

Słowa kluczowe: *mobbing, prawo karne, art. 207 Kodeksu karnego, lekarz, lekarka*

Katarzyna Syroka-Marczewska

Zjawisko mobbingu wśród lekarzy i lekarek na tle przestępstwa z art. 207 Kodeksu karnego

ABSTRAKT

Artykuł zawiera zestawienie art. 94 (3) Kodeksu pracy, który definiuje mobbing, oraz art. 207 Kodeksu karnego, dotyczącego przestępstwa znęcania się, w odniesieniu do lekarzy i lekarek. Wybór pracowników ochrony zdrowia wynika w szczególności z niepokojących sygnałów samego środowiska medycznego dotyczących skali mobbingu. W artykule przedstawiono zakresy krzyżowania się zjawiska mobbingu i przestępstwa znęcania się. Pomimo zasadniczych różnic, odmiennych podstaw normatywnych, są także wspólne elementy, które wymagają precyzyjnego badania w procesie stosowania prawa.

I. WSTĘP

Różnorodność rozwiązań prawnych regulujących mobbing stanowiła zachętę do przeanalizowania tego zagadnienia. W niniejszym opracowaniu Autorka chciała by się odnieść do dwóch źródeł. Pierwszym z nich będą przepisy art. 94 (3) Kodeksu pracy¹. Drugim z nich zaś będzie art. 207 Kodeksu karnego². Autorka, mając na uwadze, iż w prawie karnym nie ma jednego przepisu, który mógłby być identyfikowany jako przestępstwo mobbingu, ponieważ z mobbingiem wiążą się przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 218³, 219, 220 k.k.) oraz przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu, wolności, czci i nietykalności cielesnej (art. 155, 156, 157, 158 § 1–2, art. 190 § 1, art. 191 § 1, art. 207, 212 § 1–2, art. 216 § 1–2,

1 Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U z 2022 r. poz. 1510 ze zm.), dalej: k.p.

2 Ustawa z 6.06.1997 r. Kodeks karny (Dz.U z 2022 r. poz. 1138 ze zm.), dalej: k.k.

3 Kwalifikacja kumulatywna będzie uzasadniona również wtedy, gdy znęcanie, oprócz typowych dla tego przestępstwa dóbr, narusza jeszcze inne dobra chronione przepisami prawa karnego, przykładowo znęcanie się nad pozostającym w stosunku zależności od sprawcy pracownikiem może realizować również znamiona przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. Szerzej zob. W. Radecki, *Przestępstwa z rozdziału XXVIII KK (w:) System prawa karnego*, t. 10, Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym, red. J. Warylewski, Warszawa 2016; W. Wróbel (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, red. W. Wróbel, A. Zoll, Warszawa 2017, t. 2.

art. 217 § 1 k.k.), podjęła świadomą decyzję, aby skupić się w opracowaniu na analizie art. 207 k.k. Ponadto ramy objętościowe opracowania uniemożliwiają analizę wszystkich wspomnianych regulacji w prawie karnym, które mogłyby dotyczyć mobbingu. Wybór tematu wynika z faktu, że omawiana tematyka nie jest w ocenie Autorki w wystarczający sposób akcentowana w trwającym dyskursie naukowym. Zwiększona świadomość prawna w tym obszarze wśród adwokatów i adwokatek może pozytywnie wpłynąć na relacje z klientami, których sytuacja prawna może być bardzo różna. Wybór lekarzy i lekarek wynika z analizowanych przez Autorkę opracowań i niepokojących sygnałów samego środowiska medycznego dot. skali mobbingu. Zgodnie z informacjami opublikowanymi w raporcie z badania ilościowego realizowanego w 2013 r. przez Naczelną Izbę Lekarską oraz Polską Akademię Nauk blisko co czwarty respondent spotkał się z jakąś formą mobbingu w miejscu pracy⁴. 10 lat później, tj. w 2023 r., Prezes Naczelnej Rady Lekarskiej – Łukasz Jankowski wskazał, że ok. 4 proc. lekarzy na stanowiskach kierowniczych w ochronie zdrowia mobbinguje swoich podwładnych, a gdy chodzi o jednostki akademickie, nawet połowa pracowników wskazuje na mobbing⁵. Być może skala zjawiska jest związana ze specyfiką pracy⁶ lekarzy i lekarek. Pracownicy tego sektora funkcjonują bowiem jako grupa, do której należą osoby z często skrajnie różnymi postawami, poglądami i systemami wartości⁷. Ponadto osoby wykonujące ten zawód z jednej strony mają dużą samodzielność w podejmowaniu decyzji medycznych, zaś z drugiej strony są podporządkowane systemowi organizacji pracy w danym podmiocie leczniczym, np. na oddziale w szpitalu, gdzie otrzymują polecenia i wytyczne od swoich przełożonych. Nie bez znaczenia jest także hierarchiczność, a być może niekiedy nawet feudalizm w relacjach zawodowych pomiędzy poszczególnymi przedstawicielami zawodów medycznych. Wydaje się także, że pracownicy ochrony zdrowia poddawani są specyficznym warunkom pracy, trudno porównywalnym z warunkami, w jakich świadczą pracę inne grupy pracowników⁸. Zjawisko to jest tym bardziej niebezpieczne, gdyż mobbingowany pracownik, doznający rozstroju zdrowia może zacząć nieprawidłowo wykonywać swoją pracę, co przekłada się na sytuację pacjentów⁹. W niniejszym opracowaniu Autorka chciałaby skupić się na lekarzach i lekarkach także dlatego, że często są to osoby zatrudnione na tzw. kontraktach, czyli umowach cywilnoprawnych o charakterze zlecenia lub świadczenia usług. Zatem pojawia się w tym kontekście pytanie, czy mogą one

4 https://nil.org.pl/uploaded_files/1575629152_raport.pdf (dostęp: 21.10.2023 r.).

5 <https://nil.org.pl/biuro-prasowe/my-w-mediach/6103-mobbing-w-ochronie-zdrowia> (dostęp: 21.10.2023 r.).

6 P. Grabowski, *Mobbing – patologia zarządzania (w): Zdrowie i jego ochrona – między teorią a praktyką*, red. V. Korporowicz, Warszawa 2006, s. 117 i n.

7 K. Zdziebło, E. Kozłowska, *Mobbing w środowisku pracy pielęgniarek*, „Problemy Pielęgniarstwa” 2010/18, s. 213.

8 T. Chauvin, K. Czapska-Malecka, P. Gogol, *Stosunek pracy lekarzy na kontraktach w kontekście ochrony przed mobbingiem*, „Przegląd Prawa Medycznego” 2020/4, s. 207.

9 <https://mobbingwmiescupraczy.pl/wp-content/uploads/2018/12/ebook-mobbing-w-plac%c3%b3wkach-medycznych.pdf> (dostęp: 21.10.2023 r.).

korzystać z ochrony wynikającej z ochrony prawa pracy i prawa karnego, skoro nie są pracownikami. W ostatnich latach zmiany gospodarcze w Polsce sprawiły, że nastąpił istotny wzrost zatrudnienia modyfikujący zakładaną przez ustawodawcę konstrukcję stosunku pracy¹⁰, dlatego w ocenie Autorki tak ważna jest dyskusja w tym zakresie.

II. CHARAKTERYSTYKA ZJAWISKA MOBBINGU

Pojęcie mobbingu jest trudne do jednoznacznego zdefiniowania ze względu na fakt, że jest to zjawisko wielopostaciowe¹¹. Samo słowo mobbing pochodzi od angielskiego czasownika „to mob” – co oznacza „napadać na kogoś, zaczepiać, nagabywać, atakować”. Zakres znaczeniowy tego terminu różni się w zależności od tego, czy spojrzymy na mobbing z perspektywy prawa, czy też perspektywy społeczno-kulturowej. Z reguły definicje mobbingu formułowane na gruncie psychologii mają szerszy zakres niż definicje prawne¹².

Międzynarodowa Organizacja Pracy określa mobbing jako obraźliwe zachowanie wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające uświadczanie jednostki lub grupie pracowników, którzy stają się podmiotem psychicznego dręczenia¹³. Komisja Europejska definiuje mobbing jako wszelkie niewłaściwe postępowanie, przejawiające się w sposób trwały, powtarzający się lub ciągły, w zachowaniu, w słowie wypowiedzianym lub pisanym, w czynach lub gestach, które to zachowanie jest zamierzone i narusza osobowość, godność bądź integralność fizyczną lub psychiczną innej osoby¹⁴. Z kolei według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy mobbing to powtarzające się nieracjonalne zachowanie wobec pracownika lub grupy pracowników, które stwarza ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa¹⁵.

10 O przyczynach i efektach zob. K. Muszyński, *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandardyzacja stosunków pracy*, Warszawa 2019.

11 A. Bechtowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004, s. 7 i n.

12 G. Jędrejek, *Mobbing – środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011, s. 27 i n.

13 A. Kucharska, *Informator dla pracodawcy. Państwowa Inspekcja Pracy*, Warszawa 2019, s. 5.

14 M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 4–5.

15 J. Marciniak, *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla przedsiębiorców*, Warszawa 2008, s. 18.

Jak słusznie zauważył M. Bosak oraz A. Danilewicz, ustawodawca gwarantuje ofiarom mobbingu określoną przepisami ochronę¹⁶, zarówno w zakresie roszczeń cywilnych, jak i ochrony prawnokarnej¹⁷.

Paradoksalność mobbingu polega na tym, że dotyczy on częściej najlepszych i najwydajniejszych pracowników oraz młodych z wyższym wykształceniem niż przeciętnych w zespole¹⁸. Być może takich osób boją się ich współpracownicy, ponieważ zawiązują poziom i zagrażają w szansach awansu. Być może boją się również przełożeni, ponieważ mądrzejszy od niego podwładny może zakwestionować jego władzę i autorytet. Być może powody mobbingu są zupełnie inne niż te, o których mowa powyżej. Dlatego też każda sytuacja mobbingu powinna być analizowana indywidualnie. Jak słusznie zauważył A. Grządkowski, na rodzenie się przemocy w miejscu pracy mają wpływ m.in. czynniki indywidualne, organizacyjne oraz społeczne¹⁹.

III. MOBBING W KODEKSIE PRACY

Mobbing został zdefiniowany w przepisach prawa, tj. w art. 94 (3) k.p. Oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Już na pierwszy rzut oka widać, że legalna definicja mobbingu jest mało czytelna. Jak słusznie zauważył W. Cieślak, razi m.in. nagromadzenie zwrotów ocennych, dla przykładu warto odwołać się do „uporczywości i długotrwałości”, które prowadzą do znacznej dowolności w diagnozowaniu mobbingu w praktyce i, co za tym idzie, do braku spójności orzecznictwa w tych sprawach²⁰. W orzecznictwie uporczywość jest postrzegana jako rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie

16 M. Bosak i A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010/4, s. 105. Autorzy podkreślają, że ciężar udowodnienia faktu, na podstawie którego można domagać się konkretnych świadczeń od pracodawcy – mobbera, spoczywa na pracowniku. Pracodawca zaś, chcąc oczyścić się z zarzutów, powinien udowodnić, że fakty świadczące o mobbingu nie miały miejsca lub że konkretne zachowanie pozbawione jest jego cech, względnie że zostało spowodowane wyłącznie przez pracownika. Zgodnie z brzmieniem art. 943 § 3 k.p. pracownik, który w wyniku działań mobbingowych doznał uszczerbku na zdrowiu, może domagać się zadośćuczynienia. Drugą z możliwości o charakterze pieniężnym, jaką zapewniają ofierze mobbingu przepisy art. 943 § 4 k.p., jest uzyskanie odszkodowania. Szerzej w publikacji M. Bosak i A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010/4.

17 Jak już wspomniano, w prawie karnym nie ma jednego przepisu, który mógłby być identyfikowany jako przestępstwo mobbingu, ponieważ z mobbingiem wiąże się przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 218, 219, 220 k.k.) oraz przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu, wolności, czci i nietykalności cielesnej (art. 155, 156, 157, 158 § 1–2, art. 190 § 1, art. 191 § 1, art. 207, art. 212 § 1–2, art. 216 § 1–2, art. 217 § 1 k.k.).

18 A. Fiutak, *Wróg w miejscu pracy*, „Magazyn Pielęgniarki i Położnej” 2008/3, s. 28–29.

19 Szerzej A. Grządkowski, *Mobbing a znęcanie się*, „Prokuratura i Prawo” 2011/12, s. 74 i n.

20 W. Cieślak, *Z karnoprawnej problematyki mobbingu (w:) Aktualne problemy prawa karnego. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 70. urodzin Profesora Andrzeja J. Szwarca*, red. Ł. Pohl, Poznań 2009, s. 72.

(z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły²¹. Z kolei nękanie w rozumieniu art. 94 (3) § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi²². Należy podkreślić, że przesłanki „uporczywości” i „długotrwałości” wzajemnie na siebie oddziałują i nie da się ich rozważać oddzielnie, dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia²³. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika medycznego ma charakter zindywidualizowany i powinna być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku.

Ustalenie mobbingu powinno opierać się na obiektywnych kryteriach, a nie jedynie na subiektywnych odczuciach pracownika²⁴. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, powinna opierać się na obiektywnych kryteriach²⁵. Kryteria te zaś zdaniem sądu powinny wynikać z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych²⁶. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych²⁷. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić jedynej podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing²⁸.

21 Wyrok Sądu Najwyższego z 29.01.2019 r. (III PK 6/18), Lex nr 2619173.

22 Wyrok Sądu Najwyższego z 10.10.2012 r. (II PK 68/12), OSNP 2013/17–18, poz. 204. Nękanie w ocenie Sądu Najwyższego oznacza także ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś, zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20.10.2016 r. (I PK 243/15), Lex nr 2186566.

23 Wyrok Sądu Najwyższego z 20.10.2016 r. (I PK 243/15), Lex nr 2186566.

24 O obiektywnych kryteriach jest mowa w szczególności w następujących rozstrzygnięciach sądów: zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 1.01.2021 r. (III APa 12/20), Lex nr 3338711; postanowienie Sądu Najwyższego z 2.06.2020 r. (III PK 63/19), Lex nr 3207615; postanowienie Sądu Najwyższego z 28.05.2020 r. (III PK 134/19), Lex nr 3177867; wyrok Sądu Najwyższego z 29.01.2019 r. (III PK 6/18), Lex nr 2619173; postanowienie Sądu Najwyższego z 26.06.2019 r. (I PK 239/18), Lex nr 2687517; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 28.05.2019 r. (III APa 4/19), Lex nr 2781441; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 24.10.2018 r. (III APa 20/18), Lex nr 2637899; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 24.05.2018 r. (III APa 15/17), Lex nr 2584010; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 5.07.2013 r. (III APa 10/13), Lex nr 1353665; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 22.01.2013 r. (III APa 23/12), Lex nr 1280353; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15.12.2006 r. (III APa 170/05), Lex nr 310407. Ponadto w jednym z wyroków sąd orzekł, że do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może zostać uznane za wywołujące jeden ze skutków wymienionych w art. 94 (3) § 2 k.p. [zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 7.11.2012 r. (III APa 11/12), Lex nr 1254314]. Z kolei w ocenie Sądu Apelacyjnego w Warszawie „ustalenie mobbingu opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a nie jedynie na subiektywnych odczuciach pracownika [zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 24.10.2018 r. (III APa 20/18), Lex nr 2637899].

25 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 13.01.2021 r. (III APa 12/20), Lex nr 3338711.

26 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 24.10.2018 r. (III APa 20/18), Lex nr 2637899.

27 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 10.08.2017 r. (III APa 15/17), Lex nr 2379841.

28 Wyrok Sądu Najwyższego z 7.05.2009 r. (III PK 2/09), <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia1/iii%20pk%202-09-1.pdf> (dostęp: 21.10.2023 r.).

Warto w tym kontekście zauważyć, że mobbing może mieć charakter pionowy (ukośny): mobber i mobbingowany są na różnych poziomach w hierarchii zatrudnienia (najczęściej występuje w relacjach pracodawca–pracownik) lub poziomy (prosty): nie ma podporządkowania, w strukturze zatrudnienia występują na tym samym poziomie (pracownik–pracownik). W związku z powyższym przykładów mobbingu jest wiele. Może się wyrażać m.in. w ciągłym przerywaniu wypowiedzi lub reagowaniu krzykiem ze strony przełożonego danego lekarza lub lekarki. Zdarzają się także sytuacje, w których lekarz starszy stażem, ale zatrudniony na równorzędnym stanowisku, krytykuje albo upomina swojego współpracownika w obecności pacjentów lub innych osób z personelu medycznego. Świadome, nieuzasadnione ignorowanie samodzielności decyzyjnej pracowników medycznych oraz bezprawne ograniczanie uprawnień do wykonywania określonych procedur medycznych i innych czynności związanych z opieką nad pacjentem również mogą być uznane za mobbing²⁹. Wielokrotne sugerowanie, że na miejsce danego pracownika czeka wielu innych, bądź groźenie krzywdą może nosić znamiona zastraszania. Muszą to być jednak sytuacje, które w osobie pokrzywdzonej faktycznie wywołują obawę co do spełnienia groźby i doprowadzają one do odczuwania zaniżonej oceny przydatności zawodowej (czyli subiektywno-objektywnego odczucia, jakim pracownikiem jest, a jakim była osoba doświadczająca mobbingu). W ocenie Sądu Apelacyjnego powierzenie prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięcie od odpowiedzialnych i złożonych zadań także może być postrzegane jako mobbing³⁰. Kluczowe jest to, aby zachowania mobbera były naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. zastosowanie kary porządkowej czy wydawanie poleceń³¹. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników³². Z mobbingiem nie można również mylić uzasadnionej krytyki pracy pracownika, kiedy jest to zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków bądź wywiązywania się z nich w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, ponieważ są to działania leżące w kompetencjach kadry kierowniczej³³.

29 D. Wąsik, *Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych członków personelu medycznego (art. 218 § 1a K.K.) – problematyka prawnokarna*, „Prokuratura i Prawo” 2020/10–11, s. 51 i n.

30 Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 27.09.2012 r. (III APa 27/12), Lex nr 1307530.

31 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 31.01.2018 r. (III APa 25/16), Lex nr 2467973.

32 Wyrok Sądu Najwyższego z 22.04.2015 r. (II PK 166/14), <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia3/ii%20pk%20166-14-1.pdf> (dostęp: 21.10.2023 r.).

33 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 4.07.2013 r. (III APa 12/13), [https://orzeczenia.ms.gov.pl/content/\\$N/15100000001521_III_APa_000012_2013_Uz_2013-07-04_001](https://orzeczenia.ms.gov.pl/content/$N/15100000001521_III_APa_000012_2013_Uz_2013-07-04_001) (dostęp: 21.10.2023 r.).

Mobbingiem nie jest jednorazowy i przypadkowy czyn, ale zachowanie powtarzające się i trwające przez dłuższy czas, przy czym nie musi to być sześć miesięcy, a ma charakter indywidualny – może być to kilka tygodni, miesięcy lub nawet lat³⁴. Zdaniem Sądu Najwyższego nie jest możliwe sztywne określenie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, zatem długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku³⁵. Sąd Najwyższy w rozważaniach zawartych w wyroku z 29.03.2007 r.³⁶ uznał, że instytucja mobbingu jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy.

Przedmiotem ochrony art. 94 (3) § 1 k.p. jest przede wszystkim ochrona dóbr osobistych pracownika, a także ochrona nietykalności cielesnej, czci i godności³⁷. Pomimo tego, że w definicji mobbingu nie wyrażono *expressis verbis* naruszenia godności pracownika, to nie budzi wątpliwości, że zachowania upokarzające, ośmieszające pracownika i wywołujące u niego zaniżoną samoocenę jako pracownika, w bezpośredni sposób dotykają godności³⁸.

W świetle art. 94 (3) k.p. ofiarą mobbingu może stać się jedynie osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Osoby doświadczające mobbingu poza stosunkiem pracy (np. osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia) pozostają tym samym poza kodeksową ochroną przed mobbingiem³⁹. Mogą natomiast dochodzić swoich roszczeń przed sądem cywilnym w oparciu o przepisy regulujące ochronę dóbr osobistych⁴⁰. Warto w tym kontek-

34 <https://mobbingmiejscupracy.pl/wp-content/uploads/2018/12/ebook-Mobbing-w-plac%C3%B3wkach-medycznych.pdf> (dostęp: 21.10.2023 r.).

35 Wyrok Sądu Najwyższego z 17.01.2007 r. (I PK 176/06), OSNP 2008/5–6, poz. 58.

36 Wyrok Sądu Najwyższego z 29.03.2007 r. (II PK 228/06), „Monitor Prawa Pracy” 2007/7, s. 364.

37 A. Grządkowski, *Mobbing...*, s. 75.

38 D. Dorre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 253

39 Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku. Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wysokość zadośćuczynienia zależna jest od wielu czynników, m.in. od stopnia uszczerbku na zdrowiu, postawy mobbera czy wpływu, jaki miał mobbing na sytuację pokrzywdzonego. Co ważne, to musi zachodzić ścisły związek pomiędzy rozstrojem zdrowia pracownika a mobbingiem w pracy. Zadośćuczynienie bowiem ma być rekompensatą za doznane krzywdy. Postępowanie dowodowe w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu można podzielić na dwa etapy. W pierwszym należy ustalić, czy mobbing był stosowany. Drugi etap obejmuje czynności mające na celu zbadanie, czy doszło do rozstroju zdrowia lub szkody wskutek działań o charakterze mobbingowym. Szczegółowe omówienie wykracza poza ramy niniejszego opracowania. Szerzej na ten temat zob. m.in. w: J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odszkodowawcze. Compliance*, Warszawa 2021, s. 249–268; G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011, s. 54 i n.; I. Gredka-Ligarska, *Mobbing a odpowiedzialność cywilnoprawna*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2020/1, s. 89 i n.; K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2010, s. 150 i n.; A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004, M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawno-organizacyjne*, Bydgoszcz 2011; M.T. Romer, *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005/12; A. Szalkowski, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002/9; M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007.

40 <http://www.ptpa.org.pl/poradnik-antydyskryminacyjny/mobbing/> (dostęp: 21.10.2023 r.).

ście zauważyć, że niejednokrotnie osoby zatrudnione w ochronie zdrowia na umowę cywilnoprawną (tzw. kontrakty) nie będą mogły skorzystać z ochrony przed mobbingiem wynikającym z prawa pracy, co moim zdaniem nie zasługuje na aprobatę. Nie dotyczy to oczywiście sytuacji, w której zawarcie takiej umowy to tylko fikcja, a rzeczywistą wolą obu stron było zawarcie umowy o pracę albo umowa jest tylko z nazwy umową cywilnoprawną, wypełniając jednocześnie wszystkie elementy kluczowe dla stosunku pracy.

Wracając do rozważań dotyczących kontraktów medycznych, warto wskazać, że zgodnie z art. 5 ustawy o działalności leczniczej⁴¹ aktywność zawodowa lekarzy może być wykonywana w formie jednoosobowej działalności gospodarczej jako indywidualna praktyka lekarska, indywidualna praktyka lekarska wyłącznie w miejscu wezwania, indywidualna specjalistyczna praktyka lekarska, indywidualna specjalistyczna praktyka lekarska wyłącznie w miejscu wezwania, indywidualna praktyka lekarska wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład lub indywidualna specjalistyczna praktyka lekarska wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład oraz spółki cywilnej, spółki jawnej albo spółki partnerskiej jako grupowa praktyka lekarska. Jedną z cech formy zatrudnienia na podstawie kontraktu jest to, iż lekarz wykonujący swoje czynności nie jest podporządkowany jako pracownik w ramach umowy o pracę. Kontrakt ma swoje wady i zalety zarówno z punktu widzenia lekarza świadczącego usługi na kontrakcie, jak i zarządzających placówką medyczną. Bardzo często wynagrodzenie wyliczone na podstawie umowy cywilnoprawnej jest wyższe niż to ustalone w umowach o pracę. Dzieje się tak m.in. dlatego, że stronie umowy cywilnoprawnej zawieranej z podmiotem leczniczym nie przysługują świadczenia socjalne⁴², które gwarantuje umowa o pracę, co dla pracodawcy może oznaczać oszczędność i pozwala na zaoferowanie osobom pozostającym na kontrakcie bardziej korzystnych warunków pracy⁴³. Możliwość zawierania kontraktów lekarskich, czyli umów cywilnoprawnych, pozwala także na bardziej elastyczną organizację pracy, ale może także prowadzić do omijania norm czasu pracy⁴⁴.

Jak słusznie zauważyła T. Liszcz, stan rzeczy, w którym szersza ochrona przyznana jest pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę niż na kontraktach, powinien ulec zmianie, w szczególności w odniesieniu do przepisów antymobbingowych⁴⁵.

41 Ustawa z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2022 r. poz. 633 ze zm.).

42 Jako przykład warto wskazać uprawnienia związane z rodzicielstwem czy odpłatny urlop wypoczynkowy. Z punktu widzenia zasady swobody umów nie ma jednak żadnych przeszkód prawnych, aby strony ustaliły w umowie, że za określoną ilość dni wolnych zleceniobiorcy przysługiwać będzie określone w umowie wynagrodzenie.

43 <http://medcalmaestro.pl/index.php/kontrakty-w-medycynie-o-wadach-i-zaletach-dla-zarzadzajacych-i-lekarzy/5/> (dostęp: 21.10.2023 r.).

44 Jak stanowi art. 95 ust. 2 ustawy z dnia 15.04.2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2023 r. poz. 991, 1675, 1972), dyżurem medycznym jest wykonywanie przez określoną grupę specjalistów medycznych czynności zawodowych poza normalnymi godzinami pracy. Szerzej nt. dyżurów medycznych (w:) *Ustawa o zawodach lekarza i lekarza dentyisty. Komentarz*, red. E. Zielińska, Warszawa 2022, s. 505 i n.

45 T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 14 i n.

„Monopolizujące” powiązanie definicji mobbingu ze stosunkiem pracy stwarza wrażenie, jakoby zjawisko systematycznego i długotrwałego prześladowania mogło występować jedynie w pracowniczym układzie sytuacyjnym i przez to jest sprzeczne z prezentowanymi współcześnie poglądami psychologicznymi i socjologicznymi⁴⁶.

IV. MOBBING NA TLE PRZESTĘPSTWA Z ART. 207 K.K.

Sytuacje, w których mobbingowi towarzyszą działania lub zaniechania wobec pracownika wypełniające znamiona przestępstwa, nie należą do rzadkości.

Zgodnie z treścią art. 207 § 1 k.k. kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Ponadto art. 207 § 3 k.k. penalizuje sytuację, kiedy następstwem zachowania, o którym mowa powyżej, jest targnięcie się pokrzywdzonego na własne życie⁴⁷. Należy jednak zauważyć, że art. 207 k.k. ani żaden inny przepis prawa karnego nie określa katalogu praw pracowniczych, których naruszenie skutkowałoby odpowiedzialnością karną⁴⁸. Takiego katalogu nie zawiera również k.p., co jest konsekwencją tego, że prawa pracownicze nie wynikają wyłącznie z k.p., ale również z innych źródeł prawa. Jak wskazuje się zasadnie w doktrynie, nie jest możliwe precyzyjne wskazanie wszystkich uprawnień pracowniczych⁴⁹.

Sąd Najwyższy uznał, że ustawowe określenie „znęca się” oznacza działanie lub zaniechanie polegające na umyślnym zadawaniu bólu fizycznego lub dotkliwych cierpień moralnych, powtarzającym się albo jednorazowym, lecz intensywnym i rozciągniętym w czasie⁵⁰. Znęcanie się fizyczne i psychiczne mogą występować niezależnie od siebie lub łącznie. W zakresie mobbingu częściej będziemy mieli do czynienia ze znęcaniem psychicznym⁵¹, które polegać może np. na znieważaniu, groźbach bezprawnych, straszeniu, wyszydzeniu oraz poniżaniu. Znęcanie psychiczne to także powodowanie dyskomfortu psychicznego u ofiary, wzbudzanie u niej poczucia zagrożenia, niepokoju, obawy o własny los i własne mienie, straszenie, groźenie, używanie inwektyw, uprzykrzanie jej życia, robienie jej na złość⁵². Jak widać, są to zachowania charakterystyczne także dla zjawiska mobbingu.

46 M. Woiński, *Odpowiedzialność karna za mobbing (w:) Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, Cz. Szmidt, Warszawa 2012, s. 209.

47 Sprawca podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.

48 E. Kumor-Jezińska, *Odpowiedzialność karna pracodawcy za naruszenie obowiązku informacyjnego o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Roczniki Administracji i Prawa. ROK XIV”, s. 218.

49 *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Warszawa 2021, Legalis, komentarz on-line do art. 218 k.k., nb 1.

50 Zob. uchwała Sądu Najwyższego z 9.06.1976 r. (VI KZP 13/75), OSNKW 1976/7–8, poz. 86, pkt 2; wyrok Sądu Apelacyjnego z 8.03.2012 r. (II AKA 388/11), Lex nr 1129381.

51 Takie sytuacje mogą być również kwalifikowane jako mobbing.

52 J. Lachowski (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, Warszawa 2020.

Dla obu form znęcania (chodzi o znęcanie fizyczne i psychiczne) konieczne jest wyrządzenie przez sprawcę poważnych dolegliwości u pokrzywdzonego, poważnego bólu fizycznego lub cierpienia moralnego⁵³. O przyjęciu znęcania się rozstrzygają więc społecznie akceptowane wartości wyrażające się w normach etycznych i kulturowych. Ocenny charakter omawianego pojęcia rodzi po stronie sądu obowiązek rozważenia na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, czy z obiektywnego punktu widzenia zachowanie sprawcy nosi cechy znęcania się. Jak słusznie zauważył A. Grządkowski, znamiona przestępstwa z art. 207 § 1 k.k. zarówno przedmiotowe, jak i podmiotowe powinny być interpretowane i stosowane na ogólnych zasadach w sposób restryktywny, a podstawa przyjęcia znęcania się fizycznego lub psychicznego powinna być przedstawiona w sposób klarowny⁵⁴.

Znęcanie się określone w art. 207 § 1 k.k. jest przestępstwem indywidualnym, gdyż pokrzywdzonym jest osoba najbliższa lub osoba pozostająca ze sprawcą w stosunku zależności⁵⁵. Analizując zatem przestępstwo znęcania się w odniesieniu do mobbingu, warto zwrócić uwagę, że ustawodawca posługuje się pojęciem stosunku zależności. Oznacza ono, że los danej osoby zależy od innej osoby, mającej nad nią przewagę. Jest to taki stan, w którym sytuacja jednej osoby (w analizowanym zakresie dotyczyć to będzie przede wszystkim sytuacji zawodowej) uzależniona jest od sprawcy. Stosunek zależności zachodzi wówczas, gdy pokrzywdzony nie jest zdolny, z własnej woli, przeciwstawić się znęcaniu i znosi je, z obawy przed pogorszeniem swoich dotychczasowych warunków. Stosunek ten może wynikać także z sytuacji faktycznej stwarzającej dla sprawcy sposobność znęcania się, przy wykorzystaniu przewagi sprawcy nad słabszym pokrzywdzonym. Bez wątplenia jesteśmy w stanie wyobrazić sobie np. lekarza w trakcie specjalizacji, który doświadcza od swojego przełożonego przykrości i nie jest im się w stanie przeciwstawić⁵⁶. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy, stosunek zależności może istnieć z mocy prawa albo na podstawie umowy, np. między pracodawcą a pracownikiem⁵⁷. Może też wynikać z sytuacji faktycznej, stwarzającej dla sprawcy sposobność znęcania się przy wykorzystaniu nad ofiarą przewagi, jaką mu daje łącząca ich więź materialna lub osobista⁵⁸. Warto podkreślić już w tym miejscu, że do istoty przestępstwa z art. 207 k.k. nie należy wykorzystywanie tej relacji, lecz jedynie pozostawanie w niej⁵⁹.

53 Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6.08.1996 r. (WR 102/96), „Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 1997/2, poz. 8.

54 A. Grządkowski, *Mobbing...*, s. 73.

55 *Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2021.

56 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 13.11.2008 r. (II AKa 303/08), „Kraakowskie Zeszyty Sądowe” 2009/3, poz. 48.

57 Postanowienie Sądu Najwyższego z 29.01.2019 r. (IV KK 752/18), <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/IV%20KK%20752-18.pdf> (dostęp: 21.10.2023 r.).

58 Postanowienie Sądu Najwyższego z 23.02.2016 r. (III KK 262/15), LEX nr 2068007.

59 J. Lachowski (w:) V. Konarska-Wrzosek, *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 1123.

Przestępstwo znęcania się⁶⁰ zostało w Kodeksie karnym skonstruowane jako zachowanie z reguły wielodziałaniowe. Pojęcie znęcania się, w podstawowej postaci, ze swej istoty zakłada powtarzanie przez sprawcę w pewnym przedziale czasu zachowań skierowanych wobec pokrzywdzonego⁶¹.

Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o zakres prawnokarnej ochrony przed sytuacjami, które mogą być zakwalifikowane jako mobbing, wymaga odwołania się do definicji legalnej tego zjawiska. Jak już wspomniano, tylko część z sytuacji kwalifikowanych jako mobbing będzie wypełniała znamiona określone w art. 207 k.k. W niektórych obszarach art. 94(3) k.p. i art. 207 k.k. się krzyżują. Znaczącą rolę w procesie subsumpcji obu zjawisk powinny odgrywać znamiona opisowe, które mogą mieć znaczenie rozgraniczające i jednocześnie kwalifikujące. W zasadzie za wspólny mianownik można uznać pozostawanie w stosunku zależności (np. służbowej w miejscu pracy) i wykorzystywanie tej zależności do naruszania dóbr osobistych osób zależnych⁶². Wspólnym mianownikiem będzie też przedsięwzięcie czynności o charakterze „znęcania się” psychicznego, gdyż użycie siły fizycznej będzie już albo znęcaniem fizycznym, albo innym czynem wypełniającym znamiona przestępstwa z części szczególnej Kodeksu karnego⁶³.

Znaczące różnice w zakresie ochrony prawnej, która wynika z art. 94(3) k.p. i art. 207 k.k., dotyczą tego, kto może być sprawcą. Mobberem może być zarówno pracownik, jak i pracodawca. W świetle definicji legalnej w Kodeksie pracy odpowiedzialność może także ponieść współpracownik albo podwładny, który mobbinguje swojego przełożonego. Takiej możliwości nie daje art. 207 k.k., który wśród swoich znamion wskazuje na konieczność stosunku zależności od sprawcy, co sprawia, że odpowiedzialność karna będzie dotyczyła jedynie relacji przełożony–pracownik, a nie odwrotnie lub relacji między współpracownikami.

Krzyżowanie się wzajemne art. 207 k.k. i art. 94 (3) k.p. dotyczy podmiotu, któremu oba przepisy dają ochronę. W przypadku prawa karnego jest ona szersza, ponieważ stosunek zależności moim zdaniem może wynikać zarówno ze stosunku pracy, jak i umowy cywilnoprawnej, np. kontraktu lekarza/lekarki. W przypadku Kodeksu pracy tylko pracownik może skorzystać z art. 94(3). Jak już wspomniałam, konieczne są zmiany, ponieważ mobbing bez wątplenia może spotkać każdą osobę wykonującą pracę, bez względu na podstawę zatrudnienia. Rosnąca liczba zatrudnionych na innych niż umowa o pracę podstawach nie przekłada się jednak na szersze objęcie tych

60 Przestępstwo z art. 207 § 1–2 k.k. można popełnić w zamiarze bezpośrednim oraz ewentualnym [zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18.03.2015 r. (III KK 432/14), Lex nr 1663408 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 23.05.2017 r. (III KK 157/17), Lex nr 2329441].

61 Postanowienie Sądu Najwyższego z 11.12.2003 r. (IV KK 49/03), Lex nr 108048.

62 A. Grządkowski, *Mobbing...*, s. 71.

63 A. Grządkowski, *Mobbing...*, s. 71.

osób reżimem ochronnym kodeksowego prawa pracy⁶⁴. Kolejna różnica dotyczy skutku. Jak już wspomniano, przestępstwo znęcania się jest przestępstwem formalnym z działania lub zaniechania (wyjątek art. 207 § 3 k.k.⁶⁵). Dla jego bytu nie jest wymagane spowodowanie jakichkolwiek skutków. Jeżeli chodzi o ochronę wynikającą z Kodeksu pracy, to jest ona uzależniona od tego, czy nękanie lub zastraszanie pracownika wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, spowodowało lub miało na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zjawisko mobbingu i przestępstwo znęcania się pomimo zasadniczych różnic, odmiennych podstaw normatywnych, zawierają wspólne elementy, które wymagają precyzyjnego badania w procesie stosowania prawa⁶⁶. Jednocześnie unormowanie mobbingu w przepisach Kodeksu pracy rozszerza zakres ochrony osób pozostających w stałych lub przemijających stosunkach zależności w miejscu pracy, zwiększając jednocześnie instrumentarium dochodzenia swoich praw w sytuacji ich naruszenia.

V. ZAKOŃCZENIE

Każdy człowiek, zarówno w życiu prywatnym, jak i w życiu zawodowym, ma prawo do ochrony swoich praw i wolności. W ocenie Autorki państwo poprzez regulacje prawne (w odniesieniu do przedmiotu niniejszego artykułu analizowany był art. 94(3) k.p. i art. 207 k.k.) powinno umożliwić jednostce ochronę przysługujących jej praw. Kryminalizacja naruszeń praw pracownika wzmocniła wydzźwięk ich ochrony oraz wywarła skutki prewencji ogólnej w świetle ich przestrzegania⁶⁷. Jak już wspomniano, Autorka ma świadomość, że w prawie karnym nie ma jednak jednego przepisu, który mógłby być identyfikowany jako przestępstwo mobbingu. Zawarte w definicji legalnej mobbingu określenia można odnieść do ustawowych znamion przestępstwa z art. 207 k.k. Jednak nie oznacza to, iż każde zachowanie naruszające unormowanie zawarte w przepisie art. 94 (3) k.p. będzie stanowić o realizacji ustawowych znamion analizowanego przestępstwa. Wydaje się, że taka kwalifikacja będzie dotyczyć zachowań długotrwałych i szczególnie dotkliwych dla poszkodowanego.

Mobbing niejednokrotnie jest postrzegany jako jedno z najbardziej niszczących działań antyspołecznych w miejscu pracy⁶⁸ oraz czynnik dużo bardziej dewastujący

64 *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2020; L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2021, s. 4.

65 Szerzej zob. K. Siwek, *W sprawie skutkowego charakteru przestępstwa znęcania się*, „Prokuratura i Prawo” 2018/11; R. Krajewski, *Targnięcie się na życie jako skutek przestępstwa znęcania*, „Prokuratura i Prawo” 2017/4.

66 A. Grządkowski, *Mobbing...*, s. 106.

67 B. Kugacz, *Prawnokarna ochrona praw pracownika – wybrane zagadnienia*, „Pracownik i Pracodawca” 2020/5, s. 63.

68 L. Cortina, *Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations*, „Academy of Management Review” 2008/33, s. 40 i n.

zdrowie i – co za tym idzie – ochotę do pracy niż wszystkie inne stresory⁶⁹. Bez wątplenia mobbing niesie za sobą negatywne konsekwencje zarówno dla ofiary, jak i bliskich jej osób. W przestrzeni ochrony zdrowia te konsekwencje mogą dotyczyć także dostępności świadczeń zdrowotnych i tym samym pacjentów. Lekarz/lekarzka będący/-a ofiarą mobbingu może zrezygnować z pracy w danym podmiocie leczniczym albo ze względu na problemy ze zdrowiem psychicznym korzystać ze zwolnień lekarskich – w obu przypadkach dostęp pacjentów do świadczeń zdrowotnych może zostać znacznie utrudniony⁷⁰. Mobbing zatem w ocenie Autorki należy postrzegać nie tylko jako problem jednostkowy, ale całego społeczeństwa.

adw. dr Katarzyna Syroka-Marczewska

Adwokat, dr nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji, Uniwersytet Warszawski. Zasadniczym przedmiotem zainteresowań jest prawo medyczne, prawo farmaceutyczne oraz prawo karne. Autorka licznych publikacji w tym zakresie.

Attorney, doctor of laws, assistant professor at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw. Her main areas of interest are medical law, pharmaceutical law, and criminal law. Author of numerous publications in these fields.

ORCID: 0000-0003-4177-6721

k.syroka-marczewska@wpia.uw.edu.pl

ABSTRACT

Keywords: *mobbing (workplace bullying), criminal law, Article 207 of the Polish Penal Code, physician*

The problem of mobbing among physicians against the background of the offence defined in Article 207 of the Polish Penal Code

The article contains an analysis of Article 94 (3) of the Polish Labor Code, which defines mobbing, and Article 207 of the Polish Penal Code, which concerns the

69 S. Einarsen, *The nature and causes of bullying at work*, „International Journal of Manpower” 1999/10, s. 18 i n.

70 K. Syroka-Marczewska, *Problematyka mobbingu w medycynie na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2023/32, s. 204.

offence of abuse, in relation to physicians. The choice of health care workers results in particular from disturbing signals from the medical community regarding the widespread nature of mobbing. The article presents the view that only some of the situations qualified as mobbing will meet the criteria set out for the offence of abuse. Despite fundamental differences, different normative bases, there are also common elements that require precise examination in the process of applying the law.

BIBLIOGRAFIA

- Adamska Jolanta, Bieluk Jerzy, Kun-Buczko Magdalena**, *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odszkodowawcze. Compliance*, Warszawa 2021
- Bechtowska-Gebhardt Agata, Stalewski Tadeusz**, *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004
- Bosak Maria, Danilewicz Alina**, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2011/12
- Chakowski Maciej**, *Mobbing. Aspekty prawno-organizacyjne*, Bydgoszcz 2011.
- Chauvin Tatiana, Czapska-Małecka Karolina, Gogol Paweł**, *Stosunek pracy lekarzy na kontraktach w kontekście ochrony przed mobbingiem*, „Przegląd Prawa Medycznego” 2020/4.
- Cieślak Wojciech**, *Z karnoprawnej problematyki mobbingu (w:) Aktualne problemy prawa karnego. Księga pamiątkowa z okazji Jubileuszu 70. urodzin Profesora Andrzeja J. Szwarcza*, red. Ł. Pohl, Poznań 2009
- Cortina Lilia**, *Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations*, „Academy of Management Review” 2008/33
- Dorre-Nowak Dominika**, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005
- Einarsen Stale**, *The nature and causes of bullying at work*, „International Journal of Manpower” 1999/10
- Fiutak Agnieszka**, *Wróg w miejscu pracy*, „Magazyn Pielęgniarki i Położnej” 2008/3
- Florek Ludwik, Pisarczyk Łukasz**, *Prawo pracy*, Warszawa 2021
- Grabowski Paweł**, *Mobbing – patologia zarządzania (w:) Zdrowie i jego ochrona – między teorią a praktyką*, red. V. Korporowicz, Warszawa 2006
- Gredka-Ligarska Iwona**, *Mobbing a odpowiedzialność cywilnoprawna*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2020/18
- Grządkowski Arkadiusz**, *Mobbing a znęcanie się*, „Prokuratura i Prawo” 2011/12
- Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Warszawa 2021, Legalis
- Jędrejek Grzegorz**, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011

- Kędziora Karolina, Śmiszek Krzysztof**, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2010.
- Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2021.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021.
- Krajewski Radosław**, *Targnięcie się na życie jako skutek przestępstwa znęcania*, „Prokuratura i Prawo” 2017/4.
- Kucharska Anna**, *Informator dla pracodawcy*, Warszawa 2019.
- Kugacz Bartłomiej**, *Prawnokarna ochrona praw pracownika – wybrane zagadnienia*, „Pracownik i Pracodawca” 2020/5.
- Kumor-Jezińska Ewelina**, *Odpowiedzialność karna pracodawcy za naruszenie obowiązku informacyjnego o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Roczniki Administracji i Prawa. ROK XIV”
- Lachowski Jerzy (w:)** *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, Warszawa 2020
- Liszc Teresa**, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.
- Marciniak Jarosław**, *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla przedsiębiorców*, Warszawa 2008
- Muszyński Karol**, *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandardyzacja stosunków pracy*, Warszawa 2019
- Radecki Wojciech**, *Przestępstwa z Rozdziału XXVIII KK, (w:) System prawa karnego, t. 10, Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2016.
- Romer Maria Teresa, Najda Magdalena**, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010
- Romer Maria Teresa**, *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005/12
- Siwek Kamil**, *W sprawie skutkowego charakteru przestępstwa znęcania się*, „Prokuratura i Prawo” 2018/11
- Syroka-Marczewska Katarzyna**, *Problematyka mobbingu w medycynie na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2023/32
- Szałkowski Adam**, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002/9
- Ustawa o zawodach lekarza i lekarza dentystry. Komentarz*, red. E. Zielińska, Warszawa 2022.
- Wąsik Damian**, *Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych członków personelu medycznego (art. 218 § 1a k.k.) – problematyka prawnokarna*, „Prokuratura i Prawo” 2020/10–11
- Woźniński Mateusz**, *Odpowiedzialność karna za mobbing, (w:) Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, C. Szmidt, Warszawa 2012, s. 209
- Wróbel Włodzimierz (w:)** *Kodeks karny. Część szczególna*, red. W. Wróbel, A. Zoll, Warszawa 2017, t. 2

Zdziebło Kazimiera, Kozłowska Ewa, *Mobbing w środowisku pracy pielęgniarek*,
„Problemy Pielęgniarstwa” 2010/18
Zych Małgorzata, *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007