

Kamil Nahler

Ogólnopolska konferencja naukowa „Mobbing 2.0 – ochrona pracownika w realiach współczesnego zatrudnienia”, Opole, 27 maja 2025 roku

W dniu 27.05.2025 r. w budynku dydaktycznym Auli A i B Uniwersytetu Opolskiego odbyła się Ogólnopolska Konferencja Naukowa pt. „Mobbing 2.0 – Ochrona pracownika w realiach współczesnego zatrudnienia”. Organizatorem konferencji był Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu, a jej współorganizatorem – Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Opolskiego.

Komitety naukowy konferencji tworzyli: prof. UO dr hab. Dariusz Mucha, prof. UO dr hab. Ewa Pierzchała, prof. UŚ dr hab. Agnieszka Ziółkowska. Natomiast w skład komitetu organizacyjnego wchodził: Grzegorz Czapla – Okręgowy Inspektor Pracy w Opolu, Państwowa Inspekcja Pracy, prof. UO dr hab. Anna Frankiewicz-Bodynek – Zastępca Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Opolskiego oraz adwokat Patricia Różańska-Ungur – doktorantka w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Opolskiego. Patronat honorowy nad konferencją objęła Wicemarszałek Sejmu Monika Wielichowska oraz dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W konferencji udział wzięło liczne grono przedstawicieli nauki prawa, w tym prawa karnego i prawa pracy oraz szeroko rozumianego prawa prywatnego, adwokaci, radcowie prawni oraz sędziowie i prokuratorzy. Konferencja zgromadziła wybitnych i uznanych ekspertów – autorytety naukowe, a zarazem praktyków – z kilku akademickich ośrodków naukowych w Polsce.

Konferencję otworzyła jej współgospodarz – prof. UO dr hab. Ewa Pierzchała, która stwierdziła, że: „Dobre relacje międzyludzkie są bardzo ważne, a w szczególności te, które są kształtowane między pracownikiem i pracodawcą”. Ponadto dodała – powołując się na problematykę poruszoną w publikacji *Dobre życie. Lekcje z najdłuższego na świecie badania nad szczęściem* Marca Schulza i Roberta Waldingera, naukowców z Harvardu – że efektywna praca uzależniona jest od dobrej atmosfery.

Następnie jako współorganizator głos zabrał Grzegorz Czapla, który podkreślił, nawiązując bezpośrednio do tematyki konferencji, że problematyka mobbingu jest

bardzo istotna dla pracownika, dla pracodawcy oraz dla samej Państwowej Inspekcji Pracy. Zaznaczył również, że z inicjatywy Okręgowego Inspektora Pracy powstał zamysł zorganizowania cyklu konferencji, których owocem – w zamyśle pomysłodawców – byłyby refleksje na temat koniecznych do wprowadzenia zmian do przygotowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projektu nowelizacji ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy, *in concreto* przepisów regulujących zagadnienie związane z ochroną pracownika przed zjawiskiem mobbingu w pracy.

Uczestników konferencji powitali również jako jej honorowi goście i patroni wspierający: adwokat dr Michał Bieniak – Redaktor Naczelny „Palestry. Pisma Adwokatury Polskiej”, adwokat Marian Jagielski – Wicedziekan Okręgowej Rady Adwokackiej w Opolu, radca prawny Jolanta Konofalska – Dziekan Okręgowej Izby Radców Prawnych w Opolu. Wszyscy oni zgodnie stwierdzili, że konferencja jest ważnym wydarzeniem dla pracowników, pracodawców oraz podmiotów stosujących w codziennej praktyce prawo pracy. Dla zabierających głos prawo do bezpiecznej pracy jest prawem obywatela, które podlega ochronie prawnej. Jednak by to prawo stało się określonym nośnikiem uprawnień pracowniczych, szeroko rozumianym prawem podmiotowym, nad którym swoją kuratelę rozciąga państwo, należy w pierwszej kolejności wyznaczyć granice ochrony pracowniczej oraz zdefiniować pod względem pozytywnym – to jest w zakresie treści zarówno semantycznej, jak i przede wszystkim aksjologicznej – samo zjawisko mobbingu oraz pochodne od tego zjawiska desygnaty.

Z uwagi na przedmiot konferencji oraz liczbę prelegentów została ona podzielona na trzy panele oddzielone od siebie przerwą kawową, w ramach których rozważano aspekty i problemy *stricte* prawne, zakreślone tematem głównym konferencji.

W pierwszej części swój referat pod tytułem *Mobbing a cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych* przedstawił adwokat dr Michał Bieniak. Prelegent podkreślił istniejący prawny i faktyczny związek między zjawiskiem mobbingu a ochroną dóbr osobistych. Wskazał, że nie każde naruszenie dóbr osobistych jest mobbingiem, ale każde zachowanie nacechowane mobbingiem jest działaniem naruszającym dobra osobiste. Powołał się na dyspozycje zawarte w normach zakotwiczonych w przepisach art. 300 k.p. oraz art. 24 § 3 k.c. W ocenie referenta za tym, że przepisy prawa cywilnego mają zastosowanie do zachowań *stricte* regulowanych przepisami prawa pracy bądź przepisami inaczej opisującymi negatywne zjawiska ujawniające się w środowisku pracy, przemawiają dwa argumenty. Po pierwsze, argument o charakterze słusznościowym, gdzie wyodrębnienie prawa pracy jako osobnej gałęzi przepisów prawa miało na celu wzmocnienie ochrony pracownika. Decyzja ustawodawcy o wprowadzeniu przepisów o mobbingu nie powinna eliminować dalej idących czy lepiej chroniących pracownika norm prawa cywilnego. Po drugie, przepisy o mobbingu są to przepisy regulujące relację pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Tymczasem przepisy Kodeksu cywilnego nakierowane są na ochronę osoby przed naruszeniami, przed zamachem jednostki

na dobro chronione prawem, co prowadzi do konstatacji, że przepisy Kodeksu pracy co do zasady nie eliminują ochrony cywilnoprawnej. Konkludując, autor referatu stwierdził, że roszczenie oparte na przepisach o mobbingu i drugie roszczenie oparte na przepisach prawa cywilnego, skierowane przeciwko bezpośredniemu sprawcy naruszenia, będą rozpoznawane na podstawie różnych regulacji procedury cywilnej. Jedno roszczenie będzie podlegało kognicji sądu pracy, drugie – sądu cywilnego ze wszystkimi tego skutkami, między innymi również w zakresie wysokości opłat sądowych. Prelegent wskazał, że ta kwestia wymaga interwencji ustawodawcy. Po pierwsze, z uwagi na to, że osłabia ochronę pracownika. Po drugie, z uwagi na to, że jest nieefektywna w wymiarze samego przebiegu postępowania.

Następnie referat wygłosił radca prawny dr Błażej Mądrycki z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego. W referacie zatytułowanym *Słów kilka o konieczności zmian przepisów dotyczących mobbingu w realiach współczesnego zatrudnienia* podkreślił, że na wstępie należy zdefiniować samo pojęcie mobbingu, gdyż mobbing to nie tylko kwestia prawna, ale też sfera odczuć, czyli kwestia psychologiczna. Wyraźnie przy tym zaznaczył, że przepis art. 94³ § 2 k.p. w swojej początkowej legislacyjnej intencji miał chronić pracowników przed przekroczeniem pewnej granicy w relacjach na linii pracodawca – pracownik. Obecne zmiany legislacyjne omawianego przepisu nie powinny opierać się na budowaniu pojęcia mobbingu od podstaw, lecz powinno się w tym zakresie skorzystać z dorobku orzecznictwa poprzez spojrzenie na to, jakie sytuacje jakiej ochrony wymagają. Prelegent, powołując się na dane Ministerstwa Sprawiedliwości, wskazał, że w 2022 r. wpłynęło do sądów powszechnych 551 spraw, w których pracownik sformułował zarzut mobbingu. Z tych 551 spraw w tym samym roku kalendarzowym 192 zostały rozstrzygnięte ogólnie, a na korzyść pracowników – 17 z ogólnej liczby spraw. Prelegent zestawiał te dane z danymi o liczbie zatrudnionych i wskazał, że rynek pracy w Polsce obejmuje 15 milionów pracowników. Zdaniem autora referatu to zestawienie pokazuje, że istnieje potrzeba legislacyjnej refleksji nad tym, jakie wartości państwo chce chronić w związku z przyszłymi zmianami regulacji prawnych dotyczących szeroko rozumianych działań skierowanych przeciwko zjawisku mobbingu. Państwo za podstawowy cel przyszłych zmian ustawowych powinno obrać ochronę godności człowieka, pewien dobrostan, stworzenie miejsc pracy wolnych od zjawisk nacechowanych obciążeniami o charakterze psychospołecznym. Na zakończenie autor postulował, że dla osiągnięcia pożądanego celu należy zwiększyć zaangażowanie sektora publicznego, to jest państwa, poprzez wyposażenie Państwowej Inspekcji Pracy w narzędzia służące chronieniu środowiska pracy. Ponadto należy urealnić i wzmocnić współpracę pracodawcy i związków zawodowych, które w ocenie autora gwarantują zapewnienie pokoju społecznego i adekwatnej relacji zachodzącej między pracodawcą a pracownikami.

Trzecim prelegentem był adwokat dr Michał Bąba z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Opolskiego, który przedstawił referat pod tytułem *System sztucznej inteligencji jako system mobbingujący*. W swoim wystąpieniu podjął on próbę odpowiedzi na pytanie, czym jest mobbing technologiczny i czy faktycznie jest zjawiskiem społecznie niepożądanym. Pozostawiając tak postawione pytanie otwarte, autor wystąpienia pytał dalej, czy zatrudniony ma narzędzia do tego, żeby skutecznie móc przeciwstawić się temu, co jest generowane przez system sztucznej inteligencji, który zdaniem autora nierzadko powoduje agresję w technologicznej przestrzeni pracy. Sztuczna inteligencja wydobywa i kształtuje jedną przestrzeń, to znaczy wydobywa władztwo i podporządkowanie, które urządza na nowo pracownika, jego sposób wykonywania pracy, urządza na nowo jego prawa i obowiązki, jego sposób bycia jako pole nowych znaczeń, które rozszyfrowuje jako miejsce zachodzenia procesów, które są ukryte przez specyficzne mechanizmy sprzężeń zwrotnych i przetwarzanie danych. Prelegent zaznaczył, że ta przestrzeń technologiczna osacza zatrudnionego, a sam pracownik poddawany jest ciągłej kontroli i podlega systemowi rozmaitych kar. Autor określił system nadzoru (sztucznej inteligencji) jako „urządzące urządzenie”. Według niego w przestrzeni technologicznej jednostka nie jest już podmiotem prawa, tylko zaczyna powoli stawać się przedmiotem technologii, jako istota algorytmiczna, jako ciało w kodzie cyfrowym, z którego technologia się powoli wyłania i jest włączana w schematy jurysdykcji technologii, której prawo zaczyna powoli podlegać. Nie liczy się zaangażowanie pracownika, jego cechy osobowościowe, kreatywność, tylko „suche dane”. To potęguje u zatrudnionego obawę o utratę pracy. Pracownik, który jest w pełni zaangażowany, nie spełnia sztucznie ustalonych norm. Konkludując, autor wyraził potrzebę wyposażenia Państwowej Inspekcji Pracy czy też związków zawodowych w uprawnienia do zgłaszania problemów związanych z funkcjonowaniem omawianego systemu nadzoru, tak żeby można było dokonywać określonych korekt w jego funkcjonowaniu z perspektywy technologicznej.

Ostatnim prelegentem pierwszej części konferencji była dr hab. prof. UŚ Agnieszka Ziółkowska z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego, która wygłosiła referat zatytułowany *Mobbing i inne niepożądane zachowania w szkolnictwie wyższym: przyczyny, realia i próby przeciwdziałania*. Autorka poruszyła w nim możliwe do zdiagnozowania elementy sprzyjające powstawaniu zjawiska mobbingu na uczelniach wyższych. W jej ocenie odejście od uniwersyteckiego paradygmatu uczeń – mistrz i obecne traktowanie studentów jako interesariuszy – wszystko to dla celu, jakim jest uzyskanie pozytywnej oceny ewaluacyjnej – powoduje napięcia i stany faktyczne odbiegające od pożądanego wzorca wyznaczającego standardy etycznego postępowania na uczelni. Drugim źródłem powstawania owych napięć są przepisy wewnątrzuczelniane, w szczególności regulaminy organizacyjne, które kształtują określony sposób podległości między pracownikami. Jako przykład można

podać cykliczne, powtarzające się przydzielanie pracownikowi naukowemu coraz to nowych zajęć dydaktycznych. To znaczy, że w każdym roku akademickim pracownika obciąża się koniecznością przygotowania do nowego zakresu zadań i ta sytuacja ma charakter permanentny. Pracownik celowo nie dostaje stałych zajęć, do których ma już przygotowany materiał dydaktyczny i z którym przeszedł już pewien tok edukacji ze studentami. Aby przeciwdziałać takim zjawiskom, należy opracować system monitorowania mogących pojawić się w przyszłości zdarzeń, które implikują zjawisko mobbingu w szkole wyższej. Do wzmocnienia działań przeciw mobbingowi konieczne są *ad casum* właściwa diagnoza i sformułowanie wniosków, na podstawie których zostaną wypracowane schematy postępowania, tak aby pojawiające się zjawiska niepożądane w miejscu pracy nie miały charakteru nawracającego. Podsumowując swoje wystąpienie, autorka postulowała wprowadzenie „Rzecznika Wartości Akademickich”, to jest osoby cieszącej się zaufaniem i autorytetem w środowisku akademickim określonej jednostki dydaktycznej, którego głównym zadaniem byłoby monitorowanie mogących pojawić się w przyszłości zdarzeń generujących ucisk pracowniczy nacechowany długotrwałym i uporczywym działaniem.

Drugą część konferencji otworzył wykład Marcina Staneckiego pod tytułem *Państwowa Inspekcja Pracy a mobbing. Rozpoznanie, przeciwdziałanie i konsekwencje*. Autor wskazał na mankamenty i braki kodeksowej definicji mobbingu, które powodują spore trudności wykładnicze ustawowej formuły omawianej regulacji. Prelegent podał dane za 2024 r., z których wynika, że do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 2000 skarg zawierających zarzut działań mobbingowych. Nieokreśloność znaczeń ustawowych i pojęć prawnych składających się na zespół podstawowych przesłanek kwantyfikujących określone zdarzenie faktyczne z perspektywy działań nacechowanych mobbingiem powoduje, że pracownicy nie odróżniają zjawiska mobbingu od dyskryminacji oraz niedostatecznie jasno i precyzyjnie pod względem treściowym formułują w skargach zarzuty i twierdzenia na ich uzasadnienie. Nadto autor uwypuklił potrzebę inkorporowania do nowej definicji mobbingu procedury mobbingowej w taki sposób, żeby była ona rzeczywiście skuteczna i żeby ochrona z niej płynąca była realna, a to z uwagi na obecnie panujący stan nieufności pracownika do pracodawcy i do opracowanej przez zatrudniającego wewnętrznej polityki antymobbingowej. W ocenie autora w tym zakresie istotne jest wprowadzenie takiego rozwiązania normatywnego wraz z przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy, regulującego ustrój oraz sferę ukształtowania podmiotowego komisji antymobbingowej. Główny Inspektor Pracy podkreślił liczne pozytywne działania podejmowane przez kierowaną przez niego instytucję. Zaznaczył, że w 2024 r. zostało przeszkolonych blisko 168 000 osób, w tym z tematyki walki ze stresem w miejscu pracy. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy udzielili pracownikom prawie 920 000 porad prawnych, w tym 4000 porad prawnych dotyczących bezpośrednio tematyki mobbingu.

Dla porównania we Francji, gdzie rynek pracy jest znacznie większy, pracownicy odpowiednika polskiej Państwowej Inspekcji Pracy udzielili pracownikom blisko milion porad prawnych. Na zakończenie swojego wystąpienia prelegent podkreślił, że jeżeli ustawodawca nie zdecyduje się wyposażać Państwowej Inspekcji Pracy w skuteczne narzędzia do walki z działaniami niepożądanymi w środowisku pracy, to wprowadzenie nowej definicji mobbingu do Kodeksu pracy nic nie zmieni.

Drugim prelegentem w tej części konferencji była radca prawny Alina Giżejowska, która wygłosiła referat zatytułowany *Przeciwdziałanie mobbingowi. Kierunek planowanych zmian w Kodeksie pracy*. W swoim wystąpieniu podkreśliła, że najważniejsze w przeciwdziałaniu mobbingowi jest zadanie sobie pytania i ustalenie, skąd się to zjawisko wzięło, jakie było źródło problemu, co skłoniło człowieka do tego, żeby dokonać zgłoszenia. Autorka powołała się na pojęcie zasad współżycia społecznego, wskazując, że przyzwoitość, uczciwość, prawdomówność, lojalność, kodeksy etyki, kodeksy postępowania w biznesie – to wszystko są zasady współżycia społecznego. Pracodawca ma podstawowy obowiązek kształtować zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy, a każdy pracownik ma podstawowy obowiązek przestrzegać owych zasad. Realizacja tych obowiązków jest kluczem do przeciwdziałania mobbingowi. Zaproponowano wprowadzenie do nomenklatury języka prawniczego – w miejsce pojęcia „wzorzec ofiary rozsądnej” – sformułowania „obiektywny wzorzec oceny”, albowiem trudno jest mówić o rozsądnej ofierze, gdy znajdzie się ona w sytuacji powodującej u niej ogromny stres, to jest w układzie faktycznym podwyższonego ryzyka zagrożenia dla zdrowia psychicznego. Autorka wystąpienia podkreśliła, że projektowane zmiany zwalniające z odpowiedzialności za mobbing pracodawcę, który wykonał obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi przez stosowanie między innymi działań prewencyjnych, są niezgodne ze stanowiskiem wypracowanym w judykaturze, w tym z tezami zawartymi w wyroku Sądu Najwyższego z 3.08.2011 r., wydanym w sprawie o sygnaturze I PK 35/11. W myśl projektowanych zmian pracodawca może zostać zwolniony z odpowiedzialności za mobbing, ale nie dotyczy to zachowań, które pochodziły od osób, które zarządzały pracownikiem lub znajdowały się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej w zakładzie pracy. Ta propozycja zawężająca okoliczności ekskulpacyjne wymaga odpowiedniej korekty legislacyjnej poprzez wyeliminowanie wyżej zaprezentowanego ustawowego zawężenia w stanach faktycznych, w których występuje po stronie pracodawcy jakiegokolwiek brak odpowiedzialności za nienależyte wykonywanie regulowanych w Kodeksie pracy ustawowych obowiązków z zakresu szeroko rozumianych wymagań w podejmowaniu pozytywnych zachowań nakierowanych na przeciwdziałanie zjawisku mobbingu w miejscu pracy. Autorka wystąpienia podsumowała swoją wypowiedź uwagą, że pracodawca nie jest „aniołem stróżem” wszystkich pracowników, a granice jego odpowiedzialności powinny być ustalone w sposób roztropny.

Jako ostatnia w tej części konferencji głos zabrała Monika Ciborek-Sofińska – HR Menager IFM Ecolink sp. z o.o. z siedzibą w Opolu w wystąpieniu pod tytułem *Praktyczne formy przeciwdziałania negatywnym zjawiskom w środowisku pracy*. Referentka podkreśliła, że pracodawca podejmuje odpowiednią aktywność skierowaną przeciw zjawisku mobbingu na podstawie pięciu filarów. Na pierwszy filar składają się formalne procedury kształtowane przez kodeksy, ustawy, orzecznictwo sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego. Drugim filarem jest edukacja, w tym szkolenia prowadzone przez dział HR (*Human Resources*) oraz podmioty zewnętrzne. Innym istotnym elementem, który sprzyja kształtowaniu pozytywnego środowiska pracy, jest komunikacja. Występujące napięcia na linii przełożony – podwładny, podwładny – przełożony to kwestia relacyjności. W ocenie prelegentki szkolenia z zakresu komunikacji to bardzo istotny element w walce ze zjawiskiem mobbingu w miejscu pracy. Na czwarty filar składa się kultura, a na ostatni – wsparcie działu HR, nie tylko analizującego (poprzez ankietowanie środowiska pracowniczego w zakresie filtrowania) występujące negatywne zjawiska w miejscu pracy, ale także udzielającego pracowniczego wsparcia.

Trzecia część konferencji przybrała formę panelu dyskusyjnego na temat zagadnień związanych z prawnokarnymi aspektami mobbingu na przykładzie wybranych przestępstw z Kodeksu karnego. W panelu dyskusyjnym uczestniczyli: adwokat prof. UO dr hab. Dariusz Mucha z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Opolskiego jako moderator dyskusji, Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki, adwokat dr Jarosław Marciniak, sędzia Kamil Nahler – doktorant w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Opolskiego oraz adwokat Patricia Różańska-Ungur – doktorantka w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Opolskiego.

W panelu zostały omówione perspektywy pokrywania się znamion przedmiotowych i podmiotowych norm z zakresu szeroko rozumianego prawa karnego, w szczególności ujętych w Kodeksie karnym, z przesłankami stanowiącymi komponenty definicji mobbingu zawartej w Kodeksie pracy. Szczególną uwagę zwrócono na znamiona przestępstwa „stalkingu”, czyli uporczywego nękania innej osoby lub osoby dla niej najbliższej i w konsekwencji wzbudzenia u niej uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżenia lub udręczenia [...] (art. 190a § 1 k.k.). Dodatkowo, nie odbiegając od zakładanej konwencji panelu, dokonano egzemplifikacji pozostałych zespołów znamion podmiotowo-przedmiotowych typów przestępstw unormowanych w art. 207 *in genere* k.k. oraz art. 218 *in genere* k.k. z perspektywy pokrywania się desygnatów omawianych znamion z przesłankami normatywnymi zawartymi w hipotezie i dyspozycji norm wyrażonych w przepisie art. 94³ § 2 k.p. Poruszono też zagadnienie zainspirowane przez moderatora panelu, dotyczące rozszerzenia karnoprocesowych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy poza te przewidziane w przepisie art. 49

§ 3a k.p.k., to jest o prawo do składania skarg publicznych, w tym wniosku o ukaranie w sprawach o wykroczenia oraz aktu oskarżenia.

Znaczna część panelu dyskusyjnego została przeznaczona na analizę zagadnień związanych z ustaleniem potrzeby ustawowej karnoprawnej penalizacji zachowań mobbingowych, *per exemplum* w ramach nowego typu czynu zabronionego. Przedstawiono argumenty za takim rozwiązaniem, powołując się na potrzebę większej ochrony pracownika przed niepożądanymi społecznie i nieakceptowanymi zachowaniami pochodzącymi od pracodawcy oraz innych osób z szeroko rozumianego środowiska pracy, która to ochrona miałaby być gwarantowana przez prawo karne, w szczególności w ramach funkcji prewencyjnej, to jest poprzez odstraszenie potencjalnych sprawców od popełniania tego typu czynów zabronionych oraz kształtowanie świadomości prawnej społeczeństwa. Zaznaczono, że nowy typ czynu zabronionego, którego dobrem chronionym prawnie byłoby zdrowie pracownika, byłby znamienity skutkiem konkretnego narażenia pracownika na wywołanie rozstroju zdrowia psychicznego, w szczególności wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Ściganie nowego typu przestępstwa mobbingu miałooby charakter względnie wnioskowy, na wzór dyspozycji zawartej w przepisie art. 12 § 4 k.p.k., regulującej problematykę wszczynania i prowadzenia postępowania karnego w celu ustalenia okoliczności popełnienia przestępstwa stypizowanego w art. 190 k.k. Odnotowano również, że pokrzywdzony przestępstwem mobbingu byłby uprawniony do dochodzenia roszczeń o naprawienie szkody lub przyznanie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie regulacji zawartej w przepisie art. 46 § 1 k.k.

Przeciwnicy wprowadzenia do polskiego porządku prawnego nowego rodzaju przestępstwa mobbingu wskazali na brak społecznej potrzeby karania mobbera za zachowania omawiane podczas konferencji w oparciu o nowy typ przestępstwa. Wskazano, że przestępstwo uporczywego nękania stypizowane w art. 190a § 1 k.k. obejmuje ochroną tego rodzaju zachowania. Podobną rolę – w ocenie przeciwników dodatkowej penalizacji – spełnia norma zawarta w art. 218 *in genere* k.k. Skonstatowano, że prawo prywatne stanowi obecnie wystarczające narzędzie kompensacji krzywdy wyrządzanej pracownikowi przez działania mobbingowe.

Mowy końcowe o charakterze podsumowującym konferencję wygłosili: prof. UO dr hab. Ewa Pierzchała – Dziekan Wydziału Prawa i Administracji oraz Grzegorz Czapla – Okręgowy Inspektor Pracy w Opolu, którzy stwierdzili zgodnie, że konferencja spełniła pokładane w niej nadzieje, a przy tym stała się okazją do wymiany poglądów na temat kwestii prawnych związanych z problematyką mobbingu oraz projektowanych zmian ustawowych w tym obszarze.