

**REFORMA CZY REINTERPRETACJA? ZAKAZ
MOBBINGU W PRAWIE PRACY WOBEC ZMIAN
LEGISLACYJNYCH I NAUCZANIA *LABOREM EXERCENS***

**REFORM OR REINTERPRETATION?
THE PROHIBITION OF WORKPLACE HARASSMENT
IN LABOUR LAW IN THE CONTEXT OF LEGISLATIVE
DEVELOPMENTS AND THE TEACHING
OF *LABOREM EXERCENS***

Dr hab. Maria Bosak-Sojka, prof. UR

Uniwersytet Rzeszowski, Polska
e-mail: mbosak@ur.edu.pl; <https://orcid.org/0000-0001-9169-8966>

Abstrakt

Celem artykułu jest analiza zakazu mobbingu w prawie pracy w kontekście współczesnych zmian legislacyjnych oraz jego aksjologicznych podstaw zakorzenionych w katolickiej nauce społecznej. Punktem odniesienia zaproponowanego opracowania będzie encyklika Jana Pawła II *Laborem exercens*, która formułuje personalistyczną koncepcję pracy jako przestrzeni realizacji godności człowieka. W treści opracowania zostanie podjęta próba odpowiedzi na pytanie, czy planowane zmiany regulacyjne stanowią rzeczywistą reformę ochrony pracownika, czy raczej wymagają pogłębionej reinterpretacji w świetle wartości leżących u podstaw prawa pracy. Autorka prezentuje pogląd, zgodnie z którym skuteczność regulacji antymobbingowych zależy nie tylko od ich treści normatywnej, lecz także od ich aksjologicznego zakorzenienia.

Słowa kluczowe: mobbing, prawo pracy, zmiany legislacyjne, godność pracy, katolicka nauka społeczna

Abstract

This article aims to analyse the prohibition of mobbing in labour law in the context of contemporary legislative changes and its axiological foundations rooted in Catholic social teaching. The reference point for the study is the encyclical *Laborem exercens* by John Paul II, which formulates a personalist concept of work as a space for the realisation of human dignity. The paper seeks to answer the question of whether the planned regulatory changes constitute a genuine reform of employee protection or rather require a deeper reinterpretation in light of the values underlying labour law. The author advances the view that the effectiveness of anti-mobbing regulations depends not only on their normative content but also on their axiological grounding.

Keywords: mobbing, labour law, legislative changes, dignity of work, Catholic social teaching

Wstęp

Mobbing, jako przejaw złożonych, wielowymiarowych zachowań przemocowych występujących w środowisku pracy, stanowi aktualne wyzwanie dla współczesnego prawa pracy. Przepisy krajowe dotyczące przedmiotowej problematyki stały się częścią polskiego kodeksu pracy relatywnie niedawno, gdyż obowiązują one niewiele ponad dwie dekady, bo od 2004 r.¹ Mimo swej niedługiej obecności w krajowym systemie prawnym, ich skuteczność praktycznie od początku obowiązywania pozostaje aktualnym i ciągle żywym przedmiotem dyskusji doktrynalnych jak i praktyki orzeczniczej. W ostatnich kilku miesiącach obserwuje się zintensyfikowane prace nad modyfikacją przepisów dotyczących problematyki mobbingu, które mają na celu uproszczenie samego pojęcia, realne zwiększenie szeroko rozumianego poziomu ochrony pracownika oraz tego, co wydaje się społecznie pożądane, tj. uproszczenia dochodzenia roszczeń. Wobec powyższego zasadnym wydaje się postawienie pytania o rzeczywisty charakter tych zmian, a mianowicie czy stanowią one jakościową reformę prawa pracy, czy jedynie zmianę dotychczasowych, niekoniecznie akceptowalnych i użytecznych społecznie rozwiązań normatywnych. Wydaje się więc, że pełna odpowiedź na to pytanie zdecydowanie przekracza samą analizę planowanego stanu prawnego,

¹ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 213, poz. 2081.

a wymaga uwzględnienia szerszej, aksjologicznej perspektywy przedmiotowych rozważań. W moim przekonaniu, w zaproponowanym ujęciu, szczególnego znaczenia, zresztą po raz kolejny dla polskiego prawa pracy, nabiera refleksja zawarta w *Laborem exercens* Jana Pawła II². Encyklika ta stanowi bowiem, co wielokrotnie podkreślano w wielu opracowaniach prawnofilozoficznych, etyczny traktat o pracy [Tischner 2005, 70; Majka 1986, 5]. W jej treści została wyartykułowana praca rozumiana jako fundamentalny wymiar ludzkiej egzystencji, ale także jako przestrzeń, w której winna realizować się godność osoby ludzkiej.

Niniejsze opracowanie, w głównej mierze, zostanie więc oparte przede wszystkim na metodzie dogmatycznoprawnej, dzięki której możliwa stanie się analiza obowiązujących jak i projektowanych regulacji prawa pracy dotyczących mobbingu oraz ich wykładni dokonywanej w orzecznictwie i doktrynie. Uzupełniająco wykorzystana zostanie również metoda aksjologiczna i filozoficznoprawna, poprzez odwołanie się do kluczowej dla prowadzonych rozważań personalistycznej koncepcji pracy wyrażonej w *Laborem exercens*. Pomocna okaże się także metoda analizy orzecznictwa oraz elementy metody historycznoprawnej, jak i krytycznej analizy legislacyjnej.

1. Ewolucja krajowych regulacji dotyczących prawnego ujęcia mobbingu

Jak nadmieniono we wstępie niniejszego opracowania, pojęcie mobbingu stało się częścią polskiego kodeksu pracy w wyniku tzw. nowelizacji europejskiej. Brak legalnej definicji mobbingu powodował istotną lukę w zakresie przepisów chroniących pracowników przed przemocą psychiczną występującą w środowisku pracy przecież i przed 2004 r. Dlatego też pierwotnym założeniem ustawodawcy było przede wszystkim zdefiniowanie samego zjawiska mobbingu z perspektywy prawa pracy oraz wskazanie przesłanek i zakresu odpowiedzialności pracodawcy. Pojęcie mobbingu w rozumieniu art. 94 (3) § 2 *Kodeksu pracy* pozostało niezmiennie i nadal rozumie się je jako: „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane

² Ioannes Paulus PP. II, Litterae encyclicae de labore humano, LXXXX expleto anno ab editis litteris encyclicis «Rerum novarum» *Laborem exercens* (14.09.1981), AAS 73 (1981), s. 577-647; tekst polski w: *Dokumenty nauki społecznej Kościoła, cz. I*, red. M. Radwan, L. Dyczewski, A. Stanowski, Redakcja Wydawnictw KUL, Rzym–Lublin 1996, s. 111-209.

przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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”³. Z uwagi na zbyt ogólne, a więc już na wstępie nie-dookreślone ujęcie tego zjawiska, zaczęto zauważać istotne problemy interpretacyjne. Mianowicie, użyte przez ustawodawcę zwroty wskazujące chociażby na długotrwałe, uporczywe działania i/lub zachowania analizowane pod kątem mobbingu, w praktyce powodowały po pierwsze trudności interpretacyjne zarówno wśród ofiar przemocy jak i sądów orzekających w takich sprawach, po drugie trudności dowodowe w zakresie wykazania intensywności i częstotliwości takich działań/zachowań. Dlatego kolejne lata obfitowały w liczne próby doprecyzowywania tej materii, co miało powodować zwiększenie ich efektywności. Przedmiotem dyskusji doktrynalnej oraz linii orzeczniczej stała się więc pilna potrzeba w zakresie wypracowania adekwatnej interpretacji przesłanek definiujących czym owe zjawisko jest. Jednak pierwsze próby interpretacyjne tworzone przez sądy zakładały przyjęcie zbyt długiego czasokresu warunkującego kwalifikację przedmiotowych działań przemocowych w prawnych kategoriach mobbingu. Początkowo wskazywano bowiem, że o kwalifikacji określonych działań/zachowań w kategoriach mobbingu, można było mówić, gdy ich okres nie był krótszy niż 6 miesięcy, przy częstotliwości nie rzadszej niż co najmniej raz w tygodniu⁴. Wskazana wykładnia okazała się jednak kierunkiem pozostającym w sprzeczności z celem nowo wprowadzonego przepisu ukierunkowanego na ochronę pracownika. Ponadto wskazana interpretacja była także nieakceptowalna nie tylko społecznie, gdyż godziła w istotę funkcji ochronnej prawa pracy, ale skutkowała także naruszeniem kategorycznego obowiązku spoczywającego na pracodawcy, którym pozostaje poszanowanie godności pracownika i nienaruszanie jego dóbr osobistych. Za rozstrzygający uznano więc jeden z wyroków Sądu Najwyższego, zgodnie z którym długotrwałość nękania i/lub zastraszania pracownika każdorazowo musi być rozpatrywana indywidualnie, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności konkretnego

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm. [dalej: k.p.].

⁴ Tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, *Legalis* nr 1874557; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, *Legalis* nr 74505.

przypadku⁵. W dalszej części wyroku słusznie podkreślono, że w sprawach z tej kategorii naruszeń niemożliwym jest wskazanie sztywnych ram, których przekroczenie przesądzi, czy dany rodzaj zachowań przemocowych może zostać zakwalifikowany jako mobbing⁶.

Mając na względzie powyższe, nie sposób pominąć także innego z podstawowych obowiązków spoczywających na pracodawcy, a wpisującego się w przedmiotową analizę, tj. zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Mobbing z założenia wyklucza więc zarówno bezpieczne jak i higieniczne warunki zatrudnienia, gdyż jego skutkiem jest naruszenie struktury zdrowia ofiary [Szewczyk 2012, 31]. Zdrowie natomiast, według WHO, to nie tylko brak choroby czy niepełnosprawności, ale zachowanie równowagi w trzech kluczowych dla człowieka sferach, tj. fizycznej, psychicznej oraz społecznej [Czerniak-Swędziół 2013, 135-38; Gniazdowski, 1994, 41]. Wystąpienie mobbingu każdorazowo zaburza więc każdą z nich⁷.

Dlatego dalsze etapy prac poprawiających funkcjonalność analizowanych regulacji pozwoliły na wypracowanie tzw. obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, który przez lata był i zasadniczo nadal pozostaje wskazywany jako właściwy kierunek interpretacyjny⁸. Przyjęcie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej przez sądy orzekające jako perspektywy wstępnej stało się więc niejako kierunkiem kwalifikującym i pozwalającym na wykazanie, czy w konkretnej sytuacji doszło do działań przemocowych, mogących zostać uznanych za przejawy mobbingu⁹. Wobec powyższego, w razie stwierdzenia nadmiernego przewrażliwienia pracownika, sądy orzekające oddalały powództwo. Wypracowany i funkcjonujący jako kierunek w zakresie orzekania model – ofiary rozsądnej nie był i nadal nie jest jednak rozwiązaniem

⁵ Tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, Legalis nr 1260043, i jeden z nowszych wyroków Sądu Najwyższego utrzymujący wskazany kierunek, tj. z dnia 11 czerwca 2024 r., II PSKP 38/23, Legalis nr 3091886.

⁶ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58.

⁷ Tak Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 12 lipca 2023 r., III APa 12/23, Legalis nr 3078944; Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 kwietnia 2024 r., III PSKP 13/23, Legalis nr 3071208.

⁸ Tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, Legalis nr 264446, z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, Legalis nr 2764713.

⁹ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, Legalis nr 993193.

pozbawionym wad. Z jednej strony, trudno bowiem oddzielić emocje towarzyszące pracownikowi, który stał się przedmiotem długotrwałej przemocy, z drugiej zaś – przynajmniej na wstępie, przyjęcie takiej właśnie perspektywy pozwoli na eliminację zachowań błędnie kwalifikowanych przez pracowników jako mobbing. Nie można jednak pominąć faktu, że wystąpienie mobbingu każdorazowo generuje u jej ofiary wzmożone emocje, tak różne od tych, które mogą okresowo towarzyszyć pracownikowi podczas trwającego procesu zatrudnienia¹⁰. Zatrudnienie pracownicze odbywa się pod kierownictwem pracodawcy, który decydując się na nawiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, tym samym staje się równocześnie zobowiązany do kierowania procesem pracy. Z mocy prawa przysługuje mu więc szereg uprawnień o charakterze dyrektywnym, pozwalających na m.in. wydawanie poleceń. Polecenia te nie mają jednak charakteru nieograniczonego, gdyż są determinowane treścią zawartej umowy, a także przepisami prawa. Oznacza to, że mogą dotyczyć jedynie pracy podporządkowanej, która *de facto* stanowi powód powstania więzi prawnej zawartej między pracownikiem a pracodawcą. Mając na względzie powyższe, pracodawcy zostało przypisane ustawowe prawo wyrażania oceny umówionej pracy, a więc także oceny krytycznej, która może powodować naturalny dyskomfort w odbiorze przez pracownika¹¹. Uprawnienie to jednak pozostaje realizowane w sposób zgodny z intencją ustawodawcy jedynie wówczas, gdy ocena, nawet ta krytyczna, formułowana przez pracodawcę zostanie wyrażona w sposób nienaruszający godności i innych dóbr osobistych pracownika. W uproszczeniu, granica dozwolonej krytyki musi ograniczać się do uwag związanych z pracą wykonywaną przez pracownika w sposób budzący obiektywne, uzasadnione zastrzeżenia. Jej przekroczeniem, co znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie, będzie np. posługiwanie się niewłaściwą formą, stosowanie inwektyw, krytyka nacechowana niechęcią i formułowana *ad personam* do pracownika, a nie odnosząca się do wykonywanej przez niego pracy¹². W moim przekonaniu przyjęcie właśnie tej perspektywy pozwoli na przeprowadzenie analizy

¹⁰ Tak jeden z pierwszych wyroków wydanych we wskazanym kontekście: Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 4 września 2012 r., III APa 20/12, Legalis nr 734617, a także Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 2 czerwca 2020 r., III PK 63/19, Legalis nr 2615379.

¹¹ Tak Sąd Apelacyjny we Wrocławiu z dnia 8 marca 2012 r., III APa 33/11, Legalis nr 745821.

¹² Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, Legalis nr 86796; Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 10 czerwca 2021 r., III APa 19/20, Legalis nr 2643213.

w zakresie reakcji adaptacyjnych jednostek doświadczających sytuacji stresowych w pracy. Należy przy tym zaznaczyć, że reakcje na stres wywołane zachowaniami przemocowymi u każdego z pracowników mają charakter heterogeniczny¹³. Dlatego ta perspektywa została wzięta pod uwagę nie tyle w linii orzeczniczej wskazującej na samą potrzebę ustanowienia wzorca ofiary rozsądnej, a na jej dalszą, pogłębioną interpretację. Mianowicie, dopiero w orzeczeniu z 2023 r., Sąd Najwyższy słusznie zwrócił uwagę, iż nadmierna osobista wrażliwość pracownika, a więc *de facto* wykraczająca poza pierwotny wzorzec ofiary rozsądnej, z założenia nie może eliminować go z ustalania, że stał się ofiarą mobbingu¹⁴.

Ewolucja w zakresie postrzegania zjawiska mobbingu dotyczyła także jej sfery podmiotowej. Z ustawowej, legalnej definicji mobbingu wynika, że jego ofiarą jest pracownik, natomiast krąg sprawców mobbingu pozostaje rozszerzony. W piśmiennictwie przez lata wskazano na kilka możliwych konfiguracji relacyjnych towarzyszących zatrudnieniu, gdzie może występować mobbing. Do tej grupy najczęściej kwalifikowano płaszczyznę poziomą i pionową. Natomiast dopiero w ostatnich latach został wyartykułowany pogląd, że mobbing może mieć charakter wieloźródłowy. Zjawisko to określono jako mobbing zbiorowy [Sobczyk 2015a, 174 i n.]. Powyższa część nie stanowi rzecz jasna kompleksowego omówienia wszystkich problemów towarzyszących ponad dwóm dekadom obowiązującej regulacji, a ma ona na celu jedynie zidentyfikowanie i syntetyczne ukazanie newralgicznych obszarów ujawniających ograniczenia interpretacyjne. Wskazanie rozbieżności występujących między konstrukcją normatywną a jej rzeczywistym funkcjonowaniem w praktyce jest w moim przekonaniu na tyle istotne, że mimo deklaracyjnych treści utrudnia zapewnienie efektywnej ochrony jednostki, zwłaszcza w obszarze integralności psychicznej i społecznej.

2. Aksjologiczne podstawy zakazu mobbingu

W opracowaniu dotyczącym zjawiska mobbingu, który stanowi rodzaj wielowymiarowej patologii zatrudnienia, nie sposób pominąć wątku aksjologicznego. Aksjologia, rozumiana bardzo ogólnie jako nauka, a pośrednio

¹³ Tak Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, Legalis nr 1260043; z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, Legalis nr 1874557.

¹⁴ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, Legalis nr 2958294.

jako kierunek badań, których przedmiotem są wartości [Nowik 2014, 143-47] skłania więc do postawienia pytania, dlaczego mobbing wyklucza prawidłowy przebieg zatrudnienia. Odpowiedzi na to pytanie, mając na względzie właśnie perspektywę aksjologiczną, należy szukać nie tylko w oparciu o dostępne i obowiązujące konstrukcje normatywne. Jego fundamentu należy upatrywać przede wszystkim w zasadzie godności osoby ludzkiej. Ta zaś została uznana za podstawowy standard ochrony praw człowieka, natomiast w przepisach krajowych podniesiona do rangi zarówno podstawowej zasady umieszczonej w art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹⁵, jak również w art. 11 (1) k.p., jako jednej z podstawowych zasad prawa pracy [Świątkowski 1997]. W tym miejscu pomijam liczne źródła przepisów ponadnarodowych, gdyż nie one stanowią sedno niniejszych rozważań.

Godność, rozumiana jako wartość nadrzędna, przysługująca człowiekowi, stanowi przeciwagę ceny, gdyż wszystko to, co posiada określoną cenę, może zostać zamienione [Bosak-Sojka 2019, 227 i n.; Bosek 2012, 161-62]. Godność pracownika jest więc w moim przekonaniu wartością tożsamą z godnością ludzką, a jej specyfika polega jedynie na szczególnej płaszczyźnie, tj. specyfice środowiska pracy, w którym ma ona jednak pozostawać konsekwentnie realizowana. Oznacza to więc, że zarówno treść, jak i zakres ochrony pozostają w tym przypadku tożsame. Nie byłoby to jednak możliwe bez podmiotowego ujęcia pracownika jako strony stosunku pracy. W relacji zatrudnienia mobbing wyklucza więc traktowanie go jako podmiotu, którego integralność psychiczna, społeczna, a czasem nawet fizyczna, podlegająca ochronie, zostaje w sposób zaplanowany systematycznie naruszana. Nie sposób pominąć więc faktu, że samo stwierdzenie istnienia godności przekłada się na jej posiadanie, jak i dochodzenie związanych z nią praw [Osiatyński 2011, 292-93].

Mobbing niszczy relacje społeczne [Sobczyk 2015b, 2-3], prowadzi do wykluczenia pracownika, a więc ostatecznie przyczynia się lub wręcz powoduje dezorganizację środowiska pracy¹⁶. Przyjęta perspektywa

¹⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm. [dalej: Konstytucja RP].

¹⁶ Tak Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach: z dnia 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, Legalis nr 2958294; z dnia 20 marca 2007 r., II PK 221/06, Legalis nr 83841; z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, Legalis nr 223245.

aksjologiczna skłania także do wniosku, iż mobbing zaburza właściwe funkcjonowanie wspólnoty pracowniczej, właśnie ze względu na brak konstruktywnych więzi społecznych [Najda 2015, 194-95]. Tym samym jego skutki będą przekładać się na płaszczyznę ekonomiczną konkretnego zakładu pracy, która na skutek obniżenia efektywności organizacyjnej, każdorazowo dozna wielowymiarowego uszczerbku.

3. Personalistyczna wizja pracy w *Laborem exercens*

Encyklika *Laborem exercens* Jana Pawła II od wielu lat stanowi istotny dokument pozwalający na dokonanie pełnego, klarownego rozróżnienia pomiędzy podmiotowym a przedmiotowym wymiarem pracy. Wskazane rozróżnienie pozwala na przyjęcie perspektywy nadającej pracownikowi podmiotowy charakter w relacji zatrudnienia [Sylwestrzak 2012, 326-27]. Podmiotowe postrzeganie człowieka pracującego stanowi konsekwencję przestrzegania wielu przysługujących w związku z tym praw, stanowiących tym samym obowiązek ich realizacji przez drugi z podmiotów, tj. pracodawcę, w tym, rzecz jasna, obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Jan Paweł II pisał, że praca jest jednym z tych aspektów, aspektem odwiecznym i pierwszoplanowym, zawsze aktualnym i wciąż na nowo domagającym się, by o niej myśleć i świadczyć. „Coraz to nowe powstają pytania i problemy, coraz to nowe rodzą się nadzieje, ale także obawy i zagrożenia, związane z tym podstawowym wymiarem bytowania, z którego życie człowieka jest zbudowane na co dzień, z którego czerpie właściwą sobie godność” (LE 1). Praca, co zostało jasno wyartykułowane w treści przedmiotowej encykliki, powinna być podporządkowana człowiekowi i dawać rzeczywistą przestrzeń jego rozwoju i wzrastania. Człowiek realizuje się więc poprzez pracę, ale i w pracy [Solak 2011, 77]. Inny porządek sprzeciwia się bowiem celowi, do którego człowiek został powołany przez Stwórcę, gdyż to właśnie praca jako udział człowieka w dziele tworzenia, „w miarę jego własnych możliwości, w pewnym sensie jest jego kontynuacją, rozwinięciem” (LE 4). Papież zwraca uwagę, że „praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca naturę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, ale także ponieważ bardziej staje się człowiekiem” (LE 4). Dlatego też, ten „podstawowy

wymiar bytowania” wiąże się także z obowiązkiem podejmowania wielowymiarowego trudu samej pracy, którego jednak nie należy łączyć z obawami oraz zagrożeniami naruszającymi godność człowieka. Do takiej grupy działań niewątpliwie należy więc zaliczyć wszelkie formy zachowań/działań, które prowadzą do instrumentalizacji pracownika, takie jak mobbing [Wyka 2011, 454-58]. Z treści powołanego fragmentu encykliki wybrzmiewa coś jeszcze, a mianowicie, że przemoc psychiczna w miejscu pracy nie tylko narusza dobra osobiste pracownika, lecz podważa sens pracy jako przestrzeni do jego samorealizacji. Przyjęta przez Jana Pawła II personalistyczna koncepcja pracy wskazuje, że ochrona należąca pracownikowi powinna więc mieć charakter wielowymiarowy i obejmować zarówno jego dobrostan fizyczny, psychiczny, jak i społeczny [Wyka 2014, 29].

4. Reforma czy reinterpretacja?

Ograniczona skuteczność przepisów dotyczących mobbingu niewątpliwie stała się impulsem do podjęcia działań zmierzających do wprowadzenia zmian. Prace, które rozpoczęły się początkiem 2025 r., pozostają w toku procedowania, niemniej osiągnęły już relatywnie zaawansowany etap procedury legislacyjnej. Wyrazem tego jest projekt, który trafił do Sejmu RP w dniu 24 lutego 2026 r. i został oznaczony nr 2289¹⁷. To jaki ostateczny kształt przybiorą nowe uregulowania nie zostało rozstrzygnięte, niemniej analizując dotychczasowy przebieg prac legislacyjnych oraz treść uzasadnienia przedłożonego do projektu¹⁸, pozwala na wskazanie ogólnych kierunków planowanych zmian. Mając na względzie zasadniczy punkt prowadzonych rozważań, wydaje się, że kierunek ten w znakomitej większości zmierza do wprowadzenia zmian technicznych. Pozytywnie należy ocenić jednak planowane uproszczenie samej definicji mobbingu. Zgodnie z projektem, mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękananiu pracownika. Niemniej jednak, przedmiotem niniejszego opracowania nie jest dokładne omówienie wszystkich planowanych zmian¹⁹, a jak zaznaczono, jedynie ocena przyjętego kierunku procedowania. Planowane modyfikacje koncentrują się jedynie na zmianie przesłanek odpowiedzialności

¹⁷ <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/druk.xsp?nr=2289> [dostęp: 20.03.2026].

¹⁸ <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/druk.xsp?nr=2289> [dostęp: 20.03.2026].

¹⁹ Szerzej na ten temat: Bosak-Sojka 2025, 207-17.

za mobbing oraz procedur związanych z dochodzeniem roszczeń. Niestety, jak dotychczas, w sposób wystarczający nie uwzględniono aksjologicznych podstaw przedmiotowej regulacji. Dlatego na tym etapie prac zmiany nie stanowią pełnej i niewątpliwie oczekiwanej reformy. Perspektywicznie, wymagają one znacznie pogłębionej reinterpretacji, gdyż bez uwzględnienia wartości takich jak godność osoby ludzkiej, solidarność czy wspólnotowość, przepisy prawa pracy pozostają niewystarczające do skutecznego przeciwdziałania mobbingowi. Zmiany te powinny oddziaływać zarówno na wykładnię sądową oraz praktykę zarządzania. Zasadnym przy tej kategorii spraw nadal pozostaje odejście od formalizmu na rzecz podejścia uwzględniającego realne, wielopłaszczyznowe skutki zachowań mobbingowych. Nie bez znaczenia pozostaje, że projekt nie ogranicza roli pracodawcy jedynie do reakcji na ujawnione przypadki mobbingu, a zobowiązuje go do kształtowania środowiska pracy wykluczającego zachowania przemocowe. Dotychczasowe brzmienie art. 94 (3) § 1 k.p. ograniczało się jedynie do ogólnego stwierdzenia, że pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi. Natomiast projektowany przepis zmierza do zwiększenia aktywności, systematyczności i przede wszystkim efektywności działań prewencyjnych. Mianowicie, oprócz ogólnie sformułowanego nakazu przeciwdziałania mobbingowi, do obowiązków pracodawcy będzie należeć bieżąca analiza środowiska pracy, którym kieruje. Oznacza to, że od momentu nawiązania stosunku pracy, pracodawca będzie zobowiązany pozostawać szczególnie uwrażliwionym nawet na najmniejsze symptomy mogące świadczyć o występowaniu tego typu zachowań przemocowych. W dalszej części przepisu wprowadzono obowiązek podejmowania działań, które zbiorczo można uznać za działania sanacyjne, w przypadku, kiedy mobbing stał się już faktem [Bosak-Sojka 2025, 215-16]. Wówczas, według planowanych zmian, pracodawca oprócz podejmowania adekwatnych instrumentów restytucyjnych zostanie zobowiązany do udzielania wsparcia osobom dotkniętym mobbingiem. W tym miejscu warto ponownie postawić pytanie, czy posłużenie się pojęciem osoby, a nie pracownika będącego zgodnie z art. 2 k.c. stroną stosunku pracy, stanowi wyjście naprzeciw oczekiwaniom związanym z rozszerzeniem katalogu podmiotów uprawnionych do uzyskania wsparcia na skutek mobbingu? Czy literalne brzmienie proponowanego przepisu należy uznać jedynie za niefortunne przeoczenie językowe, które w takim kształcie *de facto* narusza sens planowanych zmian.

5. Implikacje dla stosowania prawa pracy

Każdorazowa interpretacja przepisów dotyczących mobbingu prowadzi do doniosłych wniosków natury praktycznej. Nie sposób więc pominąć faktu, że ich ujęcie staje się możliwe dopiero, jeśli posłużymy się aksjologicznym kontekstem ochrony godności pracownika. Szczególne znaczenie w tym zakresie, co stanowiło zasadniczy powód prowadzonych rozważań, zajmuje przyjęcie perspektywy personalistycznej, kluczowej dla katolickiej nauki społecznej. Dopiero przyjęcie założenia, że pracownik każdorazowo jest podmiotem, a nie przedmiotem w relacji zatrudnienia, pozwala przyjąć spójny, jak i funkcjonalny charakter przepisów ochronnych. Ponadto, przyjęcie aksjologii mającej oparcie w katolickiej nauce społecznej, szczególnie w interpretacji przepisów dotyczących mobbingu, prowadzi do dalszych wniosków praktycznych. Po pierwsze, taka perspektywa pozwala na rzeczywiste wzmocnienie znaczenia funkcji prewencyjnej prawa pracy; po drugie, uelastycznia podejście w zakresie oceny ustawowych przesłanek mobbingu. Nie bez znaczenia pozostaje interpretacja przeprowadzonej analizy dokonywana przez sądy pracy. Jej zasadniczy cel powinien zostać ukierunkowany na zapewnienie rzeczywistej ochrony pracownika, a nie jedynie na spełnienie formalnych wymogów ustawowych. Z kolei pracodawcy, w myśl uwzględnienia personalistycznej koncepcji człowieka pracującego, powinni postrzegać przeciwdziałanie mobbingowi jako element odpowiedzialnego zarządzania, a nie jedynie jako obowiązek prawny.

Zakończenie

Na zakończenie prowadzonych rozważań należy zwrócić uwagę, że zarówno w obowiązujących przepisach, jak również w projektowanych zmianach, występuje brak jednoznacznej normy zakazującej mobbingu jako takiego. Ustawodawca, w węższym zakresie, w odniesieniu do obowiązującej normy prawnej oraz szerszym – w projektowanych zmianach, ograniczył się do obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Obowiązek ten, mając na względzie przyjętą perspektywę aksjologiczną, ma charakter doniosły, jednak nie jest on tożsamym wyrazem bezpośredniego zakazu stosowania mobbingu. *De lege ferenda*, taki stan rzeczy może budzić istotne wątpliwości zarówno z perspektywy przejrzystości, jak i kompletności tej

jakże istotnej kategorii przepisów ochronnych. Prewencja antymobbingowa stanowi przecież wyraz ochrony fundamentalnych wartości, takich jak godność człowieka i sprawiedliwość społeczna. Obowiązujące jak i projektowane zmiany przepisów, choć niezbędne, nie są na dzień dzisiejszy wystarczające dla zapewnienia skutecznej ochrony pracownika, gdyż nie są zakorzenione w szerszym kontekście aksjologicznym. Refleksja po lekturze encykliki *Laborem exercens* skłania do konstatacji, iż praca może dostarczać człowiekowi przestrzeni samorealizacji, o ile już na wstępie pracownik stanie się podmiotem w relacji zatrudnienia. Wydaje się, że bez integracji norm prawnych z refleksją etyczną nie uda się w pełni zrozumieć, przyjąć i skutecznie stosować zakazu mobbingu.

PIŚMIENNICTWO

- Bosak-Sojka, Maria. 2019. *Krytyka w stosunkach pracy*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Bosak-Sojka, Maria. 2025. „Prawne ujęcie mobbingu z perspektywy 20 lat obowiązywania kodeksowej regulacji - uwagi de lege lata i de lege ferenda.” *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 32, nr 3:207-17. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.25.015.21665>
- Bosek, Leszek. 2012. *Gwarancje godności ludzkiej i ich wpływ na polskie prawo cywilne*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Czerniak-Swędzioł, Justyna. 2013. „Zdrowie jako dopuszczalne kryterium różnicowania pracowników w zatrudnieniu.” *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* nr 20:135-46.
- Gniazdowski, Andrzej. 1994. *Promocja zdrowia w miejscu pracy. Teoria i zagadnienia praktyczne*. Łódź: Wydawnictwo Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra. med. J. Nofera.
- Majka, Józef. 1986. *Rozważania o etyce pracy*. Wrocław: Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej.
- Najda, Magdalena. 2015. *Etyka pracy a mobbing w ujęciu filozofii moralnej i psychologii*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Nowik, Paweł. 2014. „Aksjologia w prawie pracy?” W *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Michał Skąpski, i Krzysztof Ślebzak, 143-48. Poznań: Wydawnictwo Ars boni et aequi.
- Osiatyński, Wiktor. 2011. *Prawa człowieka i ich granice*. Kraków: Wydawnictwo Znak.

- Sobczyk, Arkadiusz. 2015a. „Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji.” *Monitor Prawa Pracy* 4:174-80.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2015b. „Wspólnota zakładu pracy jako emanacja społecznej gospodarki rynkowej.” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 5:2-9.
- Solak, Adam. 2011. „Człowiek jako podmiot pracy w Laborem Exercens Jana Pawła II.” *Forum Pedagogiczne UKSW* 1:73-80.
- Sylwestrzak, Andrzej. 2012. „Filozofia pracy w encyklikach Leona XIII i Jana Pawła II.” W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. Michał Seweryński, i Jakub Stelina, 317-31. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Szewczyk, Helena. 2012. *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Świątkowski, Andrzej M. 1997. *Zasady prawa pracy*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Tischner, Józef. 2005. *Idąc przez puste błonia*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Wyka, Teresa. 2011. „W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II.” *Monitor Prawa Pracy* 9:456-58.
- Wyka, Teresa. 2014. „O znaczeniu etycznego pojmowania pracy dla przyszłości prawa pracy – na kanwie encykliki Laborem exercens.” W *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, red. Anna Reda-Ciszewska, i Mirosław Włodarczyk, 21-29. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.