

*Katarzyna Syroka-Marczewska*

Uniwersytet Warszawski

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

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4177-6721>

# Problematyka mobbingu w medycynie na tle przestępstwa z art. 218 § 1a Kodeksu karnego

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2023.009>

## 1. Uwagi wprowadzające

Pojęcie mobbingu jest trudne do jednoznacznego zdefiniowania ze względu na fakt, że jest to zjawisko wielopostaciowe<sup>1</sup>. Z uwagi na to mobbing<sup>2</sup> jest szeroko opisywany m.in. w literaturze prawniczej, co należy ocenić pozytywnie. Publikacje dotyczą jednak przede wszystkim sfery prawa cywilnego oraz prawa pracy. Niniejsze opracowanie ma na celu uzupełnienie dotychczasowego piśmiennictwa w zakresie mobbingu o rozważania nt. prawnokarnej ochrony

---

<sup>1</sup> A. Bechtowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004, s. 7.

<sup>2</sup> Paradoksalność mobbingu polega na tym, że dotyczy on częściej najlepszych i najwydajniejszych pracowników, ponieważ takich osób boją się ich współpracownicy ze względu na to, że zawyżają poziom i zagrażają w szansach awansu; boją się również przełożeni, ponieważ mądrzejszy od niego podwładny może zakwestionować jego władzę i autorytet (zob. A. Fiutak, *Wróg w miejscu pracy*, „Magazyn Pielęgniarki i Położnej” 2008, nr 3, s. 28–29). Wydaje się, że ofiary mobbingu w medycynie to zazwyczaj młode osoby, których starsi zwierzchnicy zwyczajnie wykorzystują hierarchiczność oraz paternalizm, jaki panuje w ochronie zdrowia.

wynikającej z art. 218 § 1a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny<sup>3</sup>. Autorka podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie, czy w zakresie prawa karnego można mówić o mobbingu jako o przestępstwie. Przedmiotem niniejszego artykułu jest w szczególności analiza obowiązujących w Polsce przepisów prawa dotyczących mobbingu oraz orzecznictwa w odniesieniu do pracowników sektora medycznego. Wybór tego sektora wynika z faktu, że w wielu opracowaniach wskazywano, iż pracownicy ochrony zdrowia są uznawani za grupę zawodową, w której poziom narażenia na mobbing jest wysoki<sup>4</sup>. Być może sytuacja ta jest związana ze specyfiką pracy w podmiotach leczniczych<sup>5</sup>. Pracownicy tego sektora funkcjonują bowiem jako grupa, do której należą osoby z często skrajnie różnymi postawami, poglądami i systemami wartości<sup>6</sup>. Wydaje się, że może to generować konflikty, które przy niskim poziomie finansowania ochrony zdrowia w Polsce i trudnościach w systemie zarządzania w podmiotach leczniczych mogą przeradzać się w formę przemocy psychicznej, skierowaną do konkretnej osoby przez przełożonego, współpracownika lub podwładnego. Nie bez znaczenia jest też fakt, że większość zawodów medycznych to zawody tzw. samodzielne, w których równoległe z podporządkowaniem służbowym w danych aspektach (np. organizacji pracy na oddziale szpitalnym) występuje samodzielność w podejmowaniu wybranych decyzji medycznych i ich realizacji. W literaturze przedmiotu wskazuje się wiele czynników warunkujących pojawianie się mobbingu w miejscu pracy. Mogą to być czynniki kulturowe, eko-

---

<sup>3</sup> Tekst jednolity: Dz.U z 2022 r. poz. 1138 ze zm., dalej: k.k.

<sup>4</sup> K. Szymański, *Mobbing – walka na gesty i słowa*, „Praca i Zdrowie” 2007, nr 1–2, s. 26–27. Zgodnie z informacjami opublikowanymi w raporcie z badania ilościowego realizowanego wśród lekarzy i lekarzy dentyistów w 2013 r. przez Naczelną Izbę Lekarską oraz Polską Akademię Nauk blisko co czwarty respondent spotkał się z jakąś formą mobbingu w miejscu pracy ([https://nil.org.pl/uploaded\\_files/1575629152\\_raport.pdf](https://nil.org.pl/uploaded_files/1575629152_raport.pdf), dostęp: 16.02.2022 r.).

<sup>5</sup> P. Grabowski, *Mobbing – patologia zarządzania*, w: *Zdrowie i jego ochrona – między teorią a praktyką*, red. V. Korporowicz, Warszawa 2006, s. 117 i n.

<sup>6</sup> K. Zdziebło, E. Kozłowska, *Mobbing w środowisku pracy pielęgniarek*, „Problemy Pielęgniarstwa” 2010, nr 18, s. 213.

nomiczne lub gospodarcze<sup>7</sup>. Przyczyną mobbingu może być wadliwa struktura organizacyjna firmy, zła organizacja pracy lub też niska kultura pracy i nierespektowanie norm przyjętych w danej organizacji<sup>8</sup>. Na pojawienie się mobbingu wpływają często zwykłe relacje międzyludzkie, powstające między pracownikami konflikty, wynikające z różnych sytuacji i cech osobowościowych ofiary i mobbera<sup>9</sup>.

## 2. Legalna definicja mobbingu

Mobbing został zdefiniowany w art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy<sup>10</sup>. Oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym<sup>11</sup> nękanium 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<sup>12</sup>. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.

---

<sup>7</sup> R. Maciejewska, B. Maciejewska, N.M. Maciejewska, *Mobbing w stosunkach pracy – wybrane aspekty*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze” 2021, nr 8(14), s. 82.

<sup>8</sup> E. Turska, I. Pilch, *Makiawelizm i kultura organizacji jako predyktory mobbingu w miejscu pracy*, „Psychologia Społeczna” 2016, nr 11(3), s. 284 i n.

<sup>9</sup> A. Bechtowska-Gebhardt, T. Stalewski, op.cit., s. 23 i n.

<sup>10</sup> Tekst jednolity: Dz.U z 2022 r. poz. 1510 ze zm., dalej: k.p.

<sup>11</sup> Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany. Do uznania określonego zachowania za mobbing z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie wymaga się ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. (zob. wyrok SA w Białymstoku z dnia 28 maja 2019 r., III APA 4/19, Lex nr 2781441).

<sup>12</sup> 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 pracowników (zob. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14).

W ocenie Sądu Najwyższego (dalej: SN) uporczywość należy rozumieć jako rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły<sup>13</sup>. Z kolei nękanie w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie pracownikowi<sup>14</sup>. 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 nasilenia<sup>15</sup>. Definicja mobbingu zawarta w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie określa sztywnych granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. W celu lepszego zrozumienia omawianej tematyki należy odwołać się do orzecznictwa, ponieważ Kodeks pracy dostarcza nam dosyć ogólnych informacji w tym zakresie. W ocenie Sądów Apelacyjnych (dalej: SA) w Poznaniu i Gdańsku poniżanie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu – nie może to być jednak zachowanie jednorazowe, ale wielokrotne, mające miejsce jednego dnia, działania zmierzające do wywołania skutków wskazanych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.<sup>16</sup> Z kolei w jednym z wyroków SN przyjął, że przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika nie można wykluczyć, iż wystarczający może być okres pięciu tygodni, zwłaszcza gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice<sup>17</sup>. Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości mogą mieć również nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań mogą bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia. Warto podkreślić, że zjawisko mobbingu polega na wrogim i nieetycznym, systematycz-

---

<sup>13</sup> Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, Lex nr 2619173.

<sup>14</sup> Wyrok SN z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013/17-18/204; wyrok SN z dnia 20 października 2016 r., I PK 243/15, Lex nr 2186566

<sup>15</sup> Ibidem.

<sup>16</sup> Zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 23 września 2020 r., III APa 4/20, Lex nr 3398260 oraz wyrok SA w Gdańsku z dnia 16 czerwca 2016 r., III APa 13/16, Lex nr 2356487.

<sup>17</sup> Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, Lex nr 1712815.

nie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika<sup>18</sup>. Mając powyższe na uwadze, należy bez wątpienia stwierdzić, że ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika medycznego ma charakter zindywidualizowany i w ocenie autorki powinna być odnoszona do każdego konkretnego przypadku.

W orzecznictwie wielokrotnie podkreślono, że ustalenie mobbingu powinno się opierać na obiektywnych kryteriach, a nie jedynie na subiektywnych odczuciach pracownika<sup>19</sup>. Jak już wspomniano, działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu) z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Tym samym mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogróżek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczaniu możliwości wyrażania własnego zdania. Może to też być nieformalnie wprowadzony zakaz rozmów z nękanym pracownikiem. Ponadto powierzanie prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięcie od odpowiedzialnych i złożonych zadań także mogą być postrzegane jako mobbing<sup>20</sup>. W ocenie Sądu Okręgowego (dalej: SO) w Lublinie zarzucanie pracą, wysyłanie maili z poleceniami służbowymi do pracownika w dni wolne od pracy, podczas zwolnienia chorobowe-

---

<sup>18</sup> H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 452.

<sup>19</sup> O obiektywnych kryteriach jest mowa w szczególności w następujących rozstrzygnięciach sądów: zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 13 stycznia 2021 r., III APa 12/20, Lex nr 3338711; postanowienie SN z dnia 2 czerwca 2020 r., III PK 63/19, Lex nr 3207615; postanowienie SN z dnia 28 maja 2020 r., III PK 134/19, Lex nr 3177867; wyrok SA z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, Lex nr 2619173; postanowienie SN z dnia 26 czerwca 2019 r., I PK 239/18, Lex nr 2687517; wyrok SA w Białymstoku z dnia 28 maja 2019 r., III APa 4/19, Lex nr 2781441; wyrok SA w Warszawie z dnia 24 października 2018 r., III APa 20/18, Lex nr 2637899; wyrok SA w Szczecinie z dnia 24 maja 2018 r., III APa 15/17, Lex nr 2584010; wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., III APa 10/13, Lex nr 1353665; wyrok SA w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 r., III APa 23/12, Lex nr 1280353.

<sup>20</sup> Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., III APa 27/12, Lex nr 1307530.

go i urlopu oraz nieadekwatne rozliczanie ich wykonania również mogą być uznane za mobbing<sup>21</sup>.

W konkluzji powyższych wywodów należy stwierdzić, że w definicji legalnej mobbingu są zawarte następujące elementy: 1) występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub przeciwko niemu skierowanych; 2) oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu; 3) są one systematyczne i długotrwałe; 4) celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników; 5) w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo następuje odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników<sup>22</sup>. Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., muszą wystąpić łącznie. Ocena, czy doszło do nękania i zastraszania pracownika medycznego, np. lekarza, oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Jak widać, ustawowa definicja mobbingu jest mało klarowna. Przykładem może być chociażby wskazane powyżej znamię czynnościowe mobbera, które zostało ujęte w postaci alternatywy „działanie lub zachowanie”. Jak słusznie zauważył Wojciech Cieślak, w tym zakresie ustawodawca grzeszy brakiem syntezy, choć bowiem trafny wydaje się pogląd, że mobbingować można również przez zaniechanie, to należałoby się posłużyć alternatywą „działanie lub zaniechanie” albo trafniej i syntetyczniej przez użycie zwrotu „zachowanie” obejmujące swym zakresem zarówno zachowanie aktywne (działanie), jak i brak kierunkowej aktywności (zaniechanie)<sup>23</sup>. Razi także nagromadzenie zwrotów ocennych, dla przykładu warto odwołać

<sup>21</sup> Wyrok SO w Lublinie z dnia 20 czerwca 2018 r., VIII Pa 86/18.

<sup>22</sup> Wyrok SA w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, Lex nr 310407.

<sup>23</sup> 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.

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 sprawach<sup>24</sup>. Kolejnym zarzutem pod adresem obecnej definicji mobbingu jest powiązanie jej ze stosunkiem pracy, co sprawia, że wielu przedstawicieli zawodów medycznych nie może skorzystać z ochrony wynikającej z k.p. W medycynie jest to tym bardziej dotkliwy problem, ponieważ zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa osoby wykonujące zawody medyczne mogą być zatrudniane w podmiotach leczniczych zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Jest to uzależnione przede wszystkim od formy prawnej podmiotu leczniczego oraz potrzeb kadrowych w danej placówce. Możliwość zawierania np. kontraktów lekarskich pozwala na bardziej elastyczną organizację pracy i niejednokrotnie w celu zapewnienia ciągłości w udzielaniu świadczeń zdrowotnych prowadzi do omijania norm czasu pracy<sup>25</sup>.

### 3. Mobbing w podmiotach leczniczych na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.

Sytuacje, w których mobbingowi towarzyszą działania lub zaniechania wobec pracownika wypełniające znamiona przestępstw, nie należą do rzadkości. Z mobbingiem wiążą się m.in. przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 218, 219, 220 k.k.). Zachowanie naruszające art. 94<sup>3</sup> k.p. może stanowić także o wypełnieniu ustawowych znamion niektórych przestępstw, np. przeciwko życiu i zdrowiu, wolności, czci i nietykalności cielesnej (art. 155, 156, 157, 158 § 1–2; art. 190 § 1, 191 § 1; art. 207, 212 § 1–2, 216 § 1–2, 217 § 1 k.k.). Niniejsze opracowanie zawiera zestawienie definicji legalnej mobbingu oraz

---

<sup>24</sup> Ibidem.

<sup>25</sup> Szerzej nt. czasu pracy, w szczególności dyżurów medycznych, w: *Ustawa o zawodach lekarza i lekarza dentysty. Komentarz*, red. E. Zielińska, Warszawa 2022, s. 505 i n.

przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki środowiska przedstawicieli zawodów medycznych.

Przepis art. 218 § 1a k.k. statuuje odpowiedzialność karną osoby, która wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego<sup>26</sup>. Omawiane przestępstwo jest przestępstwem formalnym i może zostać popełnione z chwilą ukończenia czynu zabronionego. A zatem dla bytu tego przestępstwa nie jest wymagany skutek w postaci narażenia pracownika na poważną szkodę. Obecnie nie jest również konieczne wykazanie zaistnienia tego skutku. Wystarczy jedynie stwierdzenie szczególnie nagannego nastawienia psychicznego sprawcy naruszenia praw pracownika (złośliwości lub uporczywości). Podstawą kryminalizacji zachowania określonego w art. 218 § 1a k.k. jest niebezpieczeństwo szkody, ale pominięcie w opisie czynu znamion skutku oznacza, że jest to przestępstwo zagrożenia abstrakcyjnego. Jak wynika zatem z powyższego, dla bytu przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. konieczne jest szczególnie naganne nastawienie psychiczne sprawcy, który musi mieć świadomość dokonywanych naruszeń uprawnień pracowniczych<sup>27</sup>. Wyrządzenie szkody majątkowej lub spowodowanie niebezpieczeństwa takiej szkody mogą uzasadniać przyjęcie wyższego stopnia społecznej szkodliwości czynu zabronionego. Ustalenie braku społecznej szkodliwości, podobnie jak ustalenie jej w stopniu znikomym, dotyczy czynu, który wyczerpuje ustawowe znamiona przepisu statuującego przestępstwo. Takie ustalenie możliwe jest jedynie w rezultacie stwierdzenia takich cech konkretnego czynu, które ujawniają tak dalece odbiegające od założonego przez ustawodawcę wzorca czynu zabronionego, że nie pozwalają przyjąć, iż czyn ten jest społecznie szkodliwy, a więc karygodny<sup>28</sup>. Biorąc pod uwagę zadania stawiane przed szeroko pojętym sektorem ochrony zdrowia, czy też zważywszy na cele

<sup>26</sup> Kodeks karny przewiduje karę grzywny, karę ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

<sup>27</sup> Wyrok SA w Gdańsku z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, Lex nr 2191586.

<sup>28</sup> Postanowienie SN z dnia 17 grudnia 2003 r., V KK 222/03, Lex nr 83772.



prowadzonej przez organy państwa tzw. polityki zdrowotnej, nie sposób podzielać stanowiska o znikomej szkodliwości społecznej występkę złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych osób wykonujących zawody medyczne<sup>29</sup>.

Zakresem art. 218 § 1a k.k. objęte są tylko osoby będące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. i art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>30</sup> Pojawia się zatem pytanie, czy należy dokonać „pracowniczej” interpretacji przepisów Kodeksu karnego i odnosić je także do osób, które będąc faktycznie pracownikami, formalnie wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnej. Podzielim poglądy, które stanowią, że ochrona z art. 218 k.k. odnosi się do stosunku pracy obejmującego w szczególności przypadki świadczenia pracy przez osoby, które zawarły umowę cywilnoprawną, a faktycznie nawiązały stosunek pracy<sup>31</sup>. Po pierwsze,

---

<sup>29</sup> D. Wąsik, *Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych członków personelu medycznego (art. 218 § 1a k.k.) – problematyka prawnokarna*, „Prokuratura i Prawo” 2020, nr 10–11, s. 40.

<sup>30</sup> W art. 2 k.p. podano, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Ów status pracownika nabywa się przez nawiązanie stosunku pracy, mocą którego – w myśl art. 22 § 1 k.p. – pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Odwołanie do Kodeksu pracy w szczególności zob. D. Szeleszczuk, w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Warszawa 2021, s. 1306; E. Hryniewicz-Lach, w: *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 1, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, Warszawa 2017, s. 961; M. Budyń-Kulik, w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2021, s. 772 i n.

<sup>31</sup> Takie stanowisko prezentuje m.in. W. Wróbel, w: *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 2, red. W. Wróbel, A. Zoll, Warszawa 2017, s. 111. Warto w tym kontekście przywołać uchwałę SN, zgodnie z którą zakresem art. 218 § 1a k.k. objęte są tylko osoby będące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. i art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p., a więc osoby zatrudnione na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy (uchwała z dnia 20 września 2018 r., I KZP 5/18). Szerzej nt. ww. uchwały w: M. Szablowska-Juckiewicz, R. Badowiec, *Glosa do uchwały SN z dnia 20 września 2018 r., I KZP 5/18*, „Studia Prawnicze KUL” 2020, nr 1(81). Ponadto Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 grudnia 2015 r., I KZP 34/05 również odniósł się do analizowanej problematyki, stwierdzając, że przedmiotem ochrony są w normach zawartych w art. 220 k.k. prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc w takim stosunku, jaki – uwzględniając jego rzeczywiste cechy – jest lub powinien być nawiąza-

ze względu na tytuł rozdziału, czyli przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w którym znajduje się art. 218 k.k. Po drugie, ze względu na fakt, że taka wykładnia koresponduje z rzeczywistością, tzn. dosyć często zdarzają się sytuacje, w których umowa cywilnoprawna jest jedynie fikcją, a motywami jej zawarcia są kwestie prawne i niekiedy mniejsze koszty dla pracodawcy. W przypadku pracowników sektora medycznego motywacją podpisania kontraktu, a nie umowy o pracę, jest większa elastyczność organizacji udzielania świadczeń zdrowotnych i tym samym omijania norm czasu pracy, w szczególności w sytuacjach, gdy szpitale borykają się z problemami kadrowymi. W takim przypadku należy zbadać, czy dana umowa właściwie została nazwana umową cywilnoprawną. Możemy mieć przecież do czynienia z sytuacjami, w których intencją obu stron jest chęć zawarcia umowy cywilnoprawnej, np. podpisanie kontraktu zapewnia pracownikom medycznym wyższe wynagrodzenie. Wydaje się jednak, że osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej nie korzysta z ochrony, która wynika z art. 218 § 1a k.k., ponieważ znaczenie terminu „pracownik”, którym posłużono się w k.k., powinno być ustalone za pomocą norm i definicji pochodzących z prawa pracy. Autorka podziela zdanie Teresa Liszcz, że taki 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 antymobbingowych<sup>32</sup>. Jak słusznie zauważył Mateusz Woiński, „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 sprzecz-

---

ny przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p. Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 13 kwietnia 2005 r., III 23/05, podnosząc, że pracownikiem w rozumieniu art. 220 § 1 k.k. jest osoba określona w art. 2 k.p.

<sup>32</sup> T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 14 i n.

ne z prezentowanymi współcześnie poglądami psychologicznymi i socjologicznymi<sup>33</sup>.

Sprawcą przestępstw określonych w art. 218 k.k. może być tylko osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (przestępstwo indywidualne właściwe)<sup>34</sup>. Jak słusznie zauważył Wojciech Radecki, sytuacja przedstawia się najprościej, jeżeli czynności z zakresu prawa pracy wykonuje sam pracodawca będący osobą fizyczną i wówczas tylko on może być sprawcą omawianego przestępstwa<sup>35</sup>. W bardziej złożonych strukturach organizacyjnych, do których zdaniem autorki należy zaliczyć podmioty lecznicze, sprawcą może być każda osoba, która z mocy przepisów wewnętrznych (statutów, regulaminów itp.) bądź z mocy polecenia jest upoważniona do wykonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy (np. prezes zarządu, inny członek zarządu, kierownik działu kadr itp.)<sup>36</sup>. Poza odpowiedzialnością karną określoną w omawianym przestępstwie będą współpracownicy, np. inni lekarze, jeżeli nie spełniają ww. warunków. Jest to o tyle problematyczne, że w medycynie podział obowiązków dotyczących zarówno czynności medycznych, jak i sfery pracowniczej nie zawsze jest jasno określony i niekiedy wynika z przyjętego zwyczaju lub feudalnych stosunków panujących w danym szpitalu czy przychodni. Wówczas pracownik pozostaje bez ochrony prawnokarnej wynikającej z art. 218 § 1a k.k.

Czyn zabroniony z art. 218 § 1a k.k. polega na złośliwym lub uporczywym<sup>37</sup> naruszaniu jakichkolwiek praw pracownika, które

---

<sup>33</sup> M. Woiński, *Odpowiedzialność karna za mobbing*, w: *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, Cz. Szmidt, Warszawa 2012, s. 209.

<sup>34</sup> A. Ziółkowska, w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, Warszawa 2020, s. 1086.

<sup>35</sup> W. Radecki, *Przestępstwa z Rozdziału XXVIII KK*, w: *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym, System Prawa Karnego*, t. 10, red. J. Warylewski, Warszawa 2016, s. 1260.

<sup>36</sup> Ibidem.

<sup>37</sup> Autorka chciałaby zwrócić uwagę, że przestępstwo naruszenia praw pracowniczych z art. 218 k.k. pokrywa się w znacznej mierze z katalogiem wykroczeń przeciwko prawom pracownika z Kodeksu pracy, a znamieniem, które

jak już wspomniano, wynikają ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Może on przybrać zarówno postać działania, jak i zaniechania. Znamię uporczywości zakłada dwa elementy: złą wolę sprawcy i długotrwałość jego zachowania. Owa uporczywość uzewnętrznia się natrętnymi, sekwencyjnymi czy powtarzalnymi zachowaniami<sup>38</sup>. Natomiast złośliwość objawia się w niemożliwej racjonalnie do umotywowania woli zaszkodzenia pracownikowi, perfidnym zachowaniu, dokuczaniu mu, poniżaniu, wyrządzaniu krzywdy<sup>39</sup>. W odróżnieniu od uporczywości, która cechuje się długotrwałością, złośliwość w rozumieniu art. 218 § 1a k.k. nie musi występować w sposób ciągły lub powtarzający się. Aby zatem można było mówić o uporczywym naruszaniu praw pracowniczych, powinno ono charakteryzować się dwiema cechami, które muszą wystąpić łącznie. Po pierwsze, długotrwałością uchybiania owym prawom, co może przybrać postać ciągłego lub powtarzającego się ich nierespektowania. Wymaga przy tym podkreślenia, że długotrwałość zawsze musi być ustalana w odniesieniu do realiów konkretnej sprawy, nie zaś utożsamiana z jakimś abstrakcyjnie wyznaczonym okresem. Po drugie, specyficznym nastawieniem psychicznym sprawcy, które można określić mianem zawziętości (nieustępliwości)<sup>40</sup>. W przypadku występkę określonego w art. 218 § 1a k.k. znamię złośliwości wymaga zamiaru bezpośredniego. Złośliwość<sup>41</sup> musi wynikać z chęci dokuczenia, okazania lekceważenia itp., czyli sprawca musi działać w zamiarze bezpośrednim w postaci *dolus directus coloratus*. W orzecznictwie przyjmuje się, że art. 218 § 1a k.k. zawiera wymóg istnienia po stronie sprawcy kwalifikowanej postaci zamiaru. Zachowanie złośliwe charakteryzuje się chęcią dokuczenia, okazania lekceważenia poprzez nierespektowanie, mimo obiektywnej możliwości,

---

przesądza o zakwalifikowaniu danych zachowań do kategorii przestępstw, jest ich uporczywy lub złośliwy charakter.

<sup>38</sup> Podobnie jak w wypadku przestępstwa określonego w art. 209 k.k.

<sup>39</sup> Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2017 r., WA 18/16, Legalis nr 1559962.

<sup>40</sup> P. Daniluk, w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. R.A. Stefański, Warszawa 2020, s. 1548 i n.

<sup>41</sup> Zob. wyrok SA we Wrocławiu z dnia 30 marca 2016 r., II AKa 71/16, Lex nr 2047152.

określonego uprawnienia pracowniczego<sup>42</sup>. W przypadku zaś uporczywego naruszania praw pracowniczych nie można wykluczyć zamiaru ewentualnego po stronie sprawcy<sup>43</sup>.

Jak słusznie zauważył Damian Wąsik<sup>44</sup>, biorąc pod uwagę charakter przestępstw złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz specyfikę wykonywania zawodów medycznych, można zaproponować podział wymienionego zjawiska na: 1) zachowania wymierzone w podstawowe zasady kształtujące stosunek pracy w podmiotach leczniczych<sup>45</sup>; 2) zachowania wymierzone w zasady wykonywania zawodu medycznego<sup>46</sup>. Naru-

<sup>42</sup> Zob. *ibidem*.

<sup>43</sup> Zob. wyrok SN z dnia 17 stycznia 2017 r., WA 18/16, Lex nr 2203539 – znamię uporczywości zakłada dwa elementy: złą wolę sprawcy i długotrwałość jego zachowania. Owa uporczywość uzewnętrznia się natrętnymi, sekwencyjnymi czy powtarzalnymi zachowaniami. Natomiast złośliwość objawia się w niemożliwej racjonalnie do umotywowania woli zaszkodzenia pracownikowi, perfidnym zachowaniu, dokuczeniu mu, poniżeniu, wyrządzeniu krzywdy. W przedmiocie uporczywości w orzecznictwie zauważa się ponadto, że uporczywość jako znamię przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. zawiera w sobie elementy przedmiotowe, jak i podmiotowe. Do jego przyjęcia potrzebne jest wykazanie, że sprawca co najmniej kilkakrotnie na przestrzeni określonego czasu realizował zachowania prawnokarnie relewantne. Jednocześnie wymagano zbadania, czy sprawca w tym okresie miał obiektywną możliwość zrealizowania określonego obowiązku. Substratem uporczywości był zatem także negatywny, nasilony złą wolą stosunek sprawcy do nałożonego na niego obowiązku. Dopiero stwierdzenie tego negatywnego stosunku sprawcy do realizacji nałożonego na niego obowiązku pozwalało na przyjęcie znamienia uporczywości. W przypadku braku tego szczególnego nastawienia psychicznego sprawcy, nawet przy przyjęciu, że jego zachowanie miało charakter cykliczny, nie pozwalało na uznanie realizacji znamienia uporczywości, zob. wyrok SN z dnia 5 stycznia 2001 r., V KKN 504/00, Lex nr 47616; wyrok SR w Toruniu z dnia 20 sierpnia 2019 r., II W 284/19, Lex nr 2723231.

<sup>44</sup> D. Wąsik, *op.cit.*, s. 50.

<sup>45</sup> Do zachowań wymierzonych w podstawowe zasady kształtujące stosunek pracy w podmiotach leczniczych należy zaliczyć w szczególności: powtarzającą się, nieuzasadnioną w wymiarze kadrowym, organizacyjnym, ekonomicznym etc. zmianę warunków pracy i płacy; uporczywe naruszanie przyjętych zasad wynagrodzenia pracowników; utrudnianie podnoszenia kwalifikacji; złośliwe, nieuzasadnione nakładanie kar porządkowych; permanentne naruszanie przepisów dotyczących czasu pracy; cykliczne, nieuzasadnione nieudzielanie urlopów wypoczynkowych lub bezpodstawne odwoływanie z nich oraz nierespektowanie uprawnień związanych z rodzicielstwem, za: D. Wąsik, *op.cit.*, s. 50.

<sup>46</sup> Do zachowań wymierzonych w zasady wykonywania zawodu medycznego należy zaliczyć w szczególności: świadome, nieuzasadnione ignorowanie

szenia przepisów o zatrudnieniu pracowników medycznych mogą więc dotyczyć zarówno ogólnych zasad wynikających z przepisów prawa pracy (np. prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do terminowo wypłacanego wynagrodzenia w prawidłowej wysokości czy prawo do urlopu wypoczynkowego), jak i reguł wykonywania określonych czynności medycznych związanych z szeroko rozumianą opieką nad pacjentem<sup>47</sup>. Źródłami tych ostatnich są: charakter danego zawodu medycznego, ustawowe uprawnienia i obowiązki, ograniczenia w ich realizacji itp. Ponadto jako przykłady zachowań, które mogłyby w tym względzie wyczerpywać znamiona art. 218 § 1a k.k. w warunkach funkcjonowania podmiotu leczniczego, należy wskazać np. cynicznie podważanie umiejętności personelu medycznego przez osoby funkcyjne (np. ordynatora oddziału, pielęgniarkę oddziałową) w obecności hospitalizowanych pacjentów lub ich rodzin, umyślne i fałszywe sugerowanie niedopełnienia przez pracownika obowiązków, mogących skutkować błędem medycznym, a także nieprawdziwe wiązanie niepowodzenia w leczeniu z nienaależytym zaangażowaniem w pracę pracownika. Jeżeli takie działania się powtarzają, a jako powód wyimaginowanych lub wyolbrzymianych uchybień są wskazywane przez sprawcę np. płeć czy wiek pracownika, to można przyjąć, że zachowania te stanowią występki z art. 218 § 1a k.k.

Analizując elementy składowe definicji legalnej zjawiska mobbingu, można stwierdzić, że określenia w niej zawarte mogą znaleźć odniesienie do ustawowych znamion omawianego przestęp-

---

samodzielności decyzyjnej pracowników medycznych; bezprawne ograniczanie uprawnień do wykonywania określonych procedur medycznych i innych czynności związanych z opieką nad pacjentem; wymuszanie na pracowniku wykonywania procedur medycznych, do których ten nie jest uprawniony, lub w warunkach zabronionych przez powszechnie obowiązujące przepisy lub regulacje wewnętrzne szpitala; nieuzasadnione organizacyjnie zlecenie pracownikowi zadań należących ustawowo lub regulaminowo do obowiązków innych członków personelu medycznego; utrudnianie dostępu do określonych wyrobów medycznych lub produktów leczniczych; niewłaściwą organizację dyżuru medycznego i ignorowanie informacji płynących od pracownika o braku wymaganych kwalifikacji lub doświadczenia, za: D. Wąsik, op.cit., s. 51 i n.

<sup>47</sup> Ibidem.

stwa<sup>48</sup>. W niektórych obszarach art. 94(3) k.p. i art. 218 § 1a k.k. się krzyżują. Przykładem jest w szczególności pojęcie „uporczywości” zachowania, którym ustawodawca posługuje się w obu regulacjach. Przesłanka uporczywości pozostaje w związku z pojęciem umyślności<sup>49</sup>, wyrażającej się w trwającym przez pewien czas albo powtarzającym się kilkakrotnie zachowaniu sprawcy, zawierającym także świadomość niweczenia możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo<sup>50</sup>. Ponadto oba przepisy dotyczą pracownika, o którym mowa w art. 2 k.p. Znaczące różnice w zakresie ochrony prawnej, która wynika z art. 94(3) k.p. i art. 218 § 1a k.k., dotyczą znamienia skutku. Jak już wspomniano, art. 218 § 1a k.k. jest przestępstwem formalnym. Jeżeli chodzi o ochronę wynikającą z Kodeksu pracy, to jest ona uzależniona od tego, czy nękanie lub zastraszanie pracownika wywołały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, spowodowało lub miało na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

#### 4. Uwagi końcowe

Różnorodność rozwiązań przyjętych w przepisach regulujących mobbing stanowiła zachętę do przeanalizowania tego zagadnienia. Zawarte w definicji legalnej mobbingu określenia można odnieść do ustawowych znamion przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. Nie oznacza to jednak, że każde zachowanie naruszające unormowanie zawarte w przepisie art. 94<sup>3</sup> k.p. będzie stanowiło o realizacji ustawowych znamion wymienionego wyżej występkę<sup>51</sup>.

Przesłanki odpowiedzialności karnej za naruszenie praw pracownika mają węższy zakres merytoryczny niż przesłanki odpowiedzialności za naruszenie praw pracownika wypracowane na

---

<sup>48</sup> J. Semena, *Problematyka mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 7, s. 27.

<sup>49</sup> Przesłankę z art. 218 k.k. ma charakter umyślny.

<sup>50</sup> J. Kosińska, *Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1 k.k. – uporczywość a umyślność*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 6, s. 6.

<sup>51</sup> J. Semena, *op.cit.*, s. 25 i n.

gruncie prawa pracy<sup>52</sup>, co należy ocenić pozytywnie, gdyż stanowi to przejaw zróżnicowania form reakcji represyjnej, jakie może stosować władza publiczna za czyn zabroniony<sup>53</sup>. Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o zakres prawnokarnej ochrony przed sytuacjami, które mogą być zakwalifikowane jako mobbing, wymaga odwołania się do definicji legalnej tego zjawiska oraz wykładni pojęcia „pracownik”. Należy uznać, że w prawie karnym nie ma jednego przepisu, który mógłby być identyfikowany jako przestępstwo mobbingu.

Jak już wspomniano, tylko część sytuacji kwalifikowanych jako mobbing będzie wypełniała znamiona określone w art. 218 § 1a k.k. Dokonując oceny, czy zachowanie sprawcy stanowiło konkretyzację ustawowych znamion występku z art. 218 § 1a k.k., należy przeprowadzić kompleksową analizę zarówno strony przedmiotowej<sup>54</sup>, jak i podmiotowej tego zachowania<sup>55</sup>. W określonych przypadkach taka ocena może doprowadzić do wniosku, że zachowanie osoby wykonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nosi cechy mobbingu, wypełniając jednocześnie dyspozycję art. 218 § 1a k.k. Kształt dyspozycji przepisu art. 218 § 1a k.k. można traktować jako przypisanie prawu karnemu zdolności dyscyplinującego oddziaływania na jednostki w kierunku zaniechania społecznie szkodliwych zachowań<sup>56</sup>.

Za w pełni uzasadnione należy uznać twierdzenie, że kryminalizacja naruszeń praw pracownika wzmocniła wydzźwięk ich

---

<sup>52</sup> K. Janczukowicz, *Naruszenie praw pracownika w orzecznictwie sądów karnych*, Warszawa 2017, Lex.

<sup>53</sup> B. Kugacz, *Prawnokarna ochrona praw pracownika – wybrane zagadnienia*, „Pracownik i Pracodawca” 2020, nr 1 (vol. 5), s. 63.

<sup>54</sup> Do znamion strony przedmiotowej omawianego artykułu należy naruszenie praw pracowniczych w sposób złośliwy lub uporczywy. Zatem do zachowań tego typu należy zaliczyć: zachowanie charakteryzujące się złośliwością, chęcią dokuczenia, okazania lekceważenia poprzez nierespektowanie praw pracownika, mimo obiektywnej możliwości, określonego uprawnienia pracowniczego, zob. wyrok SA we Wrocławiu z dnia 30 marca 2016 r., II AKa 71/16.

<sup>55</sup> M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4, s. 105 i n.

<sup>56</sup> E. Hryniewicz-Lach, *Kara kryminalna w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2015, s. 216.



ochrony oraz wywarła skutki prewencji ogólnej w świetle ich przestrzegania<sup>57</sup>. Wydaje się jednak, że ustawodawca daleki jest od stworzenia spójnego systemu odzwierciedlającego hierarchię dóbr prawnych oraz skutecznego z perspektywy polityki karania w zakresie omawianym w niniejszym opracowaniu. Skoro w prawie karnym nie ma jednego przepisu, który mógłby być identyfikowany jako przestępstwo mobbingu, można zastanowić się nad koniecznością wprowadzenia takiej regulacji.

W ocenie autorki to jednak nie przepisy prawa karnego wymagają zmiany. W pierwszej kolejności w polskim prawie należy przede wszystkim doprecyzować zawartą w k.p. definicję mobbingu, która przez to, że jest zbyt ogólna, nie daje wystarczającej ochrony ofiarom mobbingu. Ponadto zasadne byłoby takie znowelizowanie przepisów k.p., które przybliżyłoby sytuację pracownika i osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej w ochronie przed mobbingiem. Taki efekt mógłby zostać osiągnięty w wyniku zmiany definicji pracownika, np. poprzez przyjęcie propozycji Arkadiusza Sobczyka i mówienie raczej o człowieku pracującym niż o pracowniku<sup>58</sup>. Takie zmiany w zakresie definicji pracownika miałyby także wpływ na prawo karne, które jak już wspomniano, odwołuje się w zakresie omawianego występkę do dorobku prawa pracy. W ocenie autorki mobbing należy postrzegać jako zjawisko uniwersalne, obecne w stosunkach pracowniczych niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Potrzebę zmian w tym zakresie należy zatem traktować priorytetowo, w szczególności w związku z niepokojącymi sygnałami samego środowiska medycznego dotyczącymi skali mobbingu. Prezes Naczelnej Rady Lekarskiej Łukasz Jankowski wskazał, że „ok. 4 proc. lekarzy na stanowiskach kierowniczych w ochronie zdrowia mobbinguje swoich podwładnych. Gdy chodzi o jednostki akademickie, nawet połowa pracowników wskazuje na mob-

---

<sup>57</sup> B. Kugacz, op.cit., s. 63.

<sup>58</sup> A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, w: *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014, s. 35.

bing”<sup>59</sup>. Obecne brzmienie przepisów nie daje przedstawicielom zawodów medycznych zatrudnionym na kontraktach możliwości skorzystania z ochrony przed mobbingiem wynikającej z prawa pracy ani z prawa karnego. Mogą skorzystać z narzędzi cywilistycznych, które zostały przewidziane dla instytucji dóbr osobistych, ale w ocenie autorki nie jest to wystarczająca ochrona. Ponadto nie trzeba chyba nikogo przekonywać, że konsekwencje mobbingu są ogromne, zarówno dla ofiary, jak i bliskich jej osób. W przestrzeni ochrony zdrowia te konsekwencje mogą dotyczyć także dostępności świadczeń zdrowotnych i tym samym pacjentów. Przedstawiciel zawodu medycznego, który jest 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 utrudniony. W ocenie autorki mobbing należy zatem postrzegać nie tylko jako problem jednostkowy, ale także całego społeczeństwa.

## STRESZCZENIE

### Problematyka mobbingu w medycynie na tle przestępstwa z art. 218 § 1a Kodeksu karnego

Mobbing jest zjawiskiem szeroko opisywanym w literaturze, ale przede wszystkim w sferze prawa cywilnego oraz prawa pracy. Niniejsza publikacja uzupełnia dotychczasowe piśmiennictwo dotyczące mobbingu o rozważania nt. prawnokarnej ochrony wynikającej z art. 218 § 1a Kodeksu karnego. Przedmiotem artykułu jest w szczególności analiza obowiązujących w Polsce przepisów prawa dotyczących mobbingu oraz orzecznictwa w odniesieniu do pracowników sektora medycznego. Wybór tego sektora wynika z faktu, że w wielu opracowaniach wskazywano, iż pracownicy ochrony zdrowia są uznani za grupę zawodową, w której poziom narażenia na mobbing jest wysoki.

**Słowa kluczowe:** mobbing; prawo karne; art. 218 Kodeksu karnego

---

<sup>59</sup> <https://nil.org.pl/biuro-prasowe/my-w-mediach/6103-mobbing-w-ochronie-zdrowia> (dostęp: 16.02.2022 r.).

## SUMMARY

### The problem of mobbing in medicine against the background of crime in the article 218 § 1a Polish Penal Code

Mobbing is a phenomenon widely described in the literature, but mainly in the sphere of civil law and labour law. This publication supplements the existing literature on mobbing with considerations on the resulting criminal law protection in the article 218 § 1a of the Polish Penal Code. The subject of the article is, in particular, an analysis of the legal provisions in force in Poland regarding mobbing and jurisprudence in relation to employees of the medical sector. The choice of this sector results from the fact that many studies indicate that health care workers are recognised as a professional group in which the level of exposure to mobbing is high.

**Keywords:** mobbing; the criminal law; article 218 of the Polish Penal Code

## BIBLIOGRAFIA

- Adamczyk A., Czarnecki P., *Prawnokarna ochrona praw pracownika – nierozzerwalny styk przestępstw i wykroczeń*, w: *Prawo wykroczeń w perspektywie zmian*, red. G. Bogdan, Kraków 2011.
- Adamska J., Bieluk J., Kun-Buczko M., *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odszkodowawcze. Compliance*, Warszawa 2021.
- Bechtowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004.
- Bosak M., Danilewicz A., *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4.
- Budyń-Kulik M., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2021.
- Bury B., *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 2.
- Cieślak W., *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.
- Daniluk P., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. R.A. Stefański, Warszawa 2020.

- Fiutak A., *Wróg w miejscu pracy*, „Magazyn Pielęgniarki i Położnej” 2008, nr 3.
- Grabowski P., *Mobbing – patologia zarządzania*, w: *Zdrowie i jego ochrona – między teorią a praktyką*, red. V. Korporowicz, Warszawa 2006.
- Hryniewicz-Lach E., *Kara kryminalna w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2015.
- Hryniewicz-Lach E., w: *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 1, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, Warszawa 2017.
- Janczukowicz K., *Naruszenie praw pracownika w orzecznictwie sądów karnych*, Warszawa 2017.
- Jędrejek G., *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011.
- Kosińska J., *Aspekty mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1 k.k. – uporczywość a umyślność*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 6.
- Kugacz B., *Prawnokarna ochrona praw pracownika – wybrane zagadnienia*, „Pracownik i Pracodawca” 2020, nr 1 (vol. 5).
- Maciejewska R., Maciejewska B., Maciejewska N.M., *Mobbing w stosunkach pracy – wybrane aspekty*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze” 2021, nr 8.
- Marciniak J., *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 3.
- Marek A., *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Radecki W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*, w: *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 1: *Komentarz do artykułów 117–221*, red. A. Wąsek, Warszawa 2006.
- Radecki W., *Przestępstwa z Rozdziału XXVIII KK*, w: *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, *System Prawa Karnego*, t. 10, red. J. Warylewski, Warszawa 2016.
- Romer M.T., *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, nr 12.
- Romer M.T., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010.
- Semena J., *Problematyka mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 7.
- Sobczyk A., *W sprawie nowego modelu karnej ochrony zatrudnienia*, w: *Państwo prawa i prawo karne. Księga jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla*, t. 2, red. P. Kardas, T. Sroka, W. Wróbel, Warszawa 2012.
- Sobczyk A., *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, w: *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014.

- Szabłowska-Juckiewicz M., Badowiec R., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2018 r., I KZP 5/18*, „Studia Prawnicze KUL” 2020, nr 1(81).
- Szeleszczuk D., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Warszawa 2021.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- Szymański K., *Mobbing – walka na gesty i słowa*, „Praca i Zdrowie” 2007, nr 1–2.
- Tarnacka A., *Karnoprawna ochrona praw pracownika zagwarantowana w art. 218 kodeksu karnego*, „Bezpieczeństwo Pracy i Ochrona Środowiska w Górnictwie” 2019, nr 10.
- Turska E., Pilch I., *Makiawelizm i kultura organizacji jako predyktory mobbingu w miejscu pracy*, „Psychologia Społeczna” 2016, nr 11(3).
- Wąsik D., *Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych członków personelu medycznego (art. 218 § 1a k.k.) – problematyka prawno-karna*, „Prokuratura i Prawo” 2020, nr 10–11.
- Wiatrowski P., *Dyrektywy wykładni prawa karnego materialnego w judykaturze Sądu Najwyższego*, Warszawa 2013.
- Woiński M., *Odpowiedzialność karna za mobbing*, w: *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, Cz. Szmidt, Warszawa 2012.
- Wróbel W., w: *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 2, red. W. Wróbel, A. Zoll, Warszawa 2017.
- Zdziebło K., Kozłowska E., *Mobbing w środowisku pracy pielęgniarek*, „Problemy Pielęgniarstwa” 2010, nr 18.
- Zielińska E. (red.), *Ustawa o zawodach lekarza i lekarza dentysty. Komentarz*, Warszawa 2022.
- Ziółkowska A., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzosek, Warszawa 2020.

