

Rozdział 15

Ochrona przed mobbingiem w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia

Protection against mobbing in work under non-employment contracts/non-labour employment contracts

Beata Dzięgo

Magister

Uniwersytet Jagielloński

Streszczenie

Wraz z pojawianiem się nowych form zatrudnienia i wzrostem ich popularności istotnymi zagadnieniami stają się prawa pracownicze, pewność zatrudnienia oraz możliwość ich analogicznego zastosowania. Jedną z kwestii wartych rozważenia jest mobbing. Specyfika tej instytucji pozwala na zastosowanie jej jedynie w przypadku stosunku pracy, co nie pozostawia osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej bez ochrony. Podobnie jak osoba wykonująca pracę w stosunku pracy może ona dochodzić swoich roszczeń w przypadku naruszenia jej dóbr osobistych, a definicja mobbingu może posłużyć jako wskazówka do interpretacji indywidualnej sytuacji i rozpoznania naruszenia praw osoby wykonującej pracę zarobkową w innej formie.

Słowa kluczowe: mobbing, ochrona, dobra osobiste, Konstytucja RP, godność

Abstract

Raising popularity of atypical forms of employment begs the question of applying standard regulations to them, such as the protection of worker's rights, job security. One of the aspects is the use of regulations of mobbing and whether it can be used when it comes to other forms of employment. Character of this institution allows it to be used only in typical form of employment, which does not deprive others of the protection of their rights. It is possible to assert claims based violation on values protected by law, such as dignity or health. The legal definition of mobbing can be used as help to understand the situation of the individual and recognise the violation of one's rights.

Keywords: mobbing, protection, constitution, human rights, dignity

Wprowadzenie

Pewność i ochrona czy elastyczność i swoboda – to dylemat stojący przed znaczną liczbą uczestników rynku pracy. Zarówno rozwiązanie klasyczne – umowa o pracę, zawarta na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹, jak i stosunki istniejące na podstawie umów cywilnoprawnych mają swoje mocne i słabe strony.

Typowy stosunek zatrudnienia, oparty na umowie o pracę, zapewnia zdecydowanie szerszą ochronę z mocy prawa słabszej strony stosunku, to jest pracownika. Odnosi się to do wielu aspektów świadczenia pracy. Osoba zatrudniona na tej podstawie chroniona jest chociażby poprzez czteroletni okres ochronny przed osiągnięciem wieku emerytalnego (co może nie być stosowane w przypadku osiągnięcia przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, likwidacji pracodawcy i innych przyczyn opisanych w regulacjach kodeksowych), okres ciąży, urlopu macierzyńskiego i innych okoliczności. Obecna w prawie pracy jest także ochrona rodziny pracownika, na przykład poprzez uregulowanie zasad przysługiwania odprawy pośmiertnej.

W ostatnich latach zauważalne są tendencje do zwiększania ochrony osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Przykładowo: w myśl ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych² do niedawna jedynie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę mogły zrzeszać się w chroniących ich interesy związkach zawodowych zakładowych i międzyzakładowych. Nowelizacja z 2019 roku, będąca dostosowaniem regulacji do poglądu wyrażonego przez Trybunał Konstytucyjny³, umożliwiła zrzeszanie się osobom wykonującym pracę na podstawie umowy o pracę. Poprzednie regulacje na to niezezwalające zostały uznane za niezgodne z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.⁴ ze względu na ograniczanie wolności zrzeszania się, zwłaszcza w związkach zawodowych. Formą ochrony osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych jest także ustanowienie płacy minimalnej czy objęcie ubezpieczeniem, jednakże kwestia mobbingu dopuszczonego wobec takich osób nie została wprost uregulowana. Należy zatem rozważyć, czy ochrona przed tym zjawiskiem w stosunkach innych niż umowa o pracę jest możliwa.

1 Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 – dalej k.p.

2 Dz.U. z 2022 r., poz. 854.

3 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. K 1/13.

4 Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

Mobbing – historia i charakterystyka pojęcia

Obecnie mobbing powszechnie kojarzony jest z tematyką pracy i jej psychologii. Wynika to w dużej mierze z omawiania tego w kontekście obowiązujących regulacji prawnych dotyczących właśnie prawa pracy. Pierwotnie jednak pojęcie *mobbing* wprowadzone zostało przez K. Lorenza w połowie XX wieku w kontekście relacji między osobnikami będącymi członkami danej grupy zwierząt, które to łączyły siły w celu odstraszenia lub zaatakowania większego przedstawiciela gatunku⁵. W późniejszych latach zaczęto to przenosić na relacje między osobami.

Początkowo określano tak zachowania w środowisku szkolnym i podziały między dziećmi (P.-P. Heineman), dopiero z czasem między innymi poprzez działalność H. Leymanna termin ten został wprowadzony w literaturze dotyczącej pracy i tematów z nią związanych. Leymann wyróżnił ponad czterdzieści zachowań, przyporządkowanych do pięciu grup mających negatywny wpływ na komunikowanie się, stosunki społeczne, postrzeganie pracownika, jakość sytuacji osobistej i zawodowej oraz zdrowie ofiary mobbingu. Zachowania te przybierały różny charakter – od werbalnego po fizyczny, co pozwala na zakwalifikowanie jako mobbingu sugestii, ignorowania, gróźb (przemocy psychicznej/werbalnej), ale też znęcania się fizycznego czy molestowania seksualnego (przemocy fizycznej). Jest to zatem szerokie spektrum, składające się z zachowań co do zasady nagannych, takich jak przemoc fizyczna, jak również z takich, których charakter zależy od okoliczności, na przykład ignorowania.

Istotną różnicą w przypadku mobbingu zachodzącego w grupie osób jest brak wymogu zachowania proporcjonalności w liczebności. Zarówno strona dokonująca mobbingu, jak i strona będąca jego ofiarą mogą składać się z jednej osoby, ale też z grupy osób. Jest to zatem odejście od pierwotnego znaczenia tego pojęcia (angielskie słowo *mob* oznacza bowiem tłum, zbiorowość, grupę osób⁶). W zachowaniach realizujących znamiona mobbingu niebagatelne znaczenie ma relacja między stronami konfliktu, gdzie osoba dopuszczająca się ataku ma pewnego rodzaju przewagę nad celem ataku, co ponownie stanowi różnicę między tym zjawiskiem w pracy a jego znaczeniem pierwotnym. Nie musi to być jedynie podległość służbowa w postaci relacji podwładny – przełożony, ale także różnica wieku, doświadczenia czy stażu pracy.

Wraz z rozwojem dyskursu na temat mobbingu wystąpiła potrzeba przeniesienia tego na grunt prawny, zwłaszcza prawa pracy. Poskutkowało to stworzeniem

5 C. Boge, A. Larsson, *Understanding pupil violence: Bullying theory as techno science in Sweden and Norway*, 2018, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1273515/FULLTEXT01.pdf> (dostęp: 20.02.2023).

6 Dlatego też w literaturze anglojęzycznej można spotkać się z zastosowaniem słowa *bullying* w odniesieniu do pojedynczego sprawcy, natomiast *mobbing* oznaczać będzie przemoc ze strony grupy – na przykład innych pracowników.

różnych definicji tego zjawiska, jak również opracowaniem różnych metod reakcji i zwalczania go w miejscu pracy.

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje mobbing jako „obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników [...], którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia”⁷. Regulacje dotyczące mobbingu zależą także od porządku prawnego w danym państwie. Stałymi elementami w przypadku mobbingu jako instytucji prawa pracy wydają się jednak:

- 1) zachowanie wymierzone w pracownika;
- 2) stosunek zależności między mobberem a osobą, wobec której mobbing zachodzi⁸;
- 3) bezprawność danego zachowania;
- 4) realizacja zachowania możliwa przez zaniechanie lub przez działanie.

W przypadku regulacji prawnych przewidziane są także sankcje za dopuszczenie się mobbingu przez pracodawcę lub podwładnego, zazwyczaj w formie odszkodowania i zadośćuczynienia. Zdarzają się jednak konsekwencje o innym charakterze, także w postaci kary pozbawienia wolności (na przykład w ustawodawstwie francuskim⁹). Wieloznaczność pojęcia mobbingu i różnorodność regulacji pozostawiają pole do rozważań na temat faktycznego znaczenia mobbingu i potencjalnego zastosowania w różnych stosunkach zatrudnienia.

Mobbing na gruncie polskiego prawa pracy

Regulacje dotyczące mobbingu wprowadzone zostały do polskiego porządku prawnego nowelizacją Kodeksu pracy z 2003 roku¹⁰. W myśl obowiązujących przepisów mobbing oznacza działanie lub zachowanie (a więc także zaniechanie) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, które:

-
- 7 A. Kucharska, *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, 2019, <http://www.aps.edu.pl/media/3000378/informator-pip-dla-pracodawcy.pdf> (dostęp: 11.01.2023).
 - 8 Sprawcą mobbingu może być zatem nie tylko sam pracodawca, ale także przełożeni lub inni pracownicy. Stosunek zależności to bowiem stosunek, w którym jedna ze stron ma wpływ na sytuację drugiej, jej losy i położenie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2008 r., sygn. V KK 304/08).
 - 9 Kwestię regulacji prawnych dotyczących mobbingu w krajach Europy Zachodniej omówiono szerzej m.in. w: P. Krzyszkowska, *Regulacje prawne dotyczące mobbingu w wybranych krajach Europy Zachodniej*, b.r., https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/76182/201510201262&BP_1_2015_21_23.pdf (dostęp: 26.02.2023).
 - 10 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).

- 1) jest uporczywe i długotrwałe;
- 2) stanowi nękanie lub zastraszanie;
- 3) skutkuje zaniżoną oceną przydatności zawodowej pracownika;
- 4) motywowane jest poniżeniem lub ośmieszeniem pracownika, izolowaniem go lub wyeliminowaniem z zespołu współpracowników.

Problematiczne jest odróżnienie mobbingu od dyskryminacji, także uregulowanej w Kodeksie pracy. Obie te instytucje dotyczą bowiem naruszania godności pracownika, zachowania mają również charakter celowy. Prawidłowe określenie kategorii, do której należy dane zachowanie, ma istotne znaczenie ze względu na różnice w sankcjach za nie grożących. Osoba doświadczająca dyskryminacji może dochodzić jedynie odszkodowania, natomiast w przypadku mobbingu możliwe jest także uzyskanie zadośćuczynienia, o ile skutkowało on rozstrojem zdrowia. Odszkodowanie przysługuje pracownikowi, który mobbingu doświadczył lub przez to doświadczenie rozwiązał stosunek pracy.

Podstawową różnicą jest długotrwały charakter mobbingu, wykluczający działania jednorazowe¹¹. W każdej sprawie musi to być rozpatrzone indywidualnie, nie istnieją bowiem sztywne granice okresu, w trakcie którego miały nastąpić mobbing¹². Ze względu na konieczność spełnienia wszystkich przesłanek, uporczywość można określić poprzez stwierdzenie, że okres ten wystarczył na wywołanie określonych skutków. Zależać to zatem może od natężenia, sposobu działania czy okoliczności.

Warunek realizacji wszystkich przesłanek sprawia także, że zjawiska zazwyczaj niebędące skutkami mobbingu mogą zostać za nie uznane w odpowiednich warunkach, co zostało wyrażone także w orzecznictwie¹³. I tak przykładowo: izolacja pracownika przez pozostałych nie będzie zatem sama w sobie mobbingiem, o ile nie jest efektem nękania i zastraszania. Jeśli jest efektem nagannego zachowania izolowanego pracownika lub ma inne źródła niż wskazane w Kodeksie pracy, wówczas mobbingu stanowić nie będzie.

Nękanie lub zastraszanie w ramach mobbingu może przyjąć różnorodną postać – znamiona może realizować przemoc słowna, psychiczna, a także fizyczna¹⁴. Podobnie skutek w postaci rozstroju zdrowia nie musi dotyczyć wyłącznie zdrowia fizycznego, możliwe jest także objęcie nim zdrowia psychicznego. Dopuścić się tego można nie tylko przez działanie, ale również przez zaniechanie, na przykład ignorowanie pracownika lub nieudzielanie mu informacji.

Ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, jest on bowiem podmiotem odpowiadającym w przypadku jego zajścia, niezależnie od tego, czy mobbingu dopuścił się on sam, czy też inna

11 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 stycznia 2022 r., sygn. III APa 58/19.

12 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., sygn. I PK 176/06.

13 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., sygn. II PK 88/08.

14 M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, LEX/el. 2014.

osoba¹⁵. W przypadku gdy sprawcą jest przełożony, może on odpowiadać jedynie na podstawie ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny¹⁶, gdy jednak dopuszcza się tego pracodawca, wówczas osoba doświadczająca mobbingu ma możliwość wyboru podstawy dochodzenia swoich roszczeń – a więc może odbyć się to zarówno na podstawie przepisów Kodeksu pracy, jak i Kodeksu cywilnego. Możliwość dochodzenia roszczeń na podstawie artykułów 23 i 24 k.c. potwierdza również orzecznictwo¹⁷. Uregulowanie kwestii mobbingu nie pozbawia pracownika ochrony praw i wolności przysługujących każdemu człowiekowi i obywatelowi. Jest więc on zatem chroniony przez regulacje obu ustaw, z możliwością dochodzenia roszczeń na podstawie wybranych przez siebie przepisów.

Ochrona dóbr osobistych pracownika

Przedmiotem ochrony przez przepisy antymobbingowe są dobra osobiste pracownika, których katalog zawarto w artykule 23 k.c. Dobra osobiste to dobra niemajątkowe, indywidualne, powiązane z odpowiednim prawem osobistym¹⁸. Są to prawa skuteczne *erga omnes*, z czego wynika obowiązek nienaruszania i niezagrażania im o charakterze powszechnym. Co do zasady jednostka posiada je w trakcie swojego życia, tj. do śmierci, nie jest możliwe zbycie się swoich dóbr osobistych. Ich naruszenie poprzez zachowania mogące być zaliczone do mobbingu musi zostać przez pracownika udowodnione. W przypadku niespełnienia wszystkich przesłanek pracownik nie pozostaje bez ochrony. Z racji bezwzględności obowiązywania regulacji dotyczących ochrony dóbr osobistych obowiązek ich respektowania dotyczy także stron stosunku pracy. Tym samym zachowania naruszające dobra osobiste pracownika i niebędące mobbingiem skutkować mogą dochodzeniem roszczeń przez pracownika. Mobbing narusza bowiem przede wszystkim godność człowieka, wobec którego jest on stosowany, a więc wartości konstytucyjnej nienaruszalnej i chronionej przez władze publiczne. Stanowi ona źródło praw i wolności na podstawie artykułu 30 Konstytucji RP, ma charakter subsydiarny – naruszenie jej może nastąpić pośrednio przez naruszenie innego dobra¹⁹. Godność zostaje też wyróżniona w samym Kodeksie pracy – jako jedno z dóbr osobistych pracownika,

15 E. Maniewska, *Komentarz do art. 94³*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.

16 Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm. – dalej k.c.

17 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r., sygn. I CSK 419/15.

18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 24 lutego 2016 r., sygn. I ACa 1630/15.

19 P. Tuleja, *Komentarz do art. 30*, [w:] tenże (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, LEX/el. 2021.

do których poszanowania zobowiązany jest pracodawca²⁰. Nie jest ona szczególnym rodzajem godności, „pracowniczą” jej odmianą. Stanowi to podkreślenie wagi konieczności ochrony dóbr osobistych.

Poszanowanie godności i innych dóbr osobistych stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy wobec pracownika²¹. Wynika z tego możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia²² i roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Do pracownika należy stwierdzenie, czy doszło do ciężkiego naruszenia dóbr osobistych. Konieczne jest wystąpienie winy pracodawcy w postaci działania umyślnego lub rażącego niedbalstwa²³. Jest to dodatkowa ochrona praw pracownika, również w przypadku niespełnienia wszystkich przesłanek mobbingu²⁴.

Należy zwrócić uwagę, że Kodeks cywilny zawiera w art. 23 katalog otwarty dóbr osobistych, w związku z czym nieuwzględnienie danego dobra nie jest równoznaczne z brakiem jego ochrony. Inne dobra osobiste mogą zostać wskazane w innych aktach prawnych, orzecznictwie (na przykład głos²⁵, pochowanie zmarłego²⁶) lub w doktrynie. W judykaturze wskazuje się także możliwość powstania nowych dóbr osobistych na skutek powstania nowych stosunków społecznych²⁷, jak również wynikanie jednego dobra osobistego z drugiego, stanowienie jego elementu (przykładowo nazwisko i prawo do tożsamości²⁸).

Artykuł 24 k.c. wskazuje dwie możliwości: zagrożenie dobra osobistego oraz dokonanie naruszenia dobra osobistego bezprawnym działaniem²⁹. W pierwszym przypadku osoba, której dobra są narażone na naruszenie, może żądać zaniechania danego działania pod warunkiem bezprawności takiego działania, w drugim – usunięcia skutków przez dopuszczającą się tego osobę, zwłaszcza w postaci odpowiedniego oświadczenia, oraz zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy na cel społeczny, a jeśli przez to powstała szkoda majątkowa – jej naprawienia³⁰. Jeśli bowiem dobra osobiste nie mają charakteru majątkowego jako swego rodzaju wartości, ich naruszenie może wywołać skutki w sferze praw majątkowych.

20 Art. 11¹ k.p.

21 L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 55*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, LEX/el. 2017.

22 Art. 55 § 1¹ k.p.

23 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., sygn. I PKN 516/99.

24 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. II PK 157/14.

25 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 czerwca 1999 r., sygn. I ACr 127/91.

26 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 30 listopada 2022 r., sygn. I ACa 924/21.

27 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2011 r., sygn. II CSK 537/10.

28 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2017 r., sygn. V CSK 609/16.

29 K. Kosmala, *Dobra osobiste w prawie pracy*, [w:] I. Lewandowska-Malec (red.), *Dobra osobiste*, Legalis/el. 2017.

30 A. Sylwestrzak, *Komentarz do art. 24*, [w:] M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, LEX/el. 2022.

Stan zagrożenia dobra osobistego nie może być abstrakcyjny. Konieczne jest wystąpienie zagrożenia realnego i konkretnego, niewystarczająca jest jedynie hipotetyczna możliwość takiego rozwoju wydarzeń³¹. Podobnie jak naruszenie musi to być oparte na kryteriach obiektywnych, a nie na subiektywnym przeświadczeniu³². Fakty, na których opiera się obawa związana z ryzykiem naruszenia, muszą uprawdopodobniać ryzyko jego nastąpienia.

Ciężar dowodu rozłożony jest między obie strony sporu, osoba wysuwająca roszczenie musi zatem udowodnić zagrożenie lub naruszenie dobra, natomiast osoba, wobec której kierowany jest zarzut, powinna wykazać brak bezprawności swojego zachowania – na przykład poprzez działanie w obronie uzasadnionego interesu³³. Regulacje Kodeksu cywilnego zakładają domniemanie bezprawności, stąd konieczność udowodnienia legalności swoich zachowań³⁴. Bezprawność ma charakter obiektywny, a więc oznacza sprzeczność zachowania z zasadami współżycia społecznego i normami prawnymi. Wina osoby dokonującej naruszenia jest co do zasady nieistotna. Samo stwierdzenie naruszenia dóbr nie będzie zatem podstawą odpowiedzialności.

Należy mieć także na uwadze kwestię przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego. Podobnie jak w przypadku zasad naprawienia szkody, tak i tutaj znajdą one zastosowanie. Okolicznościami wyłączającymi bezprawność zachowania będą zatem działanie w obronie koniecznej, stan wyższej konieczności, niepoczytalność lub wiek. Oczywiście jest także działanie zgodnie z prawem, na przykład realizując swój obowiązek wynikający z przepisów prawa.

Zachowanie naruszające dobra osobiste może mieć zatem charakter jednorazowy, przybrać formę inną niż nękanie i zastraszanie, a także wywołać inne skutki niż te przewidziane w przypadku mobbingu. Możliwe sposoby naruszenia praw i wolności obywatela, w tym pracownika, zdecydowanie przewyższają możliwości zastosowania mobbingu – gdyż każdy przypadek mobbingu stanowi naruszenie dóbr, jednakże nie każde naruszenie dóbr osobistych stanowić będzie mobbing – uwarunkowane jest to istnieniem stosunku pracy między stronami.

31 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1998 r., sygn. I CKN 818/97.

32 B. Janiszewska, *Komentarz do art. 24*, [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna, cz. 1 (art. 1–55(4))*, LEX/el. 2021.

33 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 24 czerwca 2016 r., sygn. VI ACa 749/15.

34 S. Kalus, *Komentarz do art. 23*, [w:] M. Fras, M. Habdas (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna (art. 1–125)*, LEX/el. 2018; tenże, *Komentarz do art. 24*, [w:] M. Fras, M. Habdas (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna (art. 1–125)*, LEX/el. 2018.

Mobbing a niepracownicze stosunki zatrudnienia

Kodeks cywilny, na którym to głównie oparte są niepracownicze stosunki zatrudnienia, niezależnie od postaci, nie przewiduje instytucji mobbingu ani podstawowych praw pracowniczych. Są to instytucje typowe dla Kodeksu pracy. Konieczne jest zatem zastanowienie się, czy istnieją rozwiązania służące ochronie osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. Z racji na brak odrębnych regulacji w tym zakresie, dotyczących wyłącznie tego typu form zatrudnienia, należy rozważyć zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego.

Wspomniane wcześniej regulacje odnoszące się do ochrony dóbr osobistych mają zastosowanie także wobec stron nietypowych stosunków zatrudnienia ze względu na swój powszechny charakter obowiązywania, niezależnie od umów. Osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej może zatem również żądać zaniechania naruszania swoich dóbr osobistych, a w przypadku, gdy to nastąpiło – podjęcia działań mających na celu usunięcie skutków szkody i zadośćuczynienia. Podobnie jak w przypadku umowy o pracę przepisy te mogą być podstawą dochodzenia roszczeń nie tylko w przypadkach, gdy spełnione zostałyby przesłanki pozwalające na kwalifikację zachowania jako mobbingu³⁵.

Brak zastosowania regulacji dotyczących mobbingu nie oznacza zakazu posiłkowania się nimi w danej sytuacji, zwłaszcza ze względu na wieloznaczność tego pojęcia. Osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej może posłużyć się przesłankami i okolicznościami mobbingu w celu identyfikacji w swojej sytuacji takiego zachowania i bezprawności, podobnie jak możliwe jest korzystanie z różnego rodzaju definicji będących w obiegu – a więc także słownikowych, doktrynalnych, proponowanych przez organizacje. Nie mogą one jednak służyć jako podstawa roszczeń, jedynie jako swego rodzaju instrukcja, pomoc w interpretacji danej sytuacji prawnej i faktycznej, i w znalezieniu rozwiązania.

35 To jest w przypadku, gdyby sytuacja mająca miejsce w stosunku zatrudnienia innym niż stosunek pracy i pozostałe przesłanki została spełniona, na przykład zleceniodawca przez zachowanie uporczywe i długotrwałe, stanowiące nękanie lub zastraszanie, powoduje zaniżoną oceną przydatności zawodowej pracownika, a zachowanie to motywowane jest poniżeniem lub ośmieszeniem zleceniobiorcy, izolowaniem go lub wyeliminowaniem z danej grupy zleceniobiorców lub osób wykonujących pracę na różnych podstawach. W przypadku gdyby regulacje dotyczące mobbingu miały zastosowanie przy niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, wówczas pozostałe przesłanki byłyby spełnione.

Podsumowanie

W polskim porządku prawnym instytucja mobbingu jako typowa dla stosunku pracy nie znajduje zastosowania w przypadku nietypowych form zatrudnienia, a więc nie jest także możliwe dochodzenie roszczeń poprzez powoływanie się na ich wystąpienie. Niezależnie od nawiązanego stosunku między stronami ochronie podlegają ich dobra osobiste, takie jak zdrowie, cześć czy godność, co nie może być zmienione przez postanowienia umowne, a strony nie mogą się także ich zrzec. Bezprawne jest zatem zachowywanie się w sposób mogący realizować przesłanki mobbingu wobec osób świadczących pracę w ramach stosunków niepracowniczych, mimo niestosowania tu regulacji dotyczących mobbingu. Zachowania zaliczane do mobbingu stanowią zawsze naruszenie dóbr osobistych i z tego powodu są chronione przez bezwzględnie wiążące regulacje Kodeksu cywilnego. Wraz z rosnącą popularnością umów cywilnoprawnych konieczne być może jednak opracowanie podobnych regulacji przeciwdziałających mobbingowi, dopuszczenie odpowiedniego stosowania istniejących przepisów Kodeksu pracy albo unormowanie tej materii na drodze nowej ustawy.

Bibliografia

- Boge C., Larsson A., *Understanding pupil violence: Bullying theory as techno science in Sweden and Norway*, 2018, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1273515/FULLTEXT01.pdf> (dostęp: 20.02.2023).
- Florek L., Zieliński T., *Komentarz do art. 55*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, LEX/el. 2017.
- Gersdorf M., Rączkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, LEX/el. 2014.
- Janiszewska B., *Komentarz do art. 24*, [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna, cz. 1 (art. 1–55(4))*, LEX/el. 2021.
- Kalus S., *Komentarz do art. 23*, [w:] M. Fras, M. Habdas (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna (art. 1–125)*, LEX/el. 2018.
- Kalus S., *Komentarz do art. 24*, [w:] M. Fras, M. Habdas (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna (art. 1–125)*, LEX/el. 2018.
- Kosmala K., *Dobra osobiste w prawie pracy*, [w:] I. Lewandowska-Malec (red.), *Dobra osobiste*, Legalis/el. 2017.
- Krzyżkowska P., *Regulacje prawne dotyczące mobbingu w wybranych krajach Europy Zachodniej*, b.r., https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/76182/201510201262&BP_1_2015_21_23.pdf (dostęp: 26.02.2023).

- Kucharska A., *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, 2019, <http://www.aps.edu.pl/media/3000378/inforamtor-pip-dla-pracodawcy.pdf> (dostęp: 11.01.2023).
- Maniewska E., *Komentarz do art. 94³*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.
- Sylwestrzak A., *Komentarz do art. 24*, [w:] M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, LEX/el. 2022.
- Tuleja P., *Komentarz do art. 30*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, LEX/el. 2021.

Akty prawne i orzecznictwo

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2008 r., sygn. V KK 304/08.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 854).
- Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 czerwca 1999 r., sygn. I ACr 127/91.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 24 lutego 2016 r., sygn. I ACa 1630/15.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 30 listopada 2022 r., sygn. I ACa 924/21.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 24 czerwca 2016 r., sygn. VI ACa 749/15.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 stycznia 2022 r., sygn. III APa 58/19.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1998 r., sygn. I CKN 818/97.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., sygn. I PKN 516/99.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., sygn. I PK 176/06.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., sygn. II PK 88/08.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2011 r., sygn. II CSK 537/10.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. II PK 157/14.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r., sygn. I CSK 419/15.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2017 r., sygn. V CSK 609/16.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. K 1/13.

