Pielęgniarstwo Polskie 4(46), 196–202, 2012

OCHRONA PRZED MOBBINGIEM W ZAKŁADACH OPIEKI ZDROWOTNEJ – UWAGI O INSTRUMENTARIUM PRAWNYM

PROTECTION AGAINST LOBBING IN PUBLIC HEALTH INSTITUTIONS – REMARKS ON JUDICAL PROCEDURES

PIOTR STĘPNIAK

Katedra i Zakład Organizacji i Zarządzania w Opiece Zdrowotnej
Wydział Nauk o Zdrowiu
Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu
Kierownik: dr hab. Maria Danuta Głowacka

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest problematyce mobbingu w instytucjach ochrony zdrowia. Autor omawia prawne aspekty ochrony przed nim na gruncie prawa pracy, prawa cywilnego i prawa karnego. Swoje rozważania opiera o szerszy kontekst kulturowy oraz organizacyjno-instytucjonalny.
Na gruncie prawa pracy dokonuje krytycznej analizy definicji legalnej mobbingu. Wskazuje na jej ogólnikowość utrudniającą ofierze mobbingu dochodzenie swoich praw. Podaje przykłady mobbingu stosowanego w środowiskach lekarskich, a także różnych instytucjach ochrony zdrowia. Wskazuje na to, że z punktu widzenia prawa pracy i prawa karnego, mobbing może być działaniem bezpośrednim lub pośrednim.
Omawia także zasady odpowiedzialności cywilnoprawnej za szkody wyrządzone mobbingiem, jak również odpowiedzialności karnej. W tym ostatnim zakresie rozważa, czy zjawisko to powinno być penalizowane czy też wystarczające są dotychczasowe regulacje (tj. w zakresie stalkingu, molestowania seksualnego, uporczywego naruszania praw pracowniczych, spowodowania uszczerbku na zdrowiu).
W zakończeniu autor ocenia, że dotychczas istniejące przepisy dają wystarczającą ochronę przed mobbingiem i to zarówno w dziedzinie prawa pracy, jak i prawa cywilnego oraz karnego. Stawia jednak pytanie, czy prawo, samo w sobie, jest wystarczająco skutecznym narzędziem rozwiązywania problemów wewnętrznych zakładów opieki zdrowotnej, a także konfliktów w zespołach pracowniczych? Według niego równie ważnym instrumentem jest poprawa stosunków międzyludzkich w instytucjach ochrony zdrowia. Ma temu służyć regulamin, jaki wprowadziły władze Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu. Ustala on zasady przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie.

Słowa kluczowe: mobbing, przeciwdziałanie, prawo, instytucje ochrony zdrowia, poprawa stosunków międzyludzkich.

Summary

In this paper, we approach the problem of mobbing in public health institutions. Legal aspects grounded in labor, civil and criminal law are described. Considerations are based on wider cultural and organizational-institutional context.
Critical analysis of legal lobbing definition is conducted based on labor law. Author indicates its generic formula, making a mobbing victim difficult to settle a claim. Examples of mobbing in healthcare environment and are presented. It is indicated that from the legal point of view, labor and criminal law, mobbing may be a direct or indirect act.
Author describes civil responsibility rules subject to damages caused by mobbing, and criminal responsibility rules as well. The latter case is considered questionable if phenomena should be penalized or are present regulations – with respect to stalking, sexual harassment, persistent labor law abuse, causing injury – adequate.
In conclusion, author figures out that contemporary legal code provides adequate protection against mobbing, in all labor, civil and criminal law domains. However poses the question if the law itself is a sufficient instrument to solve internal problems of public health institutions, including team conflicts. According to the author equally important is improvement of human relationships in health care institutions. For that reason a dedicated regulation has been introduced by the authorities of Poznan University of Medical Sciences, which settles rules to prevent mobbing at the university.

Key words: mobbing, prevention, law, public health institutions, human relationships improvement.

Problem zjawiska mobbingu jako jednego z najbardziej uciążliwych zjawisk patologii związanych z zatrudnieniem nabiera systematycznie znaczenia. Pomimo że zjawisko to towarzyszyło niemal od zawsze stosunkom pracy, w Polsce w pełni jawnie zaczęto o nim mówić dopiero w warunkach społeczeństwa demokratycznego, rozwijanego w oparciu o paradygmat „obywatelskości". Jednym z efektów coraz większego zainteresowania społecznego mobbingiem jest obejmowanie go unormowaniami prawnymi. Chociaż wkraczają one w różne dziedziny prawa, jak dotychczas najwięcej miejsca poświęca mu prawo pracy. Problematyki mobbingu dotyczy również szereg przepisów prawa cywilnego. Od pewnego czasu trwa ponadto dyskusja nad ewentualną

jego penalizacją, wkraczająca w obszar prawa karnego. W powyższą perspektywę wpisuje się więc problematyka tego artykułu. Jest on bowiem poświęcony wybranym aspektom prawnej reglamentacji tego zjawiska.

W sensie ogólnym, samo pojęcie mobbing wywodzi się od angielskiego słowa mob. Oznacza ono tyle samo co tłum, natłok, banda, bądź napastowanie i obleganie. Najbliższym znaczeniowo odpowiednikiem spolszczonego pojęcia lobbingu jest jednak angielskie określenie *workplace bullying* lub *workplace harassment* [1]. Pierwsze z nich używane jest przede wszystkim w literaturze naukowej, drugie zaś dla określenia prześladowania podwładnego lub współpracownika w miejscu pracy. W tym ostatnim znaczeniu mobbing odnosi się na ogół do zachowań występujących w grupach społecznych[1] [2]. W dalszej części artykułu skupię się zatem na analizie prawnych aspektów tych zachowań. Najczęściej podawanymi w literaturze ich przykładami są poniżanie i ośmieszanie. W kolektywach pracowniczych mają one na celu zaniżanie samooceny lub wyeliminowanie albo odizolowanie pracownika od współpracowników. Za ich powstanie bardzo rzadko jednak odpowiada jeden czynnik. Odmienne osobowości stron konfliktu odgrywają bowiem w genezie tego zjawiska podobną rolę jak klimat organizacyjny zakładu pracy, styl zarządzania uprawiany przez zwierzchników, bądź też warunki środowiskowe.

Jeszcze innych przyczyn mobbingu poszukiwać można w sztywnych strukturach społecznych, które umożliwiają sprawowanie władzy z pozycji siły. Ekstrapolowane na kolektyw pracowniczy uwidaczniają się w negatywnych cechach organizacji. Typowymi ich wskaźnikami są: nieobsadzone stanowiska, zbyt mało czasu dla wykonania pilnych zadań, niedorzeczne i bezsensowne polecenia wydawane podwładnym, obarczanie pracownika dużą odpowiedzialnością, przy równoczesnym ograniczaniu możliwości podejmowania przez niego decyzji, deprecjonowanie działań podwładnych, zła atmosfera w miejscu pracy, brak zachowań koleżeńskich, wreszcie brak wsparcia ze strony współpracowników.

Warto więc przywołać w tym miejscu wyniki badań w zakresie, jakie zleciła Unia Europejska. Ich przedmiotem były warunki w miejscu pracy. Badania te przeprowadzono wśród pracowników z 15 krajów członkowskich. Pokazały one, że każdego roku około 6 mln pracowników, tj. około 4,00% wszystkich zatrudnionych doznaje w miejscu pracy przemocy fizycznej, ponad 12 mln (odpowiednio około 8,00%) ulega mobbingowi, zaś około 3 mln (tj. 2,00%) staje się ofiarami molestowania seksualnego [2] [2].

Mając w polu widzenia sformułowane wyżej uwagi, łatwo zrozumieć, dlaczego w różnych uregulowaniach prawnych poświęca się coraz więcej uwagi profilaktyce wskazanych wyżej negatywnych zachowań w środowiskach pracowniczych Ogólnie można powiedzieć, że celem ich wprowadzania do różnych dziedzin prawa, przede wszystkim jednak do prawa pracy jest zwiększenie ochrony pracowników, jak również tworzenie coraz lepszych gwarancji respektowania ich praw podczas pozostawania w stosunku zatrudnienia. Jest to szczególnie potrzebne w obecnej sytuacji zatrudnieniowej. W konsekwencji rosnącego, dużego bezrobocia, pracodawcy osiągnęli bowiem nadmiernie dominującą pozycję na rynku pracy.

Przechodząc zatem na grunt prawa pracy, należy na początek wskazać legalną definicję mobbingu. Tak więc, zgodnie z treścią art. 94^3 § 2 pojęcie to 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. Istotne przy tym jest to, iż osobą dopuszczającą się mobbingu nie musi być pracodawca, lecz także przełożony, a nawet współpracownik.

Jak jednak słusznie zauważa G. Jędrejek: „zawarta w art. 94^3 KP definicja legalna mobbingu z uwagi na zastosowane pojęcia niedookreślone wymaga wykładni doktrynalnej, a przede wszystkim wykładni dokonanej przez SN" [3]. Trudności z wprowadzeniem do języka prawnego pojęcia mobbingu wynikają więc z tego, że nie ma ono jednoznacznego znaczenia w nauce.

Samo pojęcie jest nowością w polskim prawie pracy. Nie ma więc jak dotychczas wystarczająco jasnych i ugruntowanych powszechną praktyką kryteriów rozdzielania zjawiska mobbingu od takich zachowań pracodawcy, bądź przełożonego jak egzekwowanie poleceń i dyscypliny, kształtowanie pożądanych postaw i zachowań międzyludzkich w środowisku pracy. W powszechnym odczuciu pracowników oraz ich przedstawicieli, zachowania przeciętnego pracodawcy, zwłaszcza prywatnego, dalekie są od przestrzegania obowiązujących przepisów a bardzo bliskie mobbingowi. Opisując mobbing, ustawodawca podkreślił jednak, że chodzi o działania długotrwałe. Tylko takie zatem mogą być poddawane ocenie. W praktyce jednak pracownicy boją się upominać o swoje prawa, bowiem zatrudnienie stanowi podstawę ich egzystencji. Znajdują się w sytuacji bez wyjścia, wobec ekonomicznej przewagi pracodawcy, której ulegają. Skargę wnoszą dopiero wtedy, gdy zostają zwolnieni, nie mając już niczego do stracenia.

Niestety zjawisko mobbingu obserwowane jest także w polskich instytucjach ochrony zdrowia. Nie jest ono nowe, choć w taki sposób nazywa się je od niedawna. Polega ono zwłaszcza na pewnego rodzaju presji psychicznej wywieranej na podwładnego. Sprawcą jest przeważnie osoba mająca przewagę, a więc przełożony, np. ordynator, opiekun stażu bądź specjalizacji, ich otoczenie, ofiarą – podwładny, np. początkujący lekarz. Warto jednak podkreślić, że nie każdy przypadek krytykowania, okazywania niechęci bądź dezaprobaty dla

[1] Wprowadził je do literatury szwedzki autor Peter Heineman.

[2] W Polsce brak bardziej kompletnych danych o skali tych zjawisk.

poczynań podwładnego lub kolegi z pracy jest mobbingiem. Dokuczanie musi mieć charakter ciągły, trwać przez dłuższy czas, nadto być działaniem celowym, ukrywanym przed otoczeniem.

Z doświadczeń Stowarzyszenia Antymobbingowego, pierwszej organizacji powołanej w Polsce dwa lata temu dla ochrony pracowników przed psychicznym terrorem w pracy wynika, że lekarze i pielęgniarki są drugim po nauczycielach środowiskiem zawodowym narażonym na mobbing. Jego najczęstszym, praktycznym wymiarem w szpitalach i klinikach jest poniżające traktowanie podwładnych przez przełożonych, a w przypadku lekarzy – zamykanie drogi awansu zawodowego i utrudnianie kariery naukowej. Według danych stowarzyszenia, na przemoc psychiczną częściej skarżą się kobiety niż mężczyźni, częściej też osoby młode o krótkim stażu pracy [4].

Zachowania mobbingowe wobec lekarzy mogą mieć różny charakter. Jako przykład można podać zarówno niezlecanie zadań do wykonania, jak i przeciążanie nimi. Jedno i drugie jest możliwe, bo nie ma ustalonych zasad postępowania. Młody asystent nie wie na ogół, czy robi coś dobrze, czy źle. W medycynie to samo schorzenie można często leczyć na różne sposoby. Efektem takich sytuacji jest więc narastająca frustracja czy wręcz nerwica.

W aspekcie prawnym, tj. z punktu widzenia zarówno prawa pracy, jak i prawa karnego, mobbing może być działaniem bezpośrednim lub pośrednim. Ten ostatni polega na tym, że ofiara, np. lekarz stażysta, nie ma bezpośredniego kontaktu z osobą stosującą mobbing. Jest natomiast narażona na skutki jej zamierzonych, nieetycznych działań. W warunkach zakładu pracy, a więc instytucji ochrony zdrowia, jest to zazwyczaj przełożony lub współpracownik ofiary. Mobbing zazwyczaj nie ma jednak charakteru otwartej, jawnej agresji. Atak na ofiarę przeprowadza się środkami manipulacji psychicznej, przy zachowaniu pozorów poprawności relacji, często bez przekraczania formalnych zasad funkcjonowania społecznego w firmie [5].

Warto więc w tym miejscu powołać art. 207 z Działu Dziesiątego Kodeksu pracy poświęconego bezpieczeństwu i higienie pracy. W & 1 stanowi on, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W & 2 z kolei mowa jest o tym, że jest on obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń.

Dokonując subsumpcji tych przepisów do różnych stanów faktycznych, można ocenić, że wiele zachorowań wśród personelu medycznego, spowodowanych terrorem psychicznym w instytucjach ochrony zdrowia, nabiera znamion wypadku przy pracy, spowodowanego przewlekłym urazem psychicznym. Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również odszkodowań za ich naruszanie, mówią jednak tylko o szkodach fizycznych, nie zaś o psychicznych. Pozostaje to w jawnej niezgodzie z definicją zdrowia, zaproponowaną przez WHO. Powyższe regulacje prawne zawężają więc możliwości dochodzenia odszkodowania z tytułu mobbingu, ściślej zaś zadośćuczynienia za wyrządzone nim krzywdy moralne. Ogólną podstawą prawną tego typu spraw o odszkodowanie jest zasada wyrażona w art. 94 § 13 Kodeksu pracy. Zgodnie z nią pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Oznacza to, że na instytucji ochrony zdrowia ciąży obowiązek podjęcia odpowiednich działań, aby mobbing w niej nie występował. Nie chodzi przy tym tylko o to, aby nie stosował go sam pracodawca, bądź osoba zarządzająca zakładem w jego imieniu, lecz także inni pracownicy takiej instytucji, zwłaszcza zaś każdy pracownik wchodzący w skład szeroko pojętej kadry kierowniczej [6].

Pracodawca, jakim jest instytucja ochrony zdrowia, odpowiada zatem za szkody wyrządzone mobbingiem na zasadzie ryzyka, wyrażonej w art. 435 § 1 Kodeksu cywilnego, a więc jako przedsiębiorca[3]. Chodzi tu o ryzyko wydarzenia się w niej sytuacji mobbingowych. Nawet, jeżeli w konkretnym przypadku będzie można ewidentnie ustalić winę określonego kierownika niższego szczebla, pracodawca nie uwolni się od odpowiedzialności odszkodowawczej, gdyż tylko on jest jej adresatem.

Z powyższych uwag wynika więc, że obowiązek zapłaty odszkodowania istnieje bez względu na to, czy bierze on bezpośrednio udział w dręczeniu pracownika, czy też nie. Tak więc, można go pozwać, jeżeli tylko pozwolił współpracownikom poszkodowanego stosować mobbing.

Poza szkodą materialną następstwem mobbingu może być także uszczerbek na zdrowiu. W takim przypadku, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z uwagi na to, że ustawodawca zaznaczył jedynie prawo podmiotowe pracownika do dochodzenia zadośćuczynienia, zgodnie z treścią art. 300 Kodeksu pracy postępowanie w tym przedmiocie toczyć się będzie w oparciu o odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego (art. 445 K.c.).

Podstawą wniesienia takiego powództwa jest art. 94^3 § 3 Kodeksu pracy. Nie wyklucza ono wytoczenia powództwa w oparciu o art. 23 Kodeksu cywilnego, który dotyczy ochrony dóbr osobistych. Zdrowie jest bowiem jednym z takich dóbr.

---

[3] Art. 435. § 1 Kodeksu cywilnego stanowi, że prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.) ponosi odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu, chyba że szkoda nastąpiła wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności.

Jeszcze inną możliwość dochodzenia odszkodowania daje przepis art. art. 94 § 4 3 Kodeksu pracy. Stanowi on bowiem, że pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów [7]. Pod pojęciem rozwiązania umowy o pracę należy przy tym rozumieć:

1. rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy),

2. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika na podstawie art. 55 § 11 Kodeksu pracy.

Warto zauważyć, że wykładnia przepisu powołanego w pkt. 2 wyklucza porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy. Nie jest to bowiem rozwiązanie umowy przez pracownika w formie jednostronnego oświadczenia woli, zaś konieczność zachowania takiej formy wynika z powołanego przepisu. Nieprawidłowe byłoby także rozwiązanie umowy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 Kodeksu pracy, kiedy zostanie wydane orzeczenie lekarskie o szkodliwości wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, zaś pracodawca nie przeniesie pracownika do innej odpowiedniej pracy [8].

Omawiane tu odszkodowanie, pracownik może uzyskać, jeśli udowodni konkretny przejaw mobbingu, który zmusił go do rozwiązania umowy o pracę. O jego wysokości rozstrzyga sąd.

Zgodnie z art. 94^3 § 5 Kodeksu pracy oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu należy złożyć w formie pisemnej. Powinno ono zawierać uzasadnienie wskazujące tego rodzaju przyczynę, jak również jej dokładny opis.

Dochodzenie odszkodowania na podstawie tego przepisu w wysokości minimalnego wynagrodzenia może nie przybierać formy sporu sądowego, jeżeli okoliczności wskazujące na mobbing są oczywiste albo zostały uznane przez inspektora pracy. Trzeba jednak pamiętać, że inspektor pracy nie jest organem uprawnionym do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Tym niemniej, w pewnych przypadkach, w oparciu o dokonane ustalenia podczas kontroli może on uznać, że postępowanie pracodawcy wyczerpało znamiona mobbingu. W przypadku, kiedy żądania przenoszą wartość minimalnego wynagrodzenia, zaś pracodawca nie chce ich spełnić, spór może jednak rozstrzygnąć tylko sąd pracy.

Z dotychczas sformułowanych uwag wynika, że problematyka mobbingu lokuje się przede wszystkim w dziedzinie prawa pracy. Mobbing wiąże się bowiem przede wszystkim ze stosunkiem zatrudnienia. Zagadnienia odszkodowawcze w tym zakresie reguluje także prawo cywilne, jednak na zasadach ogólnych. Przedmiotem ciekawej analizy jest ponadto prawnokarna reglamentacja mobbingu. Ściślej, chodzi o rozważenie, czy zjawisko to powinno być penalizowane czy też nie. Opinie w tym zakresie są podzielone.

I tak, nie wyklucza takiej możliwości Ministerstwo Sprawiedliwości. Obecnie bada więc, czy taka potrzeba istnieje. Wskazywałby na nią fakt, że ze statystyk sądowych wynika, iż skala zjawiska rośnie. W 2009 r. do sądów rejonowych w całym kraju trafiło ponad 270 pozwów pracowników, zaś do okręgowych – o ochronę dobra osobistego, jakim jest zdrowie – 90. Rok wcześniej było ich odpowiednio 250 i 75. Ponieważ rysuje się tu dynamika wzrostowa, pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania – Elżbieta Radziszewska, wystąpiła do ministra sprawiedliwości, by rozważył celowość penalizacji mobbingu w Kodeksie karnym. Jego zdaniem takiej potrzeby jednak nie ma [9].

Problemem kryminalizacji mobbingu w rozdziale Kodeksu karnego poświeconym przestępstwom przeciwko wolności zajęła się też wstępnie Komisja Kodyfikacyjna Prawa Karnego. Wydając niedawno opinię w tej sprawie, sprzeciwiła się jednak bezpośredniej kryminalizacji tego rodzaju zachowań. Jednocześnie zastrzegła, że może zmienić stanowisko, gdy otrzyma szczegółowe dane kryminologiczne. Argumentując celowość ewentualnej zmiany, wskazała na przykład Belgii, w której mobbing jest zagrożony karą od ośmiu dni do miesiąca pozbawienia wolności i grzywną od 26 do 500 euro. Karze tej może być poddany sprawca mobbingu, tzw. mobber, który nie zaprzestał bezprawnego zachowania po wezwaniu go do tego przez sąd. Gdyby jednak ustawodawstwo polskie poszło w tym kierunku, zjawisko mobbingu powinno być raczej potraktowane jako wykroczenie.

Należy jednak zgodzić się z oponentami. Istniejący obecnie stan prawny wydaje się wystarczający dla efektywnej ochrony dóbr prawnych naruszanych mobbingiem. W szczególności, należy wskazać na inkryminowanie stalkingu i molestowania seksualnego, które w swojej istocie zbliżają się do mobbingu. Oba zachowania zostały uznane za przestępstwa po to, aby ułatwić ofiarom dochodzenie ich praw. Zgodnie więc z aktualnym stanem prawnym zbadanie, czy sprawca swoim zachowaniem wyczerpał znamiona mobbingu może odbywać się w ramach postępowań karnych o te przestępstwa.

Karnoprawnej reglamentacji stalkingu dokonano nowelizacją Kodeksu karnego z 6 czerwca 2011 r. Przestępstwo to polega na nękaniu ofiary. Słowo stalking pochodzi z języka angielskiego i oznacza celowe, uporczywe i długotrwałe działanie, skierowane przeciwko danej osobie, którego celem jest upokorzenie i dezorganizacja jej życia [1]. Nękanie może polegać na wysyłaniu sms-ów, wykonywaniu głuchych telefonów, rozpowszechnieniu informacji z życia prywatnego lub zawodowego, publikowanie informacji w internecie, śledzeniu, robieniu zdjęć itp.

Zachowania rejestrowane w ramach zjawiska stalkingu godzą więc w takie fundamentalne dobra człowieka, jak wolność, godność i cześć. Jeżeli sprawca uporczywie nęka inną osobę lub osoby jej najbliższe oraz wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Tej samej karze podlega sprawca, który podszywa się pod wizerunek lub inne dane osobowe w celu wyrządzenia jej szkody majątkowej lub osobistej. Jeżeli natomiast pokrzywdzony

targnie się na swoje życie sprawca podlega karze do 10 lat więzienia.

Jeśli chodzi o penalizację molestowania seksualnego w instytucjach ochrony zdrowia, sprawa jest bardziej skomplikowana. Jest to bowiem nieakceptowane zachowanie o podłożu seksualnym, naruszające godność osoby molestowanej lub wywołujące w niej poczucie zastraszenia, upokorzenia bądź wrogości. Chodzi zwłaszcza o sytuacje, gdy akceptacja takiego zachowania ze strony pracownika lub jej brak, będą wpływać na decyzje, które jego dotyczą. Zachowania o cechach molestowania seksualnego mogą przybierać różne formy, np.: zniewagi i obelgi, niestosowne uwagi na temat wyglądu, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżne spojrzenia, dotykanie, głaskanie czy innego rodzaju pieszczoty lub gesty o charakterze seksualnym.

Warto przypomnieć, że Ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 213, poz. 2081) wprowadziła szereg nowych przepisów dotyczących zakazu wszelkiej dyskryminacji w miejscu pracy, równego traktowania w zatrudnieniu (art. 113, 18 3a,b,d), obowiązków pracodawcy w oddziaływaniu na kształtowanie w miejscu pracy poprawnych zasad współżycia społecznego, w tym dobrych obyczajów, przeciwdziałania sytuacjom patologicznym, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu (art. 94, 941,2,3).

Molestowanie w instytucjach ochrony zdrowia może występować w dwóch formach:

1. Quid pro quo – „coś za coś". W takim przypadku nazywane jest „szantażem seksualnym" i występuje wtedy, gdy osoba molestująca sprawuje funkcję przełożonego wobec swojej ofiary lub jest przedstawicielem pracodawcy. Poddanie się lub nie zachowaniom szefa, to podstawa do podjęcia przezeń decyzji o ewentualnym awansie, czy zatrudnieniu bądź nie, osoby atakowanej.

2. Stwarzania nieprzyjaznych warunków pracy. Chodzi o sytuacje, gdy osobą molestującą jest nie tylko przełożony, lecz także kolega z pracy lub osoba niezwiązana bezpośrednio z danym miejscem pracy, np. pacjent w szpitalu, laboratorium analitycznym.

Molestowanie seksualne w instytucji ochrony zdrowia, będącej zakładem pracy, może więc być kwalifikowane jako jedna z postaci mobbingu. Oznacza bowiem instrumentalne i przedmiotowe traktowanie pracownika, połączone z przymusem psychicznym bądź fizycznym. Jest to szczególnie dobrze widoczne w przypadku molestowania z uwagi na przynależność do danej płci. Niekoniecznie musi ono dotyczyć seksualności, raczej osoby z uwagi na jej przynależność do grupy kobiet lub mężczyzn. Klasyfikuje się tutaj, takie zachowania, jak: obraźliwe komentarze o zdolnościach (kobiet lub mężczyzn), np. wypowiedzi o tym, że kobiety nie posiadają kwalifikacji medycznych, obraźliwe komentarze o zachowaniach, np. o tym, że kobiety nie są dobrymi menedżerami, zniewagi lub przekleństwa.

Niezależnie od ewentualnej odpowiedzialności za przestępstwa wskazane wyżej, Kodeks karny w art. 218 penalizuje złośliwie lub uporczywie naruszanie praw pracowniczych, wynikających ze stosunku pracy. Analiza porównawcza przepisu art. 94 & 2 Kodeksu pracy ze wskazanym artykułem Kodeksu karnego prowadzi do wniosku, że w każdym przypadku udowodnionego mobbingu istnieje podstawa do postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa z art. 218 Kodeksu karnego. Jest ono zagrożone karą grzywną, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Z punktu widzenia oceny prawnokarnej bytu przestępstwa z art. 218 Kodeksu karnego szczególnie ważny jest aspekt zdrowotny. Jego analiza pozwala bowiem odróżnić zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony. Tego rodzaju działania charakteryzują się dużą częstotliwością występowania i utrzymywaniem się przez dłuższy okres (przynajmniej przez pół roku).

A. Marek zauważa jednak, że naruszać prawa pracownicze może jedynie pracodawca lub osoba odpowiedzialna w zakładzie pracy za sprawy związane z zatrudnieniem [10]. Przestępstwo to ma więc charakter indywidualny. Jego sprawcą może być wyłącznie osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych [3]. Jak zatem widać, krąg osób mogących odpowiadać za mobbing, jest w prawie karnym znacznie zawężony w porównaniu z regulacjami w tym zakresie, zawartymi w prawie pracy i prawie cywilnym.

Wynikające ze stosunku pracy uprawnienia pracownicze, które mogą zostać naruszone działaniami mobbera, wynikają przede wszystkim z Kodeksu pracy. Wskazać więc należy na prawo do godziwego wynagrodzenia, a także równego traktowania, wyrażone w zakazie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, prawo do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Naruszone mogą być przy tym nie tylko prawa skonkretyzowane, np. do urlopu bądź wynagrodzenia, lecz także prawa ogólniejsze, np. sformułowane w art. 111 Kodeksu pracy prawo do szanowania przez pracodawcę oraz osoby działające w jego imieniu, godności i innych dóbr osobistych pracownika. Brak poszanowania może wyrażać się na różne sposoby, w tym właśnie poprzez stosowanie mobbingu.

Zawężającej regulacji podlega w prawie karnym także zagadnienie uporczywości zachowań w ramach mobbingu. Zwrócił na to uwagę m.in. niemiecki psychiatra H. Leymann. Według niego uporczywość to tyle samo, co systematyczność. Określając ją, podał, że chodzi tu o sytuację, kiedy zachowania wrogie i nieetyczne wobec pracownika, występują bardzo często, przynamniej raz w tygodniu i przez długi okres, co najmniej przez sześć miesięcy" [11].

Analizując prawnokarną ochronę pracownika instytucji służby zdrowia przed mobbingiem warto jeszcze zwrócić uwagę na przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu. We wcześniejszych fragmentach tekstu wielokrotnie bowiem zaznaczałem, że jego stosowanie może prowadzić do takich negatywnych skutków dla pracownika,

jak właśnie rozstrój zdrowia czy w skrajnych przypadkach utrata życia.

W tym zakresie wskazać należałoby kilka przepisów Kodeksu karnego. Zawierają one kary grożące osobie, która powoduje u innej osoby uszczerbek na zdrowiu, trwałą chorobę psychiczną, całkowitą lub znaczną trwałą niezdolność do pracy. Pierwszym z nich jest art. 156. § 1. penalizujący ciężki uszczerbek na zdrowiu. Takie przestępstwo zagrożone jest karą od roku do lat 10. Zgodnie z § 3 tego przepisu : „jeżeli następstwem czynu określonego w § 1 jest śmierć człowieka, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12".

Kolejny przepis artykułu 157 § 1 sankcjonuje odpowiedzialność tego, kto powoduje naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia, inny niż ciężkie. Podlega on karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Jeśli zaś naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia nie trwało dłużej niż 7 dni, podlega on grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Warto jeszcze wskazać na art. 207 kodeksu karnego. W § 1 stanowi on, że kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy albo nad małoletnim lub osobą nieporadną ze względu na jej stan psychiczny lub fizyczny, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Osobą pozostającą w stosunku zależności jest więc w układzie pracowniczym przełożony – podwładny, np. dyrektor szpitala, ordynator oraz lekarz–stażysta.

Reasumując, zachowania polegające na obelgach, poniżaniu i znieważaniu pracowników instytucji ochrony zdrowia w związku wykonywaniem zatrudnienia dają podstawę do podjęcia działań prawnych i to zarówno w dziedzinie prawa pracy, jak i prawa cywilnego oraz karnego.

Warto jednak zauważyć, że dochodzenie przez ofiarę jej praw naruszonych mobbingiem na drodze prawnokarnej jest trudniejsze niż na drodze cywilnej. W przypadku naruszeń praw pracowniczych i stalkingu Kodeks karny przyjmuje bowiem domniemanie niewinności sprawcy. Dodatkowym utrudnieniem w ustalaniu znamion przestępstwa mobbingu jest to, że Kodeks pracy w sposób bardzo ogólny zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania jemu.

Wielu psychicznych prześladowców nie ucieka się poza tym do tak jawnych i wyraźnych środków przemocy. Z punktu widzenia prawnoprocesowej ochrony ofiary mobbingu, problemem jest także odsunięcie jej i wyobcowanie z kolektywu pracowniczego. Szanse, że zgromadzi ona odpowiednie dowody, a zwłaszcza znajdzie świadków, którzy potwierdzą fakt znieważania czy prześladowania psychicznego wydają się więc niewielkie. Dochodzenie praw dodatkowo komplikuje ofierze konieczność używania precyzyjnego języka prawnego, opisującego czyny przestępcze, których dopuszczają się osoby stosujące mobbing.

W uzupełnieniu wszystkiego, co powiedziano w tym artykule na temat wybranych aspektów prawnych stosowania mobbingu, warto jeszcze zaznaczyć, że stanowi on zachowanie niezgodne z etyką zawodową pracownika ochrony zdrowia. Lecząc chorych, poszkodowanych przez mobbing pracowników ochrony zdrowia, lekarz prowadzący otrzymuje dużą ilość informacji o sposobach prześladowania a co za tym idzie informacji o działaniach często sprzecznych z prawem. Powstaje więc pytanie, czy powinien je ujawniać, czy ma na to odwagę.

J. Kosińska podaje, że w klinice profesora H. Leymanna w Szwecji musiano kilkakrotnie składać doniesienie o podejrzeniu popełnienia przestępstw związanych z mobbingiem [11]. Do działań kryminalnych prześladowani pracownicy byli zmuszani przez pracodawców także w innych zakładach opieki zdrowotnej. Jedna z klinik została nawet zamknięta z tego powodu.

Przypomnieć zatem trzeba, że i polski Kodeks etyki lekarskiej, w artykule 25, określa, że w wypadku istotnego zagrożenia zdrowia lub życia pacjenta lub innych osób lekarz może być zwolniony z zachowania tajemnicy lekarskiej. Z kolei przepis artykułu 27 tegoż Kodeksu stanowi, iż lekarz ma prawo do ujawnienia zauważonych faktów zagrożenia zdrowia lub życia w wyniku łamania praw człowieka.

Powstaje więc zasadnicze pytanie, które stanowi rodzaj podsumowania sformułowanych w tym artykule uwag. Chodzi o to, czy uchwalenie i dalszy rozwój prawa antymobbingowego stanowić będzie skuteczną tamę dla mobbingu w instytucjach ochrony zdrowia? Mówiąc inaczej, czy prawo, samo w sobie, jest wystarczająco skutecznym narzędziem rozwiązywania problemów wewnętrznych zakładów opieki zdrowotnej, a także konfliktów w zespołach pracowniczych? Czy raczej jego rozwój spowoduje tylko falę procesów związanych z ujawnieniem mobbingu w instytucjach ochrony zdrowia? Odpowiedź, jaka nasuwa się, wydaje się retoryczna.

Równie ważnym instrumentem jest zatem poprawa stosunków międzyludzkich w instytucjach ochrony zdrowia. Jej osiągnięcie, jak dowodzi praktyka, jest jednak znacznie trudniejsze niż wprowadzanie kolejnych przepisów prawnych. Z uznaniem więc odnotować należy fakt, że władze Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu jako jedne z pierwszych ustaliły zasady przeciwdziałania lobbingowi w Uniwersytecie. Zasady te zostały ujęte w formie regulaminu. Składa się on z 6 rozdziałów poświęconych nie tylko wyartykułowaniu praw i obowiązków pracodawcy oraz pracowników, lecz także określających procedury rozstrzygania konfliktów powstających na tle ich naruszania przez uczelnianą komisję pojednawczą. Na to ostatnie warto zwrócić szczególną uwagę, bowiem taki tryb postępowania wpisuje się w paradygmat mediacji. Mediacja zaś pozwala unikać prowadzenia sporów i postępowań sądowych oraz rozwiązywania konfliktów już na poziomie społeczności pracowników uniwersytetu, a więc w bezpośredniej bliskości ich źródła.

PIŚMIENNICTWO

1. Słownik angielsko-polski, Warszawa 2010, 355, 304.
2. Litzke S.M., Schuh H., Stres, mobbing i wypalenie zawodowe, GWP Gdańsk 2006, 178, 39.
3. Jędrejek G., Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu. Warszawa 2010, 135.
4. www. antymob@op.pl, Dostęp: 27 listopada 2012 r.
5. Kmiecik-Baran K., Rybicki J., Mobbing – zagrożenie współczesnego miejsca pracy, Wyd. Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk 2004, 57.
6. Delikowska K., Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy. WRZOS, Społecznik, 2004, 7.
7. Ustawa z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. Nr 200, poz. 1679.
8. Baran K., Chmielek-Lubińska E., Mitrus L., Nycz T., Sobczyk A., Wagner B., Wandzel M., Kodeks pracy. Komentarz, Gdańsk 2010, 248.
9. www. office@mobbing.most.pl, Dostęp 22 listopada 2012 r.
10. Marek A., Prawo karne, Warszawa 2010, 488.
11. Kosińska J., Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1 KK – uporczywość a umyślność, Opinie 6/2008, 3.

Adres do korespondencji:
Katedra i Zakład Organizacji i Zarządzania w Opiece Zdrowotnej
Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu
ul. Smoluchowskiego 11
60-179 Poznań