania swych niszczycielskich popędów. Osobnicy perwersyjno-narcystyczni to megalomani, którzy traktują siebie jako punkt odniesienia, jako miarę dobra i zła, miarę prawdy" [Hirigoyen, 2017, s. 121 i 126].

Brak wrażliwości moralnej u mobberów nie jest czymś odosobnionym. W zasadzie ich ataki mogą być skupione nawet na osobach, które wewnętrznie podziwiają za ich determinację, rzeczowość, perfekcjonizm, wykształcenie, czy nawet ich relacje w społeczności miejsca pracy [Postanowienie SN z dnia 5 czerwca 2013 r., sygn. akt: III PK 108/12, LEX nr 1555621]. Kierowanie się przez nich destrukcyjną zaciętością, którą może wywołać radość u innych osób – chociaż na co dzień zmagają się oni z problemami w życiu o różnym podłożu – wywołuje u dręczyciela poczucie porażki, stąd nierzadko następuje zastosowanie bardziej wyrafinowanych form prześladowania, aby doprowadzić do większego cierpienia u tych osób.

W swoich rozważaniach odnośnie osobowości mobbera i wykorzystywanych przez niego technikach mobbingu w doktrynie porównuje się takie osoby do wampirów energetycznych, którzy „żywią się energią tych, którzy są podatni na ich urok. Odczuwają bardzo intensywną zazdrość wobec osób posiadających w ich pojęciu rzeczy, których one same wydają się pozbawione, jak również wobec tych, którzy po prostu cieszą się życiem. Czerpią rozkosz z cierpienia innych. U jej podstaw tkwi poczucie niższości wobec osoby posiadającej to, co jest przedmiotem pożądania" [Hirigoyen, 2017, s. 128–129].

Takie działania i zachowania mobbera, które upokarzają i poniżają innego pracownika niewątpliwie są zauważalne przez współpracowników, jednak poczucie strachu uniemożliwia im podjęcie odpowiednich kroków, które mogłyby zakończyć to prześladowanie. W wyroku z dnia 29 stycznia 1975 r. SN wskazał, iż każdy pracownik oprócz posiadanego prawa, ma także obowiązek przeciwstawiania się złu, które występuje w jego środowisku pracy. Jednakże w swoim działaniu jest zobowiązany do zastosowania właściwej formy, przy uwzględnieniu odpowiednich instytucji, które zajmują się taką problematyką. Wskazano, że jedynie meryto-

ryczna krytyka, odpowiednio uzasadniona, może przynieść wymierne korzyści dla całej organizacji [OSNC z 1975 r., nr 7–8, poz. 124].

W odniesieniu się do uporczywości działań wskazanych w art. 94^3 § 2 k.p. należy podnieść, że tego rodzaju zachowania muszą występować z pewną częstotliwością, systematycznością, którą cechuje powtarzalność na przestrzeni dłuższego czasu. Oczywiście przeprowadzając badania w tym zakresie należy uwzględnić obecność w miejscu pracy zarówno krzywdzonego pracownika, jak i jego prześladowcę. Zbiór zachowań przejawiających cechy mobbingu jest bardzo bogaty [Jędrejek, 2007, s. 29–31]. Niemniej muszą one odpowiadać cechom uporczywości oraz długotrwałości. To znaczy, że w dłuższym okresie pewne zachowania mające na celu poniżenie, ośmieszenie i izolację pracownika, muszą dotkliwie oddziaływać na tę osobę nękaną, wywołując u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Mobber jest osobą niezwykle przebiegłą, aby ukryć swoje naganne cechy osobowości, w stosunku do innych współpracowników zachowuje się odmiennie. Jest osobą często służalczą, obłudnie miłą i chętną do rozmowy na niemalże każdy temat. Często udaje skromność a w relacjach z innymi „tryska" humorem. Swoje okrutne zachowanie względem swojej ofiary nierzadko tłumaczy troską o jej dobro, gdyż dostrzega, że osoba mobbowana ma „jakieś problemy" i trzeba jej pomóc. Takie postępowanie osoby mobbingującej, cechujące się okrutnością i przebiegłością – dla osób postronnych – może stwarzać trudność w dostrzeżeniu nieetycznego zachowywania się mobbera. Działania i zachowania wymierzone w poszkodowanego pracownika niejednokrotnie odbywają się bez świadków i są oparte na manipulacji. Takie zdarzenia mają miejsce, ponieważ mobbing stosowany jest przez oprawcę, wobec bezbronnej ofiary, co jednoznacznie wyklucza, aby pokrzywdzony pracownik mógł być jednocześnie aktywną stroną konfliktu [LEX nr 1864039].

Występują częste przypadki, że pracodawca nie poinformowany przez osobę mobbingowaną, nawet nie zauważa oznak mobbingu. Dzieje się tak dlatego, że narzędzia, którymi posługuje się mobber, to szykany, zwodzenie, podstęp, intryga, oszczerstwo, zachowanie sadystyczne, czy właśnie manipulacja [LEX nr 3120891]. Pracodawca może dostrzegać pewne nieprawidłowości w relacjach tych osób, jednak postawa mobbera, który „gra" miłego i koleżeńskiego współpracownika, nie ułatwia wykrycie jego negatywnych cech charakteru oraz tego, że swoim działaniem upokarza, ośmiesza i prowadzi do wyizolowania jednego z pracowników. Istota zastosowanej manipulacji przez sprawcę mobbingu jest, że stosuje on takie metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez krzywdzonego pracownika – a często i przez środowisko pracy – po najbardziej drastyczne, powodujące u tego pracownika izolację społeczną, jej deprecjację, poczucie krzywdy oraz bezsilności, jak i odrzucenia przez współpracowników. W konsekwencji taki dręczony pracownik odczuwa bardzo silny stres, co przyczynia się do powstania chorób psychicznych i somatycznych [LEX nr 3120891]. W wielu przypadkach to sam pracodawca jest mobberem, lub występuje w grupie mobberów, co oczywiście przyczynia się do poczucia lęku w miejscu pracy a współpracownicy pomimo, iż bywają

świadkami różnych nieetycznych postepowań, wolą nie uczestniczyć w tych zdarzeniach aby nie stać się następną ofiarą tych działań [Gestmann, 2001, s. 54]. Faktem jest, że „pracodawca w relacjach zawodowych z pracownikami występuje z pozycji siły. To on zatrudnia, decyduje o premiach czy awansach" [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 50–51].

Potwierdzeniem powyższych opisów charakteryzujących osobę mobbera stanowią również ustalenia w literaturze przedmiotu, które wskazują, że „prześladowca to przeważnie człowiek neurotyczny, bojaźliwy, pełen zazdrości i zawiści, nadmiernie kontrolujący i oceniający, a przede wszystkim o bardzo niskim poczuciu własnej wartości. Wymaga ciągłych dowodów podporządkowania i nie toleruje sprzeciwu. Satysfakcjonuje go poniżanie innych, a jego zarozumialstwo i lekceważący stosunek do innych jest rozpaczliwą próbą dowartościowania się. Zniszczenie jednej ofiary powoduje, że osoba taka szuka następnej, a zawoalowana forma tego procederu sprawia, że nie tylko pozostaje bezkarny, ale udaje mu się osiągnąć sukcesy zawodowe i zajmować coraz bardziej odpowiedzialne stanowiska" [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 65].

Wśród badaczy tego problemu istnieje pogląd, iż mobberzy, to osoby, które od najmłodszych lat próbowały sprostać czyimś oczekiwaniom – rodziców, rodzeństwo, nauczycieli, rówieśników – aby „zaskarbić" sobie ich uwagę czy miłość. Osiągnięcie jednego celu, rodziło pojawienie się nowego, a tym samym kolejnego wyzwania, któremu jako młodzi ludzie usiłowali sprostać. Takie osoby, które posiadają cechy neurotyczne najbardziej obawiają się porażki. Autorzy wielu publikacji w zakresie opisywanej problematyki wskazują, iż: „pod wpływem doznanych krzywd i okaleczeń maleje ich wiara we własne możliwości, łatwiej wchodzą w konflikty i trudniej dostrzegają odniesione sukcesy" [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 67].

Analiza literatury oraz orzecznictwa w zakresie tematyki mobbingu i jego sprawcy prowadzi do wniosku, iż: „władza i status ma kardynalne znaczenie, jeśli chodzi o kierunek mobbingu. Nawet jeśli uprzywilejowana pozycja nie wynika z oficjalnie zajmowanego miejsca w hierarchii sprzyja pojawieniu się zachowań o charakterze mobbingu" [Romer, Najda, 2010, s. 47].

Techniki mobbingu są ściśle powiązane z osobowością mobbera oraz jego pozycją w strukturach organizacji. Formy agresji psychicznej, którą mobber ukierunkowuje na osobę prześladowaną w zależności od swojej pozycji w miejscu pracy, będą przybierały różne formy, ale skutek będzie zawsze taki sam – poniżenie, ośmieszenie, umniejszanie kompetencji, które często doprowadzają do wyeliminowania dręczonego pracownika z zespołu współpracowników. Przy braku zdecydowanej reakcji na takie zachowania lub działania oprawców ze strony pracodawcy, w niedługim czasie po „wyeliminowaniu" dotychczas gnębionego pracownika z danej grupy lub nawet środowiska pracy, pojawiają się „nowe" ofiary ich prześladowań.

6.2 Prawny wymiar psychologicznych następstw zjawiska mobbingu

Zgodnie z definicją ujętą w Wielkim Słowniku Języka Polskiego ofiara to „osoba, która doznała szkody, odczuła złe skutki czegoś, bezradna wobec czegoś, wobec czyjejś przemocy" [Dubisz, 2010]. Takiego rodzaju cechy towarzyszą właśnie pokrzywdzonym przez mobbing pracownikom, którzy stanowili cel ataków o charakterze mobbingu.

Działań mobbingowych wymierzonych przeciwko pracownikowi może dopuścić się pracodawca, inny przełożony, współpracownik, działacz organizacji związkowej, czy grupa osób zatrudnionych wspólnie z pracodawcą lub bez niego. Takie działania lub zachowania, dotyczące pracownika lub będące skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, następstwem których jest zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie pracownika, prowadzące do izolowania go a w ostateczności do wyeliminowania go z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] – zgodnie z definicją legalną – nazywamy mobbingiem.

W doktrynie jest obecny pogląd, iż „nie można wyróżnić szczególnych cech osobowości czy charakteru typowych dla ofiary mobbingu. Nie istnieje uniwersalny profil – ofiarą mobbingu może stać się każdy! " [Kratz, 2007, s. 19]. Skoro każdy może stać się ofiarą mobbingu, to być może to zjawisko jest tak bardzo destrukcyjne i okrutne, że współcześnie nie istnieją odpowiednie narzędzia do walki z nim. Należy też zwrócić uwagę na pojawiające się niejasności interpretacyjne pojęcia mobbing – określonego przez ustawodawcę [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], które skutkują czasami zupełnie sprzecznymi poglądami w judykaturze [OSNP 2008/21–22/312].

Faktem jest, że ofiara mobbingu nie ponosi żadnej winy za wszelkie sytuacje, zachowania i zdarzenia, które pochodzą od mobbera. Dlatego wszelkimi konsekwencjami za wywołane skutki powinien być obarczony właśnie konkretny mobber. Taka moralna ocena zjawiska mobbingu z punktu widzenia właśnie prawnego wymiaru psychologicznych następstw zjawiska mobbingu jest właściwa i adekwatna do stopnia wyrządzonej szkody. Nierzadko szkody powstałe u ofiar mobbingu są niewspółmierne do uzurpowanych celów, które chciał osiągnąć mobber. Należy wskazać, iż w przeciwieństwie do tego, co twierdzą prześladowcy, ofiarami ich nie są osoby już wcześniej dotknięte jakąś patologią, czy szczególnie słabe. Przeciwnie, bardzo często przemoc pojawia się, gdy „ofiara reaguje na autorytaryzm szefa i odmawia nieetycznego podporządkowania się. To właśnie jej zdolność przeciwstawiania się takiej władzy, mimo wywieranej presji, przeznacza ją do roli celu. Jest wśród nich wiele osób skrupulatnych, odznaczających się wprost pracowitością – szczególnie zaangażowani w pracę, perfekcjoniści. Na mobbing szczególnie narażone są osoby twórcze, kreatywne, mające pomysły, dobrze wykształcone, często o wysokich kwalifikacjach i/lub zdobywające wiedzę, pragnące zwiększyć swe umiejętności i szkolić się dalej, zwykle są to też osoby bardzo dobrze wywiązujące się ze swoich obowiązków zawodowych" [Hirigoyen, 2017, s. 50, 54–55].

Nękany zachowaniami mobberów człowiek w firmie odbierany jest przez przełożonych jako wręcz niebezpieczeństwo osobiste dla nich samych, gdyż przewyższa on swoim intelektem, pracowitością oraz wiedzą swoich przełożonych. Z takich samych niskich pobudek mogą reagować współpracownicy, nierzadko posuwając się w swoich zachowaniach i działaniach do nieetycznych oraz bezprawnych czynów, które miałyby wykazać brak kompetencji, niewywiązywanie się z obowiązków służbowych – wszelkich takich, które stanowiłyby ewentualną dokumentację dla poparcia swoich fałszywych tez o osobie krzywdzonej. Stąd jednostki sumienne, rzetelne i posiadające wysokie poczucie moralności, stają się celami ataków mobberów [LEX 1102989], dla których ukrycie własnych uchybień w pracy, możliwe jest właśnie poprzez deprecjację osób godnych naśladowania.

Pracownikowi, któremu formalnie nie można zarzucić niedbalstwa, braku zaangażowania w wykonywanie swoich czynności, braku koleżeństwa – poprzez wprowadzenie plotek, oszczerstw, czy pomówień na jego temat – prowadzi do tego, iż łatwiej agresorom uczynić z niego *persona non grata* w miejscu pracy. Czasami takim momentem wprowadzenia w życie ataków ukierunkowanych na wybitnych pracowników staje się osobista sytuacja ofiary mobbingu – może być ona związana z jej zdrowiem lub jej bliskich, może dotyczyć jakiegoś problemu rodzinnego, lub trudnej sytuacji współpracownika.

Osoba, która jest konkurencyjna w miejscu pracy, oddana celom i zadaniom wyznaczonym przez pracodawcę, bardzo często kieruje się w swoim życiu wartościami etycznymi, które pomagają jej w budowaniu więzi w zespole. Ma ona odwagę przeciwstawić się różnego rodzaju negatywnym zjawiskom, czy też niepożądanym zachowaniom, jakie mają miejsce w organizacji. Demaskuje nierzadko dysfunkcje systemu, uwrażliwiając przy tym współpracowników. Taki pracownik bywa nieformalnym liderem, dlatego stan ten może – zupełnie niepotrzebnie – niepokoić pracodawcę, lub bezpośredniego przełożonego.

Mobber, który uważa się za osobę nieomylną, żądającą bezwzględnego posłuszeństwa i aprobaty dla swoich poczynań – według własnych zasad – podsyca podejrzliwość wśród współpracowników, co ma służyć przygotowaniu odpowiedniego „gruntu" do ataku. Zaufanie, które wzbudza moralny pracownik, odbierane jest przez mobbera jako próba zawiązania koalicji przeciwko niemu. Taki niepozorny klimat tworzony przez osobę mobbingującą przyczynia się do bezwzględnego niszczenia konkurencji. Jest to niewątpliwie sytuacja wysoce patologiczna, gdyż skutek takich działań niejednokrotnie kończy się pozbyciem osób najbardziej wartościowych ze środowiska pracy, takich które były „wartością dodaną" w firmie.

Osoby, które stają się ofiarami mobbingu w życiu i podczas wykonywania obowiązków służbowych „kierują się poczuciem sprawiedliwości i zasadami etyki kontestując negatywne zjawiska i niepożądane zachowania kierowników. Chodzi o takie zjawiska, jak malwersacje, akty korupcji, pogwałcenia prawa, różnego rodzaju nadużycia. Stają się ofiarami represji, ponieważ jako jedyni w danym środowisku łamią zmowę milczenia, łamią niepisane normy obowiązujące w danej grupie" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 52].

W praktyce orzeczniczej dość często występuje odwołanie się przez sądy do „wzorca ofiary rozsądnej" [LEX nr 2619173; LEX nr 1842315], co „ma pozwolić na wyeliminowanie z grona ofiar mobbingu pracowników o nadmiernej, ponadprzeciętnej wrażliwości. Ofiara rozsądna to osoba, która potrafi radzić sobie ze stresem. Przeciwieństwo ofiary rozsądnej stanowią osoby nadwrażliwe" [Romer, Najda, 2010, s. 63]. Jednak nie można generalizować, że ofiarami mobbingu są osoby o zbytniej nadwrażliwości, które nie potrafią krytycznie podejść do zaistniałej sytuacji. Wśród osób, które składają pozwy z roszczeniami przysługującymi za zdarzenia mobbingowe niewątpliwie są i tacy, którzy usiłują podszywać się pod ofiary mobbingu, gdyż w swojej urojonej wyobraźni dostrzegają ataki na swoją osobę z każdej strony i od każdej osoby. Czasami sami mobberzy podszywają się pod „ofiary mobbingu", aby w ten sposób uniknąć odpowiedzialności na podstawie regresu.

Jak w każdym procesie sądowym można spotkać się ze stronami, które obarczone są chorobami psychicznymi, paranoją lub schizofrenią, jednak uogólnienie wszystkich przypadków mobbingu do stwierdzenia, że: „powód jest osobą o wysokim stopniu rozchwiania emocjonalnego, odczuwającą w stopniu znacznie wyższym od przeciętnego człowieka; wynikające najprawdopodobniej z jego schorzeń psychicznych, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego należy ocenić taką reakcję powoda jako nieadekwatną do sytuacji, w jakiej się znalazł" [Romer, Najda, 2010, s. 63]; byłoby wysoce krzywdzące. Procesy w sprawach dotyczących mobbingu są bardzo trudne i jednocześnie specyficzne, wynika to również z narzędzi, którymi posługuje się oprawca, kiedy stosuje szykany, pomawia, oczernia pracownika, będącego celem jego ataków [LEX nr 1628944].

W literaturze przedmiotu można odnaleźć „szczególne przypadki lekkich paranoików, którzy usiłują przedstawiać się jako ofiary, nie powinno to przesłaniać faktu istnienia autentycznych ofiar molestowania. Ci pierwsi, to osoby despotyczne i nieugięte, które łatwo wchodzą w konflikt z otoczeniem, nie akceptują jakiejkolwiek krytyki i często czują się odrzucone. Dalekie od bycia ofiarami, jednostki te to raczej potencjalni agresorzy, których łatwo rozpoznać po sztywnej osobowości oraz braku poczucia winy" [Hirigoyen, 2017, s. 57–58].

Wedle teorii inteligencja emocjonalna przejawia się między innymi tym, iż: „osoby, które regularnie uczęszczają do Kościoła, są zdrowsze nie tylko fizycznie, lecz również emocjonalnie. Badania udowodniły również, że dobre samopoczucie duchowe łączy się z większą wiarą w siebie, asertywnością, chęcią niesienia pomocy innym i umiejętnością nagradzania. W dzisiejszym świecie pracownicy wszystkich szczebli poszukują w pracy właśnie tego wyższego wymiaru. Istnieje wielkie zapotrzebowanie na odpowiednie metody oceny i programy szkoleniowe" [Hoffman, 2003, s. 166, 168–169].

Faktem jest, że osoby wierzące kierują się w swoim życiu pewnymi wartościami moralnymi, które wynikają z ich duchowości. Niewątpliwie takie podejście powoduje, że mogą stać się obiektem do odrzucenia we współczesnym świecie pełnym komercji. Jednak wiele osób, które korzystały z terapii psychologicznych na skutek działań mobbingowych, odczu-

wały również potrzebę – płynącą z głębi serca – wybaczenia swoim oprawcom. Dlatego też większość terapeutów prowadzących sesje rozpoczyna je właśnie od wybaczenia najpierw samym sobie a potem sprawcom ich cierpień. Posiadanie inteligencji emocjonalnej u ofiar mobbingu występuje znacznie częściej niż rozchwianie emocjonalne [Kass, Friedman, Laserman i in., 1991, s. 203–211].

Działalność zawodowa powinna nie tylko służyć spełnieniu, finansowemu zaspokojeniu potrzeb, ale także pomagać w budowaniu relacji interpersonalnych. Wprowadzenie przez pracodawcę odpowiedniej kultury pracy w organizacji z całą pewnością redukuje potencjalną możliwość wystąpienia zjawisk mobbingowych [LEX nr 3276561]. Docenienie godności człowieka, poprzez zastosowanie i respektowanie przez pracodawcę oraz załogę – oprócz norm prawnych –zasad moralnych i społecznych niewątpliwie wpływa na przejrzystość reguł a co za tym idzie – zwiększa ochronę pracowników, którzy potencjalnie mogliby być narażeni na zachowania lub działania o charakterze mobbingu.

Sąd odwoławczy w wyroku z dnia 28 października 2016 r. wskazał, że na pracowniczą godność składa się poczucie własnej wartości, które oparte jest na opinii sumiennego pracownika i dobrego fachowca, jak również na uznaniu przez jego przełożonych – umiejętności, zdolności oraz zaangażowania w pracę. Wszelkiego rodzaju zachowania pracodawcy polegające między innymi na: „słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych" [LEX nr 2166524] stanowią naruszenie tak rozumianej godności pracowniczej.

W literaturze przedmiotu wielokrotnie wskazuje się, iż „jedną z istotnych cech maltretowania w warunkach pracy jest bezzasadność. Bardzo często mobberzy podejmują swe wrogie zachowania bez istotnych przyczyn czy zarzutów dotyczących ofiary, stąd też każdy zatrudniony może w pewnym momencie wejść w rolę osoby mobbingowanej [Dambacli, 2003, s. 33]. Trudność w jednoznacznym zdefiniowaniu zjawiska mobbingu doprowadziła do wyróżnienia jego specyficznych cech [LEX nr 1238702], które odróżniałyby go od działań niezaliczanych do tej kategorii" [Szymik, Brosz, 2009, s. 167–185] form agresji.

Mobbing jest powszechnym zjawiskiem i występuje we wszystkich rodzajach firm, na uczelniach, w instytucjach zaufania publicznego. Wśród badaczy mobbingu istnieje pogląd – zgodnie z przeprowadzonymi badaniami [https://translate.google.com/translate? hl=pl&sl=de&u=https://www.uni-frankfurt.de/44333560/Prof__Dr__Dieter_Zapf&prev=search&pto=aue, 2020] odnośnie pracowników umysłowych i urzędników – że ryzyko mobbingu w tego rodzaju środowiskach jest podwyższone ze względu na występującą hierarchizację zatrudnienia. Zjawisko to występuje szczególnie w dziedzinach: „opieki zdrowotnej, spraw społecznych (siedmiokrotnie większe); edukacji i wychowania (trzy i pół raza większe); administracji publicznej (ryzyko trzykrotnie większe w porównaniu do sektora przedsiębiorstw) [Kratz, 2007, s. 19–20]. Osobo-

wość jest punktem centralnym wykonywanej pracy oraz stosunków koleżeńskich, oferując wiele płaszczyzn do przeprowadzenia ataku".

Wśród form agresji trudno wyróżnić te jawne i otwarte, bo wtedy ofiara mobbingu mogłaby na nie odpowiedzieć, stąd mobber stosuje ukrytą praktykę przekazywanych komunikatów niewerbalnych, które przepełnione są irytacją, westchnieniami, wzruszeniami ramion, pogardliwymi spojrzeniami, niedopowiedzeniami, przemilczeniami. Oprawca wykorzystuje techniki manipulacji i kierując nieżyczliwe aluzje, czy złośliwe uwagi zamierza swoją ofiarę wyprowadzić z równowagi. Działając w taki sposób, stosując systematykę, powtarzalność ich, mobber stopniowo wzbudza w pracowniku osobiste wątpliwości co do jego kompetencji zawodowych, zaniżając tym samym jego ocenę przydatności zawodowej.

Osoba prześladująca przez długi okres czasu stawia osobę mobbowaną w niekomfortowej sytuacji psychicznej, społecznej oraz zawodowej. Pokrzywdzony pracownik nie ma pewności, co do wykonywanych przez siebie obowiązków służbowych. Niepewność, która mu towarzyszy mocno ingeruje w jego poczucie własnej wartości. Ataki, które są czynione przez mobbera przeważnie są „ukrytymi" działaniami, ponieważ nie są czynione „wprost", powodują, że trudno jest się przed nimi obronić. To, co towarzyszy ofiarom mobbingu, to współistniejące poczucie strachu oraz brak wsparcie ze strony współpracowników. Mobberzy działają podstępnie, bo jak opisać spojrzenie pełne nienawiści, jak zdać sprawę z niedomówień i przemilczeń? Pokrzywdzony pracownik sam miewa wątpliwości we własne spostrzeżenia i nie jest pewny, czy nie wyolbrzymia swoich odczuć. Deprecjonowanie nękanego pracownika polega również na takich zachowaniach, które zaburzają jego wizerunek: niemówienie mu „Dzień dobry! ", niepatrzenie na kogoś, wypowiadanie się o osobie, jak o rzeczy (do przedmiotów się nie mówi!) lub bezosobowo, zwracanie się w obecności ofiary do innej osoby słowami: „Widziałeś, trzeba być naprawdę do tyłu, żeby nosić takie ubrania! ". Jest to negowanie samej obecności ofiary w danej grupie, nierozmawianie z nią „lub korzystanie z jej – choćby pięciominutowej nieobecności w pokoju – aby położyć na biurku teczkę z przyklejoną karteczką, zamiast poprosić ją wprost o wykonanie pracy" [Hirigoyen, 2017, s. 63]. Takie zachowanie, które również są częścią mobbingu trudno ująć w normatywne ramy, to dlatego tak istotny jest czynnik natury aksjologicznej wywodzący się wprost z Konstytucji RP [LEX nr 2669713].

Odnosząc się bowiem do przepisu art. 47 Konstytucji RP, który zapewnia każdemu obywatelowi ochronę prawną czci i dobrego imienia – nie sposób pominąć przepisów z art. 24, art. 66 ust. 1 i art. 68 Konstytucji RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.], zawierających gwarancję ochrony pracy. Konkretyzacją wyżej wymienionych kategorii wolności obywatelskich – ujętych w ramy aksjologii Konstytucji RP – w pierwszej kolejności należy wskazać przepisy wywodzące się z treści art. 23, art. 24 i art. 445 oraz art. 448 k.c. [Dz.U. z 2019 r., poz. 1145] oraz art. 11^{1}, art. 18^{3a} i art. 94^{3} k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320], regulujące właśnie problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z tych gałęzi prawa.

Powyższe przepisy prawne traktują o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych podległego im pracownika, a w szczególności jego czci, godności pracowniczej, dobrego imienia, nietykalności cielesnej i zdrowia. Natomiast urzeczywistnieniem konstytucyjnych gwarancji w zakresie ochrony pracy, w sferze prawa pracy, jest między innymi art. 94 pkt 4 i 10 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320]. W rozumieniu przepisów prawa pracownikiem będzie zatem każda osoba, względem której podmiot ją zatrudniający jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co w sytuacji naruszenia przepisów prawa przez osoby będące odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy – nie dopełnienie wynikającego stąd obowiązku i przez to narażanie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu – podlega również odpowiedzialności karnej [Dz.U. z 2019 r., poz. 1950].

Oprócz niewerbalnych technik przemocy mobber względem ofiary posługuje się plotką na jej temat, lub na temat wykonywanych przez nią obowiązków służbowych. To zawoalowana krytyka, która często przedstawiana jest w formie żartu, kierowanego do współpracowników odnośnie osoby prześladowanej. Osoby mobbingowane są systematycznie nękane, poniżanie. Na ich temat rozpowszechniane są oszczerstwa, a wszystko to odbywa się w atmosferze braku szacunku, pomówień. Pracodawca w związku z nałożonymi na niego przez ustawodawcę obowiązkami, winien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Obowiązek ten podniesiony został do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320].

Mobber umiejętnie wykorzystuje słowa, które kryją dwuznaczność, aby wymierzyć je w upatrzoną osobę. Takie działania i zachowania szydzące, kiedy dodamy czynnik uporczywości i długotrwałości, niewątpliwie powodują poniżenie i ośmieszenie pracownika a tym samym wywołują u niego poczucie zaniżonej oceny przydatności zawodowej [OSPiKA 1966, poz. 92]. Pogardliwe traktowanie innej osoby, prowokowanie różnych sytuacji, to nieetyczne budowanie pozycji mobbera w miejscu pracy, aby umocnić swoją dominację nad pozostałymi członkami zespołu. Zdarzają się oczywiście przypadki fizycznego ataku prześladowcy, czy też rzucanie przedmiotami w swój „cel" przy jednoczesnym używaniu przez niego pejoratywnych określeń w stronę mobbingowanego pracownika. Przepis art. 94^3 § 2 k.p. odnosi się wyłącznie do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320], aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu, stąd tak istotny jest prawny wymiar psychologicznych następstw zjawiska mobbingu.

Badacze zjawiska mobbingu wielokrotnie podnoszą w swoich opracowaniach, że pracownik poddawany tego rodzaju przemocy w organizacji, w sytuacji przyjęcia pozycji obronnej, zostaje narażony na konflikt z przełożonym. Przedmiotowa przemoc jest bezpośrednia,

chociaż bywa i pośrednia, i polega na systematycznym, bardzo częstym i długotrwałym nagannym zachowaniu, które może prowadzić do rozległych szkód nie tylko socjalnych, ale także i psychicznych oraz ekonomicznych [vvvvw.lcyman.se, 2019]. Świadkowie mobbingu uwikłani są nierzadko w liczne manipulacje oprawcy, to dlatego ich wiarygodność pozostaje zaburzona – „w zależności od stopnia w jakim sami uwikłani są w analizowaną w danym postępowaniu sytuację mobbingową oraz od świadomości stopnia tego uwikłania" [Orlak, 2016, s. 52].

Istniejący porządek prawny stwarza podwaliny dla ochrony pracy i służy wprowadzeniu odpowiednich zabezpieczeń normatywnych przed typowymi zagrożeniami, które mogą być wywołane miejscem pracy, jego środowiskiem fizycznym. Mobbing jest takim zjawiskiem, które wywołuje stres psychiczny, lęki, bóle, nieprzespane noce a nierzadko wywołuje choroby somatyczne, które uzewnętrzniają degradację psychiczną ofiary mobbingu.

W doktrynie ustalono, iż „mobbing jest dużo bardziej traumatycznym przeżyciem niż odrzucenie z grupy, ponieważ zawiera znacznie więcej elementów dyskryminacji i wyalienowania jednostki. Tym samym generuje dużo więcej urazów psychicznych i o większym stopniu natężenia. Powoduje prawdziwe spustoszenie na zdrowiu psychicznym i fizycznym pracownika. Jego skutki przenoszą się na życie rodzinne ofiary, a w miejscu pracy wytwarza się klimat sprzyjający naruszeniu lub łamaniu norm moralnych przez pracowników" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 53]. Celem działania i zachowania mobberów jest – poprzez uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie pracownika – wywołanie zaniżonej oceny u osoby prześladowanej, która jest poniżana i ośmieszana, jest szydzona i pomawiana. To niszczycielskie działanie spowodowane świadomym – bardziej lub mniej – mobbingiem, niszczy wybraną osobę, w rezultacie doprowadzając do rezygnacji ze stanowiska, a nawet do rozwiązania stosunku pracy z tą organizacją.

Stygmatyzowanie osoby pokrzywdzonej mobbingiem powoduje zaburzone relacje w środowisku pracy a systematyczne deprawowanie jej dobrego imienia, niszczy dotychczasową jej pozycję w organizacji. Niewątpliwie takie silne przeżycia, które towarzyszą od wielu miesięcy (lub lat) ofiarom mobbingu odbijają się również negatywnie na życiu rodzinnym, wprowadzając niezdrową atmosferę również w ten azyl domowego zacisza. Osoba, która przyjmuje skonsolidowane ciosy w formie przemocy psychicznej, jest maltretowana i stopniowo dzięki rozpowszechnianym plotkom wyalienowana z zespołu, potrzebuje jakiejkolwiek afiliacji do grupy, aby nie zatracić do końca poczucia własnej godności. W tym okresie czasu – dla osoby mobbingowanej – zachodzą często nieodwracalne skutki w psychice a często występują również zaburzenia somatyczne organizmu.

Ofiary mobbingu mają zrujnowane nie tylko życie zawodowe, ale i rodzinne – a pozbawione życzliwości drugiego człowieka z upływem czasu stają się przysłowiowym „wrakiem" człowieka. Takim wsparciem niewątpliwie dla osób pokrzywdzonych są bliscy z rodziny, przyjaciele, nierzadko organizacja związkowa, czy grupy terapeutyczne.

W Polsce działa wiele organizacji, stowarzyszeń i instytucji, które mają za zadanie pomoc i wsparcie ofiarom mobbingu [http://antymobbing.ngo.org.pl/index.php, 2019]. W naszym kraju skala mobbingu nie jest dokładnie zbadana. Zdaniem N. Devenporta mobbing należy uznać za zjawisko o charakterze złożonego procesu, nasilającego się w czasie, dla którego najlepszą formą opisu jest *kontinuum* [Davenport, Schwartz, Elliott, 2002].

Stopień zranienia – jakiego mobbing dokonuje u osoby mobbingowanej jest analogiczny do stopni używanych w medycynie dla opisu oparzeń. Stopień zranienia ofiary mobbingu „określa jego intensywność, częstotliwość występowania ataków i czas trwania. Wyniki badań wskazują na dodatnią korelację między stopniem mobbingu, a negatywnymi konsekwencjami" [Romer, Najda, 2010, s. 71]. Oczywiście charakter agresywnych działań, które mobber stosuje względem osoby pokrzywdzonej, ma ogromne znaczenie dla oczywistych skutków mobbingu.

Psychologowie, do których zwracają się ofiary mobbingu, podkreślają, iż formy przemocy psychicznej w różnym stopniu oddziaływują na zdrowie osób, które są jej adresatami. Niewątpliwie skutki mobbingu, jako długotrwałej przemocy psychicznej w miejscu pracy, nie są obojętne zarówno dla zdrowia psychicznego, jak i fizycznego ofiary mobbingu. Tym bardziej, że sprawcy mobbingu najczęściej mają makiaweliczny, narcystyczny lub psychopatyczny rys osobowości, co niesie również poważne skutki w aspekcie ich autoprezentacji, jak również ich wpływu na świadków w znacznym stopniu w sposób bezpośredni lub pośredni zależnych od sprawcy mobbingu [Orlak, 2016, s. 59].

W literaturze wymieniane są wśród podstawowych skutków mobbingu objawy psychiczne takie, jak: zaniżenie poczucia przydatności zawodowej, stany depresyjne, obniżenie nastroju oraz objawy psychosomatyczne: bóle głowy, mięśni, kręgosłupa, bezsenność. Wskazane powyżej objawy nie są jedynymi. Występują stany chorobowe o wiele poważniejsze, wśród których należy wymienić: głęboką depresję, zespół lęku uogólnionego (GAD) [*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, 1994], zespół stresu pourazowego (PTSD) [LeDoux, 2000, s. 304], choroby autoimmunologiczne, nowotwory, jak również zdarzają się samobójstwa" [*Word Heatf Organizations, International Classificationof Diseases*, 1991].

Na skutek przeprowadzonych badań wśród pacjentów z zespołem stresu pourazowego – w klinice specjalizującej się w tej problematyce – wykazano, że aż 95% ofiar mobbingu cierpi na silne zaburzenia w funkcjonowaniu organizmu [Leymann, Gustafsson, 1996, s. 251–275]. Zespół stresu pourazowego jest głównie diagnozowany wśród weteranów wojennych, którzy doświadczyli okrucieństw na polu bitewnym. Chociaż przeżyć wojennych nie da się porównać z przeżyciami ofiar mobbingu, to jednak konsekwencje emocjonalne dla obu typów doświadczeń są uderzająco podobne. Osoby, które zostały dotknięte działaniami mobbera mają nieprzespane noce za sobą, z cierpieniami uaktywniającymi się podczas koszmarów sennych, kiedy to traumatyczne wizje zdarzeń z mobberem powracały [Leymann, Gustafsson, 1996, s. 251–275].

Innym czynnikiem zauważonym przez badaczy u ofiar mobbingu, jest to powszechnie występująca apatia, która objawiała się „brakiem zdolności do reagowania emocjonalnego na toczące się wokół życie a także niechęć do nawiązywania kontaktów z ludźmi, wycofywanie się, zamknięcie się na doświadczenia społeczne. Charakterystyczne były również trudności z koncentracją uwagi, skłonność do popadania w irytację, przesadne reagowanie na niespodziewane dźwięki. Różne przejawy bezsenności" [Leymann, Gustafsson, 1996, s. 251–275].

W świetle przeprowadzanych badań pojawiło się porównanie stanu ducha ofiar mobbingu do traumatycznych przeżyć osób będących więźniami obozów koncentracyjnych. Dostrzegli oni, iż: „ów stan ducha polegał na całkowitej bierności i bezradnym otępieniu, co w warunkach obozu prędzej, czy później doprowadzało do śmierci. Bezradność charakteryzująca się przede wszystkim utratą zdolności do mówienia o swojej obronie, artykułowania potrzeb i uczuć, bronienia swoich praw, to najpoważniejsza konsekwencja systematycznego poniżania i deprecjonowania pracownika" [Agamben, 2008, s. 41–89].

Prace empiryczne prowadzone przez wielu badaczy dostarczyły dowodów na związek pomiędzy PTSD a mobbingiem. W ich badaniach ujawniono, że grupa aż 76% badanych pracowników, którzy doświadczyli mobbingu, przedstawiali typowe symptomy dla objawów występujących właśnie przy PTSD [Mikkelsen, Einarsen, 2002, s. 87–111]. Przeprowadzone badania empiryczne dowiodły, iż oprócz PTSD i GAD, to depresja jest tym zaburzeniem psychicznym, które systematycznie jest obserwowana u ofiar mobbingu. I to właśnie stany depresyjne są wymieniane najczęściej wśród przyczyn popełnianych samobójstw u osób mobbingowanych.

Oprócz kosztów związanych ze zdrowiem, ofiary mobbingu w miejscu pracy odczuwają skutki zarówno krótkoterminowe, jak i te które objawiają się po pewnym czasie [LEX nr 1444594, LEX nr 1237543, LEX nr 1307531, LEX nr 1458977, LEX nr 1477373]. Przemoc w miejscu pracy z całą pewnością negatywnie odbija się na zdrowiu osób prześladowanych, ale także ma niewymowny wpływ na: poczucie własnej wartości, umiejętności wykonywania zadań służbowych w permanentnym stresie, relacje interpersonalne – nie tylko w miejscu pracy, ale również w rodzinie. Wśród bezpośrednich konsekwencji działań związanych z systematycznym nękaniem w miejscu pracy, należy podać: ustępstwa, konfuzja, wątpienie, lęk, stres i izolacja [Hirigoyen, 2017, s. 149–154]. Mobber dręczy swoje ofiary często przez wiele lat, co wpływa na wytrzymałość danego pracownika, gdyż „nie jest nieograniczona. Ulega stopniowej erozji, prowadząc do wyczerpania psychicznego" [Hirigoyen, 2017, s. 158].

Takie zaburzenia psychosomatyczne, które pojawiają się u ofiar mobbingu – zgodnie z przeprowadzonymi badania empirycznymi – występują sukcesywnie i mają na nie wpływ intensyfikacja doznanych zachowań agresywnych ze strony mobbera. Ten „odroczony" charakter wskazanych schorzeń, jest wynikiem ciężkiego stresu, w którym znajdują się osoby mobbingowane. Pojawiająca się nerwica pourazowa u osób dotkniętych mobbingiem jest efektem dość częstym i niebezpiecznym, gdyż zagraża integralności psychicznej pracownika a bywa i tak, że – fizycznej.

Na skutek długotrwałych działań mobberów u ofiar mobbingu sukcesywnie zanikają mechanizmy obronne organizmu, powodujące obniżoną odporność a w połączeniu z występującymi stanami lękowymi, zdarza się, że doprowadzają takich pracowników do chorób nowotworowych, neurologicznych i innych, które zagrażają ich życiu. Zdiagnozowana nerwica objawia się typowo: tachykardią, drżeniem, poceniem się, uciskiem w klatce piersiowej. Osoby prześladowane często nie zauważają poważnych objawów w swoim organizmie, gdyż doprowadzone są do takiego stanu poniżeniami i szykanami w miejscu pracy przez prześladowców, bezsennymi nocami lub koszmarami, w których nawracające się sny, obrazują doznane przez nie upokorzenia „za dnia". Towarzyszące przeżycia traumatyczne zaburzają mechanizmy poznawcze, do których można zaliczyć zaburzenia pamięci, czy też zdolności koncentracji i logicznego myślenia.

U osób mobbowanych, które pomimo wszystko nie decydują się na zmianę pracy, często po latach upokorzeń, pomówień i skierowanej w stosunku do nich agresji, doświadczają zespołu wypalenia zawodowego. Zniechęcenie do wykonywania powierzonych zadań, drażliwość czy spadek zainteresowania swoim bytem bywają początkowymi symptomami wyczerpania emocjonalnego. Pokrzywdzonym pracownikom na co dzień towarzyszą napięcia psychofizyczne oraz pojawiające się zmiany somatyczne. Osoby mobbingowane zatracają uwagę na poczucie własnej godności a praca kojarzy im się wyłącznie z cierpieniem, co naukowo zdefiniowano jako depersonalizacja [Aniszewska, Gielnicka, 2000].

Należy podkreślić, iż mobbing jest zjawiskiem, które dotyka nie tylko prześladowanego pracownika, powodując jego degradację psychosomatyczną. Zastraszona ofiara mobbingu dopiero w bezpiecznym, domowym środowisku często „przenosi" swoje stany lękowe na bliskich [Kaczyńska-Maciejowska, 2002]. To przenikanie zjawiska mobbingu w rodzinę ofiary, wpływa często na pogorszenie się relacji, co nierzadko prowadzi do rozpadu związku, gdyż stan osoby mobbingowanej uniemożliwia prawidłowe funkcjonowanie rodziny. Niestety mobbing w zakresie swojego przenikania obejmuje również współmałżonka i ich dzieci, co przejawia się w ich codziennych relacjach.

Warte podkreślenia są ustalenia dokonane przez specjalistów z różnych dziedzin nauki, wskazujące, iż osoby przejawiające wysoką kulturę osobistą, kompetencje, kreatywność, zaangażowanie a także są wykwalifikowanymi pracownikami, lojalne wobec środowiska pracy, cieszące się nieformalnym autorytetem wśród pracowników, stanowią tym samym konkurencję i stąd dość często właśnie takie osoby najczęściej padają ofiarami mobbingu. Istotą powyższych analiz jest to, że brak szczególnych cech, które można przypisać ofiarom mobbingu. Każda osoba zatrudniona w danej organizacji może stać się osobą pokrzywdzoną działaniami mobbera, które są bezprawne i nieetyczne.

Mobbing jest pewnym ciągiem zdarzeń, następujących po sobie z narastającą siłą ataków, które są ukierunkowane na ofiarę mobbingu przez mobbera. Te długotrwałe zachowania i działania mające na celu poniżenie, ośmieszenie i deprecjonowanie prześladowanego pra-

cownika składają się z poszczególnych etapów działań, które stanowią swoiste pasmo początkowo wysublimowanych działań prześladowczych, które przechodzą w czasie do bardzo agresywnych szykan, ataków, różnego rodzaju form zastraszania – obejmując tym samym coraz większe obszary życia osoby mobbingowanej.

W doktrynie przyjęto, iż mianem zjawiska mobbingu nie wskazane jest, aby nazwać jakieś incydentalne/jednorazowe sytuacje nawet w sytuacji, jeżeli naruszają one dobra osobiste pracownika. Uznaje się, że tego rodzaju zjawisko powinno trwać minimum sześć miesięcy, ponieważ taki okres – według psychologów – jest symboliczny dla przeciętnego organizmu człowieka, który może wytrzymać permanentny stres bez ponoszenia uszczerbku na zdrowiu [Lankamer, Ciborski, 2005, s. 11].

W wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. SN wskazał, iż zgodnie z art. 94^3 § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zarówno pojęcie, jak i zakres mobbingu są często bardzo trudne do odróżnienia od zjawiska dyskryminacji, na przykład co do poniżania pracownika; molestowania – art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. [LEX nr 1712815].

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2014 r. [LEX nr 1444594], wskazał, że z legalnej definicji zawartej w art. 94^3 § 2 k.p. wynika określenie w niej ustawowych cech mobbingu, które muszą być spełnione łącznie. Natomiast ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Uznano, iż „kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych" [LEX nr 1712815].

W powyższym kontekście należałoby podkreślić, iż działania o charakterze mobbingu muszą być bardzo intensywne i wysoce naganne, przyczyniając się do zaistnienia u mobbowanego pracownika bardzo silnego poczucia zastraszenia oraz sytuacji bez wyjścia. Pracownik musi udowodnić, że ilość powtarzających się działań o charakterze mobbingu, które były przeciwko niemu skierowane i zmierzały do wywołania takich skutków, które zostały wymienione w art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Mobbowany pracownik musi ustalić oraz wykazać, że proces ten istniał przez pewien określony czas, w którym miały miejsce różne zachowania, które świadczyły o mobbingu. Z treści powyższego przepisu wynika wprost, że o mobbingu można mówić wyłącznie wówczas, jeżeli zachodzi związek przyczynowo-

-skutkowy. Analizując definicję legalną właśnie w tym aspekcie, to najpierw musi wystąpić uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie, którego skutkiem dla osoby mobbingowanej będą: zaniżona samoocena w zakresie przydatności zawodowej oraz obiektywne odczucia poniżenia, ośmieszenia, izolacji, które to doprowadzają do wyeliminowania pokrzywdzonego pracownika z organizacji [LEX nr 1712815].

W ocenie SN mianem mobbingu należy określić bezprawne, długotrwałe i systematyczne zachowania o charakterze działania lub zaniechania osób będących członkami „pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu" [LEX nr 1712815]. W orzecznictwie określono zjawisko mobbingu, uznając, iż posiada ono dynamiczny charakter, który ulega rozwojowi i eskalacji zjawisk. Początkowo są to błahe i incydentalne przypadki, które z upływem czasu dają kwalifikowana sumę, przypisując im cechy mobbingu. Z prawnego punktu widzenia nieistotne doszukiwanie się inicjującego zdarzenia dla tego zjawiska. Taki moment rozpoczęcia nękania oczywiście jest istotny, ale w aspekcie badania konfliktu w ujęciu socjologicznym [LEX nr 1477373].

Wolą ustawodawcy jest, aby pracodawca przeciwdziałał mobbingowi jednak stosunkowo niska kwota kary, która nie będzie miała znaczenia dla budżetu pracodawcy, nie będzie tym samym czynnikiem motywującym go do podjęcia odpowiedniego wysiłku, którego celem ma być przeciwdziałanie mobbingowi. Jeżeli pracodawca nie zastosuje właściwej prewencji w aspekcie nie dopuszczenia do powstania w zarządzanej przez niego firmie tego rodzaju zjawiska, to koszty wystąpienia mobbingu poniesie nie tylko jego ofiara, ale również współpracownicy, on sam, a kierowana przez niego organizacja straci co najmniej wizerunkowo.

W orzecznictwie istnieje pogląd, że zbyt niska, niewiele znacząca kwota zasądzona prawomocnym wyrokiem sądu, uznającym roszczenia mobbingowanego pracownika, nie odniesie skutku wychowawczego oraz nie osiągnie celu odstraszającego nierzetelnych pracodawców. Należy wskazać, iż roszczenia, które wynikają z zastosowania mobbingu a roszczenia będące skutkiem nierównego traktowania w zatrudnieniu, posiadają odrębne podstawy prawne do dochodzenia ich przez pokrzywdzonego pracownika. Wskazać wypadałoby, że „całościowa regulacja sankcji prawa pracy za stosowanie mobbingu wyklucza dochodzenie innych niż wyraźnie uregulowane w k.p. roszczeń, zwłaszcza za potencjalne szkody wynikające z uzyskiwania niższych świadczeń chorobowych ze stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy spowodowanej mobbingiem. Utracone świadczenia ze stosunku pracy wskutek rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem zwiększają rozmiar tego rozstroju oraz poczucie krzywdy spowodowanej mobbingiem, co daje podstawę do zasądzenia jednego zadośćuczynienia, ewentualnie powiększonego z uwagi na wystąpienie również tego typu skutków mobbingu" [OSAS z 2016/1/153–219].

Kolejnym przykładem orzeczniczego podejścia do skali problemu związanego ze skutkami psychologicznymi działań mobbingowych w miejscu pracy, jest to wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r., w którym to wskazano, iż w zakresie zasądzenia właściwej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę przez pracownika, wywołaną mobbingiem jest podstawa prawna ujęta w art. 94^3 § 1 – 3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] W tym zakresie nie mają zastosowania bezpośrednie przepisy k.c. Zdaniem SN sądy pracy powinny kierować się wypracowanymi przez orzecznictwo sądów cywilnych odpowiednimi kryteriami podczas wyrokowania odpowiednich kwot jako zadośćuczynienie za doznaną krzywdę wywołaną mobbingiem. W ocenie SN sądy pracy w tym zakresie powinny stosować „usprawiedliwione założenie, że zasądzane świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, a przeto utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy, która jednak nie polega na wzbogacaniu osoby poszkodowanej, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia wskutek mobbingu" [OSNP 2008/9–10/126].

Powyższe przykłady z zakresu orzecznictwa w sprawach o mobbing wskazują, iż konsekwencje działań mobbingowych występują i bardzo często wywołują skutek w postaci pogorszenie się stanu zdrowia psychicznego, jak i somatycznego u ofiar mobbingu. Wymierność psychologicznych skutków działań mobbingowych, ale także występujących zaniechań ze strony pracodawcy w ramach polityki antymobbingowej, jest wręcz wprost proporcjonalna do sumy fizjologicznej odporności osoby mobbingowanej, czasookresu występującej bezprawnej przemocy w miejscu pracy oraz użytych środków agresji przez mobbera, jak i ich natężeniu podczas działań mobbingowych.

Ustalono, iż w zakresie występowania zjawiska mobbingu, według PE, KE powinno się uwzględnić czynniki psychiczne, psycho-społeczne i społeczne w organizacji. W komunikatach Komisji na temat wspólnej strategii w aspekcie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz wzmocnienia jakościowego wymiaru polityki zatrudnienia i polityki społecznej, jak i w Zielonej Księdze odnośnie społecznej odpowiedzialności firm, wskazuje na konieczność opracowania wskaźników jakościowych, dotyczących nękania w miejscu pracy. Tego rodzaju kryterium zostało ujęte w zakresie jakości pracy, które były przygotowywane na posiedzenie Rady Europejskiej w Leaken [Konwent Europejski, 2003]. W tym kontekście wskazanym byłoby rozważenie możliwości rozszerzenia ramowej dyrektywy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, czy nawet przygotowania projektu nowej dyrektywy jako prawnego instrumentu przeciwdziałania zjawiskom nękania w organizacji. Jednocześnie niezbędnym byłoby określenie takiego środka, który zapewniałby poszanowanie godności pracownika i jego prywatności. W takim zakresie niezbędnym jest systematyczność działań i ich prewencja w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy. Parlament Europejski wezwał

kraje członkowskie do podjęcia w przedmiotowym zakresie działań prewencyjnych, standaryzacji definicji nękania w miejscu pracy. Jednocześnie państwa członkowskie zostały zaproszone do wprowadzenia właściwych przepisów prawa, które będą zmierzały do przeciwdziałania temu zjawisku. W komunikacie z marca 2002 r. KE przyznała, że „psychologiczne nękanie i przemoc w pracy stanowią zagrożenie dla zdrowia pracowników i przeciwdziałanie tym zjawiskom wymaga podjęcia działań legislacyjnych" [Olak, Rejkowicz, Wiater, 2008, s. 45]. Skutkiem powyższych działań oraz akcesji Polski do struktur UE było wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa art. 94^3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], którego celem było zapewnienie poszanowania godności pracowniczej.

Rozstrój zdrowia występujący u osób mobbingowanych, będący skutkiem działań mobbingowych w miejscu pracy, z całą pewnością wywołuje negatywne skutki psychologiczne. Towarzysząca ofierze mobbingu trauma w zakresie przeżytych, przykrych, ośmieszających i poniżających doznań determinuje całe jej późniejsze życie. Współpraca ze specjalistami z dziedziny medycyny wskazuje na konieczność odbudowy zdrowia psychicznego a często i fizycznego, co ujawnia, że długotrwała – często wieloletnia – przemoc psychiczna odcisnęła głębokie piętno „na duszy i ciele" osób prześladowanych [Delikowska, 2003].

Specjaliści z zakresu medycyny neurobiologicznej, którzy na co dzień zajmują się badaniem podłoża stresu społecznego w literaturze empirycznej wskazują na to, że konsekwencje stresu związanego z uporczywym i długotrwałym nękaniem czy zastraszaniem pracownika, są porównywalne do skutków takich przeżyć jak: wojna, gwałt, czy tortury. W ocenie specjalistów wielość stresorów działających na ofiarę mobbingu podczas jego trwania jest niewyobrażalnie duża, a przeżywany przez nią terror psychiczny, zaburza „chemiczną równowagę reakcji na stres" [Niehof, 2001, s. 285–286].

Oprócz doświadczeń na skutek przemocy psychicznej w miejscu pracy, ofiarom mobbingu towarzyszą lęki związane z wykluczeniem społecznym, procesem leczenia, brakiem pewności o przyszły byt własny, jak i najbliższych. Utrata zatrudnienia, czy to w wyniku rozwiązania stosunku pracy, czy to na skutek przejścia na świadczenia rentowe również dla ofiary mobbingu jest niewątpliwie przykrym doświadczeniem, które kończy pewien stały dotąd jej rytm życia. Dodatkowe ograniczenie lub pozbawienie środków finansowych, spowodowane utratą pracy, wywołuje wręcz lęki egzystencjonalne i z całą pewnością wpływa na proces leczenia poszkodowanych osób. Zatrważające jest to, że w czasie, kiedy osoby decydują się na odejście z miejsca pracy lub są z niej wyeliminowane, z reguły pozostają same ze swoimi problemami. Zdarza się, że ich życie rodzinne legło „w gruzach", brak przyjaciół, zniszczona działaniami mobberów reputacja wśród znajomych, nierzadko popycha je do drastycznych posunięć – samobójstw. Zbyt mały odsetek ofiar mobbingu może liczyć na każdym etapie procesu mobbingowania na wsparcie ze strony rodziny, przyjaciół oraz specjalistów, którzy pomagają im odnaleźć nowy cel w swoim życiu i przyczyniają się do tego, że z upływem czasu pewne przeżycia w mniejszym stopniu wpływają na ich życie.

Działania mobbingowe nie powinny być tolerowane w miejscu pracy. Opierając się na definicji legalnej mobbingu wywodzonej z art. 94^3 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] oznacza on działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Nadto w § 1 powyższego przepisu ustawodawca zobowiązał pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

W kontekście prawnego obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingu, jak i niezaprzeczalnym faktom w zakresie osobowości mobbera, która szeroko omawiana jest w literaturze przedmiotu, zasadnym byłoby odpowiednie opracowanie właściwych kryteriów doboru personelu. W tym aspekcie należałoby również rozważyć bieżące przeprowadzanie szkoleń z uwzględnieniem zagrożenia mobbingiem oraz konsekwentne dążenie do osiągnięcia najwyższych standardów kultury w organizacji. Pracodawca traci nie tylko wizerunkowo w sytuacji wystąpienia zjawiska mobbingu. Utrata wizerunku organizacji jest jedną z konsekwencji, które pozostawiają piętno na pracodawcy. Skutki indywidualne, które ponosi ofiara mobbingu, również przyczyniają się do zmniejszenia zaufania do miejsca pracy, do pogorszenia atmosfery w organizacji oraz wśród załogi. Niewątpliwie takimi negatywnymi konsekwencjami będzie realizacja prawomocnych orzeczeń sądowych, w tym finansowe konsekwencje – gwarantowane ustawowymi roszczeniami. W takich sytuacjach nie ma znaczenia, czy mobberem był pracodawca i czy w ogóle miał świadomość występowania tego patologicznego zjawiska. Każdorazowo to właśnie pracodawca jest odpowiedzialny prawnie za występowanie mobbingu w miejscu pracy, ponieważ zgodnie z przepisami prawa jest zobowiązany do przeciwdziałania temu zjawisku [2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Należy zauważyć, iż zamiarem autorów przepisów znowelizowanego kodeksu pracy w zakresie ochrony przed mobbingiem, było zapewne wzmocnienie prewencji antymobbingowej, która miałaby polegać na szeregu działaniach kontrolnych, zapobiegawczych oraz na realizacji właściwej polityki w miejscach pracy. Kilkunastoletnia praktyka wskazuje, że postanowienia artykułu 94^3 k.p. w aktualnie obowiązującej formie raczej się nie sprawdziły w odniesieniu do intencji ustawodawcy [Marciniak, 2015, s. 89].

W miejscu pracy występują trzy podstawowe sfery, które wpływają na kulturę organizacyjną: procesy i systemy wsparcia, komunikacja oraz wizja i zaangażowanie. Niestety w sytuacji zaistnienia mobbingu każda z tych sfer ulega osłabieniu, o ile niecałkowitemu zniszczeniu. Należy pamiętać, że świadomość negatywnych zjawisk zawsze powinna pobudzać do takich działań, które wskażą pozytywną wizję dla danej organizacji, co powinno skutkować konsekwentnym, wprowadzaniem jej w życie. Negatywnymi skutkami mobbingu, wpływającymi

na zaburzenia komunikacji interpersonalnej w organizacji, są okresy milczenia w zakresie tego problemu.

W odniesieniu się do problematyki mobbingu istotnym jest „przerwanie milczenia i otwarte poruszenie tematu, jakim jest mobbing, pozwala to na efektywne zmiany w codziennym życiu firmy. Zmiany mające przeciwdziałać temu zjawisku zawierają się również w stworzeniu systemu szkoleń, aktywnej polityce antymobbingowej" [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 101–102]. Wszystkie te trzy systemy są niezwykle ważne dla każdej organizacji, ich celem jest utrzymanie dobrego wizerunku miejsca pracy, ale także pomoc i wsparcie podczas odbudowy jego w takich sytuacjach szczególnych, gdy zjawisko mobbingu zostało wykryte. Wzajemne uzupełnianie się tych systemów w obszarze kultury organizacyjnej służy kadrze zarządczej podczas wprowadzania odpowiedniej strategii. Dalsze nie dostrzeganie potrzeby zmian po stronie pracodawcy, może skutkować nieodwracalnymi konsekwencjami negatywnych zjawisk wewnątrz firmy, ale także nie należy zapominać, iż z uwagi na brak hermetyczności w miejscu pracy, takie sytuacje kryzysowe będą skutkować utratą najbardziej wartościowych pracowników firmy lub odejściem stałym klientów. Koszty procesów sądowych, zasądzonych prawomocnymi orzeczeniami odpowiednie należności – zgodnie z roszczeniami osób pokrzywdzonych – to kolejne straty dla pracodawcy i kierowanej przez niego organizacji. Nie można w tym miejscu nie wspomnieć o moralnych konsekwencjach, które będą odciskały piętno na całej organizacji.

Należy zauważyć, iż oprócz utraty zdrowia najważniejszym kosztem, jaki ponosi osoba mobbingowana są koszty, które „wiążą się z rezygnacją z pracy wydajnego pracownika. Największą stratą dla przedsiębiorstwa jest sytuacja, gdy odchodzi dobry specjalista. Wówczas problemem są utracone korzyści, związane z niewykonywaniem przez niego obowiązków oraz koszty związane z poszukiwaniem, przeszkoleniem i wdrożeniem do pracy nowego pracownika" [Dąbrowska-Kaczorek, Banasik, 2004, s. 70].

Działania mobberów w stosunku do pokrzywdzonego pracownika są niewątpliwie naganne i często przejawiają wysoki poziom patologii w swoich zachowaniach. Działania, jak również zachowania takie polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu, zastraszaniu, powodując, że osoby mobbowane mają zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Takie zdarzenia nie pozostają obojętne dla zdrowia i samopoczucia ofiar mobbingu, gdyż celem ich jest poniżenie, ośmieszenie a w konsekwencji izolowanie pokrzywdzonego pracownika lub na stałe wyeliminowanie go z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Na uwagę zasługuje fakt, iż na poziomie konstytucyjnym, jak również międzynarodowym przepisy prawa zakazują poddawaniu człowieka traktowaniu sprzecznemu z naturą godności ludzkiej, stwarzającą cierpienia fizyczne lub psychiczne [Brzozowski, Krzywoń, Wiącek, 2018, s. 129]. Każdy człowiek ma prawo do ochrony czci i dobrego imienia, co jest istotnym elementem prawa krajowego oraz międzynarodowego. W art. 30–32 i 47 Konsty-

tucji RP [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.] oraz w art. 17 ust. 1 MPPOiP [Dz.U. z 1977 r., Nr 38, poz. 167], wskazano w sposób jednoznaczny właśnie prawo do ochrony czci i dobrego imienia. W aspekcie art. 8 EKPC [Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284] uprawnienie to nie zostało użyte wprost, jednak w kontekście chociażby wyroku ETPC z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie Axel Springer AG przeciwko Niemcom [Wyrok ETPC z dnia 7 lutego 2012 r., Wielka Izba – skarga nr 39954/08, § 83, w sprawie Axel Springer AG przeciwko Niemcom], należy uznać, iż konwencyjne uregulowania obejmują również okoliczności życia ludzkiego.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy [dalej: CIOP-PIB] wskazuje, iż u osób, które przez dłuższy czas pozostają w roli ofiary mobbingu, narażone są na poważne pogorszenie stanu zdrowia psychicznego i fizycznego [Di Martino, Hoel, Cooper, 2003]. Osoby pokrzywdzone działaniami mobbingowymi doznają zaburzeń psychosomatycznych, między innymi takich jak: zaburzenia gastryczne, podwyższenie ciśnienia krwi, zaburzenia w obrazie morfologii krwi, osłabienie organizmu, zaburzenia immunologiczne; jak również doświadczają problemów ze zdrowiem psychicznym, gdzie najczęstszymi powikłaniami są depresje i nerwice. Nadto u osób mobbingowanych zaobserwowano problemy z koncentracją uwagi, brak umiejętności radzenia sobie z nowymi zadaniami. U osób pokrzywdzonych działaniami mobberów występują również zaburzenia w obrębie układu mięśniowo-szkieletowego [Einarsen, 1998, s. 11–27].

Przeprowadzone w tej dziedzinie badania empiryczne wskazują, iż u blisko 76% ofiar mobbingu stwierdzono tzw. syndrom stresu pourazowego – PTSD. Jest to bardzo poważne zjawisko, któremu towarzyszą inne zaburzenia. Wśród badaczy problematyki mobbingowej panuje przekonanie, iż „analizując wyniki badań ofiar mobbingu, u których stwierdzono powyższy syndrom – 50% z nich deklarowało problemy ze snem, 63% doświadczało depresji, 53% zgłaszało problemy emocjonalne, 55% deklarowało doświadczanie lęku wywołanego wspomnieniami związanymi z mobbingiem, 30% podejmowało próbę samobójczą i aż 80% zauważało u siebie znaczne obniżenie zdolności do pracy" [Warszewska-Makuch, 2005].

W Polsce prowadzone są w niewielkim zakresie kompleksowe badania odnośnie zagrożenia mobbingiem. Można przypuszczać, iż skala zjawiska mobbingu w polskich zakładach pracy jest porównywalna w swoim zasięgu do obszaru w jakim występuje w innych krajach UE „i dotyka 3–10% całej populacji pracowników" [Warszewska-Makuch, 2012, s. 36]. W tym aspekcie potwierdzają to również wyniki badań przeprowadzone przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_pl., 2019], które określają, że aż 3,2% polskich pracowników doświadcza mobbingu. Do najważniejszych zadań Eurofound należy prowadzenie badań z zakresu problematyki społecznej, powiązanych z zatrudnieniem i rynkiem pracy oraz informowanie o swoich wynikach badań zarówno polityków krajowych, jak i unijnych. Z raportu Eurofound wynika, iż oficjalnie problem mobbingu zgłasza bardzo mały odsetek pra-

cowników, ponieważ w tym aspekcie przeżywają bezsilność, poczucie wstydu wywołane pomówieniami a nade wszystko strach przed zwolnieniem.

Podczas przeprowadzonych badań dowiedziono, że osoby mobbowane bardzo się różniły pod względem osobowości, statusu zatrudnienia, wykształcenia, pozycji społecznej, czy okresu stażu w danym miejscu pracy. Konsekwencje prześladowań, które zostały wywołane na skutek działań mobbingowych, były bardzo różne: od złego samopoczucia, depresji aż po bardzo poważne, choroby nowotworowe, autoimmunologiczne, stwardnienie rozsiane, czy w końcu udane próby samobójcze.

Zgodnie z opinią psychiatryczną dla osób pokrzywdzonych działaniami mobberskimi „zaburzenia psychiczne będące konsekwencją mobbingu mają rożny charakter i natężenie. Niejednokrotnie jednak ofiary mobbingu trafiają w pierwszej kolejności do lekarzy pierwszego kontaktu z powodu dolegliwości ze strony przewodu pokarmowego, układu krążenia, układu oddechowego, różnego rodzaju dolegliwości bólowych. W trakcie diagnostyki internistycznej wykonywanych jest zwykle szereg badań diagnostycznych, które nie dają potwierdzenia somatycznego podłoża dolegliwości zgłaszanych przez pacjenta. Przewlekłość diagnostyki sprawia, że do specjalisty osoby te docierają dopiero po kilku miesiącach, w stanach znacznego nasilenia objawów, czasami z wtórnymi zaburzeniami psychicznymi" [http://psychiatra-krakow.com.pl/mobbing-i-jego-wplyw-na-zdrowie-psychiczne/, 2019].

Wśród badaczy problematyki mobbingu panuje pogląd, iż „rozstrój zdrowia wyraża się w zakłóceniu funkcjonowania poszczególnych organów, bez ich widocznego uszkodzenia – np. zatrucie, nerwica, choroba psychiczna" [Bieniek, 2011], należy uznać, że zaburzenia psychosomatyczne na skutek działań mobbera powodują dysfunkcje w organizmie ofiary mobbingu. Warto zwrócić jeszcze uwagę, iż dla osób cierpiących psychicznie z powodu przewlekłego działania stresora, który wywołany został mobbingiem, podstępnie rozwijają się zespoły lękowe, wysyłające uporczywe objawy somatyczne ze strony fizycznej organizmu. Do tych najbardziej uciążliwych zaliczyć należy: bóle i zawroty głowy, zaburzenia równowagi oraz słuchu i ostrości wzroku, szumy w głowie i uszach, suchość w jamie ustnej, uczucie ucisku w gardle i w klatce piersiowej, odczuwanie duszności oraz kołatania i nierównego bicia serca, wzrost ciśnienia tętniczego krwi, bóle brzucha, wymioty, biegunki, nudności, drętwienia kończyn, świąd lub pieczenie skóry, mrowienia, odczuwalne napięcie mięśniowe, drżenie mięśni, naprzemienne uczucia zimna i gorąca, zaczerwienia skóry (twarz, szyja, dekolt), ucisk na pęcherz, odczuwalne zmęczenie psychofizyczne [Kratz, 2007, s. 37–39].

W aspekcie chorobotwórczego skutku działań o charakterze mobbingu dla osób nim pokrzywdzonych w wyroku z dnia 21 czerwca 2013 r. [LEX nr 1511151] SN wskazał, że pomimo, iż rozstrój zdrowia jest kategorią medyczną, to nie zawsze występuje konieczność posiłkowania się opinią biegłych sądowych, dla wykazania pogorszenia się stanu zdrowia na skutek tego rodzaju działań. Uwzględniając konieczność rozpatrywania każdej sprawy w ramach indywidualności, to w okolicznościach konkretnej sprawy udowodnienie wystąpienia roz-

stroju zdrowia u osoby mobbowanej może zostać procedowane na podstawie chociażby dokumentacji medycznej, obejmującej przebieg leczenia pokrzywdzonego pracownika. Tego rodzaju postępowania również zawisły na wokandzie SN i w oparciu o przedłożoną do akt sprawy dokumentację medyczną strony powodowej. Występujące w tego rodzaju postępowaniach następujące po sobie kolejne diagnozy osoby pokrzywdzonej, wskazują na pojawienie się u niej rozstroju zdrowia, będącego następstwem uporczywego i długotrwałego procesu o charakterze mobbingu.

Historia choroby strony powodowej w procesie dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę może zastąpić opinię biegłych sądowych o ile można w sposób logiczny i przekonywujący uzasadnić czasowo-przyczynowy zbieg początków danego schorzenia z mobbingiem, któremu pokrzywdzony pracownik był poddany w tym okresie [https://zdrowapraca.org/orka/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/Strony-od-mobbing-dyskryminacja-wypalenie-zawodowe-2.pdf, 2021]. Takie powiązanie ustalonych faktów z zakresu powstania schorzeń oraz początków działania lub zachowania dotyczącego mobbowanego pracownika, które były przeciwko niemu skierowane, powinno służyć wyprowadzeniu z nich jednoznacznych wniosków. Na podstawie takiej analizy sąd może odstąpić od przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lekarza specjalisty [LEX nr 1511151].

Schorzenia związane i skutkujące działaniami mobbingowymi bardzo często przechodzą swoistą gradację – według stopnia nasilenia – poszczególnych zjawisk towarzyszących rozstrojowi zdrowia u osób pokrzywdzonych. Wskazać należy, iż: „mobbing jest zjawiskiem bardzo kosztownym. Narastając, prowadzi do powstania ogromnych szkód zdrowotnych u narażonej na niego osoby. Utrata zdrowia, to cena, jaką zapłacić musi człowiek przewlekle nękany w miejscu pracy" [Dörre-Nowak, 2005, s. 248]. Niestety wśród objawów natury psychologicznej czy psychicznej u mobbingowanego pracownika bardzo często zachodzą zmiany somatyczne, w tym – jak wyżej wskazano – choroby przewlekłe, nieuleczalne. Brak możliwości poradzenia sobie z tak silnym stresorem, jakim jest niewątpliwie mobbing, stanowi następstwo do okaleczania się, czy wręcz – w skrajnych przypadkach – samobójstw u ofiar mobbingu.

6.3 Psychologiczny wymiar prawnego wsparcia osoby mobbowanej

Działania mobberów są bardzo wyrafinowane i profesjonalnie nakierowane na swoje ofiary. Stąd tak bardzo ważny jest aspekt odpowiednich technik, które ułatwiają przyjęcie postawy asertywnej podczas ataków interpersonalnych. To niezwykle delikatna materia, gdyż należy pamiętać, że osoba, która jest od dłuższego czasu poniżana, zastraszana, nękana przez mobbera lub grupę mobberów, nie posiada wystarczających mechanizmów obronnych.

Niezwykle ważne jest określenie samego terminu „działania asertywne". Do najbardziej charakterystycznych zachowań osób, przyjmujących postawę asertywną, należy zaliczyć: „działania cechujące się szacunkiem dla siebie i innych; respektowanie własnych i cudzych granic; działania adekwatne do sytuacji i ludzi; akceptacja odmowy i odmiennych poglądów innych ludzi" [Kisiel-Dorohnicki, 2099, s. 187]. Wśród badaczy zjawiska mobbingu istnieje pogląd, iż: „zachowanie asertywne sprzyja kształtowaniu równości w relacjach międzyludzkich, umożliwiając nam działanie w naszym najlepszym interesie, obronę własnego stanowiska bez nadmiernego lęku, swobodne wyrażanie uczuć i korzystanie z własnych praw bez naruszania praw innych ludzi" [Alberti, Emmons, 2007, s. 13].

Decyzja o podjęciu konkretnych działań przez osobę pokrzywdzoną przemocą mobberską, powinna zostać poprzedzona dokładną analizą dotychczasowych wydarzeń. Ofiara mobbingu znajduje się w bardzo kłopotliwej sytuacji i dlatego potrzebuje w swojej walce z oprawcą potencjalnych sprzymierzeńców. Pracownik, który jest nękany i prześladowany od dłuższego czasu jest bezbronny, ale musi mieć świadomość, że w procesie przed sądem pracy – podczas dochodzenia ustawowych roszczeń – musi w sposób konkretny i wyczerpujący udowodnić doświadczaną przemoc. W tym zakresie może okazać się bardzo pomocne prowadzenie dziennika mobbingowego [Kratz, 2007, s. 104–105]. Sama asertywność pozwala na wyeliminowanie ze swojego zachowania nie tylko postawy agresywnej, ale także tej uległej, która w obliczu ataku mobberów dość często się objawia u osób pokrzywdzonych. Niewątpliwie „asertywność ma zarówno wymiar interpersonalny – dotyczy bowiem naszych zachowań wobec innych ludzi – jak i intrapsychiczny – ponieważ dotyczy sposobu traktowania siebie" [Grzesiuk, Doroszewicz, Stojanowska, 1997, s. 132].

Z natury człowieka wynika, iż ludziom z dużą łatwością przychodzi bycie asertywnym w stosunku do osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach lub w stosunku do tych, które nie są zatrudnione w tym samym dziale; jednak najwięcej trudności w przyjęciu postawy asertywnej pracownicy mają w stosunku do swoich przełożonych. Taka postawa wynika z występującej pewnej zależności pomiędzy mobbingiem a postawą asertywną. Zauważyć należy, że zastosowanie określonego systemu w budowaniu relacji interpersonalnych do pewnego momentu precyzuje zachowanie każdej ze stron. W początkowym etapie występuje równość w prawach oraz łatwość komunikacji w grupie. Wprowadzenie asertywności do sposobów komunikowania się w zespole współpracowników wpływa także na lepszą atmosferę w pracy, jasność i czytelność przekazu, ale przede wszystkim konkretne zasady funkcjonowania w grupie bez lęku [LEX nr 1353665]. Taka komunikacja korzystnie wpływa na zdrowie pracowników. Niestety mobber może świadomie przejawiać określone zachowania agresywne, dążąc w ten sposób do zaspokojenia swojej satysfakcji z poniżania i upokarzania innej osoby [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 188–192]. To dlatego tak istotnym jest wprowadzenie treningu z asertywności, ponieważ zastosowanie właściwych kryteriów, można w ten sposób odkryć potencjalnego mobbera w organizacji. Osoby przejawiające tego

rodzaju skłonności przejawiają agresywne podejście do realizacji zadań, w przeciwieństwie do innych pracowników, którzy podchodzą ambiwalentnie/obojętnie lub ulegle wykonują polecenia treningowe.

Biorąc pod uwagę różnorodność i wieloaspektowość zjawiska mobbingu, również stosowanie wyrafinowanych technik przemocy – przyjęcie postawy asertywnej wobec interpersonalnych ataków mobbera, także powinno być zróżnicowane i dostosowane do tych ataków. Osoba mobbingowana oprócz prowadzenia dzienniczka zdarzeń, może na temat zaistniałych sytuacji porozmawiać ze współpracownikami, może również napisać oficjalną skargę do przełożonych mobbera, lub do instytucji zajmujących się tą problematyką. Każdorazowo w przypadku potwierdzenia zarzutów w stosunku do nieetycznego zachowania i działania mobbera, pracodawca powinien jak najszybciej podjąć odpowiednie kroki dyscyplinujące osoby dopuszczającej się naruszeń.

Na przestrzeni lat badacze zjawiska mobbingu ustalili, iż „mobbing jest czynnikiem stresogennym, wywołuje u ofiary silne urazy traumatyczne, dlatego ważne jest stosowanie psychologicznych sposobów walki przed nimi" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 68]. Jednym z takich sposobów jest niewątpliwie poszukanie pomocy i wsparcia u specjalistów z zakresu psychologii, w strukturach działających stowarzyszeń antymobbingowych, wśród bliskich i przyjaciół, czy w organizacji związkowej.

Każde działanie w pojedynkę skazane jest z góry na niepowodzenie, gdyż pracodawca oraz struktura, w której osoba pokrzywdzona mobbingiem jest zatrudniona, posiadają niewspółmierną przewagę nad podwładnym. W zakresie działań, które mają na celu odparcie ataków ludzi toksycznych w miejscu pracy „istnieje cały wachlarz innych niż agresja, społecznie akceptowanych i skutecznych sposobów – jedne są mniej a inne bardziej konfrontacyjne" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 68]. Wybór odpowiedniej strategii przez osobę mobbowaną, który na służyć utrzymaniu miejsca pracy nie jest łatwy. Czasami rynek pracy sprawia, że pokrzywdzony pracownik obawia się możliwości podjęcia nowego zatrudnienia z uwagi na swój wiek, zaniżoną ocenę swoich kompetencji, czasami determinuje to jego stan zdrowia. Nadzieja, która towarzyszy osobom mobbingowanym, że mobber odejdzie z miejsca pracy, ponosząc konsekwencje swoich działań, powoduje, że pozostając nadal w strukturach organizacji, naraża siebie na dalsze ataki z jego strony. W takich sytuacjach nie do końca występuje chłodna kalkulacja możliwości, które mogą zostać osiągnięte. Najważniejszym celem, który podczas ataków prześladowcy ofiara mobbingu pragnie osiągnąć, to minimalizacja konfrontacyjnej obrony przed nim. Komfortowa sytuacja dotyczy tej grupy pracowników, którym nie zależy na utrzymaniu dotychczasowego zatrudnienia i dość szybko decydują się na odejście z toksycznego środowiska. Taka decyzja sprawia, że skutki mobbingu nie są dla niego aż tak uciążliwe, gdyż czynnik czasowy zostaje ograniczony. Najgorszym rozwiązaniem dla pokrzywdzonego pracownika jest tkwienie w miejscu pracy, w którym systematycznie, przez dłuższy okres czasu doświadcza on przemocy ze stro-

ny oprawcy, będąc upodlanym, oczernianym i nękanym [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 68].

Jednym z najważniejszych warunków obrony przed mobberem i jego agresją, jest przerwanie własnej izolacji, zwrócenie się do drugiego człowieka ze swoim problemem. To izolacja jest istotą mobbingu. Zastraszeni współpracownicy – w miarę upływu czasu oraz zaostrzenia się technik i form działań prześladowczo-poniżających – odsuwają się od osób nękanych, w obawie, że takie same zachowania i działania mogą być skierowane przeciwko nim ze strony mobberów. Takie zachowania świadków zdarzeń o charakterze mobbingu nie pozostają również dla nich samych bez skutku – następuje bardzo niekomfortowe zjawisko antagonizmu pomiędzy poczuciem sprawiedliwości a ochroną własnego interesu.

Dla ofiary mobbingu jest niezwykle ważne to, żeby w miejscu pracy odnaleźć osoby, które solidaryzują się z jego sytuacją. To jest ten moment, który należałoby wykorzystać do przedstawienia zastraszonym współpracownikom, że mobbing może ich dotknąć jutro, lub kolejnego dnia. Przyjęcie postawy biernej lub nawet agresywnej – sprzyjające w ten sposób mobberom – nikogo tak naprawdę nie chroni przed prześladowczymi działaniami mobbingu. Zdarza się również i tak, że pomimo odczuwalnego wsparcia załogi, osoba pokrzywdzona mobbingiem tak bardzo została już skrzywdzona, że jej sfera psychosomatyczna uległa poważnym zaburzeniom, co w skrajnych przypadkach skutkuje ciężką chorobą, lub wręcz prowadzi do śmierci. Najważniejszy krok w walce z mobbingiem to jest stanowcze wyrażenie dezaprobaty przez ofiarę mobbingu na dalsze znoszenie upokorzeń w poczuciu bezsilności i bezradności, popadając w nieodwracalną izolację.

W orzeczeniu z dnia 9 marca 1978 r. wydanym w trybie prejudycjalnym w sprawie 106/77 Amministrazione delle Finanze dello Stato a Simmenthal SA, Europejski Trybunał Sprawiedliwości [dalej: ETS] wskazał m.in.: „Każdy sąd krajowy w zakresie przyznanej mu jurysdykcji, zobowiązany jest do stosowania prawa wspólnotowego i ochrony zagwarantowanych praw podmiotowych. W związku z tym zobowiązany jest do niestosowania przepisów krajowych niezgodnych z prawem wspólnotowym. Nie ma znaczenia fakt, czy przepis krajowy jest wcześniejszy bądź późniejszy w stosunku do prawa wspólnotowego. Sąd krajowy, w zakresie przyznanej mu jurysdykcji, zobowiązany jest do zapewnienia pełnej efektywności przepisów prawa wspólnotowego. W razie konieczności, jest zobowiązany do odmowy stosowania wszelkich, nawet późniejszych, sprzecznych z nimi przepisów ustawodawstwa krajowego. Nie można przy tym wymagać od niego wnioskowania ani oczekiwania na zniesienie tych przepisów w drodze ustawodawczej lub w jakimkolwiek innym trybie konstytucyjnym" [C-106/77 – CURIA]. Z biegiem czasu zasada ta została podniesiona w orzecznictwie Trybunału do rangi dogmatu [Czapliński, 1997, s. 47].

W aspekcie wielokulturowości i różnorodności narodowej zasadnicza kwestia dotycząca godności człowieka jest jednoznaczna i osadzona w konstytucyjnej aksjologii. Należy pamiętać, iż mobbing nigdy nie wystąpi w miejscu pracy o dobrej organizacji, gdzie patologiczne

symptomy działań osób toksycznych są niwelowane u samych podstaw. Mobbing wskazuje na słabe przywództwo pracodawcy w firmie, ujawnia niski poziom moralny danej organizacji oraz brak umiejętności kierowniczych w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

ROZDZIAŁ 7
PRAWNO – SPOŁECZNE ASPEKTY ZJAWISKA MOBBINGU

7.1 Prawny wymiar społecznej alienacji ofiary mobbingu

Do konsekwencji działań mobbingowych niewątpliwie oprócz pogorszenia się stanu zdrowia u osoby mobbingowanej w postaci chorób psychicznych i somatycznych, występują również skutki psychologiczne i socjologiczne działań mobbingowych w miejscu pracy, społeczne konsekwencje zachowań mobbingowych w postaci wymiernych kosztów. Oprócz konsekwencji działań mobbingowych, które bezpośrednio „uderzają" w ofiarę mobbingu, należałoby wyróżnić również społeczne skutki takich działań, jak i efekt, który niewątpliwie rzutuje na miejsce pracy oraz samego pracodawcę. Wśród badaczy zjawiska mobbingu zdefiniowano je, jako: „nieetyczne i irracjonalne z punktu widzenia celów organizacji działanie, polegające na długotrwałym, powtarzającym się i bezpodstawnym dręczeniu pracownika przez przełożonych lub współpracowników; jest to poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszania, upokarzania i ograniczenia jej zdolności obrony, jest to zjawisko odczuwalne subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić, jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę – po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenie przez współpracowników" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 16–17].

W tym aspekcie wszelkie konsekwencje wynikające z działań mobbingowych zachodzą na bardzo szerokiej płaszczyźnie, gdyż nie można ograniczyć się jedynie do skutków psychosomatycznych mobbingu, które doświadczają osoby pokrzywdzone. Zjawisko mobbingu determinuje również miejsce pracy oraz ogół społeczeństwa a skutki społeczne i prawne

sięgają o wiele dalej niż osoba mobbingowana, chociaż niewątpliwie ponosi je ona w największym zakresie.

W doktrynie istnieje aktualnie pogląd, iż „wartość dobrego imienia nie wymaga obszernych uzasadnień. Reputacja jest czymś, na co każdy człowiek pracuje przez długie lata. Dobre imię przekłada się na takie korzyści, jak szacunek i życzliwość lokalnej społeczności, wiarygodność, zaufanie i powodzenie w życiu zawodowym. Wiadomo też powszechnie, że reputację łatwo nadszarpnąć" [Brzozowski, Krzywoń, Wiącek, 2018, s. 183]. Dobre imię osoby pokrzywdzonej działaniami mobberów a tym samym jego godność ulega dewastacji, ponieważ ich intencją jest zepsucie opinii mobbingowanego pracownika i tym samym uczynienie go niewiarygodnym, co ułatwia w przyszłości wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Tak, jak przedstawiają się mechanizmy i techniki stosowania przemocy poprzez ich eskalację, tak samo dewastacji ulega dobre imię ofiary mobbingu. Stopniowo zostaje niszczona jej reputacja. Ulegają zaburzeniu i destrukcji nie tylko relacje interpersonalne w grupie, ale również mechanizmy obronne osoby doświadczającej przemocy [Leymann, Gustafsson, 1996]. Sukcesywność tego rodzaju zachowań lub działań doprowadza w ostateczności do bezwzględnego wykluczenia ze środowiska pracy. Warto podkreślić, że działania o charakterze mobbingu sprawiają, że pokrzywdzony pracownik jest bez najmniejszych szans na wydostanie się z „błędnego koła" szykan, pomówień czy prześladowań. Jest to proces, który odbywa się etapami, które to ulegają natężeniu i czasami doprowadza do śmierci ofiary.

Dręczenie w miejscu pracy zostało określone przez Europejską Agencję ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy [EU-OSHA] jako „powtarzalne, nieuzasadnione zachowania skierowane przeciwko pracownikowi lub grupie pracowników, które stwarzają zagrożenie jego/ich zdrowia i bezpieczeństwa". Należy zauważyć, iż „nieuzasadnione zachowanie to takie zachowanie, które świadoma i rozsądna osoba, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, identyfikuje jako spychające ją do roli ofiary, poniżające i naruszające jej godność. Zachowania te obejmują zarówno działania pojedynczych osób lub grupy, jak i system pracy, który może być wykorzystany jako narzędzie wiktymizujące pracownika, poniżające i uwłaczające jego godności". Z kolei „zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa odnosi się do ryzyka występowania negatywnych konsekwencji doświadczanej przemocy, w postaci zaburzeń zdrowia psychicznego" [http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/puzp_Vyrocni_OSHA_2012_eng.pdf, 2019]. Takie działania niewątpliwie nie mogą pozostawać bez konsekwencji dla miejsca pracy, właśnie w społecznym wymiarze.

Wskazać należałoby, iż to właśnie mobbing jest zjawiskiem odpowiedzialnym za poważne straty również te społeczne obok indywidualnych – występujących po stronie osób pokrzywdzonych. Szef grupy badawczej *Berglying Bullying* – S. Einarsen twierdzi, iż „terror psychiczny w pracy jest czynnikiem dużo bardziej dewastującym zdrowie i co za tym idzie, siłę i ochotę do pracy niż wszystkie stresory" [Einarsen, 1999]. Wielu badaczy tego zjawiska nie waha się przed nazwaniem zjawiska mobbingu „najbardziej niszczącym działaniem

antyspołecznym w miejscu pracy" [Romer, Najda, 2010, s. 37]. Takie działanie konsekwentnie niszczy – poprzez utratę zdrowia i często pracy – ofiarę mobbingu, co z kolei sprawia, że wśród współpracowników następuje zaniżona motywacja do wykonywania obowiązków służbowych [LEX nr 171281].

Należy pamiętać, iż działania i zachowania o charakterze mobbingu zawsze prowadza do naruszenia dóbr osobistych pokrzywdzonego pracownika. Oznacza to zatem dopuszczalność dochodzenia przez ofiarę mobbingu także roszczeń cywilnoprawnych [www.sejm.gov.pl., 2019] – art. 24 k.c., art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.

To paradoksalne, ale ofiarami mobbingu nie są jedynie osoby, na które bezpośrednio mobber skierował swoje zachowanie, ale ofiarami mobbingu są również świadkowie, którzy emocjonalnie przeżywają te wszystkie zdarzenia na przestrzeni czasu oraz bliscy osoby mobbowanej [OSNP 2019/8/97]. To tak, jakby porównać te osoby do biernych palaczy – również ponoszą skutki tych wszystkich sytuacji, których byli świadkami.

Badania empiryczne przeprowadzone wśród osób, które były świadkami mobbingu dowodzą, że występują przynajmniej dwie przyczyny dotykające ich dobrostanu psychicznego oraz fizycznego. Te zaburzenia w oczywisty sposób nie są konsekwencją zachowania się pokrzywdzonego pracownika. Obserwatorzy tego rodzaju zachowań prześladowczych i nękających ich kolegę z pracy często myślą o zmianie jej, ponieważ obawiają się tego, iż staną się następnymi „w kolejce" [Warszewska-Makuch, 2012, s. 8 – 11] skrzywdzonymi przez mobberów. Obserwacja działań, wypełniających znamiona mobbingu, jest bardzo silnym stresorem, który jednocześnie jest odpowiedzialny za kolejny, jakim jest obawa o własny los. Natura człowieka jest tak ukształtowana, że w ludzkich genach został już zapisany charakter społeczny. Oprócz tego już w pierwotnych fundamentach każdej kultury plemiennej reakcją na cierpienie drugiego człowieka była empatia. Współodczuwanie z ofiarą przemocy każdej postaci skutkuje niebezpiecznymi objawami zaburzającymi zdrowie, które bywają podobne do tych, występujących u osób bezpośrednio narażonych na mobbing. Tym samym zjawisko mobbingu można trafnie porównać do efektu domina. Raz uruchomiona przemoc w organizacji, jeżeli nie zostanie powstrzymana, to krzywdzi osoby znajdujące się w jej „polu rażenia" [Warszewska-Makuch, 2012, s. 131–132].

W doktrynie ustalono, że bycie obserwatorem zjawiska o charakterze mobbingu wywołuje u świadków wielki stres, ponieważ jest on potęgowany strachem przed potencjalnymi atakami mobbera [Vartia, 2001, s. 63–69]. Należy zauważyć, że obserwatorzy są „ofiarami drugiego stopnia" [Barling, 1996, s. 20–50]. Również brak możliwości pomocy ofierze mobbingu przez obserwatorów, wywołuje u tych drugich silne poczucie bezradności i bezsilności oraz powszechny strach. To wszystko sprawia, iż świadkowie zjawiska mobbingu „zaczynają przeżywać silny stres ze wszystkimi jego konsekwencjami" [Romer, Najda, 2010, s. 132].

Zjawisko mobbingu wywołuje społeczne skutki, chociażby w postaci zaburzonych kontaktów wśród pracowników, powodują, że zanikają relacje w zespole, występuje poczucie

strachu, obawy przed takimi działania, które mogą dotknąć kogoś następnego z współpracowników. W takiej sytuacji atmosfera w pracy bywa napięta a pracownicy komunikują się przeważnie tylko służbowo.

Brak możliwości zaspokojenia potrzeb społecznych, który można zaobserwować u ofiary mobbingu, często przedkłada się – co prawda w mniejszym stopniu – na zaburzenia więzi wśród bliskich jej współpracowników. Można stwierdzić na podstawie literatury przedmiotu oraz przeprowadzonych badań empirycznych, że wpływ mobbingu jest niezwykle rozległy i niszczący a „fala rażenia" dotyka bardzo dużej liczby osób. Skutki mobbingu, chociaż najdotkliwiej skupiają się na osobie pokrzywdzonej, to z całą mocą oddziałują na jej bliskich a także na współpracowników w organizacji. Niszczące działania mobbera oddziaływają również na obserwatorów – świadków tych zdarzeń. Ponadto klimat organizacji, a więc często występujące sytuacje, kiedy to pracodawca w celu zatuszowania zjawiska mobbingu w miejscu pracy – po jego ujawnieniu – przyłącza się do mobberów, staje się kolejnym stresorem dla zatrudnionej załogi. Występująca podległość służbowa, obawa o swoją przyszłość oraz nierówność w zakresie możliwości poradzenia sobie z mobberem, powoduje „trzymanie" z silniejszym. Agresja towarzysząca zjawisku mobbingu powoduje również to, iż pracownicy są zmęczeni i przytłoczeni dominującym stresem a także lękiem o własną przyszłość – z uwagi na obawę przed atakiem mobbera.

Powołując się na opinię J. Barlinga, który podczas przeprowadzonej analizy w zakresie skutków zachowań nacechowanych mobbingiem, wprowadził nowe pojęcie: „ofiary drugiego stopnia" [Barling, 1996, s. 29–50], należy zwrócić uwagę na współpracowników i członków rodziny ofiary mobbingu. W tym kontekście społeczne konsekwencje mobbingu są tym silniejsze, im bardziej te osoby pozostają bierne i bezsilne. To bardzo trudne emocje, które przeżywają i doświadczają świadkowie mobbingu. Postawa obserwatorów, która sama w sobie jest apatyczna w początkowych fazach mobbingu, powoduje u tych osób uczucie wstydu a nawet upokorzenia. Niestety wśród obserwatorów zjawiska mobbingu zdarzają się osoby, które dołączają do grupy mobberów z zaangażowaniem – co jest typowym skutkiem dla specyficznej komunikacji mobbingu.

Mobbing blokuje wszelką skuteczną pomoc, czy jakiekolwiek wsparcie dla ofiary mobbingu. Tutaj sygnał od mobberów jest bardzo wyraźny i jasny dla osób, które są obserwatorami zdarzeń. Mobberzy nie dopuszczą do takiej sytuacji, aby „koło terroru" [Romer, Najda, 2010, s. 133] zostało zatrzymane.

W doktrynie skonkretyzowano bardzo ważną sferę, która winna służyć do zaakcentowania godności człowieka. Stąd należałoby podkreślić socjalny wymiar godności, która nakazuje „podejmowanie przez państwo działań zapewniających każdemu minimum egzystencji i zapobiegających wykluczeniu społecznemu" [Brzozowski, Krzywoń, Wiącek, 2018, s. 119]. Socjalny wymiar godności w aspekcie zjawiska mobbingu jest o tyle istotny dla osób pokrzywdzonych działaniami mobberów, że nie występuje przepis prawa, tym

samym brak jest odpowiednich instrumentów dla ochrony tych osób przed wykluczeniem społecznym. I chociaż godność każdego człowieka jest nienaruszalna a jej poszanowanie oraz ochrona należą do obowiązków władz państwowych, to w aspekcie mobbingu, nie występują odpowiednie przepisy prawa – *lex specialis*, które w sposób wystarczający chroniłyby osoby doświadczane mobbingiem.

Obecnie w doktrynie panuje ugruntowany pogląd, iż „rozbieżności na płaszczyźnie zawodowej rzadko prowadzą do inicjacji zachowań o charakterze mobbingu. Zdecydowanie częściej jego przyczyna jest skutkiem czegoś, do czego nie można się oficjalnie przyznać" [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 115]. Mobberzy próbują ukryć swoje prawdziwe intencje zachowań, wywołując niejednokrotnie wśród współpracowników fałszywy obraz ofiary mobbingu. W tej kwestii badacze zjawiska mobbingu wskazują na dwie przyczyny fałszywego oskarżenia: „pierwszą stanowi paranoja, której rozpoznanie jest jednak w dużej mierze oczywiste. Drugą przyczynę fałszywego oskarżenia stanowić może zjawisko nazywane odwróceniem perwersyjności" [Hirigoyen, 2003, s. 64].

Jednym z poważniejszych społecznych konsekwencji mobbingu jest opuszczenie miejsca pracy przez ofiarę prześladowań i szykan. Bardzo często takie osoby decydują się na rozwiązanie stosunku pracy, gdyż nie są w stanie udźwignąć tego obciążenia spowodowanego pomówieniami, szykanami, zastraszaniem przez mobberów. Nierzadko zdarza się tak, że osoby pokrzywdzone działaniami mobbingowymi – na skutek znacznego pogorszenia się stanu zdrowia – przechodzą na świadczenia rentowe. To, co istotne w każdej organizacji – miejscu pracy – to mianowicie stwierdzenie, iż: „w żadnym wypadku nie ma usprawiedliwienia dla uwłaczania godności człowieka, mającej na celu doprowadzenia go do wyniszczenia fizycznego i psychicznego" [Kratz, 2007, s. 39], z którym nie sposób się nie zgodzić.

Konsekwencje działań mobbingowych widoczne są również w samej organizacji – miejscu pracy. Relacje międzyludzkie mają charakter co najmniej dwustronny. Dlatego też cokolwiek dotyka jedną z osób w danym środowisku, nie pozostaje obojętnym dla ogółu społeczności. Każda patologia, która wymierzona jest przeciwko jednemu z pracowników, zawsze w swoich skutkach rozciąga się na cały obszar organizacji a nierzadko również poza miejsce działania. Stąd negatywne skutki działań mobberów wpływają na kreowanie negatywnego wizerunku pracodawcy oraz stanowią o niepochlebnym rankingu dla firmy, w której dopuszczono się nieetycznych i bezprawnych zachowań. Następuje naruszenie – a często i zmiana wizerunku miejsca pracy – na skutek zaburzonych relacji interpersonalnych, fluktuacji personelu, co sprzyja atmosferze podejrzliwości i braku zaufania między pracownikami. Takie sytuacje sprzyjają obniżeniu jakości wykonywanej pracy oraz mniejszemu zaangażowaniu się pracowników – obserwatorów mobbingu – w zakres wykonywanych przez siebie obowiązków służbowych. Pewne następstwa działań przemocowych pojawiają się bezpośrednio po ataku mobbera, ale nie można zapominać i o tych, które są bardziej oddalone w czasie.

Mobbing to profesjonalne nękanie pracownika, wysoce naganne i nieetyczne, które w swoich skutkach bywa śmiertelne. Nie każde zachowanie mobbera jest bezprawne, ale tym samym nigdy nie posiada ono usprawiedliwienia w normach moralnych, ani też w zasadach współżycia społecznego. Zachowania o znamionach mobbingu występujące w działaniach niebędących bezprawnymi – w rozumieniu innych przepisów – polegają na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników.

Problem mobbingu jest trudny do rozwiązania w sytuacji, kiedy pracodawca go nie dostrzega lub dostrzegając go, nie zależy mu na jego zakończeniu i uzdrowieniu atmosfery w środowisku pracy. Kategoryczne sprzeciwienie się takim nieetycznym praktykom powinno skutkować w pierwszej kolejności pociągnięciem do odpowiedzialności mobberów oraz zapewnieniem ochrony ofiarom mobbingu, jak również współpracownikom, którzy byli biernymi ofiarami działań mobberów. Spojrzenie na zjawisko mobbingu przez pryzmat nauk społecznych można zaklasyfikować jako właśnie pewne społeczne dopełnienie rozważań o regulacjach normatywnych, przyjmując prawo jako naukę społeczną.

Na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych w latach osiemdziesiątych ubiegłego stulecia wypracowano wśród badaczy tego zjawiska stanowisko, w którym wskazano, iż głównym celem mobbingu jest uniemożliwienie ofierze mobbingu sposobności do komunikowania się. W związku z rozciągniętymi w czasie działaniami mobberów dochodzi do takich sytuacji, które właśnie skutkują zepsuciem opinii osoby mobbingowanej, gdyż w przyszłości ma to ułatwić usunięcie jej z pozycji, którą dotychczas zajmuje w miejscu pracy, jak i wyeliminowanie jej z grupy współpracowników.

Stopniowe niszczenie reputacji oraz dobrego imienia osoby pokrzywdzonej, niewątpliwie zaburza i niszczy jej relacje interpersonalne. Działania i zachowania o znamionach mobbingu w efekcie doprowadzają do definitywnego wykluczenia osoby prześladowanej z grona grupy współpracowników. Takie działania są pewnego rodzaju procesem, który posiada określone fazy w wymiernych etapach.

Zastosowane techniki przez mobberów w postaci plotek, oszczerstw, kłamstw, szykan, prześladowań, nękań, różnego rodzaju praktyk poniżających i uwłaczających godności osobistej człowieka, nie dają ofierze mobbingu żadnych szans, aby mogła się przed nimi skutecznie obronić. Bardzo istotną kwestią jest to, że mobbing przeważnie odbywa się w ukrytej formie i rzadko w obecności świadków, co dodatkowo sprawia, iż osoba pokrzywdzona ma ogromną trudność w zgromadzeniu odpowiednich dowodów, potwierdzających jego występowanie.

Wśród badaczy przedmiotowej problematyki występuje ugruntowany pogląd, że: „mobbing nie pojawia się z dnia na dzień. Posiada swój specyficzny przebieg – stadia rozwoju, które można umiejscowić w czasie" [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 49]. W literaturze przedmiotu poświęconej tej problematyce wyróżnionych jest pięć faz mobbingu [Kmiecik-Baran, Rybicki, 2004, s. 85]. Wskazuje się, że „to patologiczne zjawisko w każdej firmie prywatnej i państwowym zakładzie pracy powinno być zdecydowanie zwalczane nie tylko przez kie-

rownictwo danej firmy, ale głównie przez jego ofiary i świadków. Współcześnie w socjologii patologia społeczna interpretowana jest też jako zjawisko społecznego zachowania się jednostek i określonych grup społecznych sprzeczne z wartościami i normami danej kultury" [Kozak, 2009, s. 172].

Pierwszy etap, zwany fazą przedmobbingową, charakteryzuje się pewną „subtelnością" działania, użyciem „miękkich" środków podczas początkowych ataków mobbera. Osoba, której ten atak dotyczy na tym etapie nie rozeznaje zagrożenia i chociaż dostrzega pewne sygnały, które negatywnie wpływają na jej osobę, to mimo wszystko nie jest przekonana o swoich odczuciach. Psychika takiego „kandydata" na ofiarę oczywiście próbuje zweryfikować i nazwać bodźce, które do niej dochodzą, ale zaburza to jednocześnie sens działań oprawcy oraz logiczne wytłumaczenie o braku podstaw. Jednocześnie pracownik próbuje zachować stabilizację i poczucie bezpieczeństwa oraz własnej wartości [Romer, Najda, 2010, s. 89]. Podłożem dla eskalacji nękania pracownika i innych przykrych zachowań mobbera „jest agresywność występująca w formie wrogości" [Karney, 2007, s. 409], na którą istnieje przyzwolenie w miejscu pracy [LEX nr 1458977, LEX nr 2356487].

Kolejnym etapem mobbingu jest faza odpowiedniego ataku – mobber „odkrywa" karty, postanawia w sposób jawny nękać ofiarę. Osoby doświadczające tego rodzaju przemocy psychicznej porównują siebie obecnego z sobą z przeszłości. Podczas ataków osoba mobbowana usiłuje skupić się na wzmacnianiu obrazu „siebie sprzed mobbingu i neutralizowaniu lub stawianiu czoła atakom mobbera" [Romer, Najda, 2010, s. 89–90]. Pokrzywdzony pracownik próbuje nie stracić wiedzy na swój temat, ma świadomość, że przecież jest świetnie wykształconą, szanowaną osobą, która oprócz wiedzy posiada również bardzo duże doświadczenie w zakresie wykonywania obowiązków służbowych, zawsze była lubiana i jej relacje z współpracownikami były na wysokim poziomie i co się dzieje??? Pod wpływem agresywnych ataków interpersonalnych ze strony mobbera – „czuje się, jak przestraszona, mała dziewczynka" [Romer, Najda, 2010, s. 89–90].

Należy pamiętać, iż: „istotą działań mobbera jest upokorzenie i degradacja ofiary poprzez kwestionowanie jej kompetencji, zaangażowania, uczciwości, umiejętności współpracy i koleżeństwa, stygmat zaczyna działać przede wszystkim na tak zwanych niezaangażowanych obserwatorów" [Romer, Najda, 2010, s. 91]. W tej pierwszej fazie mobbingu następuje gwałtowna eskalacja poczynań mobbera. Naznaczenie, tak zwana stygmatyzacja ofiary mobbingu, która sprawia, iż współpracownicy traktują ją jako osobę, której należy unikać, jako osobę, z powodu której oni sami mogą popaść w „niełaskę" mobbera.

W pierwszej fazie – poprzez patologiczne postępowanie prześladowcy – wymyślony przez mobbera konflikt z ofiarą, nabiera realnych rysów, pomimo tego, iż osoba pokrzywdzona stara się sprawę wyjaśnić, dąży do zażegnania sporu. To już jest taki czas, kiedy mobbing wchodzi w tak zwaną drugą fazę. To krytyczne wydarzenie stygmatyzuje ofiarę mobbingu. W tym okresie organizm osoby pokrzywdzonej wysyła sygnały w postaci lęków, zaburzeń

percepcji, pojawiają się okresowe zaburzenia układu trawiennego, bóle głowy, mogą zdarzać się trudności ze spaniem, uciski w klatce piersiowej. Wszelkie działania i zachowania o charakterze mobbingu przejawiają się bowiem w obiektywnym istnieniu nierównorzędnych stron konfliktu: ofiary i oprawcy [LEX nr 1864039].

Kolejna faza działań mobbera – druga – ma na celu piętnowanie pracownika, którego reputacja poprzez plotki i zniesławienie zostaje naruszona. Padają fałszywe oskarżenia, które nie mają pokrycia w dowodach. Współpracownicy ignorują taką osobę, jest odsuwana od wspólnych dyskusji, zaburzając w ten sposób relacje interpersonalne. W każdej fazie mobbingu oprawca działa na szkodę swojej ofiary, ponieważ jego celem jest zniszczenie i wyeliminowanie jej z zespołu.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji mobbingowej istotą problemu jest konkretna osoba, jej osobowość, cechy charakteru, poszczególne zachowania, przez co nie jest możliwym rozwiązanie sytuacji spornej przy wykorzystaniu chociażby instytucji mediacji, która miałaby na celu negocjowanie stanowisk, pomysłów czy propozycji [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 27]. Analizując zachowania o charakterze mobbingu należy wskazać, że nie występuje w nich sprzeczność interesów, która charakteryzuje konflikt. Uwzględniając taką charakterystykę zjawiska mobbingu, to jednoznacznym wnioskiem dla osoby prześladującej jest to, że dana osoba jest dla niej problemem, którego należy się pozbyć, aby nie stanowiła „zagrożenia" dla mobbera.

Te działania są bardzo specyficzne polegają na dręczeniu, prześladowaniu i niszczeniu ofiary, wynika to nierównowagi stron. Zapoczątkowane w fazie pierwszej metody dręczenia pracownika poprzez rozpowszechnianie plotek, pomówień – na tym etapie – sprawiają, iż widoczny już jest zmieniony wizerunek ofiary mobbingu, która w społecznym odbiorze staje się mało wiarygodna. Specjaliści z zakresu nauk medycznych wśród ofiar mobbingu – na tym etapie – wskazują na widoczne objawy psychosomatyczne, które wymagają bezwzględnej pomocy profesjonalistów [LEX nr 2690341]. Brak fachowego podejścia do pracownika pokrzywdzonego takimi przeżyciami, skutkuje pojawieniem się objawów typowych dla chorób. Do najczęstszych diagnoz występujących u osób mobbingowanych specjaliści podają: choroby wrzodowe żołądka i dwunastnicy, zawału mięśnia sercowego, udaru mózgu czy astmy oskrzelowej oraz inne. Już w tej fazie u ofiar mobbingu, gdzie ataki były wyjątkowo bezwzględne i przepełnione agresją, można dostrzec rozwijające się choroby przewlekłe układu nerwowego, czy nowotwory. Osoba mobbingowana coraz częściej korzysta ze zwolnień chorobowych (L-4), w celu poratowania zdrowia [Marciniak, 2011, s. 61].

Kolejna faza mobbingu – trzecia – wiąże się z izolowaniem ofiary. Wcześniejsze piętnowanie, szykanowanie, oczernianie, nękanie i prześladowanie ofiary, spowodowało u niej już poważne objawy psychosomatyczne. W związku z czym odporność psychiczna i fizyczna u osoby prześladowanej została zaburzona. Częste pobyty na zwolnieniach chorobowych skutkują zaległościami w wykonywaniu obowiązków służbowych, co nasila dodatkowy stres i impli-

kuje izolacją od grupy. Prześladowanie ze strony mobbera o charakterze ciągłym z elementami podstępności i wyrachowania w procesie nękania pracownika, skutkuje osamotnieniem, gdyż tworzy się sztuczna bariera pomiędzy osobą mobbingowaną a współpracownikami.

W doktrynie na temat poszczególnych etapów mobbingu istnieje pogląd, iż „to nasilenie agresji mobbera nad słabnącą ofiarą" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 31]. Potwierdzeniem ich słów są spostrzeżenia badaczy zjawiska mobbingu, którzy wskazują, że „pracownik poddany mobbingowi jest podporządkowany sprawcy i jednocześnie poszukuje pomocy w środowisku pracy. W tej fazie ofiara jeszcze próbuje bronić się przed atakami. Ofiara mobbingu jest niesłusznie karana, degradowana" [Kłos, 2002, s. 3]. Osobę poszkodowaną etykietuje się, klasyfikując ją jako: „kłamcę, nadwrażliwca, osobę mającą problem ze sobą, osobę, która nie potrafi dostosować się do ról społecznych, organizacyjnych, czy grupowych" [Kłos, 2002, s. 3].

Mobberzy w swoich działaniach są podstępni a nadawanie „etykiety" swoim ofiarom ma na celu uzasadnienie i usprawiedliwienie własnej agresji. Ich celem jest również sprowokowanie i zachęcenie innych osób do ataków względem krzywdzonego pracownika, któremu na przykład należy się nauczka, gdyż jest „kłamcą" [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 31–32]. Warto zaznaczyć, iż przy takich atakach osoba mobbingowana jest wyczerpana walką o swoje dobre imię i sprzeciwianiem się działaniom mobbera. Niestety organizm zaczyna coraz częściej odmawiać posłuszeństwa, dochodzą kolejne objawy, załamania psychiczne, depresja. Panująca atmosfera terroru psychicznego w miejscu pracy, absurdalne pretensje, oszczerstwa, pomówienia, wymyślone zarzuty, plotki i nieustające prześladowania, to dla ofiary mobbingu obecne warunki pracy, które mają bardzo wysoki charakter stresogenny [LEX nr 2687517]. Dotychczasowe dolegliwości psychosomatyczne nasilają się. Zdarzają się pobyty na oddziałach szpitalnych, co niestety pogłębia izolację w społeczności danej organizacji.

Czwarta faza mobbingu to fizyczna, psychiczna i społeczna degradacja pracownika prześladowanego. Samoocena ofiary mobbingu jest bardzo zaniżona. Brak wiary w swoje możliwości, odseparowanie od załogi oraz towarzyszące objawy pojawiających się chorób, sprawiają, że osoba mobbingowana zaczyna postrzegać siebie jako bezwartościowego człowieka. Atmosfera zastraszenia, która towarzyszy jej każdego dnia w pracy, uświadamianie sobie, że faktycznie prześladowcy mogą doprowadzić do utraty przez nią pracy, skutkuje silnymi stanami depresyjnymi [LEX nr 1615182]. Mechanizmy używane przez mobbera – stygmatyzacja i zagłuszanie – to psychologiczne mechanizmy, które są okrutne i pustoszące osobowość ofiary. To czas porażki dla osoby mobbingowanej. W organizmie takiej osoby zachodzą poważne zmiany chorobowe, u niektórych osób następuje gwałtowny rozwój chorób nowotworowych czy autoimmunologicznych. Inne osoby doświadczają głębokiej samotności, poważnych cierpień nie tylko natury psychicznej, ale i fizycznej. Zdarzają się próby samobójcze.

Ostatnia – piąta faza mobbingu – jest finałem wielomiesięcznego a czasami kilkuletniego procesu gnębienia ofiary mobbingu – prześladowań, które były uporczywe, skutkujące

zastraszeniem pracownika, jego zaniżoną samooceną w zakresie przydatności zawodowej, które implikowały poniżenie czy ośmieszenie wśród współpracowników. Jednak najbardziej dotkliwą konsekwencją dla ofiar mobbingu jest utrata zdrowia, nierzadko osamotnienie, rozpad rodzin a także degradacja społeczna w środowisku zawodowym [LEX nr 1237101, LEX nr 2612789, LEX nr 2186566]. W tym czasie prześladowanie nabiera na takiej sile, że poszkodowany pracownik próbując się odciąć od tej machiny zła, niemoralnych poczynań mobberów – decyduje się na odejście z miejsca pracy. W wielu sytuacjach po długotrwałej batalii przebiegłej przemocy psychicznej, stan zdrowia ofiary mobbingu zmusza ją do podjęcia decyzji w celu przejścia na świadczenia rentowe. Następuje skutek działań mobbingowych – cel mobberów zostaje osiągnięty i niewygodna osoba zostaje na trwałe wyeliminowana z zespołu.

Zasadniczo w pierwszej fazie mobbingu nie używa się terminu „konflikt", natomiast stosuje wyrażenie: „naruszenie warunków pracy" [Hirigoyen, 2003, s. 97]. Konflikt charakteryzuje się sprzecznością interesów jego stron, równością stron w nim występujących. Natomiast działania mobbingowe są przekroczeniem przepisów prawa, zasad moralnych i współżycia społecznego, to nie jest konflikt, gdyż nacechowany jest eskalacją agresji ze strony oprawców. To wysoce nieetyczne i bezprawne postępowanie.

Sprowadzenie ofiary mobbingu do takiej pozycji, gdzie czuje bezradność i bezsilność w radzeniu sobie z takimi działaniami. Stosowane podczas mobbingu techniki sprawiają, że mobber w cyniczny sposób izoluje swoją ofiarę od współpracowników a następnie „doprowadza" do trwałego wyeliminowania osoby mobbingowanej z miejsca pracy. W literaturze przedmiotu dość często można odnaleźć sformułowania, iż mobberem są osoby, które przejawiają cechy paranoidalne, o patologicznej podejrzliwości a to, co jest najistotniejsze, to fakt, iż ofiarą mobbingu może stać się każdy.

By móc w okolicznościach konkretnej sprawy mówić o tym, że działania i zachowania miały charakter mobbingu, należy konkretne czyny wskazane przez pokrzywdzonego pracownika rozpatrywać pod kątem spełnienia przesłanek z art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320], a zatem musi być to zachowanie: 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi; 2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika; 3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej; 4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika; 5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie z orzecznictwem wszystkie te przesłanki muszą być spełnione łącznie [LEX nr 1444594]. Zatem brak któregokolwiek z powyższych elementów, stanowiących integralną część definicji legalnej mobbingu, skutkować będzie nieuznaniem danego zachowania lub działania przez orzekający sąd jako wyczerpujących znamiona o charakterze zjawiska mobbingu.

7.2 Legalna definicja mobbingu w świetle teorii Heinza Leymanna

Słowo mobbing po raz pierwszy zostało użyte przez austriackiego etologa Konrada Lorenza w połowie XX wieku. W swoim opisie wskazał on na sytuację dotyczącą ataków grupy małych zwierząt na pojedynczego dużego osobnika, które miały na celu jego zastraszenie.

W doktrynie istnieje zdecydowany pogląd, że wśród ludzi zachowania społeczne o takim charakterze po raz pierwszy zostały użyte w latach sześćdziesiątych minionego stulecia przez szwedzkiego chirurga Petera-Paula Heinenmanna [Kratz, 2007, s. 10]. Zdecydowanie za osobę, która wprowadziła termin mobbingu do obszarów zawodowych, uważa się właśnie profesora Heinza Leymanna, który wyróżnił pięć typów mobbingu [Kisiel-Dorohnicki, 2009, s. 45]. Wyróżnia się pięć charakterystycznych typów mobbingu: oddziaływanie na możliwości komunikowania się; ataki na relacje społeczne; ataki na reputację; ataki mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej; bezpośrednie ataki na zdrowie.

W minionym stuleciu P. Heinenmann badał analogicznie – do przeprowadzanych badań przez K. Lorenza – zachowania pomiędzy dziećmi w wieku przedszkolnym i szkolnym. Zauważył on, iż dzieci te zaspokajały swoje potrzeby, poprzez dręczenie rówieśników. Odczuwały przy tym satysfakcję, jeżeli kogoś poniżały, gdyż dawało im to poczucie pewnej wyższości. Natomiast H. Leymann analizował przypadki tak zwanych „trudnych pracowników". Na podstawie przeprowadzonych badań, odkrył on, iż „zmiana postrzegania tych pracowników nie była uzależniona od ich charakteru, ale była zawiązana z kulturą pracy oraz strukturą organizacji. W konsekwencji użył on jako pierwszy pojęcia *mobbing* do określenia terroru psychicznego używanego wobec wybranych pracowników instytucji gospodarczych. Obecnie mobbing określany jest również: psychoterrorem, terrorem psychicznym, *bullying* (tyranizowanie), *harassment* (nękanie) czy wreszcie *ganging up on someone* (sprzysięganie się przeciwko komuś) " [https://koloprawapracyuj.wordpress.com/2010/12/27/mobbing-w-prawie-pracy/, 2019].

W literaturze przedmiotu ujawniono, iż zjawisko mobbingu w środowisku pracy jest przede wszystkim pewnym rodzajem zaburzonej komunikacji między ludzkiej. To są nieodpowiednie słowa, miny, plotki, trzaskanie drzwiami, rzucanie dokumentami, szturchanie, pomawianie, oczernianie, które w rezultacie prowadzą do izolacji ofiary od pozostałej zatrudnionej załogi. Tego rodzaju zachowania są bardzo destrukcyjne a pojawiające się w ich wyniku cierpienia psychiczne często dorównują bólowi, którego doznaje się na skutek fizycznego ataku [Romer, Najda, 2010, s. 15]. Wskazano również, że wzmożenie nękania i zastraszania pokrzywdzonego pracownika z pozoru błahymi działaniami lub zachowaniami współpracowników czy pracodawcy są połączone z obraźliwymi, złośliwymi wypowiedziami. To systematyczne przykrości kierowane w stronę osoby mobbingowanej, które mają na celu utrudnianie jej wykonywania obowiązków, pogorszenie relacji interpersonalnych w organizacji. Zachowaniom i działaniom

charakteryzującym zjawisko mobbingu towarzyszy agresja i wrogość mobberów nakierowana na ich ofiarę [Karney, 2007, s. 409].

W odniesieniu się do działań i zachowań o charakterze mobbingu SN w wyroku z dnia 5 października 2007 r. wskazał, iż rolą sądu jest ocena sytuacji, czy wystąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, jak również czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania pokrzywdzonego pracownika z zespołu współpracowników. Taka ocena zawsze musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Nie można traktować jako autonomicznej cechy mobbingu wyalienowanie pracownika z grupy zatrudnionej załogi. Jedynie taka izolacja w grupie pracowniczej, która jest następstwem działań o charakterze prześladowczym z elementami nękania a polegającymi na negatywnych zachowaniach, które zostały objęte dyspozycja normy art. 94^3 § 2 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] – zastraszanie, poniżanie, nękanie, ośmieszanie – potwierdza zaistnienie zjawiska mobbingu. Jeżeli natomiast współpracownicy izolują się od danego pracownika, ponieważ jest to reakcja na jego naganne zachowania w stosunku do swoich kolegów i koleżanek z pracy, to nie istnieją takie podstawy prawne, aby tego rodzaju zachowaniu przypisać charakter mobbingu [OSNP z 2008 r., nr 11–12, poz. 312].

Typy mobbingu wskazane przez badaczy tej problematyki, to nic innego jak sposoby nękania i zastraszania pracownika przez mobbera [Barzycka-Banaszczyk, 2004]. Poszczególne typy zostały opisane szczegółowymi cechami, które charakteryzują działania i zachowania nacechowane wrogością, bezprawnością i nieetycznością. Pierwszą grupą określającą typ mobbingu, stanowią oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się. Specyfika takiego zachowania ukierunkowana jest na: ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiadania się – osobie mobbingowanej; stałe przerywanie wypowiedzi ofierze mobbingu; ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiadania się; reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem; ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy; ciągłe krytykowanie życia prywatnego; napastowanie przez telefon; ustne groźby i pogróżki; groźby na piśmie; ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia; różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost [http://www.leymann.se/English/12100E.HTM, 2019].

Kolejną grupę wyrażającą typ mobbingu, stanowią oddziaływania zaburzające stosunki społeczne. Wśród zachowań mobbera należy zwrócić uwagę na takie zachowania, jak: unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą mobbingu; niedawanie możliwości odezwania się; w pomieszczeniu, gdzie osoba pokrzywdzona pracuje, przesadzanie na miejsce z dala od kolegów; zabronienie współpracownikom rozmów z ofiarą; traktowanie ofiary „jak powietrze" [http://www.leymann.se/English/12100E.HTM, 2019].

Trzecią grupę opisującą techniki zachowania się mobberów, to typ mobbingu polegający na działaniach, które mają na celu zaburzenie społecznego odbioru ofiary mobbingu. W tym zakresie wyróżniono takie cechy, jak: mówienie źle za plecami konkretnej osoby; rozsiewa-

nie plotek; podejmowanie prób ośmieszenia pracownika; sugerowanie choroby psychicznej; kierowanie na badania psychiatryczne; wyśmiewanie niepełnosprawności, czy kalectwa; parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby pokrzywdzonej; nacieranie na polityczne lub religijne przekonania; żarty i prześmiewanie życia prywatnego; wyśmiewanie narodowości; zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą; fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę; kwestionowanie podejmowanych decyzji; wołanie na ofiarę mobbingu, używając sprośnych przezwisk lub innych, mających ją poniżyć wyrażeń; zaloty lub słowne propozycje seksualne [http://www.leymann.se/English/12100E.HTM, 2019].

Następna grupa wskazująca na działania mobberów, to działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej osoby prześladowanej. Cechy, które determinują takie zachowania, to: niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania; odbieranie prac – zadanych wcześniej do wykonania; zlecanie wykonania prac bezsensownych; zlecanie zadań poniżej umiejętności osoby mobbingowanej; zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania; polecenie wykonywania obraźliwych dla ofiary mobbingu zadań; przydzielanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania [http://www.leymann.se/English/12100E.HTM, 2019].

Ostatnią – piątą grupę opisującą sposoby mobbingowania pracownika przez mobbera, to działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary mobbingu. Wśród kryterium opisującego cechy takich zachowań, należy wskazać: zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia; grożenie przemocą fizyczną; stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej; znęcanie się nawet fizyczne; przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu; wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub w miejscu pracy ofiary mobbingu; działania o podłożu seksualnym [http://www.leymann.se/ English/12100E.HTM, 2019].

Wskazane powyżej zachowania mobberów a zidentyfikowane podczas badań empirycznych, opisują terror psychologiczny w miejscu pracy, stanowiący społeczny wymiar zjawiska mobbingu [Kulińska-Kępa, 2017]. Należy uściślić, iż w kontekście 45 cech mobbingu, które opisują sposoby zachowania i działania mobberów w stosunku do osób prześladowanych, jest to nic innego, jak trwający proces przemocy, nękania psychicznego i zastraszania pracownika w długim okresie czasu. Bezprawne i nieetyczne zjawiska prześladowania psychicznego pracownika, które pojawiają się cyklicznie i systematycznie, skutkują bardzo poważnymi i negatywnymi konsekwencjami indywidualnymi u ofiar mobbingu, ale również społeczno-psychologicznymi dla współpracowników, jak i samego pracodawcy czy organizacji.

Zgodnie z definicją legalną mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatno-

ści zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320]. Szerzej definicję mobbingu ujęto w Regulaminie pracowniczym urzędników Unii Europejskiej [Dz.Urz.UE.L.1968.56.1/1], który z dniem 1 maja 2004 r. – obowiązuje Polskę.

Dodany przez art. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady [Dz.Urz.UE.L.04.124.1] art. 12a Regulaminu pracowniczego urzędników UE podnosi, iż: 1) urzędnicy powstrzymują się od jakichkolwiek form nękania psychicznego oraz molestowania seksualnego; 2) fakt nękania psychicznego lub molestowania seksualnego nie może powodować dla urzędnika, który padł jego ofiarą, jakichkolwiek negatywnych skutków ze strony instytucji. Urzędnika, który przedstawił dowody nękania psychicznego lub molestowania seksualnego, nie mogą spotkać ze strony instytucji żadne negatywne skutki, pod warunkiem że działa on w dobrej wierze; 3) „Nękanie psychiczne" oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie, które mogą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby; 4) „Molestowanie seksualne" oznacza zachowania dotyczące płci, które są niepożądane przez osobę, do której są adresowane, a ich celem lub skutkiem jest obraza osoby lub tworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, upokorzenia lub niepokoju w środowisku pracy. Molestowanie seksualne jest traktowane jako dyskryminacja ze względu na płeć [Dz.Urz.UE.L.1968.56.1/1].

Należy zauważyć, iż w art. 24 Regulaminu pracowniczego urzędników UE – Unia wspomaga każdego urzędnika, w szczególności w postępowaniach przeciwko osobom dopuszczającym się gróźb, zniewag, zniesławień lub ataków na osobę lub mienie, na jakie on lub członkowie jego rodziny są narażeni ze względu na zajmowane przez niego stanowisko lub pełnione obowiązki. Nadto UE rekompensuje urzędnikowi szkody poniesione przez niego w takich przypadkach, o ile urzędnik nie spowodował szkody umyślnie lub przez rażące niedbalstwo i nie był w stanie uzyskać odszkodowania od osoby, która szkodę wyrządziła [Dz.Urz.UE.L.1968.56.1/1].

W aspekcie powyższego w polskim ustawodawstwie nie występuje prawnie nakazana ochrona osoby mobbingowej przez instytucje czy pracodawcę. Definicja legalna polskiego ustawodawcy oparta jest bardziej na niedookreślonych zwrotach, których znaczenie jest ujmowane w orzecznictwie, które to nie zawsze jest w tym zakresie spójne. Nadto wyłącznym nakazem prawodawcy nałożonym na pracodawcę jest obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i w tym zakresie, to pracodawca ustala zasady realizacji tego obowiązku. Dlatego ujęcie zjawiska mobbingu w wymiarze aksjologii Konstytucji RP jest konieczne przy uwzględnieniu prawno – społecznych aspektów mobbingu. W tym też względzie rozważania definicji legalnej mobbingu nie można rozpatrywać bez odniesienia się do teorii prekursora badań nad tym zjawiskiem – Heinza Leymanna.

Polska jurysdykcja uzupełnia niedoprecyzowane określenia definicji mobbingu w zakresie określeń: uporczywe, długotrwałe, powtarzalne, nękanie, zastraszanie właśnie wynikającym z dobrodziejstwa badań H. Leymanna. To on wskazał, że pewne działania [Leymann, 1996, s.202] powinny trwać minimum sześć miesięcy w systemie powtarzającym się o cesze uporczywości, aby dane zjawisko można było zakwalifikować jako mobbing. Nadto wskazał i opisał mechanizmy działania mobbera lub działających w grupie – mobberów w celu wyeliminowania zaatakowanego pracownika. Powtarzalność i systematyczność zachowań w pewnym określonym czasie jest cechą charakterystyczną dla mobbingu [OSNP 2006/9–10/149] – przy zaznaczeniu, że oczywiście mowa jest o działaniach, które: utrudniają komunikację, czy kontakty społeczne; naruszają godność osobistą; pogarszają jakość życia lub wpływają szkodliwie na zdrowie osoby mobbingowanej [Leymann, 1996, s.202].

Kolejną cechą zjawiska mobbingu jest niewątpliwie nierównowaga sił pomiędzy oprawcą a jego ofiarą. Z oczywistych względów pozycja pracodawcy jest wyżej w strukturze organizacyjnej środowiska pracy. Niemniej, jeżeli dochodzi do mobbingu poziomego (pomiędzy współpracownikami), to mobberem będzie ten, który ma wyższe stanowisko, lepszą pozycję, poparcie lub wpływy w środowisku pracy. W kwestii dręczenia swojego celu bardzo często okazuje się, iż prześladowca ograniczony jest wyłącznie swoją wyobraźnią, ponieważ najczęściej świadkowie tych zdarzeń pozostają bierni na skutek zastraszenia lub przyłączają się do oprawcy.

Wskazane przez H. Leymanna 45 podstawowych zachowań o charakterze mobbingu, pogrupowane w 5 zasadniczych kryteriów wskazują również na bardzo ważny problem, że w zjawisku mobbingu nie ma takiego obszaru, który nie mógłby zostać zaatakowany przez mobbera. To dlatego z punktu widzenia prawno-społecznego wymiar mobbingu jest istotny dla omówienia tych aspektów aksjologicznych [LEX nr 1444594].

Z definicji legalnej wynika zatem, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny, powtarzający się przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym i nasilającym się w miarę upływu czasu. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy w zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć także niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników [OSNP 2006/21–22/321].

Prawno – społeczny czynnik w ocenie zjawiska mobbingu odgrywa również bardzo istotną rolę, kiedy sędzia dokonuje oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Wskazać należy, że ocena w takim zakresie, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawo-

dowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź doprowadziły do jego wyeliminowania z zespołu współpracowników – opierać się musi wyłącznie na obiektywnych kryteriach.

I tutaj kolejna kwestia z dziedziny społecznej, ponieważ kryteria te wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, czyli takiego które prowadzi osobę pokrzywdzoną do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych [LEX nr 1444594, OSNP 2010 nr 9 – 10, poz. 114].

Należy zauważyć, że jeżeli pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie przez sędziego jego stanowiska uzależnione jest właśnie od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. W tym względzie należy te okoliczności odczytywać z przeprowadzonych dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków czy wiedzy specjalistycznej pochodzącej od biegłych sądowych.

Wśród podstawowych kryteriów oceny stosowania mobbingu, które między innymi – zgodnie z linią orzeczniczą – wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości przez ofiarę mobbingu, wskazać należy również doprowadzenie sędziego do właściwej oceny intencji prześladowcy w określonych relacjach społecznych [LEX nr 3329653]. Wskazując na ustawowy obowiązek pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, należy również zauważyć, iż to właśnie pracodawca ma obowiązek polegający na odpowiednim kształtowaniu w środowisku pracy zasad współżycia społecznego. To kreowanie przez pracodawcę odpowiedniej kultury organizacji dotyczy przy tym nie tylko stosunków między pracodawcą a pracownikami, ale także wzajemnych relacji między pracownikami. W takim zakresie uwzględniając właśnie prawno – społeczne aspekty zjawiska mobbingu pracodawca winien zapewnić należyte wykonywanie przez pracowników ciążącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego, norm etycznych i oczywiście przepisów prawa – w tym prawa wewnętrznego.

7.3 Prawny wymiar następstw mobbingu w relacjach pracowniczych

Najbardziej niekwestionowanym skutkiem mobbingu w obszarze międzyludzkim jest degeneracja relacji społecznych w organizacji, wynaturzona atmosfera czy klimat permanentnego strachu panującego w miejscu pracy. Stąd tak bardzo istotna jest kwestia popularyzacji zjawiska mobbingu, ujawniania jego negatywnych i wysoce niemoralnych technik stosowanych przez mobberów oraz zdemaskowania wszelkich skutków jakie ze sobą niesie przemoc psychiczna w środowisku pracy.

Należy wyróżnić trzy podstawowe rodzaje mobbingu: poziomy, pionowy oraz pochyły" [Byczkowska, 2008]. Mobbing poziomy, inaczej zwany horyzontalnym odbywa się na płaszczyźnie pomiędzy współpracownikami, to znaczy, że wrogie działania wymierzone są w stosunku do jednego z kolegów w danej organizacji. Naukowcy zajmujący się badaniem tego typu

problemów interpersonalnych w miejscu pracy, wskazują, iż źródłem tego typu zachowań bywa zwykła zazdrość, na przykład poziom wykształcenia, wiedza, uroda, pozytywne relacje ze współpracownikami, czy dobra materialne ofiary. W publikacjach dotyczących przedmiotowego rodzaju mobbingu za inną przyczynę wskazuje się odmienne poglądy polityczne, czy też religijne. W takich sytuacjach najczęściej pracodawca woli nie ingerować w sferę dokonywanych naruszeń względem jednego z podwładnych. Opowiadanie się za silniejszym – w jego odczuciu – umacnia jego pozycję lidera w organizacji, ponieważ opowiedzenie się pracodawcy za osobą prześladowaną – w jego odczuciu – skutkowałoby krytyką personalną w stosunku do przełożonego i niewątpliwie zaostrzyłoby metody działania mobberów. Nie można nie zauważyć, iż to właśnie brak zdecydowanej reakcji pracodawcy w zakresie negatywnej opinii odnośnie zachowań prześladowczych w zespole, jest jego cichym przyzwoleniem na piętrzenie się wysoce niemoralnych i bezprawnych działań prześladowców.

Kolejny rodzaj mobbingu, to mobbing pionowy. Zdaniem naukowców polega on na zaburzonych relacjach, gdzie osobą prześladowaną jest przełożony, zaś mobberem stają się pracownicy lub jeden z nich. Sytuacja tego rodzaju najczęściej zdarza się, kiedy to jeden z członków załogi otrzymuje awans i zostaje bezpośrednim przełożonym dla swoich dotychczasowych kolegów. Zdarza się, że dzięki protekcji i powszechnie panującemu nepotyzmowi, pracodawca wskazuje na stanowisko kierownicze „swojego człowieka". Bywa i tak, że przełożonym zostaje osoba z zewnątrz organizacji, w każdej z powyżej wskazanych sytuacji, skutkuje to podobnymi działaniami przemocowymi. Mechanizm nieetycznych zachowań jest „nakręcany" zawiścią i zazdrością, którą kierują się mobberzy. Chcą oni poprzez stosowaną przemoc werbalną i niewerbalną doprowadzić swoją ofiarę do odejścia z zajmowanego stanowiska – a nawet z miejsca pracy – jako niechcianego lidera. Ta forma przemocy, zgodnie z analizą przeprowadzonych badań w aspekcie mobbingu, występuje bardzo rzadko w stosunku do pozostałych dwóch rodzajów mobbingu. Jednak w takich sytuacjach mobberzy są stosunkowo liczni i działają w grupie.

Kolejnym rodzajem zjawiska mobbingu jest mobbing pochyły, który charakteryzuje się tym, iż dokonuje się w relacji zwierzchnik – podwładny, gdzie rolę mobbera przyjmuje przełożony pracownika. Ten rodzaj mobbingu rodzi najpoważniejsze skutki dla osoby poszkodowanej zachowaniami o podłożu bezprawnej przemocy. Stosowane techniki prześladowcze przez mobbera sprawiają, iż dużo łatwiej i dotkliwiej następują poszczególne warianty ataku. Jednostka jest izolowana nie tylko przez przełożonego, ale także i przez współpracowników, którzy w obawie przed atakami mobbera, zostają bierni lub przyłączają się do nieetycznych zachowań swojego przełożonego, w nadziei, iż taka postawa uchroni ich przed mobbingiem.

W literaturze przedmiotu można odnaleźć również układ zachowań o charakterze prześladowczym, który polega na tym, iż następuje pewien rodzaj kombinacji wyżej wspomnianych wariantów mobbingu. To takie scalenie zachowań, kiedy do działań mobbingowych zainicjowanych przez współpracowników przyłącza się pracodawca lub odwrotnie [Pilch,

2015, s. 167–196]. Wskazać należy, iż aktualnie obowiązująca teza w orzecznictwie podnosi, iż sprawcą *mobbingu* może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika, lub współpracownicy. W zakresie prawnej ochrony wynikającej z treści z art. 94^3 § 2 k.p. objęci są wszyscy pracownicy, bez względu na pełnioną funkcję czy zajmowane stanowisko w miejscu pracy. Istotnym jest również to, że w zakresie oceny działań mobbingowych przełożonego względem pracownika zasadnym będzie ocena zasad funkcjonowania podległości służbowej. Wskazać należy nadto, iż „czynienie użytku z dyrektywnych kompetencji pracodawcy musi następować w sposób szanujący pracowniczą godność – art. 11^1 k.p. – i respektujący ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego – art. 94 pkt 10 k.p." [LEX nr 1458977].

To, że mobbing wywołuje między innymi negatywne konsekwencje w obszarze międzyludzkim jest bezsporne i udowodnione w aspekcie przeprowadzonych badań, czy ujawnionych danych z literatury przedmiotu [Samnani, Singh, 2012, s. 581–589]. Zdaniem badaczy dyskusji w tym zakresie mogą jedynie podlegać same metody działania mobberów, jak i wielkość strat powstałych na skutek działań mobbingowych. Wskazać należy, że „mobbing jest skrajną formą doświadczania złego traktowania przez jednostkę w sytuacji świadczonej pracy. Ma on o wiele bardziej skomplikowaną naturę niż inne negatywne aspekty życia organizacyjnego, które związane są z występowaniem stresu o organizacyjnym początku. Mobbing jest skoncentrowaną, powtarzającą się psychologiczną agresją" [Pilch, 2015, s. 168] na gruncie społecznych relacji. Wśród badaczy materii mobbingu istnieje pogląd, iż, do kluczowych cech tego zjawiska należy zaliczyć: powtarzalność, trwałość, eskalację, nierównowagę sił, szkody i koszty, nieprzyjazne środowisko organizacyjne, przypisaną celowość zadań, problemy komunikacyjne.

Nie można zapominać, iż ochrona dóbr osobistych pracownika, wynikająca z przepisu art. 11^1 k.p. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy – „charakteryzujących się z jednej strony dużym stopniem ogólności, a z drugiej – szczególną doniosłością dla określenia podstawowych praw pracownika i obowiązków pracodawcy. Za naruszenie dóbr osobistych pracownika uznać należy stosowanie wobec niego mobbingu" [Marciniak, 2015, s. 77]. Przyzwolenie pracodawcy danej organizacji dla występowania zjawiska mobbingu, lub stosowania go przez niego samego, nie może być częścią kultury panującej w środowisku pracy. Takie zachowania, które przejawiają przemoc i agresję w stosunku do któregokolwiek z pracowników, stanowią nie tylko delikt prawa, skutkujący odpowiedzialnością odszkodowawczą, ale również w skrajnych przypadkach wypełniają znamiona czynu zabronionego – zgodnie z przepisami k.k. [Bosak, Danilewicz, 2010, s. 111].

Istotnym aspektem jest to, iż pracodawca – zgodnie z wolą ustawodawcy – odpowiada za działania mobbingowe również wtedy, gdy toleruje albo dopuszcza tego typu zachowania w miejscu pracy, a sprawcą jest inny podwładny. W tym zakresie w wyroku z dnia 19 maja 2011 r., SN wskazał, iż rolą pracodawcy jest tworzenie odpowiednich wzorców postępowań,

które przede wszystkim powinny mieć na uwadze brak tolerancji dla występowania jakichkolwiek agresywnych zachowań. Tego rodzaju przyzwolenie może skutkować bowiem przyczynieniem się do wystąpienia niebezpieczeństwa dla całej zatrudnionej załogi, w sytuacji, kiedy nastąpiłaby eskalacja przemocy [OSNP 2012/17–18/216].

Określając mobbera, który stosuje przemoc względem pracownika, jako sprawcy mobbingu wskazać należy w odniesieniu do definicji legalnej tego zjawiska, że może również nim zostać osoba trzecia, która dopuszcza się nagannych zachowań. Takie zachowania powinny charakteryzować się rozciągniętą w czasie eskalacją agresji w stosunku do pokrzywdzonego pracownika, której skutkiem oprócz jego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, będzie także poniżenie, ośmieszenie, wyalienowanie, wywołujące rozstrój zdrowia u ofiary. Jeżeli o tego rodzaju działaniach pracodawca wie, to ustawowym obowiązkiem jego jest przeciwstawienie się tego typu zachowaniom lub działaniom [LEX nr 2022812].

W tym miejscu zasadnym będzie podniesienie o jeszcze jednej formie nękania, prześladowania – jednak o niestandardowej odmianie mobbingu – *staffing* [„*staff*" – personel, kadra, zespół]. W tym względzie należy podnieść, że staffing, polega generalnie na tym, że to pracownik lub grupa pracowników podejmują zachowania, działania lub zaniechania, których celem jest godzenie bezpośrednio w przełożonego – tutaj w celu wyeliminowania go z miejsca pracy lub rezygnacji z kierowniczego stanowiska. Zdarza się, że takie ataki podwładnych ukierunkowane są na pracodawcę – motywacje mogą być bardzo różne, czasami wynika to z „podkupywania" personelu przez konkurencję. W jednostkach budżetowych zwykle celem jest wyeliminowanie takiego pracodawcy, aby jego miejsce zajął „swój" człowiek. Podobnie jak w zjawisku mobbingu – staffing jest wysoce nieetycznym i aspołecznym działaniem. Niestety na dzień dzisiejszy brak jest przepisów uregulowanych w przepisach Kodeksu pracy. Niemniej jednak pokrzywdzony przełożony zawsze może dochodzić swoich praw na gruncie prawa cywilnego i karnego.

Pokrzywdzony pracodawca może względem staffera zastosować przepisy dyscyplinujące go, które zostały wskazane przez ustawodawcę w Kodeksie pracy. W tym celu pracodawca może zastosować ogólne narzędzia służące dyscyplinowaniu pracownika. Oczywiście w zależności od natężenia negatywnych zachowań pracownika, pracodawca może zastosować między innymi kary porządkowe wynikające z Kodeksu pracy – np. upomnienie, naganę [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320]. Pracodawca w takich sytuacjach może również rozwiązać umowę z pracownikiem, podając jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie – niedopuszczalne działania pracownika, czy też działanie na szkodę wizerunku organizacji. Bardzo ważną kwestią jest to, że w przypadku staffingu każde naganne zachowanie podległego pracownika, pracodawca może zakwalifikować jako podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320]. W takiej sytuacji jest do działanie prewencyjne, chroniące dobry wizerunek firmy, ale także stanowiące podstawę do zapewnienia bezpiecznych

i higienicznych warunków pracy. Staffing może zostać uznany przez pracodawcę jako działania, zachowania lub zaniechania, które w sposób rażący naruszają obowiązki pracownicze.

Wynikające z szerszej perspektywy spostrzeżenia w tym zakresie wskazują na to, iż uprzywilejowana pozycja jednej ze stron mobbingu jest pochodną jej statutu nadanego przez organizację, czyli odpowiednio zajmowane miejsce w hierarchii. Dla grupy podstawową zaletą jest jej liczebność i koordynacja aktywności prześladowczych. W odniesieniu do organizacji, to występuje niekwestionowana, dominująca pozycja pracodawcy w stosunku do zatrudnionych osób. Siła i natężenie sposobów nękania jednostki przez grupę wpływa również na pewna polaryzację postaw osób obserwujących te sytuacje, ale także na samych oprawców, którzy „rywalizują" pomiędzy sobą w eskalacji zachowań prześladowczych [Pilch, 2015, s. 179]. Działania charakteryzujące mobbing ulegają ewolucji na skutek upływu czasu, a w rezultacie stają się zasadą funkcjonowania danej organizacji. Oczywiście rezultatem stosowania tego rodzaju przemocy jest to, że osoby, które nie podporządkują się tym regułom, narażone są na sankcje ze strony mobberów. Taki mechanizm sprawia, że grupa prześladowcza „rozrasta się" i integruje się przy swoim „przywódcy". Siła grupy powoduje, że jednostka poddana mobbingowi jest bez szans na konfrontację ze stosowanymi przez nią technikami, tym samym pozbawiona zostaje mechanizmów obronnych.

Ważną kwestią w zakresie stosowanych technik przemocy przez agresorów, które są długookresowo ukierunkowane na pokrzywdzonego pracownika, jest to, że skutkują one eskalacją i swego rodzaju modyfikacją nagannych zachowań ze strony mobberów. Początkowo osoba mobbingowana przypisuje zachowanie swoich oprawców jako osłabienie własnej percepcji. Z kolei niezrozumienie wypaczonego działania mobberów – swoistemu przeciążeniu pracą lub osobistym problemom. W zakresie działań mobbera SO w Łodzi podniósł, iż: „w wyniku doświadczania mobbingu występują początkowo objawy pozornie niewidoczne, ignorowane lub mylnie interpretowane przez pokrzywdzonego, jako skutek nadmiernego stresu, czy przeciążenia pracą" [LEX nr 2631034].

Przemoc słowna oraz jej konsekwencje wpływają na wydajność pracy, zdrowie oraz na relacje interpersonalne. Należy zauważyć, iż „nie są jednak wyłącznie kwestią zranionych uczuć. To nieodpowiedzialne działanie, szkodliwe dla osoby, przeciwko której jest skierowane" [Bell, 2006, s. 135]. Przemoc słowna jest częścią mobbingu. To wyrafinowany rodzaj prześladowania i nękania ofiary mobbingu. Pokrzywdzony pracownik – po tego typu doświadczeniach – przestaje czynnie uczestniczyć w życiu firmy jako wartościowy członek zespołu, zostaje zepchnięty na margines społeczności zawodowej. Występowanie agresji psychicznej sprawia, że zostaje zniszczone zaufanie nie tylko do osoby pokrzywdzonej przez działania mobbera, ale również pomiędzy tymi pracownikami, którzy dowiadują się o tego rodzaju działaniach. W obawie o swoją przyszłość, że również oni mogą stać się ofiarami przemocy w miejscu pracy, przestają ufać współpracownikom. W takim momencie zostaje za-

grożona kreatywność organizacji, ponieważ współpracownicy obawiają się podejmowania wszelkiego rodzaju inicjatyw.

Dotychczas przejawiające się we współpracy wsparcie kolegów i koleżanek z zespołu, ulega zaburzeniu, dochodzi do wyalienowania poszczególnych pracowników z zespołu – ofiary mobbingu oraz tych, którzy obawiają się napaści na swoją osobę. W literaturze przedmiotu wskazano, iż „mobbing to bardzo istotny element ryzyka zawodowego" [DeConinck, 2001].

Zaburzenia relacji międzyludzkich w miejscu pracy na skutek mobbingu, często bywają negatywną konsekwencją nieprawidłowej polityki wewnątrzzakładowej oraz samej procedury rekrutacyjnej. Duże znaczenie w tym zakresie ma także sposób awansowania kierowników i pracowników, które nie sprzyjają wykluczeniu z zespołu osób o cechach perwersyjnych.

Wskazać należy, iż kadrę kierowniczą nie powinny tworzyć osoby, które mają tak zwaną osobowość toksyczną. Osoby, które z natury nie są życzliwi innym ludziom, posiadają nadmierną ambicję władzy a ich poziom moralny jest bardzo niski, są skłonni do tworzenia różnego rodzaju układów, czy „klik". Osoby charakteryzujące się osobowością narcystyczną lub neurotyczną, są niedojrzali emocjonalnie i niekompetentni [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 61]. W takim względzie niezbędnym jest budowanie odpowiedniej kultury organizacji, w której nadrzędnymi wartościami będą: jawność, zagwarantowanie prawa do krytyki, otwartość, swoboda wypowiadania się. Właściwy klimat w zakresie międzyludzkich stosunków w środowisku pracy powinien opierać się na ufności a poczucie lęku winno być z niego wyeliminowane. W aspekcie zapobiegania wystąpienia zjawiska mobbingu, powyższe elementy stanowią jedynie podstawowy szkic, który może przyczynić się do usunięcia wszelkiego rodzaju nieprawidłowości w zakresie zarządzania personelem [Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 61].

Sposób postępowania każdego człowieka jest jego świadomym wyborem. To, na ile zatrudnione osoby w danej organizacji przyczyniają się do panującej w niej atmosfery oraz relacji międzyludzkich, wynika nie tylko z prawości postępowania, ale również z właściwie pojmowanego obowiązku moralnego oraz zasad współżycia społecznego. Swoistą powszechnością w zakresie niepodejmowania przez pracodawcę kroków prawnych w kierunku ochrony osoby mobbingowanej jest to, że w takich miejscach pracy pracodawca nie dba o godność każdego pracownika. O ile sam pracodawca jest mobberem, o tyle w sytuacji występowania działań o charakterze mobbingowym, zdarza się, że sprzymierza się on z mobberami przeciwko osobie prześladowanej. Taka sytuacja dość często występuje w strukturach, w których świadomość prawna, jak i wykształcenie załogi są na bardzo wysokim poziomie (służby mundurowe, sądownictwo, uczelnie wyższe, urzędy państwowe i samorządowe). Taki sposób działania nie tylko wskazuje na brak profesjonalizmu po stronie pracodawcy, ale przede wszystkim ukazuje ignorancję dla obowiązujących przepisów prawa oraz norm moralnych. W wielu przypadkach to pracodawca pomagał „preparować" odpowiednią dokumentację przeciwko pokrzywdzonemu pracownikowi lub „przymykał oko" w sytuacjach, kiedy nisz-

czono dokumenty z wykonywanej pracy przez ofiarę mobbingu, albo dokumenty świadczące o utracie przez nią zdrowia – na skutek działań o charakterze mobbingu. Poświadczanie nieprawdy przez pracodawców, to też jedna z form wspierania mobberów.

Zdarzają się również takie sytuacje, kiedy to pracodawca powiadamia organy ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa przez ofiarę mobbingu, pomimo tego, iż fakty i dokumenty temu przeczą. Pracodawca ma wiedzę, że przestępstwa nie popełniono – jednak podejmuje takie kroki, aby w ten sposób umniejszyć wiarygodność i zdeprecjonować pokrzywdzonego pracownika na wypadek wytoczonego w przyszłości powództwa o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu stosowanego mobbingu w miejscu pracy. Działania takie są czynione z pełną premedytacją na szkodę ofiary mobbingu.

Na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych w tym zakresie należy wskazać, iż zdarza się bardzo często, że ofiary mobbingu w swoich aktach osobowych pracownika posiadają wiele wpisów z zakresu kar porządkowych, które obrazują „niezadowolenie" przełożonych. W rzeczywistości taka sytuacja ma pokazać, kto ma siłę i władzę w organizacji a przede wszystkim jest to sygnał dla pozostałej części zatrudnionej załogi, aby nie utrzymywała kontaktów z osobą napiętnowaną, bo może spotkać ich to samo. W tym aspekcie mobber ma wiele możliwości w zakresie manipulowania komunikacją. Z jego punktu widzenia to nie są znieważające i pomawiające czyny ukierunkowane przeciwko pracownikowi – jego zdaniem to jest konstruktywna krytyka i ma do tego prawo. Wszelkiego rodzaju zakłócenia w komunikacji wewnątrz organizacji z pewnością nasilają się, ponieważ istnieją ukryte intencje mobbera, zmierzające do pozbycia się swojej ofiary z miejsca pracy. W tym czasie pracodawca wykorzystuje swoją pozycję siły, aby poprzez fałszywe oskarżenia, pomówienia, ośmieszenia, poniżenia i kolejne kary porządkowe skutecznie zagłuszyć osobę mobbingowaną. Stygmatyzacja następuje każdego dnia i przybiera na sile, naruszając godność krzywdzonego człowieka. Ofiara walczy z pomówieniami na swój temat oraz o uznanie zaistniałych w tym temacie nieprawidłowościach, jednak świadkowie tych zdarzeń wolą nie reagować.

Rzeczywistość w wydaniu mobbera znajduje aprobatę wśród zatrudnionej załogi, ponieważ nikt nie chce być następnym w kolejce do gnębienia. Dlatego tak bardzo ważna jest komunikacja w miejscu pracy, która powinna być oparta na zasadach prawa, etyki i koleżeństwa. Załoga, która faworyzuje swojego przełożonego i bezkrytycznie akceptuje bezprawne jego działania, jest w równym stopniu narażona na ataki ze strony mobbera. Przeprowadzone w tym zakresie badania wykazały, że świadkowie zachowań o charakterze mobbingu również mają zaburzony dobrostan psychiczny i fizyczny. Wykazano, że sama obserwacja dokonujących się aktów przemocy jest przyczyną stresu, ponieważ potęgują one strach przed możliwością ataków ze strony mobbera [Vartia, 2001, s. 63–69]. Współuczestniczenie w sferze psychicznej w przemocy jako niereagujący świadek zdarzeń, skutkuje dla obserwatorów niebezpiecznymi powikłaniami dla zdrowia. Odczuwalne skutki zaburzeń w sferze psychiki mogą być podobne do tych, na które narażone są bezpośrednie ofiary mobbingu.

Zjawisko to uruchamia efekt domina, trauma pokrzywdzonego działaniami oprawcy pracownika jest współodczuwana przez innych – obserwujących jedynie zdarzenia [Romer, Najda, 2010, s. 111–132].

Wynikający z art. 94^3 § 1 k.p. obowiązek nałożony na pracodawcę w zakresie przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162], równocześnie wskazuje na jego odpowiedzialność prawną w sytuacji wystąpienia mobbingu w miejscu pracy. Brak wprowadzenia przez pracodawcę w organizacji właściwej polityki antymobbingowej, skutkuje właśnie odpowiedzialnością pracodawcy za wystąpienie tego rodzaju zjawiska bez względu na to, czy jest mobberem, czy mobberem jest jego podwładny. Prawo w tym zakresie wskazuje, że osoba pokrzywdzona działaniami o charakterze mobbingu winna skierować żądanie do pracodawcy o wypłatę słusznego zadośćuczynienia – w sytuacji, gdy działania tego rodzaju spowodują u pracownika rozstrój zdrowia [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Nadto pokrzywdzony pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. W tym zakresie mobbingowany pracownik, który dochodzi roszczeń z tytułu mobbingu nie musi wykazywać winy pracodawcy w stosowaniu lub co najmniej nieprzeciwdziałaniu działaniom lub zachowaniom o charakterze mobbingu. Należy wskazać, iż w orzecznictwie SN wskazano pogląd, iż to właśnie pracodawca ponosi odpowiedzialność deliktową za mobbing a więc taką, „której źródłem powstania jest dopuszczenie się przez pracodawcę czynu niedozwolonego" [OSNP 2008/9–10/126]. W tym zakresie w orzecznictwie podniesiono, że „rekompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy – może wymagać, w zależności od jej rozmiaru i skutków, nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, ale niekiedy, jeżeli spowoduje to utratę zatrudnienia, także na przykład pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu" [OSNP 2008/9–10/126].

Negatywne konsekwencje mobbingu w obszarze międzyludzkim są niewymierne oraz trudne do sklasyfikowania. Ogrom nieszczęść, które dotknęły pracowników, jak również ilość przeżywanych szkodliwych emocji, z pewnością skutkować będą w bardziej bolesnym przeżywaniu różnego rodzaju trudności na przyszłość [Zapf, 1999, s. 1–2]. Powszechnie panująca psychoza strachu w miejscu pracy, relatywnie odbija się na poczuciu bezpieczeństwa oraz innowacyjności pracowników. Strach powoduje, że osoby takie blokują się a ich relacje interpersonalne są zaburzone.

Organizacje i stowarzyszenia antymobbingowe odnotowały, że tak zwani obserwatorzy zjawisk o charakterze mobbingu również korzystali z pomocy specjalistów z zakresu psychologii, czy nawet psychiatrii klinicznej. Proces niszczenia trwa bardzo długo, a to pokrzywdzony mobbingiem pracownik – zgodnie ze stanowiskiem ustawodawcy i orzecznictwa – musi

udowodnić swoją dobrą wolę oraz to, że był nękany i prześladowany przez mobberów. Takie sytuacje, które występują przez dłuższy czas i tym samym przybierają na sile, niewątpliwie wymierzone są w godność osobistą człowieka. Zachowania o znamionach mobbingu nie należy utożsamiać z „konstruktywną krytyką" przełożonego – na co z kolei powołują się często pracodawcy. Niestety ciężar dowodu – po myśli ustawodawcy – jest po stronie ofiary mobbingu, to niewątpliwie nie służy dochodzeniu swoich praw przed sądem przez osoby mobbowane.

Odwrotna sytuacja dotyczy dyskryminacji, która różni się tym od mobbingu, że zdarzenia te są incydentalne, mogą występować jednorazowo. O ile dotkliwość sytuacji prześladowczych ze strony oprawców – mobberów w stosunku do nękanych ofiar przebiega w dość rozległych granicach czasowych, o tyle pracownik mobbingowany ma o wiele trudniejszą sytuację w dochodzeniu swoich praw przed polskim wymiarem sprawiedliwości od ofiary dyskryminacji. Taka dyspozycja normy prawnej – w zakresie art. 6 k.c. [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] – jest krzywdząca i nie stanowi o równości szans w procesie sądowym. Należy pamiętać, że mobber najczęściej dopuszcza się aktów przemocy w takich sytuacjach, kiedy nie ma świadków zdarzenia, stąd udowodnienie przed sądem zaistnienia zdarzeń o charakterze mobbingu bywa niezwykle trudne. Należy również pamiętać, że ewentualni świadkowie tych zdarzeń, to wciąż pracownicy tej organizacji, którzy żyją w strachu o swoją przyszłość. Determinuje to ewentualną możliwość osób chętnych do wspierania ofiar mobbingu oraz posiadających odwagę do zeznania prawdy w zainicjowanym procesie sądowym.

W Zakładzie Zarządzania Strategicznego Uniwersytetu Warszawskiego na podstawie przeprowadzonych badań wskazano, iż mobbing jest skutkiem błędnych strategii organizacyjnych w miejscu pracy. Niewątpliwie jedną z negatywnych konsekwencji wystąpienia zjawiska mobbingu w miejscu pracy jest utrata wizerunku organizacji. Należy zauważyć, iż na skutek działań mobbera „pojawiają się coraz częściej szkody związane z pogorszeniem wizerunku firmy (zarówno przez gorzej pracujących poszczególnych zatrudnionych, jak i przez gorszą reputację przedsiębiorstwa) " [Marciniak, 2015, s. 89–90]. Taka organizacja, w której doszło do wystąpienia zjawiska mobbingu, jest faktycznie narażona na utratę dotychczas wypracowanego na rynku wizerunku, w wyniku której ponosi straty z tym związane.

Wśród skutków społecznych zdiagnozowanego mobbingu niewątpliwie w oddalonym czasie będzie zaliczał się efekt fluktuacji kadr. Wówczas zwiększeniu ulegają koszty związanej z ponowną rekrutacją i doborem nowej kadry pracowniczej. W tym zakresie pojawiają się także koszty związane z niezbędnymi szkoleniami tych nowozatrudnionych osób. Niewątpliwie efektywność nowych pracowników w ich początkowym okresie zatrudnienia jest o wiele mniejsza niż tych, którzy odeszli z tego miejsca. Osoby, do których dotarły informacje o nagannych praktykach, które miały miejsce w tej organizacji – szczególnie ci o wysokich kwalifikacjach – nie aplikują do niej. Do niewątpliwych konsekwencji działań o charak-

terze mobbingu należy również zaliczyć wzrost napięć pomiędzy pracodawcą a podległymi mu pracownikami, jak również pomiędzy zatrudnioną załogą, co skutkuje pogorszeniem się atmosfery w takim miejscu i spadkiem zaangażowania oraz wyzbyciem się „ducha" współpracy. Takie negatywne konsekwencje wystąpienia mobbingu w konkretnej organizacji mogą występować przez wiele lat [Marciniak, 2015, s. 89–90].

Utrata wizerunku organizacji jest społeczną konsekwencją mobbingu, która wiąże się z pogorszeniem reputacji takiej organizacji, co skutkuje niewątpliwie stratami, ponieważ zaufanie klientów zostaje utracone. W literaturze przedmiotu wskazano, że „można wyróżnić dwa zasadnicze podziały mobbingu. Pierwszy z nich stanowi podział na mobbing organizacyjny i związany z zaburzeniami psychicznymi sprawcy. Mobbing organizacyjny występuje wówczas, gdy ofiara ze względu na sprzeciw wobec sprzecznych z prawem zachowań istniejących w zakładzie pracy zostaje poddana prześladowaniu. Często występuje mobbing, któremu nie można przypisać racjonalnych powodów. Jest on bowiem wynikiem zaburzeń psychicznych sprawcy. Drugi podział mobbingu oparty jest na kryterium podmiotowym. Najczęściej występuje na linii pracodawca (mobber) i pracownik (ofiara), rzadziej na linii pracownik i inny pracownik (lub pracownicy). Za dyskusyjne należy uznać występowanie mobbingu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, przy czym ten drugi pełni rolę ofiary. Większość autorów dopuszcza taką możliwość, podkreślając jednak wyjątkowość zjawiska" [Jędrejek, 2010, s. 320].

Utrata wizerunku miejsca pracy jest silnie powiązana z pogarszającą się atmosferą wewnątrz organizacji na skutek działań mobbingowych. Toksyczna atmosfera wywołana działaniami o znamionach mobbingu, bardzo negatywnie wpływa na realizację zadań oraz potęguje poczucie lęku wśród zatrudnionych osób w danej organizacji. Na uwagę zasługuje fakt, iż zgodnie z wolą ustawodawcy, to właśnie na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162] a w sytuacji jego wystąpienia – pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, aby wyeliminować to zjawisko z otoczenia oraz objąć ochroną osobę pokrzywdzoną działaniami mobbera. Panująca psychoza strachu w miejscu pracy wśród zatrudnionej załogi nigdy nie rozwiąże się sama, konieczne jest wsparcie właściwych instytucji. Dla uzdrowienia panującej atmosfery, to w gestii pracodawcy jest, aby osoby winne – mobberzy ponieśli adekwatne do swoich czynów konsekwencje. Widoczny sygnał ze strony pracodawcy skierowany do swoich podwładnych, iż nie akceptuje tego typu nieetycznych i bezprawnych zachowań, stanowi początek uzdrowienia zaburzonych relacji interpersonalnych oraz wprowadzenia odpowiedniej kultury pracy.

Atmosfera w miejscu pracy jest niezwykle ważna i wpływa bezpośrednio na jakość wykonywanych obowiązków służbowych przez pracowników. Zaburzenia występujące w relacjach na linii: pracodawca – pracownik, pracownik – pracownik, bywają jednym z istotniejszych powodów, które stają się przyczyną do rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami w tym aspekcie, to właśnie dobra atmosfera wpływa na to, jaki stosunek do wykonywanych zadań posiada pracownik. Pozytywny klimat w miejscu pracy jest efektem nie tylko starań po stronie pracodawcy, ale także i zatrudnionej załogi. Jednak nie można zapominać, iż to pracodawca określa standardy dopuszczalnych zachowań oraz wyznacza granice, których przekroczenie, wprowadza patologię w zakresie relacji interpersonalnych.

Istotną kwestią odnośnie utraty wizerunku organizacji i pogorszeniu się atmosfery w miejscu pracy na skutek mobbingu jest to, iż zaburzone zostają czynniki, które tak naprawdę stanowią o tożsamości danego zakładu i zatrudnionych w nim pracownikach. Widoczny jest brak wzajemnej życzliwości pomiędzy pracodawcą a podwładnymi oraz wśród współpracowników; zaburzony zostaje przepływ informacji, jak i podział zadań, co w rezultacie prowadzi do nierówności, dyskryminacji oraz pogłębianiu się dalszych skutków już zaistniałego mobbingu. Zgodnie z wynikiem przeprowadzanych badań, to właśnie dobra i zdrowa atmosfera jest kluczowym aspektem dla osiągnięcia wyznaczonych celów, ale przede wszystkim dla dobrego samopoczucia pracowników.

Warto poczynić zmiany nie tylko w odpowiedniej legislacji odnośnie mobbingu, ale należałoby egzekwować przeprowadzanie odpowiednich szkoleń dotyczących realizacji polityki antymobbingowej. To bardzo trudna i czasochłonna misja, która powinna być zrealizowana dla dobra ogółu zatrudnionych osób. Równość wobec prawa, to konstytucyjna zasada, która w tym aspekcie została wypaczona. Niestety z uwagi na brak przepisów prawa *lex specialis* w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz obowiązku ochrony osób pokrzywdzonych działaniami mobberów, tak wiele negatywnych konsekwencji mobbingu występuje w relacjach interpersonalnych.

Wolą ustawodawcy pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Istotne w tym aspekcie jest stanowisko SN, który w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za wystąpienie zjawiska o charakterze mobbingu w organizacji wskazał, że jest ona istotna dla samej zasady praworządności. Należy uznać, że pełną odpowiedzialność deliktową ponosi wyłącznie pracodawca i to na zasadzie ryzyka. Tego rodzaju odpowiedzialność deliktowa, której źródłem powstania jest dopuszczenie się przez pracodawcę czynu niedozwolonego prawem (działanie), występuje po stronie pracodawcy również z powodu zaniechania [OSNP 2008/9–10/126].

ZAKOŃCZENIE

Wielokrotnie wskazywana w przedmiotowej pracy definicja legalna mobbingu określa go jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Należy wskazać, iż długotrwałe i systematyczne działania o charakterze mobbingu polegające na przemocy psychicznej niewątpliwie opierają się na złej woli sprawcy. Jest to taki proces, na który składają się liczne zachowania lub działania, ale także zaniechania, które nie są pożądane w organizacji.

Uporczywość tych zdarzeń należy rozpatrywać jako trudne do usunięcia, utrzymujące się długo, powtarzające się, uciążliwe – czyli takie, które wykazują złą wolę mobbera o dużym stopniu naganności. Przesłanka długotrwałości, która musi wystąpić łącznie z przesłanką uporczywości wskazuje na bliżej nieokreślony czas trwania tego rodzaju zdarzeń. Wskazać należy, iż w doktrynie prawa pracy zostały określone minimalne ramy czasowe dla tego rodzaju zjawiska i przyjmuje się, że mobbing powinien trwać co najmniej sześć miesięcy.

Wskazane przez ustawodawcę przesłanki mobbingu wyczerpują również cechę pewnej systematyczności zachowań prześladowcy, którego celem jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Kolejne elementy definicji mobbingu weryfikowane w procesie wystąpienia tego zjawiska to nękanie lub zastraszanie, które najczęściej polegają na długotrwałym, uporczywym ale i celowym działaniu osób mobbingujących pokrzywdzonego pracownika. Każde z tych działań lub zachowań wywołuje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, ale również wprowadza poczucie lęku, niepewności, niepokoju, osłabienia umiejętności w podejmowaniu decyzji, czy właśnie schorzenia natury psychicznej oraz psycho-somatycznej. Zgodnie z definicją Światowej Organizacji Zdrowia, która obowiązuje od 1948 r., zdrowie to pełny dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny, a nie tylko brak choroby czy fizycznej ułomności [Dz.Urz WHO nr 2, str. 100].

W sprawach dotyczących mobbingu rozstrój zdrowia definiowany jest przez biegłych w kontekście zaburzeń kwalifikowanych klinicznie a ich konkluzja ujęta w opinii nie uwzględnia kompleksowo kwestii interpersonalnych, jak i środowiskowych.

W definicji kodeksowej każdy z jej poszczególnych elementów zawiera w sobie kategorie prawne, psychologiczne, socjologiczne i etyczne. Osoba doświadczająca działań o charakterze mobbingu przez dłuższy okres czasu, doznaje takich zachowań, których celem jest jej poniżenie lub ośmieszenie. Następstwem czego jest izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Istotnym w tym zjawisku jest to, że ofiara mobbingu zostaje wyeliminowana nie tylko z grona współpracowników, organizacji, ale niejednokrotnie następuje dyskredytacja takiej osoby na rynku pracy.

W aspekcie podmiotowej strony tego zjawiska w ujęciu definicji legalnej, wskazać należy, iż ustawodawca określił mobbing jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi. Jednocześnie wolą ustawodawcy jest to, aby pracodawca przeciwdziałał mobbingowi. Zgodnie art. 3 k.p. – pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli podmioty te zatrudniają pracowników. Tym samym warto wskazać na uregulowania w zakresie pojęcia pracownika zawarte w art. 2 k.p. bowiem zgodnie z tą definicją, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Nadto w myśl art. 22 § 2 k.p. pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, ustawodawca dopuszcza możliwość zatrudnienia również osób poniżej tego wieku w ściśle określonych przypadkach [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162].

Pozostając przy stronie podmiotowej, należy jeszcze odnieść się do osoby, która dokonuje tego rodzaju naruszeń u osoby pokrzywdzonej. W literaturze przedmiotu mobber zamiennie jest określany mianem prześladowcy, oprawcy, dręczyciela, osoby nękającej. W przedmiotowym opracowaniu oparto się także na badaniach prowadzonych przez amerykańskich psychologów (G. Namie i R. Namie), którzy przypisali termin oprawca dla osób mobbingujących innego pracownika. Zgodnie z tymi ustaleniami wyróżnia się trzy typy prześladowców. Po pierwsze jest to oprawca chroniczny, któremu szykanowanie innych daje satysfakcję a same działania są efektem jego zaburzeń osobowości. Inny rodzaj to oprawca przypadkowy czyli taka osoba, która działa w sposób nieświadomy, jakby niechcący. Ostatni typ to oprawca oportunista, który nie cofnie się przed niczym w celu osiągnięcia przez siebie wyznaczonego celu [Sidor-Rządkowska, 2007, s. 42 – 46]. Ostatni tym mobbera określa osobę, która jest bezwzględna w swoich dążeniach, tym samym zastosowane przez nią techniki i metody działania ukierunkowane są na „niszczenie" osób, które przeszkadzają oprawcy w osiągnieciu zamierzonego celu. W kontekście typologii sprawców mobbingu wskazano także w przedmiotowych badaniach na obrazowe przedstawienie mobbera: dwugłowy wąż, wieczny kłamca, dyktator, krzykliwa Mimi. Wskazać należy na fakt, iż mobberzy określani są również jako osoby toksyczne, które mogą posiadać odmienne cechy charakteru: bez-

względni tyrani, napastliwi krytycy, maniacy kontroli, czy chodząca doskonałość [Glass, 1997, s. 11]. Mobberzy to osoby pozbawione wyrzutów sumienia, którzy posiadają narcystyczne, makiaweliczne, czy też wręcz psychopatyczne cechy osobowości.

Przedstawione rozważania, które dotyczą występowania zjawiska mobbingu w miejscu pracy są uzależnione od przestrzegania w nim nie tylko przepisów prawa, ale także zasad moralnych, dobrych obyczajów, czy wysokich standardów kultury organizacji. Powszechnie obowiązujące normy prawa oraz konstytucyjne zasady winny być akceptowane i stosowane adekwatnie do opisanego problemu badawczego.

Aksjologiczne podstawy Konstytucji RP ujęte zostały w zespołach wartości, które nie tylko funkcjonują jako zasady konstytucyjne, nadając wymiar zjawiskom i zdarzeniom prawnym, ale również zostały one wyrażone w normach, które charakteryzują się najwyższą mocą prawną. Mobbing z punktu widzenia etyki to zjawisko bezprawne i moralnie naganne o charakterze przemocy psychicznej, która zaburza relacje interpersonalne w miejscu pracy. Etyka pracy wyraża się w odniesieniu człowieka do człowieka, jest interpersonalną relacją, opartą na wzajemnym szacunku, która swój początek bierze z wielowiekowej, moralnej tradycji cywilizowanego społeczeństwa. Brak poszanowania praw człowieka, stosowanie bezprawnych i nieetycznych technik prześladowczych, ukazuje mobbing jako zło moralne, oparte na fałszu i manipulacji, które wypierają wartości i zasady konstytucyjne. Mobbing sprawia, że na skutek działań oprawcy zostaje odebrane drugiemu człowiekowi poczucie godności osobistej, wywołując u ofiary brak wiary we własne siły i we własną przydatność zawodową. Mobber dąży do wyeliminowana osoby prześladowanej z zespołu współpracowników, przyczyniając się tym samym do pogorszenia jej stanu zdrowia. Działania te powodują stygmatyzację pokrzywdzonego pracownika. Pomimo niejednokrotnie wysokich kompetencji, dotychczasowych bardzo dobrych wyników w pracy, często w konsekwencji gnębiona osoba – będąca celem takich działań – rezygnuje z pracy.

Mobbing niewątpliwie jest jedną z bardziej bezwzględnych form przemocy współczesnego świata. Tym samym zasada równości wobec prawa a także zasada sprawiedliwości społecznej nie ma zastosowania w strukturach organizacji.

Mobbing opiera się na pogardzie do drugiego człowieka, na jego ignorowaniu, sarkazmie wobec niego, bezpodstawnym obwinianiu, podważaniu autorytetu, protekcjonalnym traktowaniu, ośmieszaniu, poniżaniu, nękaniu, które skutkują ogołoceniem mobbingowanego pracownika z ludzkiej godności, czasami przyczyniając się do śmierci osoby nękanej. Mobbing nie wystąpi w miejscu pracy o dobrej organizacji, gdzie patologiczne symptomy działań osób stosujących przemoc psychiczną są niwelowane na samym początku.

Mobbing nie jest „konstruktywną krytyką" podwładnego przez pracodawcę, są to działania bezprawne, niemoralne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Naruszenie godności osobistej człowieka nigdy nie zostanie usprawiedliwione w normach prawnych,

czy innych – moralnych a nawet zwyczajowych. Działania, które zagrażają zdrowiu i życiu są zawsze bezprawnymi, i wskazującymi na osobiste uwarunkowania mobberów.

Istnienie mobbingu wskazuje na słabe przywództwo pracodawcy w firmie, ujawnia niski poziom moralny danej organizacji oraz brak umiejętności kierowniczych w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Nieokazanie wsparcia psychospołecznego czy prawnego ofierze mobbingu ze strony pracodawcy, tak naprawdę – o ile wcześniej nie działał jako mobber – stawia go w tym momencie po stronie oprawcy. To wtórna wiktymizacja, która dodatkowo oddziałuje negatywnie na stan zdrowia osoby nękanej.

W odniesieniu do tezy T1 która brzmiała, że konstytucyjny zakaz nieludzkiego lub poniżającego traktowania człowieka ma bezpośredni związek z prawną ochroną przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, należy stwierdzić, że zjawisko mobbingu występujące w organizacji stanowi naruszenie przepisów prawa. Ponadto to właśnie godność człowieka wyznacza standardy nowoczesnych demokracji, jak również humanitarnych warunków pracy, które występują w zgodzie z tą zasadą. Bezprawne naruszenie jej powoduje narastanie patologicznych zjawisk – nie tylko w miejscu pracy – ale także tam, gdzie grupa ludzi ma do wykonania określone zadania.

Multicentryczność systemu prawa w oparciu o standardy prawa krajowego oraz prawa europejskiego wyznacza cele i jest ukierunkowana na zespojenie tych norm poprzez odwołanie się między innymi do przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka. Na gruncie przeprowadzonej analizy konstytucyjnego pojęcia „godności człowieka" należy podnieść, iż wskazana przez ustawodawcę norma prawna zawarta w art. 94^3 k.p. zawiera zwroty niedookreślone. Wskazać należy, że w sposób analogiczny do dyspozycji art. 30 Konstytucji RP ustawodawca w art. 11^1 k.p. skonkretyzował, iż to właśnie pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, będące źródłem wolności i praw człowieka i obywatela. Tym samym w oparciu o obowiązujące przepisy prawa pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi.

Demokratyczne państwo prawne, to państwo oparte na poszanowaniu człowieka a w szczególności na poszanowaniu i ochronie tak życia, jak i godności ludzkiej. Konstytucja RP jako akt prawny o charakterze generalnym ma najwyższą moc prawną w systemie źródeł prawa w państwie. Gwarantuje ona tym samym nie tylko godność, wolność i równość człowieka i obywatela, ale przede wszystkim wskazuje na zakaz poniżającego traktowania w zakresie prawnej ochrony, która jest obowiązkiem władz publicznych. Wolności i prawa wiążą się bezpośrednio z naszym człowieczeństwem i godnością. Jest to zasada ogólna i jedna z podstawowych wartości konstytucyjnych, nie podlegająca ograniczeniu, która stanowi podstawę interpretacyjną w całym systemie prawa.

Państwo prawa jest ściśle powiązane z demokracją liberalną a jego nadrzędna pozycja w systemie politycznym winna stanowić gwarancję praw i wolności człowieka i obywatela. W odniesieniu do art. 30 Konstytucji RP godności ludzkiej jako pojęciu przypisano charakter

wartości konstytucyjnej o centralnym znaczeniu dla tworzenia aksjologii obecnych rozwiązań konstytucyjnych. Zgodnie z orzecznictwem TK demokratyczne państwo prawne jest państwem opartym na poszanowaniu człowieka, a w szczególności na poszanowaniu i ochronie życia oraz godności ludzkiej. Prawo stanowione powinno służyć dobru społeczeństwa a konsekwencje wynikające z jego nieprzestrzegania winny być zawsze adekwatne do stopnia zawinienia. Sama definicja godności osobistej człowieka wskazuje, iż godność jest poczuciem własnej wartości oraz szacunkiem dla samego siebie.

Ujęcie w treści pracy – oprócz wartości o charakterze prawniczym – właśnie kwestii etycznych, społecznych i psychologicznych pozostaje w ścisłym związku z tematem pracy, który stanowi o aksjologii Konstytucji RP, która jest aktem o nadrzędnej mocy prawnej. To Konstytucja RP wyznacza nie tylko własną aksjologię, ale także wpływa na cały system prawa oraz inne dziedziny nauki. Istotnym jest to, że zjawisko mobbingu narusza psychiczną sferę interakcji międzyludzkich oraz zaburza tę interakcję z otoczeniem, stąd niezbędnym dla pełnego ukazania obrazu tego zjawiska było ujawnienie takich mechanizmów, które wpływają na psychikę oraz zachowania człowieka.

Działania mobbingowe jako postępowania nieetyczne i bezprawne w miejscu pracy, uznawane są za szkodliwe nie tylko dla pokrzywdzonych pracowników, ale także zatrudnionej załogi, jak i dla pracodawcy oraz samej organizacji. Za działania nieetyczne powinno się uznać tolerowanie przemocy psychicznej, ponieważ narusza ona nie tylko normy prawne, ale także zasady współżycia społecznego. Działania lub zachowania naruszające godność osobistą człowieka powinny być kategorycznie piętnowane i skutecznie eliminowane ze środowiska pracy. Pracodawca w każdej sytuacji powinien działać na podstawie i w granicach prawa a swoje decyzje opierać nie tylko na regulacjach normatywnych, ale także na normach etycznych. Oprócz tego pracodawca powinien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny względem powierzonych mu pracowników, szanując jednocześnie ich godność i inne dobra osobiste.

Zachowanie mobbera nie znajduje oparcia w przepisach prawa, zasadach współżycia społecznego oraz w ogólnie przyjętych normach etycznych. Na podstawie dokonanej analizy literatury przedmiotu oraz orzecznictwa przyjęto, iż sprawcy mobbingu bardzo często posiadają narcystyczny, makiaweliczny lub psychopatyczny rys osobowości. Opiera się ona głównie na wysokim poziomie agresji, tendencji do sprawowania władzy absolutnej, zazdrości o osiągnięcia współpracowników, nietolerancji, nieprawidłowych wzorcach komunikacyjnych, podnoszeniu własnej wartości poprzez poniżanie innych. Mobberzy to ludzie nieobliczalni, sadystyczni, małostkowi, pełni nienawiści, niepotrafiący pracować w zespole, fałszywi, samolubni oraz pełni pogardy dla wybranych osób. Łamią oni wszelkie obowiązujące normy, dążąc do osiągnięcia zamierzonego celu, którym jest wyalienowanie ofiary mobbingu z grona współpracowników. Pomimo konstytucyjnego zakazu poniżającego traktowania człowieka, osoby mobbingujące działają uporczywie i długotrwale. Mobberzy

poprzez nękanie lub zastraszanie, powodują poniżenie lub ośmieszenie dręczonego pracownika, wywołując u niego nie tylko zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, ale także utratę zdrowia, pozycji społecznej oraz miejsca pracy.

W odniesieniu do tezy T2, według której konstytucyjne gwarancje praw jednostki mają istotny wpływ na przeciwdziałanie mobbingowi i jego skutkom. Należy podnieść, iż Polska jako demokratyczne państwo prawne, urzeczywistnia zasady sprawiedliwości społecznej, które nie posiadają jednorodnego charakteru.

W rozprawie podniesiono kwestie moralnego wymiaru pracy w odniesieniu do aksjologii konstytucyjnej i wskazano istotę praw, i wolności pracownika przy uwzględnieniu zasady sprawiedliwości społecznej. System prawny danego państwa powinien być tak skonstruowany, aby zobowiązania wynikające z norm prawnych były sprawiedliwe, przy odpowiednim rozłożeniu ryzyka. Ważną kwestią w zakresie zagwarantowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest przeciwdziałanie wszelkim formom patologii oraz dążenie w krótkim czasie do odzyskania równowagi w organizacji. Tego typu rozwiązania w zakresie poszanowania wolności pracownika oraz współistniejącej obok przepisów prawa – sprawiedliwości społecznej – znajduje swoje odzwierciedlenie również w orzecznictwie. Ta jednolitość w prawnej ochronie oraz gwarancjach dla poszanowania godności, wolności i sprawiedliwości społecznej przez odpowiednie ustawodawstwo, wskazuje na podniosłość polskiego prawa ustrojowego. Sprawiedliwość społeczna winna kojarzyć się z dbałością o każdego człowieka a jej podniesienie do rangi zasady konstytucyjnej, wskazuje na o wiele szersze zastosowanie tej zasady. Sprawiedliwość społeczną należy postrzegać jako uczciwość w relacjach, również w relacjach koleżeńskich w środowisku pracy.

Przyjmując założenie, że zasada praworządności jest konstytucyjnym narzędziem do walki z mobbingiem, należy przyjąć, że takim samym narzędziem będzie zasada przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, wolności i równości, zasada solidarności, a także zasada sprawiedliwości społecznej. W kontekście relacji na gruncie prawa pracy – w odniesieniu do zjawiska mobbingu – można wskazać, iż zasada sprawiedliwości społecznej jest uzupełnieniem zasady przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, wolności i równości oraz zasady praworządności.

Uwzględniając konstytucyjne zasady, w tym gwarancje poszanowania godności, wolności, równości i sprawiedliwości społecznej należałoby podnieść, iż w ujęciu definicji legalnej mobbingu (art. 94^3 § 2 k.p.) sytuacja prawna ofiary nie jest korzystna. W procesie analizy zwrócono uwagę na występujące rozbieżności pomiędzy prawną definicją a samym pojęciem mobbingu, które znane jest z nauk psychologiczno-społecznych. Zjawisko to charakteryzuje się uporczywym i długotrwałym nękaniem lub zastraszaniem pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowaniu go lub wyeliminowaniu z zespołu współpracowników [Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r., poz. 1162]. Tego typu przemoc ze strony mobberów wpływa

negatywnie na osobę prześladowaną oraz współpracowników, zaburzając standardy kultury w organizacji.

Polski system prawny oprócz spoczywającego na pracodawcy obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, nie wprowadził równocześnie obowiązku ochrony prawnej osoby dotkniętej tym zjawiskiem. Wskazano, iż już samo rozpoczęcie jakiegokolwiek procesu w zakresie przysługujących ustawowo roszczeń osobie mobbingowanej jest utrudnione głównie z uwagi na obowiązek udowodnienia wystąpienia mobbingu. Należy zaznaczyć, iż do procesu przed sądem pracy często dochodzi po trwającej wiele miesięcy lub lat przemocy psychicznej, której negatywne skutki występują u osób mobbingowanych, zatrudnionej załogi a relacje interpersonalne w organizacji uległy degradacji.

Zło moralne w postaci mobbingu, jego bezprawność zaburza w jednostce mobbingowanej poczucie godności osobistej, wolności i sprawiedliwości społecznej. Mobber swoimi działaniami kreuje negatywny obraz osoby prześladowanej a tym samym przejmuje kontrolę nad społecznym odbiorem istniejącej sytuacji, skutecznie doprowadzając swoimi manipulacjami do utraty wizerunku ofiary mobbingu oraz zaburzeń w relacjach interpersonalnych w organizacji.

W kwestii tezy T3 wskazano, że wprowadzenie właściwej polityki antymobbingowej przez pracodawcę w aspekcie prawnym, psychologicznym, społecznym i etycznym chroni pracowników przed przemocą w miejscu pracy. W tym zakresie dostrzeżono kilka uchybień, polegających między innymi na nieuchwaleniu aktów wykonawczych, które doprecyzowałyby prawidłowo realizowany obowiązek przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę. Występujący w art. 94^3 § 1 k.p. nałożony właśnie na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, jest ustawowo niedookreślonym przepisem prawa.

Stosowanie kontroli prewencyjnej i systematyczne szkolenia powinny służyć odpowiedniej edukacji wśród zatrudnionej załogi. Właściwe uregulowania Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej, kodeksy zasad etyki czy regulaminy antymobbingowe winny być opracowywane w oparciu o najwyższe standardy – z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb danej organizacji. Tego typu unormowania należy dołączyć do obowiązującego już w miejscu pracy układu zbiorowego lub regulaminu pracy, albo do dokumentów statutowych pracodawcy. Istotną kwestią jest jeszcze to, że pracodawca jest zobowiązany do zapoznania każdego z pracowników z wprowadzoną WPA, które polega na własnoręcznym podpisaniu stosownego oświadczenia, które następnie przechowywane jest w aktach osobowych pracownika. Brak odpowiednich rozwiązań systemowych sprawia, że wystarczy, aby pracodawca wykazał w toku postępowania sądowego lub przed właściwą komisją, że w regulaminie pracy znajdują się odpowiedne regulacje. Często jest to wystarczająca przesłanka dla sądu, aby skutecznie uchylić odpowiedzialność deliktową pracodawcy za brak polityki antymobbingowej w miejscu pracy. W związku z ciążącym na pracodawcy obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi – to pracodawca powinien stanowczo i kategorycznie opowiedzieć się przeciwko wszelkim

działaniom bezprawnym na obszarze kierowanej przez siebie organizacji, jak i wyrazić swój sprzeciw wobec stosowania mobbingu.

Wszelkie działania o charakterze mobbingu mają na celu zniszczenie godności osobistej drugiego człowieka, jak również umniejszenie jego wiarygodności w oczach współpracowników. Dlatego każdy sygnał przekroczenia moralnych norm i zasad współżycia społecznego powinien stanowić podstawę do interwencji pracodawcy, co powinno przyczynić się do zaprzestania eskalacji działań lub zachowań o charakterze mobbingu.

Przedmiotowe zalecenia w zakresie stosowania polityki antymobbingowej wynikają z doktryny i orzecznictwa, ale także ze sprawozdań funkcjonujących stowarzyszeń antymobbingowych. Dopóki ustawodawca nie wprowadzi sankcji karnych za nieprzestrzeganie – zgodne z unijnymi wytycznymi – właściwej polityki przeciwdziałania zjawisku mobbingu, prawdopodobieństwo jego wystąpienia jest znaczne. Należy pamiętać, że ofiarą mobbingu może stać się każdy pracownik.

Godność człowieka jest najwyższą wartością wszystkich demokratycznych systemów prawnych. Polski ustrojodawca w najwyższym akcie prawnym wyraził obowiązek władz publicznych do poszanowania i ochrony nienaruszalnej, przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, będącej źródłem wolności i praw człowieka, i obywatela. Konstytucyjne ujęcie godności ma wymiar uniwersalny o znaczeniu aksjologicznym. Działania lub zachowania o charakterze mobbingu naruszają godność osobistą człowieka. Taki rodzaj przemocy psychicznej stygmatyzuje ofiarę mobbingu, ale przede wszystkim jest sprzeczny z normami prawnymi, etycznymi i społecznymi. Dlatego odpowiednio wcześnie wykryte działania patologiczne, ich identyfikacja oraz przedsięwzięcie właściwych kroków, może wzmacniać szansę na uniemożliwienie eskalacji dalszej agresji. Konsekwencje postępującego mobbingu są bardzo odczuwalne nie tylko dla jednostki mobbingowanej, ale również dla pracodawcy, organizacji oraz współpracowników, jak i dla ogółu społeczeństwa. Stąd tak duży nacisk, aby w każdym miejscu pracy funkcjonowała odpowiednia i skuteczna polityka antymobbingowa, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki i charakteru danej organizacji. Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi konstytucyjną alternatywę dla mobbingu. Warunkiem spełnienia jej jest postępowanie w zgodzie z przepisami prawa przy uwzględnieniu należnego szacunku dla każdego człowieka.

W odniesieniu do tezy T4 odnoszącej się do ustrojowych rozwiązań w obszarze ochrony praw człowieka, determinują one kierunki w zakresie działań antymobbingowych, które skupione są w strukturach organizacji pozarządowych oraz w instytucjach ochrony wolności i praw człowieka i obywatela. Rozwiązania te wyznaczają pewne kierunki w zakresie zabezpieczenia pracownika przed zjawiskiem mobbingu i stanowią one o aksjologicznej ochronie praw człowieka. W tym względzie niewątpliwie bardzo dużą rolę odgrywa ombudsman, który powinien być notariuszem ludzkich krzywd i adwokatem naruszonych praw obywateli, jednocześnie potępiając działania mobberów. Rolą jego jest właśnie stanie na straży praw i wolności obywatelskich. Interwencja w sytuacji, gdy zapadają niesprawiedliwe wyroki, które

mogą spowodować stan utrwalanej niezgodności prawa z obowiązującymi standardami praw człowieka.

W tym zakresie również organizacje związkowe wspierają swoich członków, realizując tym samym cele statutowe w obronie interesów zawodowych pracowników, jak również kierując swoje działania na rzecz poprawy sytuacji pracowników w kwestii ekonomicznej i społecznej. Wskazano, iż niejednokrotnie to właśnie związki zawodowe udzielają wsparcia osobom mobbingowanym na wielu płaszczyznach. Ze składek związkowych finansowana jest pomoc prawna, ale także wsparcie socjalne oraz to najważniejsze – międzyludzka solidarność.

Wymiar sprawiedliwości aktualnie przechodzi głęboką reformę, procedowane są nowe ustawy oraz ulegają zmianom legislacyjnym już obowiązujące, aby w ten sposób zapewnić bezpieczny system prawny, oparty na konstytucyjnej zasadzie dialogu społecznego oraz współdziałaniu władz [Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.]. Jest to być może ten czas, kiedy należałoby się zastanowić nad tym, czy art. 94^3 k.p. spełnia oczekiwania społeczeństwa. Naruszenia praw człowieka występują w Polsce i dotykają pracowników, którzy nie potrafią upomnieć się o należne im prawa, lub zwyczajnie pozbawieni są takiej możliwości.

Wiodącą ideą w systemie aktów prawnych są prawa człowieka. W systemie międzynarodowego prawa publicznego regulacje te znajdują odzwierciedlenie w relacji pomiędzy państwem a jednostkami podległymi jego jurysdykcji. Dlatego tak ważne są systemowe rozwiązania dla ochrony praw człowieka w aspekcie zjawiska mobbingu, aby każdy pokrzywdzony pracownik mógł liczyć na prawną ochronę, do której zobowiązany byłby pracodawca. Unijne standardy oraz polskie ustawodawstwo z Konstytucją RP na czele, wskazują w tym zakresie na obowiązek spoczywający na organach państwowych w aspekcie realizacji między innymi zasady suwerenności narodu, społeczeństwa obywatelskiego, trójpodziału władzy, praworządności oraz przyrodzonej godności człowieka.

Działające na polskim rynku stowarzyszenia antymobbingowe sygnalizują potrzebę otoczenia ochroną i opieką osób, które zostały dotknięte przemocą psychiczną w miejscu pracy. Brak właściwych uregulowań prawnych odnośnie zjawiska mobbingu – chociażby w zakresie porównywalnym do zjawiska dyskryminacji – prowadzi do ludzkich dramatów, które czasami kończą się śmiercią. Dopóki mobbing nie zostanie spenalizowany ze wskazaniem adekwatnej sankcji karnej dla oprawców a na ofierze mobbingu będzie ciążył ciężar dowodu przed sądem, tak długo te nieprawidłowości nie zostaną „wykorzenione" z organizacji. Brak ustawowego nakazu wsparcia dla ofiar mobbingu ze strony pracodawcy, instytucji i organów państwa, stanowi deficyt demokratycznego państwa prawnego i świadczy o braku gwarancji praw człowieka.

Na podstawie przeprowadzonej analizy tez cząstkowych, należy uznać zasadność tezy głównej, która brzmiała następująco: „Zjawisko mobbingu stoi w sprzeczności z konstytucyjnymi zasadami współżycia społecznego i wiodącymi zasadami praw człowieka, do któ-

rych zalicza się: zasadę przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, zasadę poszanowania i ochrony wolności człowieka oraz zasadę równości wobec prawa".

Dokonując interpretacji poszczególnych gwarancji konstytucyjnych oraz traktatowych zwrócono uwagę nie tylko na kwestie wynikające z przepisów prawa, ale także ważne aspekty psychologiczne, społeczne i etyczne, stanowiące uzupełnienie badanej problematyki. Każda poruszana kwestia ujawniła odpowiedzi na pytania z obszaru występowania zjawiska mobbingu, jego cech i poszczególnych faz, które godzą w konstytucyjny zakaz poniżającego traktowania każdego człowieka. Poszanowanie konstytucyjnych wartości – godności, równości, wolności i sprawiedliwości społecznej – przez pracodawcę i pracowników służy realizacji ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, jak również stanowi narzędzie do walki z tym zjawiskiem.

Z prawnego punktu widzenia – czyli w kontekście norm i ocen zinstytucjonalizowanych – zjawisko mobbingu może zostać właściwie ocenione tylko przy uwzględnieniu aksjologii Konstytucji RP. Wartości konstytucyjne służą również złożonej refleksji etycznej, zaznaczając, że chodzi tu o pewien fakt społeczny, obejmujący obszar psychopatologii pracy. Prawodawca nie posiada kompetencji do stanowienia norm deontologicznych, natomiast rozwój życia społecznego przyczynia się do konieczności wprowadzenia nowych rozwiązań systemowych na gruncie refleksji teoretycznej. Wpływ ocen i reguł moralnych widoczny jest także na płaszczyźnie prawotwórstwa, ponieważ podstawą dla oceny prawa – stanowiącego część norm społecznych – może być wyłącznie jego etyczność. W takim aspekcie należałoby wskazać, że już sama Konstytucja RP może być podstawą dla procesu prawodawczego, gdzie jej aksjologia pozostaje w silnym związku z systemem norm stanowionych oraz moralnej oceny zjawiska mobbingu.

Zauważyć należy również, iż nauki prawne zawierają się w zbiorze nauk społecznych, składających się z elementów nauk humanistycznych i nauk ścisłych, które również zajmują się prawem. Istotą nauki społecznej są takie dziedziny, które badają strukturę i funkcje dziejów ogółu społeczeństwa (również społeczeństwa ujętego w strukturach organizacji pracy), jego kulturę (również organizacyjną u danego pracodawcy), prawa i prawidłowości jego rozwoju. Zespół nauk empirycznych oczywiście zajmuje się społeczeństwem, jak również działaniami jednostek, stanowiących część grupy. Spojrzenie na zjawisko mobbingu wobec tego musiało nastąpić w ujęciu różnych perspektyw, ponieważ jest to zjawisko o charakterze interdyscyplinarnym.

Konstytucyjne ujęcie godności, równości, wolności i sprawiedliwości społecznej ma wymiar uniwersalny o znaczeniu aksjologicznym. Faktem jest, iż zjawisko mobbingu jest złem moralnym, które w swojej demoralizującej postaci uderza w takie zasady, które mają na celu ochronę jednostki przed działaniami bezprawnymi. Ten rodzaj zachowań zaburza w jednostce mobbingowanej poczucie własnej wartości oraz wywołuje u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Bezsprzecznym jest również to, iż to właśnie oprawca swoimi dzia-

łaniami wpływa na negatywne kreowanie wizerunku osoby prześladowanej. Sytuacja taka sprzyja przejęciu przez mobbera kontroli nad społecznym odbiorem zaistniałej sytuacji, powodując utratę wizerunku osoby mobbingowanej.

Mobberzy to najczęściej osoby, które od najmłodszych lat musiały sprostać oczekiwaniom rodziców, rodzeństwa, nauczycieli, rówieśników, aby „zaskarbić" sobie ich uwagę lub przychylność. Osiągnięcie jednego celu, rodziło u nich pojawienie się nowego a tym samym kolejnego wyzwania, któremu jako młodzi ludzie usiłowali sprostać. Takie osoby, które posiadają cechy neurotyczne najbardziej obawiają się porażki. Mobberzy stawiają sobie za cel wyalienowanie pracownika, który jest lepszy od nich i aby osiągnąć ten cel, ich działania charakteryzują się agresją, fałszem oraz stosowaniem manipulacji.

Zaprezentowane techniki mobbingu są ściśle powiązane z osobowością mobbera oraz jego pozycją w strukturach organizacji. Zjawisko to jest skutkiem zaburzonej komunikacji pomiędzy oprawcą a osobą prześladowaną, która najczęściej bywa pozbawiona pomocy i wsparcia organizacji. Sytuacje takie, jeżeli występują często i powtarzają się w miejscu pracy, powodują, że osoby dręczone są pozbawione mechanizmów obronnych w aspekcie dochodzenia prawnej ochrony swoich dóbr osobistych m.in.: zdrowia, wolności, czci, swobody sumienia, nazwiska, wizerunku, tajemnicy korespondencji. Na skutek działań o charakterze mobbingu następuje także utrata dotychczasowej pozycji pracownika w środowisku pracy.

Mobbing jest „chorobą" współczesnego świata i występuje we wszystkich rodzajach firm, na uczelniach, w instytucjach zaufania publicznego. Mobbing rozprzestrzenia się w organizacjach i powoduje, że współpracownicy nie podejmują w tym zakresie czynności obronnych a czasami współdziałają z prześladowcami. Mobber umiejętnie wykorzystuje słowa, które kryją dwuznaczność i są skierowane przeciwko konkretnej osobie. Takie działania i zachowania szydzące, kiedy dodamy czynnik uporczywości i długotrwałości, niewątpliwie powodują poniżenie i ośmieszenie pracownika a tym samym wywołują u niego poczucie zaniżonej oceny przydatności zawodowej.

Istniejący porządek prawny stwarza podwaliny dla ochrony pracy i służy głównie wprowadzeniu odpowiednich zabezpieczeń normatywnych przed typowymi zagrożeniami, które mogą być wywołane deficytem kultury w miejscu pracy. Niestety brakuje właściwych rozwiązań systemowych, aby była w pełni realizowana prewencja przed mobbingiem oraz aby możliwe było skuteczne niwelowanie jego skutków w organizacjach, w których mobbing występuje.

Podkreślić należy, iż skutki mobbingu, jako długotrwałej przemocy psychicznej w miejscu pracy, nie są obojętne zarówno dla zdrowia psychicznego, jak i fizycznego ofiary. Wymierność psychologicznych skutków działań mobbingowych, jak i występujących zaniechań ze strony pracodawcy w ramach polityki antymobbingowej, jest wręcz wprost proporcjonalna do sumy fizjologicznej odporności osoby mobbingowanej. Czasookres występującej przemocy w miejscu pracy oraz użyte środki agresji przez mobbera, stanowią o natężeniu działań mob-

bingowych. Oprócz doświadczeń terroru psychicznego w miejscu pracy, ofiarom mobbingu towarzyszą lęki związane z wykluczeniem społecznym, procesem leczenia, niepewnością o przyszłość swoją i swoich najbliższych. W rzeczywistości agresja towarzysząca zdarzeniom o charakterze mobbingu, powoduje również to, iż współpracownicy przytłoczeni dominującym stresem, odczuwają realną obawę przed ewentualnymi atakami mobbera w ich stronę, skutkiem czego przyjmują bierną postawę wobec zaistniałej sytuacji.

Problem mobbingu jest trudny do rozwiązania w przypadku, kiedy pracodawca go nie dostrzega, bagatelizuje lub nie zależy mu na uzdrowieniu atmosfery w środowisku pracy. Kategoryczne sprzeciwienie się takim nieetycznym i bezprawnym praktykom powinno skutkować w pierwszej kolejności pociągnięciem do odpowiedzialności mobberów oraz zapewnieniem ochrony ofiarom mobbingu, jak również współpracownikom, którzy byli biernymi ofiarami działań prześladowców.

Występujący deficyt świadomości społeczeństwa w odniesieniu do ogólnie rozumianego dobra i moralności, powoduje tzw. „znieczulicę" na krzywdę drugiego człowieka. Wielokrotnie w niniejszej rozprawie odwoływano się do praw człowieka, które pozostają w bardzo bliskim związku z moralnością i są integralną częścią etyki pracy. Wykazano, iż przemoc psychiczna występuje szczególnie w takich organizacjach, w których tolerowane są zachowania bezprawne, agresywne i nieetyczne, mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go a w rezultacie wyalienowanie go. Nieprzestrzeganie ustalonych zasad moralnych zarówno w życiu prywatnym, jak i w życiu zawodowym, skutkuje przyzwoleniem na nierespektowanie norm prawnych.

Dla polskiego systemu prawa pozytywną konsekwencją integracji europejskiej byłaby istotna korekta Kodeksu pracy w aspekcie ochrony pracownika mobbingowanego, jak również na gruncie procesowej ochrony jego praw. W tym zakresie zasadnym byłoby przeniesienie na pozwanego ciężaru udowodnienia, że nie doszło do wystąpienia mobbingu w kierowanej przez niego organizacji. Takie uregulowania prawne realnie przyczyniłyby się do wyrównania ról procesowych, gdzie pracownik mobbingowany jest tą słabszą stroną procesową. Aktualnie zgodnie z polskim prawem pracy to ofiara mobbingu musi udowodnić, że działania lub zachowania o charakterze mobbingu miały miejsce. Polski ustawodawca dotychczas nie dostrzegł potrzeby udzielenia ochrony prawnej osobom mobbingowanym, która wprost wynika z konstytucyjnej zasady ochrony godności człowieka. Stąd jest to kolejny postulat *de lege ferenda* w aspekcie pozytywnej zmiany regulacji prawnych. Zauważyć należy, iż aksjologia europejska oddziałuje na krajowe porządki prawne państw, zrzeszonych w danej organizacji. Skutkiem takiego oddziaływania ochrona praw jednostki, w tym praw pracowniczych, powinna zajmować poczesne miejsce w systemie ochrony wolności i praw jednostki mobbingowanej.

Kolejna kwestia, to usankcjonowanie odpowiedzialności karnej, cywilnej i z zakresu prawa pracy każdego mobbera za jego działania lub zachowanie wymierzone w innego pracownika na gruncie przepisu art. 94^3 § 2 k.p. Dotychczas oprawca może zostać pociągnięty przez

pracodawcę do odpowiedzialności finansowej w ramach obowiązujących przepisów prawa, na zasadzie przysługującego pracodawcy roszczenia regresowego oraz do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Niemniej jednak to za mało i dlatego aktualny system prawa przyczynia się do powszechności zjawiska mobbingu w instytucjach zaufania publicznego, uczelniach i w wielu organizacjach.

Dodatkowo bezkarność mobberów rzutuje negatywnie na relacje interpersonalne w miejscu pracy, co skutkuje oczywistym brakiem poczucia komfortu zatrudnionej załogi w odniesieniu do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek spoczywający na pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy został określony w art. 15 k.p. jako podstawowa zasada prawa pracy.

Nowelizacja przepisów dotyczących mobbingu [Dz.U. z 2019 r., poz. 1043], które weszły w życie we wrześniu 2019 r. spowodowała rozszerzenie katalogu roszczeń przysługujących ofierze mobbingu, przyznając pracownikowi prawo do żądania odszkodowania za wyrządzoną szkodę, którą poniósł na skutek mobbingu, zarówno w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu. Roszczenie to nie jest uzależnione od trybu w jakim umowa została rozwiązania.

Innym aspektem w zakresie postulowanych zmian systemowych, to wypracowanie odpowiednich przepisów prawa odnośnie ujednolicenia procedur w stosowaniu polityki antymobbingowej z uwzględnieniem ukierunkowanego działania sankcyjnego wobec pracownika stosującego mobbing. Nadto koniecznym jest wprowadzenie odpowiedzialności finansowej po stronie oprawcy w odniesieniu do sfery socjalnej. W tym względzie to prześladowca powinien zwrócić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych koszty pobytu pokrzywdzonego pracownika na zwolnieniu lekarskim, czy świadczeniu rehabilitacyjnym, łącznie z ewentualnym zobowiązaniem mobbera do wypłaty świadczenia rentowego na rzecz ofiary mobbingu.

Nie ma wątpliwości, że stosowanie a nawet tolerowanie przez pracodawcę zjawiska mobbingu w organizacji jest przejawem niewykonywania obowiązków pracowniczych lub tych, które spoczywają na pracodawcy. W prawie pracy ustawodawca zawarł definicję legalną mobbingu, która została nakierowana na pracownika, tym samym podnosząc aksjologiczny charakter ochronnej funkcji prawa pracy. Brak konkretnego uregulowania w zakresie ochrony pracownika, który został pokrzywdzony działaniami o charakterze mobbingu nie koresponduje z aksjologią Konstytucji RP. Regulacja w tym zakresie powinna również obejmować bezwzględny zakaz stosowania jakichkolwiek negatywnych skutków – ze strony pracodawcy lub instytucji – wobec pracownika, który doświadczył tego rodzaju działań lub zachowań.

Brak penalizacji mobbingu a tym samym odpowiedzialności karnej sprawcy za popełnienie czynów – obecnie (nie) karalnych – jest nieadekwatne w stosunku do wynikających z działań o tym charakterze zagrożeń dla zdrowia i życia osób mobbingowanych. Penalizacja tego zjawiska pełniłaby nie tylko rolę prewencyjną, ale także wychowawczo – resocjalizacyjną w stosunku do mobbera.

Przeprowadzona analiza aktów prawnych, orzecznictwa oraz literatury przedmiotu wykazała większe ryzyko pojawienia się przemocy psychicznej w miejscu pracy, gdzie pracodawca nie realizuje polityki antymobbingowej. Środowisko pracy, w którym właśnie pracodawca nie wyraża kategorycznego sprzeciwu względem działań i zachowań o charakterze patologicznym, jest w odbiorze dla zatrudnionej załogi przyzwoleniem dla tego rodzaju „aktywności".

Niestety z uwagi na brak odpowiednich rozwiązań legislacyjnych mobberzy czują się bezkarni, natomiast ofiary mobbingu ponoszą najwyższą cenę – utratę zdrowia, pracy, rodziny a nawet życia. Mobbing stanowi zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania demokratycznego państwa prawnego, bowiem podczas występowania tego zjawiska, naruszane zostają nie tylko normy prawne, moralne oraz społeczne, ale przede wszystkim zasady konstytucyjne. Od wielu już lat toczy się dyskusja na temat mobbingu, jego skutków oraz możliwości przeciwdziałania temu zjawisku. Dopóki system prawny będzie traktować zjawisko mobbingu w kategoriach deliktu – a nie przestępstwa – tak długo nie zostanie wprowadzona odpowiednia prewencja na terenie organizacji. Wskazać należy, iż nieuchronność odpowiedzialności za mobbing przez bezpośredniego sprawcę ma zastosowanie również w daleko idącej profilaktyce, ale także służy właściwej resocjalizacji środowiska pracy dotkniętego mobbingiem. Wprowadzenie adekwatnych do zawinienia sankcji karnych dla sprawców tego rodzaju przemocy psychicznej – spowodowanej działaniami o charakterze mobbingu – przyczyni się do poszanowania obowiązujących przepisów prawa.

Mobbing jest moralnym złem, bezprawnością i postępującym niszczeniem drugiego człowieka przy zastosowaniu powtarzających się metod prześladowczych w odpowiednio długim czasookresie. Całokształt problematyki mobbingu w odniesieniu do aksjologii Konstytucji RP wskazuje na występujący deficyt w zakresie odpowiednich norm prawnych, które w sposób kompleksowy odniosłyby się do zjawiska mobbingu. Należy pamiętać, że ofiarą mobbingu może stać się każdy a jego skutkiem może być nawet utrata życia.

WYKAZ MATERIAŁÓW WYKORZYSTANYCH W PRACY

Monografie i opracowania zbiorowe

Adler A., *Psychologia indywidualna w wychowaniu*, Wydawnictwo Gebethner i Wolff, Kraków 1934.

Agamben G., *Co zostaje z Auschwitz. Archiwum i świadek*, Wydawnictwo Sic! Warszawa 2008.

Alberti R., Emmons M., *Asertywność*, Tłumaczenie: Michalski M. A., Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.

Allport G. W., *The Nature of Prejudice*, Addison-Wesley, London 1979.

Bańka W., *Operacyjne kierowanie pracownikami w organizacjach*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.

Barcik J., *Prawo Unii Europejskiej*, Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2014.

Barcz J., Górka M., Wyrozumska A., *Instytucje i prawo Unii Europejskiej. Podręcznik dla kierunków prawa, zarządzania i administracji*, Wydanie IV, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

Barnes K., *Wywieranie wpływu. Podstawowe techniki*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.

Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004.

Bell A. H., *Nie musisz tego słuchać. Jak powstrzymać przemoc słowną w pracy*, Wydawnictwo Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2006.

Bertucci P. A., *The Person God Is*, London–New York 1970.

Bieniek G., *Komentarz do Kodeksu cywilnego – (art. 444 k.c.). Księga trzecia. Zobowiązania*, Tom I-II, Wydanie X, Wydawnictwo Lexis Nexis, Warszawa 2011.

Bilikiewicz A., *Psychiatria repetytorium*, Wydawnictwo lekarskie PZWL, Warszawa 1999.

Bisztyga A., *Europejski Trybunał Praw Człowieka*, Wydawnictwo Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa and APEIRON Sp. z o.o., Katowice 1997.

Bisztyga A., *Ludzki wymiar organizacji bezpieczeństwa i współpracy w Europie*, [w:] *System ochrony praw człowieka*, pod redakcją Czuja A., Wydawnictwo Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, Wydanie II, Kraków 2005.

Bisztyga A., *Oddziaływanie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka na porządek prawny Zjednoczonego Królestwa*, Wydawnictwo Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfanego, Katowice 2008.

Blackburn S., *Sens dobra. Wprowadzenie do etyki*, Tłumaczenie – Chawziuk T., Wydawnictwo Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2002.

Blicharz J., *Problem mobbingu jako forma wykluczenia społecznego i prawnego*, Prace naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego – Seria e-Monografia, E-Wydawnictwo.

Borski M., *Prawo do pracy jako wartość uniwersalna*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, pod redakcją Ćwiertniak B. M., Wydawnictwo Wyższa Szkoła Humanitas, Sosnowiec 2012.

Borowiak A., *Światopogląd postmodernistyczny, a postulat tolerancji*, [w:] *Tolerancja i wielokulturowość. Wyzwania XXI wieku*, pod redakcją Borowiak A., Szarota P., Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2004.

Brus J., *Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy*, [w:] *Agencje Unii Europejskiej*, pod redakcją Dumała A., Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Wydawnictwo Biblioteka Europejska, Warszawa 2002.

Brzozowski W., Krzywoń A., Wiącek M., *Prawa człowieka*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2018.

Buczkowski J., Buczkowski Ł., Eckhardt K., *Prawo konstytucyjne RP:(instytucje wybrane)*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Administracji i Zarządzania w Przemyślu, Przemyśl 2006.

Bugdol M., *Wartości etyczne w zarządzaniu przez jakość*, [w:] *Etyka a jakość i efektywność organizacji*, pod redakcją Skrzypek E., Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Lublin 2010.

Celeda R., Hintz A., Kijowski A., Szemplińska E., Wagner B., Zieliński T., *Kodeks pracy. Komentarz*, pod redakcją Florek L., Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2009, Wydanie 5.

Chmaj M., *Wolności i prawa człowieka w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Kraków 2006.

Chomczyński P., *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.

Chudzińska-Czupała A., *Nowe zadania dla psychologa pracy wobec przemian społeczno-kulturowych w środowisku pracy*, [w:] *Perspektywy psychologii pracy*, pod redakcją Górnik-Durose M., Kożusznik B., Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2007.

Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka,* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

Ciapała J., Górska B., *Konstytucyjna wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Uwagi w kontekście niektórych regulacji wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego*, [w:] *Prace dedykowane Profesorowi Tadeuszowi Smolińskiemu*, pod redakcją Ciapała J. i Rosta A., Wydanie I, Wydawcy Uniwersytet Szczeciński Wydział Prawa i Administracji, Wielkopolska Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Jarocinie, Stowarzyszenie Edukacji Społecznej i Prawnej „Ius et Rato", Szczecin – Jarocin 2011.

Coyne I., Monks C. P., *Mobbing w miejscu pracy*, [w:] *Przemoc i mobbing w szkole, w domu, w miejscu pracy*, pod redakcją Coyne I., tłumaczenie Guzowska M., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.

Czapliński W., *Prawo Wspólnot Europejskich – Orzecznictwo*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 1997.

Czarny P., *Konstytucyjne pojęcie godności człowieka a rozumienie godności w języku prawnym*, [w:] *Godność człowieka jako kategoria prawa*, pod redakcją Complaka K., Wrocław 2001.

Dambacli K. E., *Mobbing w szkole. Jak zapobiegać przemocy grupowej?* Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Gdańsk 2003.

Davenport N., Schwartz R., Elliott G., *Mobbing: Emotional abuse in the American Workplace*, Ashland 2002.

Dąbrowska-Kaczorek M., Banasik P., *Jak wygrać z mobbingiem?* Wydawnictwo Scientific Publishing Group, Gdańsk 2004.

DeConinck J. M., *Polityka i priorytety UE w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie prezydentury Belgii w UE*, [w:] *Materiały z Międzynarodowej Konferencji Bezpieczeństwa pracy w okresie prezydentury Belgii w UE*, Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa 2001.

Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.

Dutkiewicz P., *Problem aksjologicznych podstaw prawa we współczesnej polskiej filozofii i teorii prawa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1996.

Edelman R. J., *Konflikty w pracy*, Wydawnictwo Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper L., *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, wydanie II, Wydawnictwo Boca Raton, FL: CRC Press 2011.

Einarsen S., *Bullying at work: the Norwegian lesson*, [w:] *Bullying at work research update conference: Proceedings*, pod redakcją Rayner C., Sheehan M., Barker M., Wydawnictwo Staffordshire University, Stafford 1998.

Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper L., *The concept of bullying at work*, [w:] *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice. Taylor and Francis*, pod redakcją Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L., London 2003.

Florek L., *Czterdziestolecie kodeksu pracy*, [w:] *40 lat kodeksu pracy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

Florek L., *Kodeks pracy. Komentarz*, redakcja naukowa Florek L., Wydanie VII, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017.

Freud Z., *Objaśnienie marzeń sennych*, przełożył Reszke R. [w:] *Dzieła*, Tom 1, Wydawnictwo KR, Warszawa 1996.

Galarowicz J., *Powołanie do odpowiedzialności*, Wydawnictwo Oficyna Wydawnicza i Literackie, Kraków 1993.

Gałdowa A., *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*, pod redakcją Gałdowa A., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1999.

Garlicki L., *Zasada równości i zakaz dyskryminacji w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, Państwo i Prawo*, [w:] *Obywatel – jego wolności i prawa. Zbiór studiów przygotowanych z okazji 10-lecia urzędu Rzecznika Praw Obywatelskich*, pod redakcją Oliwa-Radzikowska B., Łódź 1998.

Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2013.

Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo Lexis Nexis, Warszawa 2007.

Gestmann M., *Sabotaż w miejscu pracy*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2001.

Giętkowski R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013.

Glass L., *Toksyczni ludzie. 10 sposobów postępowania z ludźmi, którzy uprzykrzają ci życie*, Wydawnictwo Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 1997.

Godlewski M., Jarosz M., Kruk M., Laskowska M., Zaleśny J., *Ochrona praw i wolności system instytucjonalny RP*, Wydawnictwo Difin, Białystok 2019.

Góralczyk W., Sawicki S., *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*, Wydanie X, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2004.

Grabowska B., *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, Wydawnictwo Wielbłąd, Gdańsk 2003.

Grabowska M., Wieczorek M., Bogatko K., *Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów*, Wydawnictwo Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2013.

Grabowska S., *Cywilne organy ochrony prawa – urzędy*, [w:] *Organy i korporacje ochrony prawa*, pod redakcją Sagan S., Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2001.

Grabowska S., *Modele odpowiedzialności konstytucyjnej prezydenta we współczesnych państwach europejskich*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2012.

Grabowska S., *Organizacja Biura Rzecznika Praw Obywatelskich*, [w:] *Organy i korporacje ochrony prawa*, pod redakcją Sagan S., Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2001.

Grabowska S., *Sądy i trybunały konstytucyjne w wybranych państwach europejskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008.

Grzesiuk L., Doroszewicz K., Stojanowska E., *Umiejętności menedżera. Psychologia stosowana dla menedżerów*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Handlu i Prawa w Warszawie, Warszawa 1997.

Grzybek G., *Etyka, rozwój, wychowanie*, Wydawnictwo Akademii Techniczno-Humanistycznej, Bielsko-Biała 2007.

Grzybek G., *Etyka rozwoju a wychowanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010.

Grzywa A., *Potęga manipulacji*, Wydanie I, Wydawnictwo Czelej Sp. z o.o., Lublin 2012.

Hirigoyen M. F., *Molestowanie w pracy*, Wydawnictwo Polskiej Prowincji Dominikanów „W drodze" Sp. z o.o., Poznań 2003.

Hirigoyen M. F., *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym*, Wydanie II, Wydawnictwo Polskiej Prowincji Dominikanów „W drodze" Sp. z o.o., Poznań 2017.

Hoel H., Sparks K., Cooper C. L., *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-free Working Environment*, Wydawnictwo University of Manchaster Institue of Science and Technology, Manchaster 2001.

Hoffman E., *Ocena psychologiczna pracowników*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

Hofstede G., *Kultury i organizacje*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000.

Jan Paweł II, *Encyklika Laborem exercens wraz z komentarzem*, Wydawnictwo Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków 1983.

Jaskiernia J., *Uwarunkowania implementacji prawa do dobrej administracji jako standardu europejskiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2020.

Jaśkiewicz J., *Poznanie faktów w postępowaniu cywilnym*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2013.

Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*, System Informacji Prawnej LEX 2018 – https://sip.lex.pl/#/commentary/587260449/577241/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy.

Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019.

Jędrejek G., *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

Jędrejek G., *Zakończenie*, [w:] *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2010.

Jędrejek G., *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Wydawnictwo ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2007 – monografia, szerzej: *Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych przez ofiary mobbingu*, RNP KUL 2006, tom XVI, Nr1; oraz *Mobbing a inne zjawiska patologiczne w miejscu pracy*, Summarium 2004, t. 33, - https://sip.lex.pl/#/monograph/369411469/14.

Justyński J., *Instytucje i porządek prawny Unii Europejskiej*, Wydawnictwo „Dom Organizatora" – członka Polskiej Izby Książki, Toruń 2003.

Kisiel-Dorohnicki W., *Antymobbing. Walcz o swoje prawa*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009.

Kant I., *Kritik der praktischen Vernunft*, Riga 1788.

Karney J. E., *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa 2007.

Kmiecik-Baran K., Rybicki J., *Zagrożenia współczesnego miejsca pracy*, Wydawnictwo Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk 2004.

Kłos B., *Mobbing, opracowanie dla potrzeb Kancelarii Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2002.

Kojder A., *Wykluczenie prawne jako fakt społeczny*, [w:] *Prawo i wykluczenie. Studium empiryczne*, pod redakcją Turska A., Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.

Korzonek J., Rosenblűth I., *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, Tom 1, Kraków 1936.

Kozak S., *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2009.

Kozak S., *Psychologiczne podstawy kierowania zespołem*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Morskiej w Gdyni, Gdynia 1996.

Krahelska H., *Prawda o stosunkach pracy*, Wydawnictwo Przegląd ekonomiczny, Lwów 1934.

Kratz H. J., *Mobbing. Rozpoznawanie, reagowanie, zapobieganie*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007.

Król A., *Odszkodowanie dochodzone przez pracownika od pracodawcy z tytułu mobbingu oraz dyskryminacji w miejscu pracy*, Komentarz praktyczny ABC nr 124131, LEX.

Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017.

Kulińska-Kępa Z., *Prawa obywatelskie i polityczne a prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne. Porównanie systemów ochrony*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

Kuźniar R., *O prawach człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992.

Kuźniar R., *Prawa człowieka – prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*, Wydanie trzecie, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR Sp. z o.o., Warszawa 2004.

Lang W., *Prawa podmiotowe i prawa człowieka*, [w:] *Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Jasudowicza*, pod redakcją: Białocerkiewicz J., Balcerzak M., Czeczko-Durlak A., Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 2004.

Lankamer A., Ciborski P., Minga U., *Mobbing w szkolnictwie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.

Lasok D., *Zarys Prawa Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Toruń 1995.

Lazari-Pawłowska I., *Etyka. Pisma wybrane*, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław 1992.

Leather P., *Workplace violence: Scope, definition and global context*, [w:] *Violance in the Health Sector*, redactor Cooper C. L., Swanson N., Wydawnictwo International Labour Organization, Geneva 2001.

LeDoux J., *Mózg emocjonalny. Tajemnicze podstawy życia emocjonalnego*, Wydawnictwo Media i Rodzina, Warszawa 2000.

Leymann H., *Psychological violence at workplace. Two explorative studies*, Wydawnictwo Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm 1984.

Liwo M., *Status służb mundurowych i funkcjonariuszy w nich zatrudnionych*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis Warszawa 2012.

Liszcz T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, wydanie I, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2019.

Litzke S. M., Schuh H., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, [w:] *Longman Dictionary of Contemporary English*, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 1989 – Wydawnictwo PWN, Warszawa 2007.

Litzke S. M., Schuh H., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Gdańsk 2009.

Lorenz K., *Regres Człowieczeństwa*, Wydawnictwo Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1986.

Ludera-Ruszel A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczególnych*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2016.

Łazowski A., *Ochrona praw jednostek w prawie wspólnot europejskich. Pozasądowe mechanizmy ochrony praw przed instytucjami i organami wspólnot europejskich*, Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, Kraków 2002.

Machińska H., *Umocnienie aksjologii przyszłej UE*, [w:] *Przyszły Traktat Konstytucyjny. Zagadnienia prawno-polityczne, instytucjonalne i proces decyzyjny w UE*, pod redakcją Barcz J., , Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2004.

Machowicz K., *Ochrona praw człowieka w Rzeczypospolitej Polskiej na tle standardów europejskich*, Wydanie II zmienione i rozszerzone, Wydawnictwo KUL, Lublin 2009.

Maciejski M., *Psychologiczna analiza sposobów przesłuchania świadków i reguł oceny zeznań w praktyce sędziowskiej a stopień przypisywanej im wiarygodności* – rozprawa doktorska

obroniona na Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego (na podstawie projektu badawczego i finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Katowice 2009, grant nr 3803/H03/2007/32.

Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2011.

Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Wydanie II, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

Marciniak J., *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2008.

Marciniak J., *Realizacja ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2007.

Merecz D., Mościcka A., Drabek M., *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Wydawnictwo Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź 2005.

Michalik M., *Moralność pracy*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1977.

Mik C., *Zasady ustrojowe europejskiego prawa wspólnotowego a polski porządek konstytucyjny*, Wydawnictwo Państwowej Inspekcji Pracy, Wrocław 1998.

Muszalski W., Walczak K., *Kodeks Pracy. Komentarz*, Wydanie XIII, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021.

Niehoff D., *Biologia przemocy*, Tłumaczenie Jankowski A., Wydawnictwo Polskie Towarzystwo Higieny Psychicznej, Poznań 2001.

Nowicki M. A., *Wokół konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Wydanie IV Uaktualnione, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2009.

Olak A., Rejkowicz F., Wiater M., *Mobbing & stres czy rzeczywistość naszych czasów*, Wydawnictwo MAX-DUK Drukarnia Medyczna, Rzeszów 2008.

Ossowska M., *Normy moralne. Próba systematyzacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2019.

Patulski A., Orłowski G., *Kodeks pracy. Komentarz dla praktyków*, Wydawnictwo Orłowski, Patulski, Walczak Sp.z o.o., Gdańsk 2019.

Patyra S., Koksanowicz G., Kręcisz W., Mojak R., Mojski W., Orłowski W., Sadowski P., Skrzydło W., Sobczak J., Zakrzewski W., *Konstytucyjny system organów państwowych*, pod redakcją Gdulewicz E., Wydawnictwo Towarzystwo Wydawnictw Naukowych LIBROPOLIS Sp. z o.o., Lublin 2015.

Patyra S., *Mechanizmy racjonalizacji procesu ustawodawczego w Polsce w zakresie rządowych projektów ustaw*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2012.

Piechowiak M., *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Wydawnictwo Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1999.

Piekarczyk S., *Pewność prawa – wartość rozwinięta w dialogu konstytucyjnym a pewność norm ustawy zasadniczej. Rozważania w kontekście praw człowieka*, [w:] *Ochrona praw człowieka w wymiarze uniwersalnym. Aksjologia – instytucje – nowe wyzwania – praktyka*, pod redakcją Jaskiernia J., Spryszak K., Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2017.

Piketty T., *Kapital XXI wieku*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2015.

Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.

Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.

Retterer S., *Pojęcie godności w obowiązującym i przyszłym prawie wspólnotowym*, [w:] *Godność człowieka jako kategoria prawa*, pod redakcją Complaka K., Wrocław 2000.

Rayner C., McIvor K., *Raport to the Dignity at Work Project Steering Commettee*, *Researcg findings*, University of Portsmouth Business School, Portsmouth 2006.

Romer M. T., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Wydanie I, Wydawnictwo Lexis Nexis, Warszawa 2010.

Romer M. T., *Prawo pracy. Komentarz*, wydanie V, Wydawnictwo Lexis Nexis, Warszawa 2012.

Salwa Z., *Kodeks pracy. Komentarz*, wydanie IX, Wydawnictwo Lexis Nexis, Warszawa 2008.

Sanetra W., *Karta Praw Podstawowych w europejskim i krajowym porządku prawnym*, pod redakcją Wróbel A., wydanie I, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2009.

Segado F. F., *Godność człowieka jako najwyższa wartość porządku prawnego w Hiszpanii*, [w:] *Godność człowieka jako kategoria prawa*, pod redakcją Complak K., Wrocław 2000.

Seligman M., Walker E., Rosenhan D., *Psychopatologia*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Warszawa 2003.

Seweryński M., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy w prawie europejskim*, [w:] *Studia Prawno-Europejskie*, tom 5, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.

Siek S., *Struktura osobowości*, Wydawnictwo Akademia Teologii Katolickiej, Łódź 1986.

Sobański R., *Normatywność godności człowieka*, [w:] *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Wydawnictwo Przegląd Sądowy, Warszawa 2003.

Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, TOM I, [w:] *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Monografie Prawnicze, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013.

Stefaniak A., *Onus probandi w procesie cywilnym*, wydanie II, Wydawnictwo Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa. Oddział w Lublinie, Lublin 1973.

Sułkowski Ł., *Kulturowa zmienność organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.

Szejna A., Kosicki A., *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej i jej znaczenie dla Polski i Europy*, Wydawnictwo Warszawa: Fundacja Praw Podstawowych, Warszawa 2008.

Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.

Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wydanie I, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Kraków 2007.

Szewczyk H., *Pojęcie mobbingu w świetle art. 94³ Kodeksu pracy*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, pod redakcją Świątkowski A. M., Warszawa 2009.

Szewczyk H., *Równość płci w zatrudnieniu*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006.

Tischner J., *Nieszczęsny dar wolności*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1993.

Tischner J., *Rodowód ludzkiej godności*, Wydawnictwo W drodze, Poznań1986.

Tyc A., *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym*, wydanie I, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2016.

Warszewska-Makuch M., *Osobowościowe i sytuacyjne predytory mobbingu w miejscu pracy oraz jego związek z samopoczuciem psychicznym i zadowoleniem z pracy* – nieopublikowana rozprawa doktorska, obroniona na Wydziale Psychologii SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego, Warszawa 2013.

Weber M., *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Tłumacz: Lachowska D., Wydawnictwo Uniwersytet Warszawski, Wydanie I, Warszawa 2011.

Werkmeister W. H., *Changes in Kant's Metaphysical Conception of Man*, [w:] *Personalism revisited. Its Proponents and Critics*, pod redakcją Buford T. O., Oliver H. H., Amsterdam–New York 2002.

Wiatrowski Z., *Etyka zawodowa – ważny wyznacznik jakości działalności gospodarczej*, [w:] *Po co etyka pedagogom*, pod redakcją Sawczuk W., Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.

Wilbrandt-Gotowicz M. B., *Reforma systemu Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.

Wieczorek J., *Mediator akademicki jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim*, Wydawnictwo Forum Akademickie, Kraków 2009.

Wilsz J., *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2009.

Wiśniakowska L., *Słownik Wyrazów Obcych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2019.

Wojtczak D., *Rola Rady Europy w kształtowaniu społeczeństwa obywatelskiego i umacnianiu demokracji*, [w:] *Nowe wyzwania i rozwiązania w europejskim systemie ochrony praw człowieka*, pod redakcją Jaskierni J., Spryszaka K., Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2018. Rada Europy

Wojtczak D, *Związki zawodowe w Polsce jako gwarant praw pracowniczych*, [w:] *Uniwersalny i regionalny wymiar ochrony praw człowieka. Nowe wyzwania – nowe rozwiązania*, Tom 3, pod redakcją naukową Jaskierni J., Warszawa 2014.

Wojtyła K., *Miłość i odpowiedzialność. Studium etyczne*, Wydawnictwo ZNAK, Kraków 1962.

Wolicki M., *Koncepcja wolności a postawa wobec życia w świetle encyklik Jana Pawia II*, [w:] *Wolność we współczesnej kulturze, materiały V Światowego Kongresu Filozofii Chrześcijańskiej, Katolickiego Uniwersytetu Lublińskiego*, Lublin 1997.

Wołk Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji PIB, Radom 2009.

Wrzosek S., *System: administracja publiczna. Systemowe determinanty nauki administracji*, Wydawnictwo Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2008.

Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012.

Wundt W., *Ethik*, Stuttgart 1886.

Wyka T., *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, [w:] *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, pod redakcją, Szmidta C., Wyki T., Wydawnictwo POLTEXT, Warszawa 2012.

Wyrozumska A., *Protokół w sprawie stosowania Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w stosunku do Polski i Zjednoczonego Królestwa*, [w:] *Ochrona Praw Podstawowych w Unii Europejskiej*, pod redakcją Barcza J., Warszawa 2008.

Zajadło J., *Formuła Radbrucha. Filozofia prawa na granicy pozytywizmu prawniczego i prawa natury*, Wydawnictwo ARCHE, Gdańsk 2001.

Zbiegień-Maciąg L., *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Kraków 2006.

Zięba-Załucka H., *Formy odpowiedzialności konstytucyjnej w Rzeczypospolitej Polskiej,* [w:] *Formy odpowiedzialności konstytucyjnej w państwach europejskich*, pod redakcją Grabowskiej S., Grabowskiego R., Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2010.

Zimbardo P., *Efekt Lucyfera. Dlaczego dobrzy ludzie czynią zło?* Wydawnictwo PWN, Warszawa 2007.

Zych M., *Normatywna definicja mobbingu*, MPP 2006.

Słownik języka polskiego, t. 1, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1962.

Słownik języka polskiego, pod redakcją naukową Szymczaka M., t. 2, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1982.

Wielki Słownik Języka Polskiego, pod redakcją naukową Dubisza S., Wydawnictwo Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2010.

Artykuły i rozprawy naukowe

Abramowska A, Nałęcz M., *Prawna regulacja mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy" 2004, nr 7.

Aniszewska G., Gielnicka J., *Czarna owca. Mobbing jako patologia motywowania pracowników*, „Personel i Zarządzanie" 2000, nr 2.

Barents R., *The Court of Justice after the Treaty of Lisbon, Common Market Law*, „Review" 2010, vol. 47, nr 3.

Barling J., *The prediction, experience and consequences of workplace violence, Violence on the job* – „American Psychological Association", Waszyngton 1996.

Barzycka-Banaszczyk A., *Mobbing*, „Monitor Prawniczy" 2004, nr 6.

Baughmann H. M., Dearing S., Giammatco E., Vernon P. A., *Relationships between bullying behaviours and the Dark Triad: A study with adults*, „Personality and Individual Differences" 2012, nr 52.

Bisztyga A., *Geneza Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe. Prawa Człowieka" 1994, nr 9.

Bodnar A., *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich" 2018, nr 5.

Boruta I., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1998, nr 2.

Boruta I., *Ochrona przed nękaniem i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 8.

Bosak M., Danilewicz A., *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo" 2010, nr 4.

Brodsky C., *The harrased worker, Lexington Books*, „DC Heath&Company", Toronto 1976.

Byczkowska M., *Problem mobbingu w organizacjach w Polsce*, „Debiuty Doktorantów" 2008, tom IX, zeszyt 4.

Chakowski M., *Wewnętrzna polityka antymobbingowa*, „Serwis Prawno-Pracowniczy" 2005, nr 027.

Chakowski M., *Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii*, „Monitor Prawa Pracy" 2005, nr 9.

Cortina L., *Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations*, „Academy of Management Review" 2008, nr 33.

Cieślak W., Stelina J., *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo" 2003, nr 10.

Cieślak W., Stalina J., *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku – art. 94³ kp*, „Państwo i Prawo" 2004, nr 12;

Complak K., *Uwagi o godności człowieka oraz jej ochrona w świetle nowej konstytucji*, „Przegląd Sejmowy" 1998, nr 5.

Cywiński A., *Mikrototalitaryzm. Dlaczego warto być w związku zawodowym*, „Gazeta Sądowa" 2018, nr 8.

Delikowska K., *Raport z badań nad tematem działań mobbingowych w miejscu pracy*, „Społecznik" 2003, nr 7.

Di Martino V., Hoel H., Cooper C. L., *Preventing violence and harassment in the workplace*, „European Foundation for Improvement Live and Work Conditions", Dublin 2003.

Drzeżdżon W., *Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość" 2013, tom 10.

Durniat K., *Mobbing i jego konsekwencje jako szczególny rodzaj kryzysu zawodowego*, Zeszyty naukowe Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi – „Przedsiębiorczość i Zarządzanie" 2009, Tom X, Zeszyt 11.

Eckhardt K., *Hierarchizacja praw i wolności jednostki w świetle konstytucyjnej regulacji stanu nadzwyczajnego*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2014, nr 18.

Einarsen S., *The nature and causes of bullying at work*, „International Journal of Manpower" 1999, nr10.

Encyklika *Laborem Exercens* Ojca Świętego Jana Pawła II, *O pracy ludzkiej (z okazji 90. rocznicy encykliki „Rerum novarum"), w której zwraca się do czcigodnych braci w biskupstwie, do kapłanów, do rodzin zakonnych, do drogich synów i córek Kościoła oraz do wszystkich ludzi dobrej woli*, Castel Gandolfo, dnia 14 września 1981.

Encyklika *Deus Caritas Est* Ojca Świętego Benedykta XVI do biskupów, prezbiterów i diakonów, do osób konsekrowanych i wszystkich wiernych świeckich – *O miłości chrześcijańskiej* – Rzym, dnia 25 grudnia 2005.

Estes B., Wang J., *Integrative Literaure Review. Incivility Workplace: wpływ na wydajność indywidualną i organizacyjną*, „Przegląd rozwoju zasobów ludzkich" 2008, nr 7.

Erenkfeit K., Dudzińska L., Indyk A., *Mobbing w środowisku pracy – opis zjawiska oraz jego skutki*, „Medycyna Środowiskowa" 2011, nr 14.

Gersdorf M., Reczyńska-Ratajczak M., *Prewencja antymobbingowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 2.

Glendinning P. M., *Workplace bullying: Curing the cancer of the American workplace*, „Public Personnel Management" 2001, nr 30.

Godlewska-Werner D., *Mobbing w polskich przedsiębiorstwach*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 2006, nr 1.

Grabowski D., *Etyka pracy. Przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników*, „Prace naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach" 2015, nr 3320.

Gromek-Broc K., *Europejska polityka socjalna przed i po Traktacie z Amsterdamu*, „Państwo i Prawo" 2002, nr 10.

Grzybowski S., *Rozwój systemu ochrony dóbr osobistych w trzydziestu latach Polski Rzeczypospolitej Ludowej*, „Państwowa Inspekcja Pracy" 1974, nr 7.

Guerrero M. I. S., *The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, „Boston College International and Comparative Law Review" 2004, nr 2.

Hajn Z., *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Prawa i Zabezpieczenie Społeczne" 2000, nr 10. Prawa pracownika

Harvey M., Treadway D. C., Heames J. T., *The Occurrence of Bullyin in Global Organizations: A Model and Issues Associated With Social/Emotional Contagion*, „ Journal of Applied Social Psychology" 2007, nr 37.

Holmes E., *Anti-Discrimination Rights Without Equality*, „Modern Law Review" 2005, nr 68.

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

Jasiński F., *Ewolucja Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Wspólnoty Europejskie" 2004, nr 4/5.

Kaczyńska-Maciejowska R., *Koszmar w godzinach pracy*, „Charaktery" 2002, nr 3.

Kamińska B., *Mobbing jako patologia w kierowaniu personelem*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie" 2014, nr 1.

Kass J. D., Friedman R., Laserman J., Zuttermeister P. C., Benson H., *Health Outcomes and New Index of Spiritual Experience*, „Journal for the Scientific. Study of Religion" 1991, nr 30.

Kępniak A., *Mobbing w zakładzie pracy zagrożeniem dla pracowników i pracodawcy*, „Prewencja i Rehabilitacja" 2012, nr 1.

Kłos B., *Mobbing, Kancelaria Sejmu. Biuro Studiów i Ekspertyz*, „Informacja" 2002, nr 941.

Kłos B., Szymańczak J., *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, pod redakcją Kłos B., Szymańczak J., „Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu" 2011, nr 2.

Kmiecik-Baran K., Rybicki J., *Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, „Pomorski Instytut Demokratyczny" 2007, nr 10.

Korach R., *Jak chronić się przed mobbingiem?*, „Sekretariat" 2011, nr 11.

Kordela M., *Zarys systemu aksjologicznego w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Studia Prawnicze" 2000, nr 1-2.

Koskenniemi M., Leino P., *Fragmentation of International Law? Postmodern Anxieties*, „Leiden Journal of International Law" Beckett 2002, nr 15.

Król A., *Odszkodowanie dochodzone przez pracownika od pracodawcy z tytułu mobbingu oraz dyskryminacji w miejscu pracy*, „Komentarz praktyczny ABC" nr 124131, LEX.

Krzyszkowska P., *Regulacje prawne dotyczące mobbingu w wybranych krajach Europy Zachodniej*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka" 2015, nr 1.

Kurowska K., *Mobbing jako patologiczne zjawisko w miejscu pracy*, *Ekonomia i Zarządzanie.* „Zeszyty naukowe" 2016, nr 1.

Leymann H., Gustafsson A., *Mobbing and the development of Post Traumatic Stress Disorder*, „European Journal of Work and Organizational Psychology" 1996, vol.5, nr 2.

Marciniak J., *Procedura antymobbingowa – poradnik krok po kroku*, „Serwis HR" 2004, nr 05.

Marciniak J., *Mobbing skuteczną metodą negatywnej selekcji kadr akademickich, Dotknięci chorobą*, „Zeszyty Karmelitańskie" 2006, nr 4.

Matey-Tyrowicz M., *Polskie prawo pracy wobec integracji europejskiej*, „Państwo i Prawo", 1996, nr 4-5.

Mazurek F. J., *Społeczno-prawne konsekwencje zasady godności osoby ludzkiej*, „Chrześcijanin w Świecie", Wydawnictwo Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych 1989, nr 6.

McCrudden C., Prechal S. (ed.), *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe. A Practical Approach*, raport na zlecenie Komisji Europejskiej, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2009.

Micklitz H.-W., *Social Justice and Access Justice in Private Law*, „EUI Working Papers, Law" 2011, nr 2.

Miedzik M., *Skutki mobbingu w miejscu pracy: dramat człowieka, koszty dla organizacji, wyzwanie dla społeczeństwa*, „Zarządzanie zasobami ludzkimi" 2010, nr 2.

Mikkelsen E., Einarsen S., *Basic assumptiom and post-traumatic stress among victims of bullying At work*, „European Journal of Work and Organizational Psychology" 2002, vol. 11.

Nerka A., *Mobbing jako przykład nieetycznych zachowań w miejscu pracy*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym" 2013, vol. 16.

Orlak K., *Między psychopatologią pracy a prawem, czyli opiniowanie w sprawach o mobbing* – Konferencja Stowarzyszenia Sędziów Polskich „IUSTITIA" pod honorowym patronatem Rzecznika Praw Obywatelskich dr. Adama Bodnara pt.: *Mobbing, dyskryminacja, wypalenie zawodowe. Współczesne trendy zarządzania a organizacja pracy. Zagrożenia, perspektywy – sygnalizacja*, Wydawnictwo Copyright by Stowarzyszenie Sędziów Polskich „Iustitia" and authors, Warszawa 2016.

Paoli P., Merllié D., *Third European survey on working conditions 2000*, „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions", Luxembourg 2001.

Pearson C. i Porath C., *On the Nature of Consequences, and Remedies*, „Academy of Management Executive" 2005, nr 19.

Piechowiak M., *Aksjologiczne podstawy Karty praw podstawowych Unii Europejskiej*, „Studia Prawnicze" 2003, nr 1.

Piechowiak M., *Aksjologiczne podstawy Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Studia Prawnicze" 2003.

Piechowiak M., *Godność w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej – destrukcja uniwersalnego paradygmatu ujęcia podstaw praw człowieka?* „Themis Polska Nova", ResearchGate 2012.

Pilch P., *Mobbing w organizacji – rodzaje zjawiska*, „Prakseologia" 2015, nr 157.

Rogoyski A., *Jak walczyć z mobbingiem? – wyzwanie dla pracodawców*, „Monitor Prawa Pracy" 2004, nr 12.

Safjan M., *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań rozwoju ochrony dóbr osobistych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego" 2002, nr 1.

Safjan M., *Obszary zastosowania Karty Praw Podstawowych a dialog konstytucyjny w Unii Europejskiej"* – (oryg. *Fields of application of the Charter of Fundamental Rights and constitutional dialogues in the European Union*), *Distinguished Lecture*, „Centre for Judicial Cooperation, European University", Florencja 2014.

Samnani A., Singh P., *20 tears of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace*, „Agression and Violent Behavior" 2012, nr 17.

Sanetra W., *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 11.

Seweryński M., *Ocena stanu prawa pracy i jego problemów legislacyjnych*, „Przegląd Legislacyjny" 2001, nr 3.

Sidor-Rządkowska M., Człowiek człowiekowi katem. Mobbing w pracy – definicje i typologia zachowań, „Personel i Zarządzanie" 2007, nr 13.

Stawiarska-Lietzau M., Łużniak-Piecha M., *Psychopatia, narcyzm, histronika – menedżerowie o osobowościach patologicznych i kreowane przez nich kultury organizacyjne. Wprowadzenie do badań*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów" 2014, nr 34.

Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2010, nr 1.

Szymik E., Brosz Z., *Wpływ mobbingu na zdrowie psychiczne pracowników*, „Problemy Profesjologii" 2009, nr 2.

Söderman J., *A Thousand and One Complaints: The European Ombudsman en Route*, „European Public Law" 1997, nr 3.

Śledzińska-Simon A., *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, „Kwartalnik Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu" 2011, nr 2.

Tischner J., *Rodowód ludzkiej godności*, „W drodze" 1986, nr 4.

Warszewska-Makuch M., *CIOP-PIB, Bezpieczeństwo pracy*, „Nauka i Praktyka" 2005, nr 3.

Warszewska-Makuch M., *Ocena ryzyka mobbingu w miejscu pracy*, Warszawa 2006 (raport niepublikowany);

Warszewska-Makuch M., *Ocena ryzyka mobbingu w miejscu pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy" 2012, nr 5.

Warszewska-Makuch M., *Opracowanie narzędzia do oceny ryzyka wystąpienia mobbingu w organizacji*, CIOP-PIB, Warszawa 2010 (raport niepublikowany).

Warszewska-Makuch M., *Sprawozdanie z realizacji 3 etapu zadania w zakresie zadań służb państwowych*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka" 2012, nr 4.

Wieczorek J., *Mobbing skuteczną metodą negatywnej selekcji kadr akademickich*, „Dotknięci Chorobą, Zeszyty Karmelitańskie" 2006, nr 4.

Wojtczak D., *Wolności i prawa związkowe w Konstytucji z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego" 2016, nr 1.

Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i zabezpieczenie społeczne" 2004, nr 4.

Wyka T., *Mobbing w świetle polskiego prawa pracy*, „Sztuka leczenia" 2005, nr 3 – 4.

Vandekerckhove W., Commers M., *Downward Workplace Mobbing: A sing of the Times?* „Journal of Business Ethics" 2003, vol. 45, no. 1 – 2.

Vartia M., *Consequences of workplace bullying*, „Scandinavian Journal of Work Environment and Health" 2001, nr 27.

Yaman, E., *Perception of Faculty Members Exposed to Mobbing about the Organizational Culture and Climate*, „Educational Sciences: Theory and Practice" 2010, nr 10.

Zapf D., *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*, „International Journal of Manpower" 1999, vol. 20, no 1–2.

Zieliński T., *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Państwo i Prawo" 1999, nr 7. Prawo pracy

Zych M., *Normatywna definicja mobbingu,* MPP 2006, nr 4.

Facts23. *Bullying at work,* European Agency for Safety and Heath At Work.

AKTY NORMATYWNE

Konstytucje

Konstytucje i ustawy konstytucyjne Rzeczypospolitej Polskiej

Ustawa Konstytucyjna z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz.U. z 1992, nr 84, poz.426) – akt prawny uchylony Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., uchwaloną przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjętą przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisaną przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.).

Konstytucje państw obcych

Konstytucja Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej z dnia 17 września 1787 r. – http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/usa.html

Międzynarodowa Organizacja Pracy

Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 9 października 1946 r., podpisana w Montrealu (Dz.U. z 1948 r., nr 43, poz. 308).

Konwencja nr 111 MOP z dnia 25 czerwca 1958 r. uchwalona w Genewie: „Konwencja w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu" (Dz.U. z 1961 r., nr 42, poz. 218).

Umowy międzynarodowe

Karta Narodów Zjednoczonych, Statut Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i Porozumienie ustanawiające Komisję Przygotowawczą Narodów Zjednoczonych podpisana w dniu 26 czerwca 1945 r. w San Francisco (Dz.U. z 1947 r., nr 23, poz.90).

Powszechna Deklaracja Praw człowieka przyjęta i proklamowana rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A w dniu 10 grudnia 1948 r., Dz.Urz. z dnia 30 marca 2010 r., C 83 (Dz.U. z 1964 r., nr 43, poz. 296);.

Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia z dnia 22 lipca 1946 r. (Dz.Urz. WHO z 1946 r., nr 2, str. 100)

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych uchwalony w wyniku konferencji ONZ w Nowym Jorku, na mocy rezolucji Zgromadzenia Ogólnego nr 2200A (XXI) z dnia 16 grudnia 1966 r. (Dz.U. z1977r. Nr 38, poz.167).

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).

Międzynarodowy Pakty Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169).

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r., nr 10, poz. 71).

Konwencja z dnia 28 grudnia 2002 r. – w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania lub karania, przyjętego przez zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku (Dz.U. z 2007 r., poz. 192).

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r., sporządzona w Nowym Jorku – (Dz.U. z 2012 r., poz.1169 – dokument ratyfikacyjny podpi-

sany przez Prezydenta RP w dniu 6 września 2012 r.) – Oświadczenie Rządowe z dnia 25 września 2012 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 1170) – Obwieszczenie Ministra Spraw Zagranicznych o sprostowaniu błędów z dnia 15 czerwca 2018 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 1217).

Rada Europy

Umowy międzynarodowe

Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284).

Protokół nr 1 do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzony w Paryżu dnia 20 marca 1952 r. oraz Protokół nr 4 do powyższej konwencji, sporządzony w Strasburgu dnia 16 września 1963 r. (Dz.U. z 1995 r., nr 36, poz. 175).

Konwencja nr 111 MOP z dnia 25 czerwca 1958 r. uchwalona w Genewie w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (Dz.U. z 1961 r., nr 42, poz.218).

Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999r., nr 8, poz. 67).

Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz.U. z 1969 r., nr 25, poz. 187).

Protokół Nr 6 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, dotyczący zniesienia kary śmierci, sporządzony w Strasburgu dnia 28 kwietnia 1983 r. (Dz.U. z 2001 r., nr 23, poz. 266).

Protokół Nr 7 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzony dnia 22 listopada 1984 r. w Strasburgu (Dz.U. z 2003 r., nr 42, poz. 364).

Protokół nr 12 z dnia 4 listopada 2000 r., Sporządzony w Rzymie; do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności – http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1153/protokol_nr_12_do_kwslwfdk.pdf; dostęp: 1.04.2019 r.

Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 961).

Rozporządzenia

Rozporządzenie PE i Rady nr 2062/94 z dnia 18 lipca 1994 r. ustanawiające Europejską Agencję ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy, Dz.Urz. WE z dnia 20 sierpnia1994 r., L 216, str. 1—7.

Rozporządzenie PE i Rady (WE) nr 1643/95 z dnia 29 czerwca 1995 r. dot. Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy.

Rezolucja Komitetu Ministrów RE z dnia 7 maja 1999 r., nr (99) 50 – w sprawie Komisarza Praw Człowieka Rady Europy.

Dyrektywy

Dyrektywa Rady z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa, nr 85/613/EWG (Dz.Urz. WE L z dnia 19 grudnia 1986 r., nr 359, s. 56 – Dz.Urz.UE Polskie wydanie specjalne, t. 1, rozdz. 5, s. 330).

Dyrektywa Rady z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, nr 2000/43/WE (Dz. Urz. WE z dnia 19 lipca 2000 r., L, nr 180, s. 22 – Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne t. 1, rozdz. 20, s. 23).

Dyrektywa Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, nr 2000/78/WE (Dz.Urz. WE z dnia 2 grudnia 2000 r., L, nr 373, s.16 – Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne t. 4, rozdz. 5, s. 79).

Dyrektywa Rady z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, nr 2004/113/WE (Dz.Urz. WE z dnia 21 grudnia 2004 r., L, nr 373, s. 37).

Unia Europejska

Umowy UE

Traktat paryski – Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Węgla i Stali z dnia 18 kwietnia 1951 r., podpisany w Paryżu (Dz.Urz. UE z 2012 r., C 327, s. 1) – nie obowiązuje.

Traktaty rzymskie – Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Energii Atomowej, Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, Konwencja w sprawie niektórych instytucji wspólnych dla Wspólnot Europejskich i inne, podpisane w Rzymie, w dniu 25 marca 1957 r. (Konwencja została uchylona przez Traktat z Amsterdamu – nie obowiązuje), Akty podstawowe prawa Unii Europejskiej, Dziennik Ustaw, Załącznik nr 2 do n-ru 90, z dnia 30 kwietnia 2004, poz. 864, T. I, s. 10.

Traktat o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej, na mocy traktatów rzymskich, powołana do życia z dniem 1 stycznia 1958 r. – wersja skonsolidowana – opublikowany w Dz.Urz. UE z 2006 r., C 321E.

Jednolity Akt Europejski z dnia 17 lutego 1986 r., podpisany w Luksemburgu (Dz.Urz. z dnia 29 czerwca 1987 r., L 169, s. 1–28).

Traktat o Unii Europejskiej, Maastricht, dnia 7 lutego 1992 r., Dz.Urz., z dnia 26 października 2012 r., C 326, P. 0001 – 0390 – Tekst skonsolidowany (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30).

Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty z dnia 2 października 1997 r. (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864).

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz.Urz. UE z dnia 26 października 2012 r. C 326/391).

Traktat z Nicei zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską oraz niektóre związane z nimi akty prawne, z dnia 26 lutego 2001 r., podpisany w Nicei (Dz. Urz. WE z 2001 r., C 80, s. 1).

Traktat z Nicei zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską oraz niektóre związane z nimi akty prawne. Traktat został podpisany w dniu 26 lutego 2001 r., a w życie wszedł w dniu 1 kwietnia 2003 r. Niektóre z jego przepisów zaczęły być jednak stosowane później. (Dz.Urz. z dnia 10 marca 2001 r., C 80, s. 1–87).

Traktat między Królestwem Belgii, Królestwem Danii, Republiką Federalną Niemiec, Republiką Grecką, Królestwem Hiszpanii, Republiką Francuską, Irlandią, Republiką Włoską, Wielkim Księstwem Luksemburga, Królestwem Niderlandów, Republiką Austrii, Republiką Portugalską, Republiką Finlandii, Królestwem Szwecji, Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Państwami Członkowskimi Unii Europejskiej) a Republiką Czeską, Republiką Estońską, Republiką Cypryjską, Republiką Łotewską, Republiką Litewską, Republiką Węgierską, Republiką Malty, Rzecząpospolitą Polską, Republiką Słowenii, Republiką Słowacką dotyczący przystąpienia Republiki Czeskiej, Republiki Estońskiej, Republiki Cypryjskiej, Republiki Łotewskiej, Republiki Litewskiej, Republiki Węgierskiej, Republiki Malty, Rzeczypospolitej Polskiej, Republiki Słowenii i Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej, podpisany w Atenach w dniu 16 kwietnia 2003 r. (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864).

Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, Lizbona, z dnia 13 grudnia 2007 r., podpisany w Lizbonie (Dz. Urz. UE z 2007 r., C 306, s. 1) – Oświadczenie rządowe z dnia 29 listopada 2009 r. w sprawie mocy obowiązującej Traktatu z Lizbony (Dz.U. z 2009 r., nr 203, poz. 1570).

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – tekst skonsolidowany uwzględniający zmiany wprowadzone Traktatem z Lizbony (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2).

Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. z dnia 17 grudnia 2007 r., C 306), wszedł w życie w dniu 1 grudnia 2009 r.

Karta Praw Podstawowych UE z dnia 26 października 2012 r. (Dz.Urz. UE z 2012 r., C 326/02).

Inne

Ley sobre Inffracciones y Sanciones de Orden Social, 7 IV 1988, 8/1988.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy (Szwecja) z dnia 21 września 1993 r. w sprawie środków przeciwdziałania mobbingowi w przedsiębiorstwie (szwedzkie rozporządzenie kładzie główny nacisk na prewencję antymobbingową oraz na walkę ze skutkami, które już zaistniały; w § 6 wprowadzono obowiązek pomocy dla pracowników będącymi ofiarami mobbingu).

Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 24 marca 1995, 1/1995.

Europejski Kodeks Dobrej Administracji przyjęty przez Parlament Europejski w dniu 6 września 2001 r. (Dz.Urz. UE. Z 2011 r., C 285.3).

Rezolucja PE z dnia 20 września 2001 r. – w sprawie nękania w miejscu pracy nr 2001/2339 [INI] (Dz.Urz. UE z 28 marca 2002, C 77 E, s.138).

Betriebsverfassungsgesetz. In der Fassung der Bekanntmachyng vom 25 września 2001 r.

Rozporządzenie PE i Rady (WE) nr 1654/2003, z dnia 18 czerwca 2003 r. nr dot. Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym zarażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG), nr 2004/37/WE – tekst mający znaczenie dla EOG, (Dz.Urz. UE z dnia 30 kwietnia 2004 r., L nr 158, s. 50).

Rozporządzenie PE i Rady (WE) z dnia 24 czerwca 2005 r. z nr 1112/2005, dot. Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, nr 2006/54/WE (Dz.Urz. UE z dnia 26 lipca 2006 r., L nr 204, s. 23).

Zarządzenie z dnia 28 sierpnia 2013 r. w sprawie powołania Zespołu do spraw wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.Urz. MPiPS z 2013 r., nr 26, poz.27).

Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 27 czerwca 2017 r. w sprawie powołania Zespołu ds. przeciwdziałania mobbingowi i naruszeniom praw osób wykonujących obowiązki zawodowe w sądach powszechnych (Dz.Urz. MS z dnia 27 czerwca 2017 r., poz.162).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (2018/2055 (INI)) – http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do? type=TA&reference=P8-TA-2018–0331&language=PL&ring=A8–2018–0265.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 stycznia 2019 r. zmieniająca dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (tekst mający znaczenie dla EOG), (Dz.Urz. UE z dnia 31 stycznia 2019 r., L nr 30, s.112).

Regulaminy, komunikaty, raporty UE

Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej z dnia 4 marca 1968 r. (Dz. Urz. UE., L.1968.56.1/1) – wersja od: 10 września 2016 r.

Report on harassment at the workplace, Parlament Europejski, A5–0283/2001.

Raport z badania EU-OSHA z dnia 29 września 2010 r., przedstawiony w Rzymie na Konferencji Międzynarodowego Stowarzyszenia Higieny Pracy.

Sprawozdanie z realizacji 3 etapu zadania w zakresie zadań służb państwowych nr 4, Opracowanie narzędzia do oceny ryzyka wystąpienia mobbingu w organizacji, CIOP-PIB, Warszawa 2010 (raport niepublikowany) – **Warszewska-Makuch M.**, *Ocena ryzyka mobbingu w miejscu pracy*.

Regulamin postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości (Dz.Urz. UE z dnia 29 września 2012 r., L 265 s. 1, z późn.zm.).

Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników – ustanowione rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68, ostatnio zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. – http://eur-lex.europa.eu; dostęp: 28.03.2019 r.

Regulamin dodatkowy Trybunału Sprawiedliwości (Dz.Urz. UE z dnia 1 lutego 2014 r., L 32 s. 37).

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020, z dnia 6 czerwca 2014 r., podpisany w Brukseli.

Regulamin postępowania przed Sądem (Dz.Urz. UE z dnia 23 kwietnia 2015 r., L 105, s. 1) oraz Regulamin postępowania przed Sądem do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE z dnia 14 lipca 2014 r., L 206, s. 1).

Factsheet 23. Bullying at work. European Agency for Safety and Health At Work.

Ustawy i inne akty normatywne – Rzeczpospolita Polska

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań. (Dz.U. z 1933 r., nr 82, poz. 598) – przedwojenne nieobowiązujące.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, 2320).

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1575, 1578, 2320; z 2021 r., poz. 11, 1090, 1177).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; z 2021 r. poz. 1162).

Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. – O Rzeczniku Praw Obywatelskich (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 627; z 2021 r. poz. 696).

Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r., nr.110, poz. 24).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, 1517; z 2021 r., poz. 1023).

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

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251).

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1219).

Ustawa z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym dot. Dz.U. z 2016 r., poz. 2072 (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 2393).

Ustawa z dnia 24 listopada 2020 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2072).

Zarządzenie z dnia 28 sierpnia 2013 r. w sprawie powołania Zespołu do spraw wykonywania postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.Urz. MPiPS z 2013 r., nr 26, poz. 27).

Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 czerwca 2017 r. w sprawie powołania Zespołu do spraw przeciwdziałania mobbingowi i naruszeniom praw osób wykonujących obowiązki zawodowe w sądach powszechnych (Dz.Urz. MS z 2017 r., poz. 162 z późn.zm.).

Pismo z dnia 9 listopada 2009 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie: SPS-023–11878/09 – Stanowisko MPiPS w sprawie mobbingu. Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek nie tylko powstrzymywania się od praktyk mobbingowych, ale również przeciwdziałania już stwierdzonym przypadkom tego zjawiska oraz podejmowania wszelkich działań zapobiegawczych na przyszłość – www.sejm.gov.pl.; dostęp: 28.03.2019 r.

Orzecznictwo

Europejski Trybunał Praw Człowieka

Orzeczenie ETPC z dnia 18 stycznia 1978 r. – Irlandia przeciwko Wielka Brytania, A.25, § 239.

Orzeczenie ETPC z dnia 28 października 1987 r. – Abdulaziz, Cabales i Balkandali przeciwko Wielka Brytania, Izba (Sekcja) VI, skarga nr 9214/80; 9473/81; 9474/81, art. 44 § 4 Konwencji.

Orzeczenie ETPC z dnia 21 stycznia 1997 r. – Van Raalte przeciwko Holandii, skarga Nr 20060/92.

Orzeczenie ETPC z dnia 2 lipca 1997 r. – Salonen przeciwko Finlandia, skarga nr 27868/95, DR 90-A/60, § 9.

Orzeczenie ETPC z dnia 26 lipca 2003 r. – Karner przeciwko Austria, Izba (Sekcja) I, skarga nr 40016/98, § 26.

Wyrok ETPC z dnia 22 października 2009 r. – Orchowski przeciwko Polsce, skarga nr 17885/04.

Wyrok ETPC z dnia 7 lutego 2012 r., Wielka Izba – Axel Springer AG przeciwko Niemcom, skarga nr 39954/08, § 83.

Wyrok ETPC z dnia 9 listopada 2017 r. – Špadijer przeciwko Czarnogórze, skarga nr 31549/18.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości/Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 lipca 1964 r., który został wydany w trybie prejudycjalnym w sprawie 6/64 Flaminio Costa przeciwko E.N.E.L. (CELEX: 61964J0006).

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 marca 1978 r., który został wydany w trybie prejudycjalnym w sprawie 106/77 Amministrazione delle Finanze dello Stato a Simmenthal SA (C-106/77 – CURIA).

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 października 1987 r., Foto-Frost (C-314/85, pkt 15 i 17).

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26 stycznia 1989 r., sprawa 224/87 Koutchomoff przeciwko Komisji.

Sąd Pierwszej Instancji z dnia 21 kwietnia 1993 r., sprawa T-5/92 Tallarico przeciwko Parlamentowi– pkt: 31.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneleriin. (C-212/04, pkt 122).

Orzeczenie ETS z dnia 6 lipca 2000 r., sprawa C-281/98 – Angonese przeciwko Cassa di Risparmio di Bolzano SpA (tekst skonsolidowany: Dz. Urz. 2002 r., UE C 325).

Wyrok Pierwszej Instancji z dnia 5 grudnia 2000 r., sprawa T-136/98 Campogrande przeciwko Komisji – pkt: 42.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 grudnia 2000 r., Fazenda Pública, (C-446/98, pkt 49);

Sąd Pierwszej Instancji z dnia 9 marca 2005 r., sprawa T-254/02 L przeciwko Komisji – pkt: 148; Sąd Unii Europejskiej: ww. sprawa Komisja przeciwko Q – pkt: 67.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 5 października 2006 r., sprawa C-365/05 P Schmidt – Brown przeciwko Komisji – pkt 78.

Sąd do spraw Służby Publicznej z dnia 9 grudnia 2008 r., sprawa F-52/05 Q przeciwko Komisji – pkt: 135.

Sąd do spraw Służby Publicznej z dnia 8 lutego 2011 r., sprawa F-95/09 Skareby przeciwko Komisji, pkt: 41–44, 49, 53.

Sąd Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2011 r., sprawa T-80/09 P Komisja przeciwko Q.

Orzeczenie TSUE z dnia 1 grudnia 2011 r., nr C-253/09, Commission przeciwko Hungary (Dz.Urz.UE. C 32 z dnia 4 lutego 2012 r., str. 3–4).

Sąd do spraw Służby Publicznej z dnia 16 maja 2012 r., sprawa F-42/10 Skareby przeciwko Komisji – pkt: 135.

Orzeczenie TSUE z dnia 24 kwietnia 2013 r. w sprawie Åkerberg przeciwko Fransson, nr C-617/10.

Trybunał Konstytucyjny

Orzeczenie TK z dnia 3 marca1987 r., sygn. akt: P 2/87, OTK Nr 1/1987, poz. 2; PiP Nr 10/1987, s. 173.

Orzeczenie TK z dnia 9 marca 1988 r., sygn. akt: U 7/87, OTK Nr 1/1988, poz. 1.

Postanowienie TK z dnia 7 października 1992 r., sygn. akt: U 1/92, OTK 1992/2, poz. 38.

Uchwała TK z dnia 17 marca 1993 r., sygn. akt: W 16/92, OTK – A 1993, nr 1, poz. 16.

Orzeczenie TK z dnia 20 kwietnia 1993 r., sygn. akt: P 6/92, OTK 1993/1, poz. 89.

Wyrok TK z dnia z dnia 28 maja 1997 r., sygn. akt: K 26/96, OTK z 1997 r., nr 2, poz. 19.

Wyrok TK z dnia 26 listopada 1997 r., sygn. akt: U 6/96 (Dz.U. z 1997 r., nr 145, poz. 982).
Wyrok TK z dnia 12 grudnia 2001 r., sygn. akt: SK 26/01, OTK z 2001 r., nr 8, poz. 258.
Wyrok TK z dnia 3 listopada 2006 r., sygn. akt: K 31/06, OTK ZU 2006, nr 10A, poz. 147.
Wyrok TK z dnia 23 kwietnia 2008 r., sygn. akt: SIC 16/07 OTK-A 3/2008, poz. 45.
Wyrok TK z dnia 30 września 2008 r., sygn. akt: K 44/07 (Dz.U. z 2008, nr 177, poz.: 1095).
Wyrok TK z dnia 19 grudnia 2012 r., sygn. akt: K 9/12, OTK-A 2012/11, poz. 136.
Wyrok TK z dnia 20 grudnia 2012 r., sygn. akt: K 28/11 (Dz.U. z 2012 r., poz. 1554).

Sąd Najwyższy

Uchwała SN z dnia 5 października 2006 r., sygn. akt: I PZP 3/2006, OSNP 2007/11–12 poz. 151.
Postanowienie SN z dnia 5 czerwca 2013 r., sygn. akt: III PK 108/12, LEX nr 1555621.
Postanowienie SN z dnia 26 czerwca 2019 r., sygn. akt: I PK 239/18, LEX nr 2687517.
Wyrok SN z dnia 20 listopada 1933 r., sygn. akt: III K 1037/33, OSN (K) z 1934 r., nr 4, poz. 55.
Orzeczenie SN z dnia 24 czerwca 1965 r., sygn. akt: I PR 203/65, OSPiKA 1966, poz. 92.
Wyrok SN z dnia 29 października 1971 r., sygn. akt: II CR 455/71, OSNC 1972 nr 4, poz. 77.
Wyrok SN z dnia 29 stycznia 1975 r., sygn. akt: III PRN 69/74, OSNC z 1975 r., nr 7–8, poz. 124.
Wyrok SN – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 marca 1975 r., sygn. akt: I PR 16/75 – niepublikowany.
Wyrok SN – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 marca 1975 r., sygn. akt: I PR 16/75 – niepublikowany (Lex Polonica nr 318105).
Wyrok SN z dnia 15 lipca 1987 r., sygn. akt: I PRN 25/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 180.
Wyrok SN z dnia 10 września 1997 r., sygn. akt: I PKN 246/97, OSNAPiUS z 1998 r., nr 12, poz. 360.
Wyrok SN z dnia 15 lipca 1998 r., sygn. akt: II UKN 123/98, OSNP 1999, nr 13 poz. 435.
Wyrok SN z dnia 10 czerwca 1999 r., sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 Nr 17, poz. 655.
Wyrok SN z dnia 12 grudnia 2000 r., sygn. akt: V CKN 175/00, OSP 2001/7–8/116.
Wyrok SN z dnia 7 listopada 2002 r., sygn. akt: V CKN 1493/00, LEX nr 57238.
Wyrok SN z dnia 26 czerwca 2005 r., sygn. akt: I PK 290/04, OSNP 2006/9–10/149.
Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt: I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21–22, poz. 321.
Wyrok SN z dnia 1 grudnia 2006 r., sygn. akt: I CSK 315/06, OSNC 2007/1, poz. 169.
Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., sygn. akt: II PK 112/06, Lex Polonica nr 1614447.
Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 r., sygn. akt: I PK 176/06, OSNP 2008/5–6/58.

Wyrok SN z dnia 21 marca 2007 r., sygn. akt: I CSK 292/06 – niepublikowany – https://www.saos.org.pl/judgments/85475, dostęp: 22.05.2019 r.

Wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r., sygn. akt: II PK 228/06 (OSNP z 2008 r., nr 9–10, poz. 126).

Wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt: II PK 31/07, OSNP 2008/21–22/31.

Wyrok TK z dnia 23 kwietnia 2008 r., sygn. akt: SK 16/07, OTK-A 2008/3, poz. 45.

Wyrok SN z dnia 14 listopada 2008 r., sygn. akt: II PK 88/08, OSNP 2010/9–10/114.

Wyrok SN z dnia 7 maja 2009 r., sygn. akt: III PK 2/09 – http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia1/iii%20pk%202–09–1.pdf, dostęp: 15.03.2021 r., OSNP 2011/1–2/5.

Wyrok SN z dnia 2 października 2009 r., sygn. akt: II PK 105/09, LEX nr 571904.

Wyrok SN z dnia 16 marca 2010 r., sygn. akt: I PK 203/09, OSNP 2011//17–18/230.

Wyrok SN z dnia 18 marca 2010 r., sygn. akt: I PK 203/09, LEX nr 1615182.

Wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 r., sygn. akt: II PK 106/10, OSNP 2012/3–4/30.

Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., sygn. akt: I PK 291/09 – OSNP 2011/19–20/246.

Wyrok SN z dnia 19 maja 2010 r., sygn. akt: SNO 19/10, LEX nr 1288808.

Wyrok SN z dnia 19 maja 2011 r., sygn. akt: I PK 221/10, OSNP 2012/17–18/216.

Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt: I PK 35/11, OSNP z 2012 r., nr 19–20, poz.238.

Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt: I PK 40/11, LEX nr 1102989.

Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2013 r., sygn. akt: III BP 4/12, LEX nr 1511151.

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

Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015 r., sygn. akt: III PK 65/14, LEX nr 1628944.

Wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt: II PK 149/14, LEX nr 1807407.

Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt: II PK 166/14, LEX nr 1712815.

Wyrok SN z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt: I PK 243/15, LEX nr 2186566.

Wyrok SN z dnia 12 lipca 2017 r., sygn. akt: II PK 199/16, LEX nr 2338033.

Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r., sygn. akt: I PK 206/16, LEX nr 2333062.

Wyrok SN z dnia 24 października 2017 r., sygn. akt: V KK 278/17 – http://www.sn.pl/orzecznictwo/SitePages/Baza_orzeczen.aspx? ItemSID=26015–57a0abe2-a73c-441d-9691-b79a0c36be5c&ListName=Orzeczenia3.

Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2018 r., sygn. akt: III PK 13/17, LEX nr 2449668.

Wyrok SN z dnia 13 czerwca 2018 r., sygn. akt: II PK 59/17, OSNP2019/1/3.

Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2018 r., sygn. akt: II PK 243/17, OSNP 2019/8/97.

Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2019 r., sygn. akt: III PK 6/18, LEX nr 2619173.

Wyrok SN z dnia 6 października 2020 r., sygn. akt: I PK 55/19, LEX nr 3276561.

Wyrok SN z dnia 15 stycznia 2020 r., sygn. akt: III PK 5/19, OSNP 2021/1/4.

Sądy Apelacyjne

Wyrok SA w Warszawie z dnia 29 lipca 2009 r., sygn. akt: III APa 61/09, LEX nr 1642943.
Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 8 marca 2012 r., sygn. akt: III APa 33/11, LEX nr 1238702.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 19 lipca 2012 r., sygn. akt: III APa 11/12, LEX nr 1237543.
Wyrok SA w Łodzi z dnia 4 września 2012 r., sygn. akt: III APa 20/12, LEX nr 1237101.
Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., sygn. akt: III APa 27/12, LEX nr 1307530.
Wyrok SA w Białymstoku z dnia 10 października 2012 r., sygn. akt: III APa 11/12, LEX nr 1254314.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., sygn. akt: III APa 29/12, LEX nr 1282545.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., sygn. akt: III APa 12/13, LEX nr 1369288.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., sygn. akt: III APa 10/13, LEX nr 1353665.
Wyrok SA w Łodzi z dnia 22 października 2013 r., sygn. akt: III AUa 1708/12, LEX nr 1400333.
Wyrok SA w Szczecinie z dnia 30 grudnia 2013 r., sygn. akt: III APa 9/13, LEX nr 1458977.
Wyrok SA w Warszawie z dnia 6 lutego 2014 r., sygn. akt: III APa 43/12, LEX nr 1477373.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r., sygn. akt: III APa 2/14, LEX nr 1448508.
Wyrok SA w Białymstoku z dnia 30 czerwca 2015 r., sygn. akt: III APa 6/15, LEX nr 1781864.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 6 sierpnia 2015 r., sygn. akt: III APa 6/15, LEX nr 1798674.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 9 września 2015 r., sygn. akt: III APa 19/15, LEX nr 1842315.
Wyrok SA w Szczecinie z dnia 24 września 2015 r., sygn. akt: III APa 7/15, OSASz 2016/1/153–219.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2015 r., sygn. akt: III APa 31/15, LEX nr 2356485.
Wyrok SA w Białymstoku z dnia 18 maja 2016 r., sygn. akt III APa 5/16, LEX nr 2079196.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 16 czerwca 2016 r., sygn. akt: III APa 13/16, LEX nr 2356487.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 6 sierpnia 2016 r., sygn. akt: III APa 6/15, LEX nr 1798674.
Wyrok SA w Warszawie z dnia 28 października 2016 r., sygn. akt: III APa 43/15, LEX nr 2166524.
Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 17 stycznia 2017 r., sygn. akt: III APa 18/16, LEX nr 2977264.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 10 sierpnia 2017 r., sygn. akt: III APa 15/17, LEX nr 2379841.
Wyrok SA w Warszawie z dnia 7 listopada 2017 r., sygn. akt: III APa 13/16, LEX nr 2690341.
Wyrok SA w Warszawie z dnia 31 stycznia 2018 r., sygn. akt: III APa 25/16, LEX nr 2467973.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 21 czerwca 2018 r., sygn. akt: III APa 18/18, LEX nr 2533636.
Wyrok SA w Warszawie z dnia 24 października 2018 r., sygn. akt: III APa 20/18, LEX nr 2637899.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. akt: III APa47/18, LEX nr 2612789.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. akt: III APa 70/18, LEX nr 2669713.

Sądy Okręgowe

Wyrok SO w Toruniu z dnia 4 marca 2016 r., sygn. akt: IV Pa 12/16, LEX nr 2022812.
Wyrok SO w Łodzi z dnia 14 stycznia 2019 r., sygn. akt: VIII Pa253/18, LEX nr 2631034.

Wyrok SO w Łodzi z dnia 29 stycznia 2019 r., sygn. akt: VIII Pa 260/18, LEX nr 2675855.
Wyrok SO w Gliwicach z dnia 25 września 2020 r., sygn. akt: VIII Pa 31/20, LEX nr 3120891.

Postanowienie SO w Rzeszowie z dnia 8 czerwca 2019 r., sygn. akt: I Ns 185/19 – https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Postanowienie%20S%C4%85du%20Okr%C4%99gowego%20w%20Rzeszowie%20ws.%20II%20Marszu%20R%C3%B3wno%C5%9Bci.pdf (dostęp: 20.08.2019 r.).

Sądy Rejonowe

Wyrok SR w Ostrołęce z dnia 5 października 2015 r., sygn. akt: IV P 406/13, LEX nr 1864039.
Wyrok SR w Sandomierzu z dnia 14 listopada 2016 r., sygn. akt: IV P 63/16, LEX nr 2245485.
Wyrok SR w Człuchowie z dnia 21 lipca 2017 r., sygn. akt: IV P 125/14, LEX nr 2365720.
Wyrok SR w Żarach z dnia 16 lutego 2021 r., sygn. akt: IV P 65/21, LEX nr 3329653.

Sądy administracyjne

Wyrok NSA we Wrocławiu z dnia 4 marca 1997 r., sygn. akt: II SA/Wr 1133/96, „Prawo Pracy" 2002, nr 3.

Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 2 lutego 2018 r., sygn. akt: I SA/Po 1105/17, LEX nr 2448865.

Netografia

https://www.rpo.gov.pl/pl/content/zapraszamy-na-debate-przeciwdzialanie-mobbingowi-i--dyskryminacji-w-sluzbach-mundurowych; dostęp: 20 luty 2019 r.

Konstytucja Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej z dnia 17 września 1787 r. – http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/usa.html; dostęp: 1.03.2019 r.

Człowiek człowiekowi wilkiem, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikiquote.org /wiki/Cz%C5%82owiek_cz%C5%82owiekowi_wilkiem; dostęp: 1.03.2019 r.

Słownik polsko-angielski: *mob, publikacja zamieszczona na stronie* – https://pl.bab.la/slownik /angielski-polski/mob; dostęp: 1.03.2019 r.

Słownik języka łacińskiego, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wiktionary.org /w/index.php?title=Kategoria:%C5%82aci%C5%84ski_(indeks)&from=A#mw-pages; dostęp: 1.03.2019 r.

Lorenz Konrad Zacharias, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia .org/wiki/Konrad_Lorenz; dostęp: 1.03.2019 r.

Tłumacz gogle, publikacja zamieszczona na stronie – https://translate.google.com /translate?hl=pl&sl=en&u=https://en.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann&prev=search; dostęp: 1.03.2019 r.

Międzynarodowa Organizacja Pracy, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Mi%C4%99dzynarodowa_Organizacja_Pracy#cite_note-15; dostęp: 1.03.2019 r.

Polska w Unii Europejskiej, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/ Polska_w_Unii_Europejskiej; dostęp: 1.03.2019 r.

Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Europejska_Agencja_Bezpiecze%C5%84stwa_i_Zdrowia_w_Pracy; dostęp: 2.03.2019 r.

Publikacje – *Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy – EU-OSHA, publikacja zamieszczona na stronie* – https://osha.europa.eu/pl/tools-and- publications/publications/factsheets/23/view; dostęp: 2.03.2019 r.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.osastowarzyszenie.pl/cele.html; dostęp: 2.03.2019 r.

Nękanie i zastraszanie w pracy. Gdzie należy zgłosić mobbing, publikacja zamieszczona na stronie – https://innpoland.pl/148795,mobbing-w-pracy-zastraszanie-i-nekanie-gdzie-to-zglosic; dostęp: 2.03.2019 r.

Agresja, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Agresja_(psychologia); dostęp: 3.03.2019 r.

What Is Bullying, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.stopbullying.gov/what-is-bullying/index.html; dostęp: 3.03.2019 r.

Tłumacz google, publikacja zamieszczona na stronie – https://translate.google.com/translate?hl=pl&sl=en&u=https://www.urbandictionary.com/define.php%3Fterm%3Dgang%2520up%2520on&prev=search; dostęp: 5.03.2019 r.

Stalking – uporczywe nękanie, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.infor.pl/ prawo/prawo-karne/pokrzywdzony/704421,Stalking-uporczywe-nekanie.html; dostęp: 5.03.2019 r.

Dyskryminacja, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Dyskryminacja_(psychologia_spo%C5%82eczna); dostęp: 5.03.2019 r.

Jędrejek G., *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Wydawnictwo ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2007 – monografia, szerzej: *Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych przez ofiary mobbingu*, RNP KUL 2006, t.XVI, Nr1, s.205; oraz *Mobbing a inne zjawiska patologiczne w miejscu pracy*, Summarium 2004, t.33, publikacja zamieszczona na stronie – https://sip.lex.pl/#/monograph/369411469/14; dostęp: 5.03.2019 r.

Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2012 – monografia, publikacja zamieszczona na stronie – https://sip.lex.pl/#/ monograph/369243835/6; dostęp: 6.03.2019 r.

Godność, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Godno%C5%9B%C4%87; dostęp: 6.03.2019 r.

Arystoteles: „człowiek bez poczucia moralnego jest najniegodziwszym i najdzikszym stworzeniem" – publikacja zamieszczona na stronie – http://cytaty.o.pl/arystoteles-czlowiek-bez-poczucia-moralnego/; dostęp: 6.03.2019 r.

France Anatole, właśc. Jacques Anatole Thibault (ur. 16 kwietnia 1844 r. w Paryżu, zm. 12 października 1924 r. w Saint-Cyr-sur-Loire) – poeta, powieściopisarz i krytyk francuski. Zapalony bibliofil i historyk, przedstawiciel postawy racjonalistycznej oraz sceptycznej, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikiquote.org/wiki/Anatole_France; dostęp: 7.03.2019 r.

Wyrok SN z dnia 21 marca 2007 r., sygn. akt: I CSK 292/06, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.saos.org.pl/judgments/85475; dostęp: 7.03.2019 r.

Wyrok SN z dnia 24 października 2017 r., sygn. akt: V KK 278/17, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.sn.pl/orzecznictwo/SitePages/Baza_orzeczen.aspx?ItemSID=26015-57a0abe2-a73c-441d-9691-b79a0c36be5c&ListName=Orzeczenia3; dostęp: 7.03.2019 r.

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich (Osobistych) i Politycznych, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Mi%C4%99dzynarodowy_Pakt_ Praw_Obywatelskich_i_Politycznych; dostęp: 7.03.2019 r.

Sobór Watykański II, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/ Sob%C3%B3r_watyka%C5%84ski_II; dostęp: 12.03.2019 r.

Declaration on religious freedom – Dignitatis humanae, www.vatican.va; dostęp: 12.03.2019 r.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Karta_praw_podstawowych_Unii_Europejskiej; dostęp: 12.03.2019 r.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Powszechna_deklaracja_praw_człowieka; dostęp: 12.03.2019 r.

Matuszyński W., *O źródłach i sposobach przezwyciężania mobbingu w organizacji*, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.mobbing.most.org.pl/publikacja_3.htm; dostęp: 12.03.2019 r.

Amerykańskie Towarzystwo Psychiatryczne, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Ameryka%C5%84skie_Towarzystwo_Psychiatryczne; dostęp: 12.03.2019 r.

Światowa Organizacja Zdrowia, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/%C5%9Awiatowa_Organizacja_Zdrowia; dostęp: 14.03.2019 r.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, publikacja zamieszczona na stronie – https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Powszechna_Deklaracja_Praw_ Czlowieka.pdf; dostęp: 14.03.2019 r.

Wstęp do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POL.pdf; dostęp: 14.03.2019 r.

Wstęp do Konstytucji USA, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.kolousa.wssm. edu.pl/res/konstytucja.pdf; dostęp: 15.03.2019 r.

Ombudsman - https://pl.wikipedia.org/wiki/Ombudsman; dostęp: 15.03.2019 r.

Gdzie społeczeństwo, tam prawo (łac. *Ubi societas, ibi ius*), publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Paremia_prawnicza; dostęp: 16.03.2019 r.

Bodnar A., *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych*, publikacja zamieszczona na stronie – www.rpo.gov.pl; dostęp: 17.03.2019 r.

Wewnętrzne procedury antymobbingowych w szpitalach, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rpo-do-ministra-zdrowia-procedury-antymobbingowe-w-szpitalach-nie-sa-skuteczne; dostęp: 17.03.2019 r.

Kobiety i bezpieczeństwo, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.rpo.gov.pl/pl/content/seminarium-%E2%80%9Ekobiety-i-bezpieczenstwo% E2%80%9D-o--sytuacji-kobiet-w-instytucjach-bezpieczenstwa; dostęp: 17.03.2019 r.

RPO – debata regionalna, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.rpo.gov.pl/pl/ content/vii-debata-regionalna-krajowego-mechanizmu-prewencji-w-bialymstoku; dostęp: 18.03.2019 r.

Prawo antydyskryminacyjne w praktyce sądowej, publikacja zamieszczona na stronie – http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/prawo_antydyskryminacyjne_w_praktyce_sadowej_1.pdf; dostęp: 19.03.2019 r.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, publikacja zamieszczona na stronie – http://abc.lzinr.lublin.pl/4_konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych.html; dostęp: 19.03.2019 r.

Pro bono, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Pro_bono; dostęp: 20.03.2019 r.

Common law, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Common_law; dostęp: 20.03.2019 r.

Newsweek *Oskarżenia o mobbing*, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.newsweek.pl/swiat/oskarzenia-o-mobbing-czy-jest-w-usa/bgk5z2g; dostęp: 21.03.2019 r.

Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*, publikacja zamieszczona na stronie: System Informacji Prawnej LEX 2018 – https://sip.lex.pl/#/commentary/587260449/577241/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy; dostęp: 21.03.2019 r.

Konwencja o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Konwencja_o_ zapobieganiu_i_ zwalczaniu_przemocy_wobec_kobiet_i_przemocy_domowej; dostęp: 21.03.2019 r.

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PL.html; dostęp: 22.03.2019 r.

TFUE, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/ Traktat_o_ funkcjonowaniu_Unii_Europejskiej; dostęp: 22.03.2019 r.

Dyrektywa ramowa w zakresie BHP, publikacja zamieszczona na stronie – https://osha. europa.eu/pl/safety-and-health-legislation/european-directives; dostęp: 22.03.2019 r.

Traktat z Maastricht, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/ wiki/ Traktat_z_Maastricht; dostęp: 22.03.2019 r.

EKPC, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Europejska_ konwencja_praw_cz%C5%82owieka; dostęp: 22.03.2019 r.

EKS, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Europejska_ Karta_Spo%C5%82eczna; dostęp: 22.03.2019 r.

MPPOiP, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Mi%C4%99 dzynarodowy_Pakt_Praw_Obywatelskich_i_Politycznych; dostęp: 22.03.2019 r.

MPPGSiK, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.gov.pl/web/ rodzina/miedzynarodowy-pakt-praw-gospodarczych-spolecznych-i-kulturalnych; dostęp: 23.03.2019 r.

Konwencja w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Konwencja_w_sprawie_ dyskryminacji_w_zatrudnieniu_i_wykonywaniu_zawodu; dostęp: 23.03.2019 r.

Dyskryminacja, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.unic.un.org.pl/ dyskryminacja/ct_cerd.php; dostęp: 23.03.2019 r.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Konwencja_w_sprawie_likwidacji_ wszelkich_form_ dyskryminacji_kobiet; dostęp: 23.03.2019 r.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, publikacja zamieszczona na stronie – http://abc.lzinr.lublin.pl/4_konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych.html; dostęp: 23.03.2019 r.

TSUE, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Trybuna%C5%82_ Sprawiedliwo%C5%9Bci_Unii_Europejskiej; dostęp: 24.03.2019 r.

Wniosek RPO z dnia 31 marca 2016 r. do TK, publikacja zamieszczona na stronie – https://ipo.trybunal.gov.pl/ipo/view/sprawa.xhtml?& pokaz=dokumenty&sygnatura=K%2017/16; dostęp: 24.03.2019 r.

PE, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Parlament_ Europejski; dostęp: 24.03.2019 r.

Europejska Fundacja ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy, publikacja zamieszczona na stronie – https://pracodawcyrp.pl/organizacje-miedzynarodowe/europejska-fundacja-ds-poprawy-warunkow-zycia-i-pracy; dostęp: 24.03.2019 r.

EKPC, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rzad-nie-podjal-decyzji-w-sprawie-ratyfikacji-protokolu-nr- 12-do-europejskiej-konwencji-praw; dostęp: 24.03.2019 r.

Europejska Agencja do Spraw Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, publikacja zamieszczona na stronie - https://kadry.infor.pl/kadry/bhp/profilaktyczna_ochrona_zdrowia/83762,Europejska-agencja-bezpieczenstwa-i-zdrowia-w-pracy.html; dostęp: 24.03.2019 r.

Projekt rezolucji PE, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.europarl.europa.eu/ doceo/document/A-8-2018-0265_PL.html?redirect#title4; dostęp: 24.03.2019 r.

Sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PL.html?redirect#title4; dostęp: 24.03.2019 r.

Rezolucja PE z dnia 11 września 2018r., publikacja zamieszczona na stronie – http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2018-0331&language=PL&ring=A8-2018-0265; dostęp: 24.03.2019 r.

Prawo Międzynarodowe – polska strona protokołu, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.msz.gov.pl/pl/polityka_zagraniczna/prawo_miedzynarodowe/polska_strona_protokolu_nr_ 13_do_europejskiej_konwencji_praw_czlowieka;jsessionid=9EBA450FFF33E91F13D25E6C2EFDC496.cmsap1p; dostęp: 24.03.2019 r.

ETPC, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Europejski_Trybuna%C5%82_Praw_Cz%C5%82owieka; dostęp: 25.03.2019 r.

Karta Narodów Zjednoczonych, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Karta_Narod%C3%B3w_Zjednoczonych; dostęp: 25.03.2019 r.

Deklaracja Narodów Zjednoczonych, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Deklaracja_Narod%C3%B3w_Zjednoczonych; dostęp: 25.03.2019 r.

PDPCz, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/ pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf; dostęp: 25.03.2019 r.

PWN – *podmiotowość*, publikacja zamieszczona na stronie – https://sjp.pwn.pl/slowniki/ podmiotowo%C5%9B%C4%87.html; dostęp: 26.03.2019 r.

Podmiot prawa, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Podmiot_ prawa; dostęp: 26.03.2019 r.

Podmiotowość prawna, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.gazetaprawna.pl/ encyklopedia/prawo,hasla,335426,podmiotowosc-prawna.html; dostęp: 26.03.2019 r.

Podmiot prawa międzynarodowego, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Podmiot_prawa_mi%C4%99dzynarodowego; dostęp: 26.03.2019 r.

Traktat o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, publikacja zamieszczona na stronie – http://oide.sejm.gov.pl/oide/index.php?option=com_content &view=article&id=14803&Itemid=945; dostęp: 26.03.2019 r.

Prawo nie działa wstecz (łac. *Lex retro non agit*), publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Lex_retro_non_agit; dostęp: 26.03.2019 r.

Traktat paryski, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/ Traktat_paryski_(1951); dostęp: 26.03.2019 r.

Trybunał Sprawiedliwości, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/ Trybuna%C5%82_Sprawiedliwo%C5%9Bci_Unii_Europejskiej; dostęp: 26.03.2019 r.

Wspólnota Europejska, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/ wiki/ Wsp%C3%B3lnota_Europejska; dostęp: 26.03.2019 r.

Traktaty rzymskie, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.szkolnictwo.pl/ szukaj,Traktaty_rzymskie; dostęp: 26.03.2019 r.

Traktat paryski, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/ Traktat_paryski_(1951); dostęp: 26.03.2019 r.

Organizacje międzynarodowe, publikacja zamieszczona na stronie – https://pracodawcyrp.pl/ organizacje-miedzynarodowe/europejska-fundacja-ds-poprawy-warunkow--zycia-i-pracy; dostęp: 27.03.2019 r.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, publikacja zamieszczona na stronie – https://kadry.infor.pl/kadry/bhp/profilaktyczna_ochrona_zdrowia/83762,Europejska-agencja-bezpieczenstwa-i-zdrowia-w-pracy.html; dostęp: 27.03.2019 r.

EU, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.europarl.europa.eu/sides/ getDoc. do?type=TA&reference=P8-TA-2018-0331&language=PL&ring=A8-2018-0265; dostęp: 27.03.2019 r.

Europejska Fundacja ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy, publikacja zamieszczona na stronie – https://pracodawcyrp.pl/organizacje-miedzynarodowe/europejska-fundacja--ds-poprawy-warunkow-zycia-i-pracy; dostęp: 27.03.2019 r.

PE, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_PL.html?redirect#title4; 27.03.2019 r.

PE, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.europarl.europa.eu/sides/ getDoc.do? type=TA&reference=P8-TA-2018-0331&language=PL&ring=A8-2018-0265; 27.03.2019 r.

Wspólnota Europejska, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/ wiki/Wsp%C3%B3lnota_Europejska; dostęp: 28.03.2019 r.

Prawo o większym stopniu szczegółowości należy stosować przed prawem ogólniejszym. (łac. *Lex specialis derogat legi generali*), publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia. org/wiki/Lex_specialis_derogat_legi_generali; dostęp: 28.03.2019 r.

Maksyma **Arystotelesa**, publikacja zamieszczona na stronie – http://hamlet.edu.pl/arystoteles; dostęp: 28.03.2019 r.

Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej, publikacja zamieszczona na stronie – http://eur-lex.europa.eu; dostęp: 28.03.2019 r.

Protokół nr 12 z dnia 4 listopada 2000 r., publikacja zamieszczona na stronie – http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1153/protokol_nr_12_do_kwslwfdk.pdf; dostęp: 1.04.2019 r.

Wykładania językowa, publikacja zamieszczona na stronie – https://fra.europa.eu/ sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_PL.pdf; dostęp: 2.04.2019 r.

Leymann H., *The Definition of Mobbing at Workplaces*, *The Mobbing Encyclopaedia*, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.leymann.se/English/12100E.HTM; dostęp: 2.04.2019 r.

KE, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Komisja_Europejska; dostęp: 2.04.2019 r.

Konstytucja dla Europy, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/ wiki/Traktat_ustanawiaj%C4%85cy_Konstytucj%C4%99_dla_Europy; dostęp: 30.04.2019 r.

Arystoteles, publikacja zamieszczona na stronie – http://sady.up.krakow.pl/antfil.arystoteles.etykanikom.htm; dostęp: 1.05.2019 r.

MPPGSiK, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Mi%C4%99dzynarodowy_Pakt_Praw_Gospodarczych,_Spo%C5%82ecznych_i_Kulturalnych; dostęp: 1.05.2019 r.

Sobór Watykański II, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/
Sob%C3%B3r_watyka%C5%84ski_II; dostęp: 2.05.2019 r.

Patologie społeczne, publikacja zamieszczona na stronie – https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/patologie-spoleczne;3955029.html; dostęp: 2.05.2019 r.

Równouprawnienie/mobbing, publikacja zamieszczona na stronie – https://www. rownetraktowanie.gov.pl/mobbing; dostęp: 2.05.2019 r.

Kant I., publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Immanuel_Kant; dostęp: 3.05.2019 r.

Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.mobbing.most.org.pl/; dostęp: 7.05.2019 r.

Oddział krakowski Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego – www.nomobbing.pl; dostęp: 7.05.2019 r.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe, publikacja zamieszczona na stronie – http://osa_stow.republika.pl/; dostęp: 7.05.2019 r.

Stowarzyszenie Antymobbingowe pp. Barbary Grabowskiej, publikacja zamieszczona na stronie – http://antymobbing.ngo.org.pl/index.php; dostęp: 7.05.2019 r.

Rzecznik Praw Obywatelskich, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.brpo.gov.pl; dostęp: 7.05.2019 r.

Związek Biur Porad Obywatelskich, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.zbpo.org.pl; dostęp: 7.05.2019 r.

Uniwersyteckie Poradnie Prawne, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.fupp.org.pl/index.php?id=index; dostęp: 7.05.2019 r.

Państwowa Inspekcja Pracy, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.pip.gov.pl/; dostęp: 7.05.2019 r.

Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnie porad z zakresu prawa pracy, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.pip.gov.pl/html/pl/porady/07070000.htm; dostęp: 7.05.2019 r.

Sieć mediatorów m.in. Polskiego Centrum Mediacji, publikacja zamieszczona na stronie – http://mediator.org.pl/; dostęp: 7.05.2019 r.

Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, publikacja zamieszczona na stronie – http://www. mediacje.wpia.uw.edu.pl/text.php?cat=35; dostęp: 7.05.2019 r.

Zespół do spraw przeciwdziałania mobbingowi i naruszeniom praw osób wykonujących obowiązki zawodowe w sądach powszechnych, publikacja zamieszczona na stronie – antymobbing@ms.gov.pl, https://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc/rok-2019?page=13; dostęp: 7.05.2019 r.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, publikacja zamieszczona na stronie – https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_pl; dostęp: 20.05.2019 r.

Buczek-Kurowska N., *Mobbing i jego wpływ na zdrowie psychiczne*, publikacja zamieszczona na stronie – http://psychiatra-krakow.com.pl/mobbing-i-jego-wplyw-na-zdrowie-psychiczne/; dostęp: 20.05.2019 r.

Raport EU-OSHA z 2012r., publikacja zamieszczona na stronie – http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/puzp_Vyrocni_OSHA_2012_eng.pdf; dostęp: 20.05.2019 r.

Łazur A., *Mobbing w prawie pracy*, publikacja zamieszczona na stronie – https://koloprawapracyuj.wordpress.com/2010/12/27/mobbing-w-prawie-pracy/; dostęp: 22.05.2019 r.

EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, publikacja zamieszczona na stronie – https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks; dostęp: 1.12.2014 r.

Basińska J., *Polityka antymobbingowa – obowiązki pracodawcy*, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.wglex.pl/polityka-antymobbingowa-obowiazki-pracodawcy/; dostęp: 31.05.2019 r.

Łazur A., Mobbing w prawie pracy – https://koloprawapracyuj.wordpress.com/2010/12/27/mobbing-w-prawie-pracy/; dostęp: 1.06.2019 r.

Odyjas E., *Stres i mobbing w polskich sądach*, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.solidarnosckatowice.pl/pl-PL/stres_i_mobbing_w_polskich_sadach.html; dostęp: 4.06.2019 r.

Badanie Temida 2015: schorowani i zestresowani pracownicy sądów, publikacja zamieszczona na stronie - http://www.rynekzdrowia.pl/Uslugi-medyczne/Badanie-Temida--2015-schorowani-i-zestresowani-pracownicy-sadow,159130,8.html; dostęp: 4.06.2019 r.

Leymann H., *The Mobbing*, *Encyklopedia*, 1996, publikacja zamieszczona na stronie – http://www.leymann.se; dostęp: 8.06.2019 r.

Hierarchia potrzeb według A. Maslowa, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Hierarchia_potrzeb; dostęp: 14.06.2019 r.

Sokrates, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Sokrates; dostęp: 18.06.2019 r.

Platon, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Platon; dostęp: 18.06.2019 r.

Lewańska A., *Mobbing na Uniwersytecie Śląskim. Kierownik o pracownikach: „szmaciarz", „Lady Anal", „Kurewna", Gazeta Wyborcza, publikacja zamieszczona na stronie* – http://katowice.wyborcza.pl/katowice/7,35063,24871071,mobbing-na-uniwersytecie-slaskim--kierownik-o-pracownikach.html; dostęp: 18.06.2019 r.

Żemła E., Ławiński P., Wyrwał M., *Mobbing i molestowanie w żandarmerii. Ostatnia sprawa podporucznik Marii*, publikacja zamieszczona na stronie – https://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/mobbing-i-molestowanie-w-zandarmerii-ostatnia-sprawa-podporucznik-marii/90hhtel; dostęp: 18.06.2019 r.

Mobbing na sali operacyjnej, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.wp.pl/?s=wiadomosci.wp.pl%2Fsgwpsgfirst-6252885673355393a; dostęp: 18.06.2019 r.

Szef żandarmerii z Krakowa inwigilował policjanta. W tle mobbing i molestowanie żołnierek, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.onet.pl/?utm_source=www.facebook. com_viasg_wiadomosci&utm_medium=social&utm_campaign=leo_automatic&srcc=ucs&pid=d75bc9e1-5c1a-4465-91fa-58edacf5844d&sid=b177a2c9-166f-4113-9b28-185bbe554807 &utm_v=2; dostęp: 18.06.2019 r.

Arystoteles, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Arystoteles; dostęp: 18.06.2019 r.

Św.Tomasz z Akwinu, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/ Tomasz_z_Akwinu; dostęp: 18.06.2019 r.

Szacunek, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.google.com/ search?client=firefox-b-d&q=szacunek; dostęp: 20.06.2019 r.

Majewska-Opiełka I., *Szacunek*, publikacja zamieszczona na stronie – https://www.majewska-opielka.pl/szacunek/; dostęp: 20.06.2019 r.

Deklaracja filadelfijska MOP, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Deklaracja_filadelfijska; dostęp: 22.06.2019 r.

Etyka nikomachejska, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Etyka_nikomachejska; dostęp: 22.06.2019 r.

Patologia, publikacja zamieszczona na stronie – https://pl.wikipedia.org/wiki/Patologia; dostęp: 30.06.2019 r.

http://www.sejm.gov.pl – zmiana Ustawy Kodeks Pracy, projekt ustawy z dnia 2.07.2020 r.; dostęp: 9 lipiec 2020 r.

Postanowienie SO w Rzeszowie z dnia 8 czerwca 2019 r., sygn. akt: I Ns 185/19 – https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Postanowienie%20S%C4%85du%20Okr%C4%99gowego%20w%20Rzeszowie%20ws.%20II%20Marszu%20R%C3%B3wno%C5%9Bci.pdf; dostęp: 20.08.2019 r.

Sobór Watykański II – Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym Gaudium et spes. – http://ptm.rel.pl/czytelnia/dokumenty/dokumenty-soborowe/sobor-watykanski-ii/141-konstytucja-duszpasterska-o-kosciele-w-swiecie-wspolczesnym-gaudium-et-spes.html; dostęp: 2.12.2019 r.

Dieter Zapf – Pracownik naukowy ds. Psychologii pracy i organizacji w Instytucie Psychologii Wolnego Uniwersytetu w Berlinie. Od 1997 r. profesor psychologii pracy i organizacji na Uniwersytecie Johanna Wolfganga Goethego we Frankfurcie. – https://translate.google.com/translate?hl=pl&sl=de&u=https://www.uni-frankfurt.de/44333560/Prof__Dr__Dieter_Zapf&prev=search&pto=aue; dostęp: 28.04.2020 r.

http://www.sejm.gov.pl.; dostęp: 22.07.2020 r.

Orlak K., *Między psychopatologią pracy a prawem, czyli opiniowanie w sprawach o mobbing* - https://zdrowapraca.org/orka/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/Strony-od-mobbing-dyskryminacja-wypalenie-zawodowe-2.pdf, dostęp: 12.01.2021 r.

Mrozek W., *Mobbing i molestowanie w słynnym teatrze: Gliński odsyła do marszałka, marszałek zapyta ministra* – https://wyborcza.pl/7,75410,26634963,mobbing-i-molestowanie-w-slynnym-teatrze-minister-odsyla-do.html, dostęp: 12.02.2021 r.

Mikołajczyk M., *Skandal w policji. Oskarżenia o mobbing i molestowanie seksualne* – https://wiadomosci.wp.pl/skandal-w-policji-uslyszalam-zebym-zrobila-loda-6635098093701696a, dostęp: 20.05.2021 r.

https://ps-solidarnosc.org.pl/uruchomienie-profesjonalnej-pomocy-dla-czlonkow-s; dostęp: 30.06.2021 r.

Rojek-Socha P., *Mobbing sądów nie oszczędza, pracownicy mówią dość* – https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/mobbing-w-sadach-pracownicy-skarza-sie-na-wzrost-liczby-spraw,509081.html, dostęp: 2.07.2021 r.

SPIS TABEL

Tabela 1. Charakterystyka zachowań o charakterze mobbingu.
Tabela 2. Systematyka dyskryminacji i mobbingu.