



MINISTER SPRAWIEDLIWOŚCI

BN-I-071-189/M/3

DL-P-I-071-30/11

dot. BPS/DSK-043-3527/11

Warszawa, dnia 3.06 2011 r.

P. J. Kwieciński
Wice Marszałek Senatu
miejscowość dn. 4.06.11
nr 5578 podpis

GABINET MARSZAŁKA SENATU
Sekretariat Wicemarszałka M. Ziółkowskiego

wpłynęło dn. 6.06.2011 r.
nr 121604 podpis

Pan

Marek Ziółkowski

Wicemarszałek Senatu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

W odpowiedzi na oświadczenie pana senatora Ryszarda Knosali złożone podczas 73 posiedzenia Senatu RP w dniu 31 marca 2011 r. dotyczące *rozważenia kryminalizacji mobbingu*, uprzejmie przedstawiam, co następuje.

Mobbing jest złożonym zjawiskiem z pogranicza psychologii, socjologii i prawa. Nie jest on zjawiskiem nowym, jednak jego wyodrębnienie możliwe było w związku ze spojrzeniem na konflikt w miejscu pracy od strony zdrowia fizycznego i psychicznego jednostki oraz jej godności i praw pracowniczych.

Wysoce naganny charakter zachowań konstytuujących *mobbing*, oraz istota i ciężar jego negatywnych następstw odnoszonych przez osobę pokrzywdzoną spowodowały powstanie regulacji prawnych służących zapobieganiu *mobbingowi* i ograniczaniu jego skutków.

Przykładem działań w tym zakresie w ramach Unii Europejskiej jest przyjęcie rezolucji w sprawie nękania w miejscu pracy. Komisja Europejska w komunikacie z dnia 11 marca 2002 r. dotyczącym strategii Wspólnoty w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy w latach 2002 - 2006 uznała psychiczne nękanie i przemoc w pracy za zagrożenie dla zdrowia pracowników, wskazując, że przeciwdziałanie tym zjawiskom wymaga podjęcia działań legislacyjnych. Podstawowym aktem Wspólnot Europejskich z zakresu bezpieczeństwa i ochrony

zdrowia w miejscu pracy jest *dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG)*.

Pojęcie „*mobbingu*” wprowadzone zostało do polskiego porządku prawnego ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. *o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw* (Dz. U. Nr 213, poz. 2081). Definicja mobbingu zawarta jest w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy (Dz. U z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), zgodnie z którym „*mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników*”.

W orzecznictwie sądowym mobbing uznaje się za kwalifikowany delikt prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie traktuje się jako zdarzenia prawa pracy, choć są orzekane z uwzględnieniem judykatury z zakresu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę - art. 445 § 1 i art. 448 k.c. oraz kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia - art. 444 § 1 k.c. (wyrok SN z dnia 29 marca 2007 roku, II PK 228/06, OSNP 2008/9-10/126).

Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest ustalenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi czas. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i powinna odnosić się do konkretnego przypadku.

W praktyce pojawiają się trudności w zakresie interpretacji przepisów prawa pracy dotyczących mobbingu. Ogólny charakter przytoczonej definicji mobbingu spowodował konieczność jej dookreślenia przez orzecznictwo, które wychodząc naprzeciw trudnościom interpretacyjnym objętych nią zachowań, wskazało na:

- konieczność dowodu wykraczającego poza subiektywne odczucia osoby mobbingowanej (wyrok SN z dnia 7 maja 2009 roku, III PK 2/09; OSNP 2011/1-2/5, wyrok SN z dnia 4 listopada 2008 roku, II PK 88/08, OSNP 2010/9-10/114),
- brak konieczności dowodu zamiaru kierunkowego ani wystąpienia skutku (*ibidem*),
- możliwość odpowiedzialności za nieumyślne zachowanie odpowiadające cechom

definicji kodeksowej (wyrok SN z 16 marca 2010 roku, I PK 203/09, LEX nr 589950),
- brak możliwości zgeneralizowania cech długotrwałości nękania lub zastraszania w rozumieniu definicji kodeksowej i konieczność rozpatrywania *a casu ad casum* (wyrok SN z 17 stycznia 2007 roku, I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58).

Do dokonania analizy i subsumpcji konkretnych stanów faktycznych pod określone przepisy często potrzebna jest wiedza z innych, pozaprawnych dziedzin, takich jak psychologia, psychiatria czy też socjologia. Istnieje bowiem bardzo szeroki wachlarz zachowań mających charakter mobbingu. Może to być rozpowszechnianie plotek na temat pracownika lub jego ośmieszanie w środowisku zawodowym, ale mogą to być również akty agresji fizycznej. Zachowania te można podzielić - według kryterium skutku - na zachowania uniemożliwiające swobodne wypowiedanie się, osłabiające więzi społeczne, obniżające reputację pracownika, podważające pozycję zawodową, a także wywierające negatywne skutki w zakresie zdrowia pracownika.

Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca powinien nie tylko powstrzymać się od wszelkich praktyk mobbingowych, ale także ma obowiązek przeciwdziałać temu zjawisku. Przytoczyć należy także art. 11¹ k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Dodatkowy obowiązek pracodawcy wprowadza art. 94 pkt 2b k.p., zgodnie z którym jest on zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu. W rozdziale IIa *Kodeksu pracy*, zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, wyrażona została m.in. zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu, a także określono pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania i molestowania seksualnego.

Zdecydowana większość zachowań, które potocznie ujmuje się jako *mobbing*, jest uznawana za bezprawne w świetle *Kodeksu pracy* i *ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania* (Dz. U. Nr 254, poz. 1700), zaś w odniesieniu do mobbingu w ścisłym jego ujęciu odpowiadającym definicji z art. 94³ § 2 k.p. przewiduje się stosowanie wobec sprawców sankcji odszkodowawczych i kompensacyjnych.

Na podstawie przepisów prawa pracy pracodawca odpowiada za dwa skutki mobbingu: rozstrój zdrowia ofiary mobbingu oraz za rozwiązanie z nią umowy

o pracę. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może domagać się, tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, odpowiedniej sumy pieniężnej (art. 94³ § 3 k.p.). W procesie pracownik musi wykazać, że doznał rozstroju zdrowia, który pozostaje w związku przyczynowym z zaistniałym mobbingiem. Na pracowniku spoczywa obowiązek przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i ciężar ich udowodnienia. Zgodnie z treścią art. 94³ § 4 k.p. pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Pracownikowi poddanemu mobbingowi, oprócz wskazanych roszczeń, przysługuje możliwość dochodzenia na podstawie odrębnych przepisów zawartych w *Kodeksie pracy* także innych roszczeń, do których należą roszczenia: o sprostowanie świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.), o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (art. 45 i 56 k.p.), o uchylenie kary porządkowej (art. 112 k.p.), o obniżenie odszkodowania lub wyłączenie odpowiedzialności z tytułu wyrządzonej pracodawcy szkody (art. 117 § 1 k.p.), z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej oraz do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1 k.p.).

Pracownik w procesach przeciwko mobberowi lub pracodawcy może także dochodzić roszczeń cywilnoprawnych, takich jak: o ustalenie, że mobbing ma miejsce (art. 189 k.p.c.), o zaniechanie naruszania dóbr osobistych (art. 24 § 1 k.c.), o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 zdanie trzecie i art. 448 k.c.), o naprawienie szkody wyrządzonej naruszeniem dóbr osobistych (art. 24 § 2 k.c. i art. 415 i nast. k.c.).

Przechodząc do zagadnienia zawartego w konkluzji oświadczenia pana senatora, należy stwierdzić, że w obowiązujący stan prawny nie przewiduje kryminalizacji czynu mającego charakter mobbingu zdefiniowanego w przytoczonym wcześniej przepisie prawa pracy.

Nie oznacza to jednak braku ochrony normami prawa karnego zarówno praw pracowniczych, jak i dóbr osobistych osoby zatrudnionej.

Brak odrębnego typu przestępstwa „mobbingu” nie oznacza bowiem braku odpowiedzialności karnej jego sprawcy w przypadku wypełnienia przez niego, wskutek zachowania o charakterze mobbingu, znamion innych typów przestępstw określonych w Kodeksie karnym. Zastosowanie mieć mogą w takich przypadkach zarówno przepisy dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, jak również innych przestępstw, m.in. przeciwko życiu i zdrowiu, wolności, czci i godności osobistej.

Odnosząc się do kwestii karalności zachowań kwalifikowanych jako mobbing przede wszystkim należy zwrócić uwagę na przepisy rozdziału XXVIII *Kodeksu karnego*, grupującego przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, a w szczególności art. 218 § 1 k.k.

Powołany przepis przewiduje odpowiedzialność karną pracodawcy lub osoby, która w imieniu pracodawcy wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Analiza ustawowej definicji zjawiska mobbingu pozwala na stwierdzenie, że zawarte w niej określenia odnieść można do ustawowych znamion występku z art. 218 § 1 k.k., przy czym zaznaczenia wymaga, że pole kryminalizacji wynikające z tego przepisu nie obejmuje wszelkich możliwych zachowań mobbera ani też pełnego kręgu podmiotów, które mogą być sprawcami mobbingu. .

Dla oceny, czy zachowanie sprawcy stanowiło realizację ustawowych znamion tego przestępstwa niezbędna jest w każdym wypadku kompleksowa analiza zarówno strony przedmiotowej, jak i podmiotowej zachowania. Ocena taka może w określonych przypadkach doprowadzić do ustalenia, że zachowanie pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu noszące cechy mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 4 k.p., wypełnia jednocześnie znamiona określone w art. 218 § 1 k.k.

Zaznaczyć przy tym należy, że przepis art. 218 § 1 k.k. chroni prawa pracownicze wynikające ze stosunku pracy w szerokim znaczeniu tj. obejmującego obok podmiotów świadczących pracę na podstawie umowy o pracę także świadczenie pracy w oparciu o umowę zlecenia lub inną umowę cywilnoprawną.

Niektóre z postaci mobbingu mogą być podstawą odpowiedzialności karnej także za inne typy czynów zabronionych, których głównego przedmiotu ochrony nie stanowią prawa pracownicze. Doprowadzenie do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonywania takiej czynności przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia pokrzywdzonego może skutkować odpowiedzialnością na podstawie art. 199 § 1 k.k. Ograniczanie człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową lub bezwyznaniowość mogą rodzić odpowiedzialność z art. 194 k.k. W przypadku zniesławienia zachodzą podstawy do odpowiedzialności sprawcy z czyn z art. 212 § 1 k.k., w wypadku znieważania – za czyn z art. 216 § 1 k.k., zaś stosowanie groźby bezprawnej w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia uzasadnia odpowiedzialność karną na podstawie art. 191 § 1 k.k.

Wskazać należy, że niektóre przytoczonych wyżej przestępstw mają charakter publicznoskargowy, co umożliwi pokrzywdzonemu skorzystanie z przysługujących mu uprawnień do wstąpienia na etapie postępowania sądowego w prawa oskarżyciela posiłkowego lub powoda cywilnego.

W odniesieniu natomiast do czynów ściganych z oskarżenia prywatnego elementem inicjującym postępowanie jest aktywność pokrzywdzonego, wyrażająca się w skierowaniu prywatnego aktu oskarżenia i popierania go przed sądem. W przypadku jednak, gdy uzasadnia to interes społeczny, prokurator może wszcząć postępowanie przygotowawcze w sprawie o czyn prywatnoskargowy bądź przyłączyć się do już prowadzonego postępowania (art. 60 k.p.k.).

Znaczenie społecznego problemu związanego z omawianym zjawiskiem uzasadnia potrzebę wdrażania w szerokim zakresie działań antymobbingowych.

W celu wypracowania strategii na rzecz wprowadzania takich działań powołany został międzyresortowy *Zespół do Spraw Przeciwdziałania Mobbingowi*, działający pod przewodnictwem Sekretarza Stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania – pani Elżbiety Radziszewskiej. W związku z rozważaną w toku prac Zespołu odrębną kryminalizacją

zachowań o charakterze mobbingu Minister Sprawiedliwości zwrócił się do Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego z prośbą o dokonanie oceny tego zjawiska, w szczególności w aspekcie ewentualnej potrzeby jego kryminalizacji.

W opinii poświęconej zasadności odrębnej kryminalizacji zachowań o charakterze mobbingu Komisja Kodyfikacyjna wyraziła pogląd, że powołane w niniejszym stanowisku przepisy Kodeksu karnego, które mogą uzasadniać odpowiedzialność karną za poszczególne zachowania podejmowane przez sprawcę mobbingu, zapewniają dostateczną ochronę osób pokrzywdzonych takimi zachowaniami na płaszczyźnie prawa karnego. Równocześnie Komisja Kodyfikacyjna wyraziła pogląd, że *„bezpośrednia kryminalizacja mobbingu mogłaby być w praktyce traktowana jako lex specialis wobec wspomnianych regulacji i wbrew domniemanym intencjom autorów pytania do Komisji Kodyfikacyjnej – skutkować obniżeniem poziomu ochrony karnoprawnej ofiar szczególnie drastycznych przypadków mobbingu.”*

Komisja Kodyfikacyjna zwróciła równocześnie uwagę na fakt, że w Polsce nie zostały przeprowadzone dotychczas kompleksowe badania kryminologiczne w zakresie występowania i charakterystyki mobbingu, czego konsekwencją jest brak wiedzy o strukturze tego zjawiska.

W konkluzji powołanej opinii Komisja Kodyfikacyjna zawarła pogląd o braku celowości wprowadzania odrębnego typu przestępstwa, kryminalizującego mobbing jako czyn przeciwko wolności.

Odnosząc się do postulatu zawartego w oświadczeniu pana posła, dzieląc w chwili obecnej stanowisko Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego, zapewniam równocześnie, że w wypadku ujawnienia się istotnych racji kryminalnopolitycznych, w szczególności wskazujących na nieefektywność obowiązujących w tym zakresie unormowań, rozważone zostanie podjęcie działań legislacyjnych mających na celu zmianę obowiązującego stanu prawnego.

Z wyrazami szacunku,

z upoważnienia
MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI
Zbigniew Wrona
PODSEKRETARZ STANU