

Katarzyna Jadach

Polska Akademia Nauk, Warszawa

k.jadach@inp.pan.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4875-6558>

Przeciwdziałanie mobbingowi w placówkach oświatowych – wybrane aspekty prawne

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2023.024>

1. Wprowadzenie

Mobbing stanowi przedmiot analizy rozmaitych dyscyplin naukowych¹. Wśród przedstawicieli nauk prawnych prezentowane jest stanowisko, że wątek normatywny ma charakter wtórny i stanowi kompilację ustaleń poczynionych na gruncie badań pozaprawnych². Taki punkt widzenia pozwala dostrzec służebny w stosunku do społecznych uwarunkowań cel konstrukcji, jaką zawiera

¹ P. Prusinowski, *Normatywna konstrukcja mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 9, s. 7. Charakterystyczne w przypadku mobbingu jest spojrzenie na zjawisko w ujęciu wieloaspektowym (socjologicznym, psychologicznym, prawnym, ekonomicznym). Świadczą o tym takie opracowania jak np. T. Wyka, Cz. Szmidt (red.), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012. Na kompleksowy charakter mobbingu zwraca się uwagę w publikacji akcentującej, obok aspektów prawnych, uwarunkowania psychologiczne zjawiska: M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010. Interdyscyplinarność badań nad mobbingiem jest specyficzną cechą, wyróżniającą go spośród innych patologii środowiska pracy (np. dyskryminacji czy molestowania).

² P. Prusinowski, op.cit., s. 7.

art. 94³ Kodeksu pracy³ (w skrócie: k.p.). Zawartej w przywołanym przepisie definicji legalnej tego zjawiska (§ 2) oraz prawnemu obowiązkowi przeciwdziałania mu przez pracodawcę (§ 1) przypisuje się funkcję wychowawczą odnoszącą się do świadomości prawnej stron stosunku pracy oraz funkcję ochronną dotyczącą wolności pracy⁴. Ta aksjologiczna podbudowa regulacji prawa pracy ma swoje konstytucyjne uzasadnienie w normach gwarantujących poszanowanie godności ludzkiej i prawa jednostki do wolności we wszystkich wymiarach.

Zakład pracy jako miejsce, w którym realizuje się wolność pracy, stanowi przestrzeń eksploracji nie tylko prawa pracy, lecz również prawa administracyjnego, ponieważ obowiązek jej ochrony scedowany jest na podmiot zatrudniający; ten zaś czyni to poprzez politykę kadrową i działalność zarządczo-organizacyjną rozwijaną na gruncie powszechnie obowiązujących norm. Specyficzne oczekiwania dotyczą działań podejmowanych w tym obszarze przez dyrektorów placówek oświatowych. W niniejszym tekście podjęto próbę charakterystyki zjawiska mobbingu, uwzględniając w szczególności uwarunkowania funkcjonowania zakładu pracy, jakim jest placówka oświatowa. Następnie ustalono obowiązki dyrektora w sferze przeciwdziałania zjawisku i dokonano zestawienia oraz charakterystyki środków, jakimi dyrektor jako podmiot zarządzający dysponuje w ramach ścieżek pracowniczej i administracyjnej ochrony pracownika przed mobbingiem.

2. Mobbing – uwagi ogólne

Pracownik pozostający w zatrudnieniu powinien być wolny od jakichkolwiek elementów presji w postaci zachowań niezgodnych z prawem. W ustawodawstwie krajowym funkcjonuje norma zakazująca naruszania dóbr osobistych (art. 23 Kodeksu cywilne-

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465.

⁴ A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 4, s. 174.

go⁵), która ma zastosowanie do sprawcy mobbingu (mobbera). Na jej podstawie uruchamiana jest procedura dochodzenia roszczeń cywilnych o odszkodowanie i zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Niezależnie jednak od odpowiedzialności cywilnej mobbera, którego ustalenie w konkretnym przypadku (np. gdy pojawia się tzw. mobber grupowy) może zakończyć się niepowodzeniem, w polskim systemie prawa przewidziano ochronę dodatkową. Realizuje się ona w oparciu o dwie podstawy materialnoprawne: na gruncie prawa karnego i prawa pracy. W pierwszym przypadku chodzi o ustalenie popełnienia przez sprawcę naruszeń przestępstwa (w grę mogą wchodzić kwalifikacje prawne zachowań bezprawnych w oparciu o różne artykuły Kodeksu karnego⁶, w skrócie: k.k.). W drugim – ochrona odbywa się na gruncie prawa pracy i wiąże się z obowiązkiem przeciwdziałania kwalifikowanej postaci naruszenia dóbr osobistych w warunkach świadczenia pracy (art. 94³ k.p.). Druga ze wskazanych podstaw ochrony ma podwójne znaczenie: wzmacnia ochronę dóbr osobistych konkretnej jednostki (pracownika) oraz wyraża obowiązek pracodawcy wobec określonej zbiorowości⁷.

W celu zrozumienia istoty obowiązku przeciwdziałania mobbingowi należy w pierwszej kolejności przyjrzeć się zaproponowanemu w literaturze przedmiotu ujęciu zjawiska. Podkreślenia wymaga przede wszystkim aspekt etymologiczny oraz zakres znaczeniowy pojęcia. Wywodzenie go z anglojęzycznych słów *mob* (zbiorowisko) oraz *to mob* (rzucić się na kogoś, zgromadzić się tłumnie, zrobić zbiegowisko) wskazuje na usytuowanie przedmiotu ochrony (wolności pracy) w grupie społecznej. Środowisko pracy jest przeważnie skupiskiem ludzi, na którego skład i sposób funkcjonowania pracownik ma niewielki wpływ. W wyniku oddziaływania szeregu czynników o różnym natężeniu i skali (czynniki osobowe, instytucjonalne i globalne) staje się on obiektem wrogich i wyniszczających praktyk, objawiających się m.in. ze-

⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.

⁶ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.

⁷ A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie*, s. 177.

pchnięciem do pozycji obronnej i pozbawieniem pomocy⁸; działaniem celowym zmierzającym do wyeliminowania pracownika ze środowiska pracy⁹; izolacją społeczną ofiary¹⁰.

Specyfikę zachowań mobbingowych ukazuje reprezentatywna dla zjawiska klasyfikacja Heinza Leymanna, która w przypadku trzech grup charakterystyk sytuacji pracowniczych i środowiska pracy odnosi się do aspektu wspólnotowego. Pierwszą grupę stanowią działania wpływające negatywnie na proces komunikowania się w zakładzie pracy, takie jak: ograniczanie lub utrudnianie możliwości wypowiedzania się, stałe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na wypowiedzi i uwagi podniesionym głosem, krzykiem, wyzwiskami, ubliżaniem i groźbami. Druga grupa obejmuje działania negatywnie wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy. Można wśród nich wyróżnić: unikanie rozmów z ofiarą, wprowadzenie zakazu kontaktowania się ze współpracownikami oraz zakazywanie pracownikom kontaktu z ofiarą, ignorowanie, celowe niedostrzeganie ofiary w środowisku pracowniczym. Wspólnotowy aspekt widoczny jest również w działaniach wpływających na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym. Chodzi zwłaszcza o podejmowanie przez mobberów prób ośmieszenia i skompromitowania ofiary, czy też stale wyrażaną przez nich krytykę wykonywanej pracy, życia zawodowego i osobistego.

Relacyjny kontekst zjawiska można uchwycić w przyjętej na gruncie Kodeksu pracy definicji ustawowej mobbingu. Została ona poddana krytyce, gdyż wzbudza wątpliwości interpretacyjne¹¹, jednak argumentem przemawiającym na korzyść przyjętego rozwiązania jest akcentowanie w przepisie jego społecznych warunkowań. Dokonuje się to poprzez wyodrębnienie wśród przesłanek mobbingu płaszczyzny celu działania sprawcy, jakim jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go lub wy-

⁸ H. Leymann, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, „Violence and Victims” 1990, nr 5(2), s. 119–126.

⁹ B. Grabowska, *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, Gdańsk 2003, s. 9.

¹⁰ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing: patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004.

¹¹ P. Prusinowski, op.cit., s. 11.

eliminowanie z zespołu współpracowników¹². Oznacza to, że pod wpływem mobbingu ofiara staje się bezradna i spychana jest na margines życia zawodowego. Duża częstotliwość i długi okres utrzymywania się wrogiego zachowania (płaszczyzna temporalna) powodują, obok psychosomatycznych objawów, również społeczne wykluczenie. Znamienne są także sposoby doprowadzenia ofiary do tych negatywnych skutków. Jak wskazuje się w orzecznictwie polskich sądów, mobber zrećnie posługuje się takimi narzędziami jak: szykany, zwodzenie, podstęp, intryga, plotki, oszczerstwa, poniżanie, ośmieszanie celem wyeliminowania mobbingowanego z zespołu współpracowników¹³. Należy przy tym zastrzec, że są to uzewnętrznione akty (zachowania), które muszą zaistnieć obiektywnie, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu¹⁴.

Nieetyczny sposób zarządzania zasobami ludzkimi („przez prześladowanie”), jak również bierność pracodawcy w sytuacjach ujawniania się symptomów mobbingu horyzontalnego (na linii pracownik/cy–pracownik) są niekorzystne pod względem zarówno gospodarczym, społecznym, jak i jednostkowym¹⁵. Dlatego prakseologicznie uzasadniony staje się nałożony na pracodawcę ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1). Ma on charakter obowiązku niewzajemnego realizującego interes publiczny¹⁶ i wiąże się z koniecznością dołożenia przez pracodawcę należytej staranności, tak, aby jego działania charakteryzowała potencjalna skuteczność. Spójność i kompletność podjętych działań zwalniają go z odpowiedzialności w sytuacji, gdy pomimo uruchomienia w zakładzie pracy stosownych środków (w ramach

¹² Por. A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2014, s. 18.

¹³ Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11, Legalis nr 458995; wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, Legalis nr 993193.

¹⁴ M. Bosak, *Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94³ k.p.*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. 24, nr 3, s. 126.

¹⁵ L. Lewandowska, M. Nawrocki, *Skutki mobbingu i dyskryminacji – dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 10, s. 523.

¹⁶ A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie*, s. 174.

m.in. tzw. polityki antymobbingowej) do naruszeń w sferze dóbr osobistych w postaci nękania i zastraszania jednak doszło. Pracodawca bowiem w świetle przyjętych interpretacji odpowiada na zasadzie winy, nie zaś ryzyka absolutnego¹⁷. Przesłanka winy stanowi czynnik motywujący do podjęcia stanowczych kroków ukierunkowanych na tworzenie w obrębie zakładu pracy warunków do godnego i wolnego od lęku świadczenia pracy.

Wskazane względy przekonują, że założenie, aby ochrona wolności pracy dokonywała się w miejscu, gdzie pracownik ową pracę świadczy, oraz poprzez zaangażowanie w pierwszej kolejności podmiotu zatrudniającego, jest aksjologicznie i prakseologicznie uzasadnione. Stanowi ono punkt odniesienia do uznania wagi ustawowego obowiązku dołożenia przez pracodawcę należytej staranności w kierunku zapewnienia możliwie skutecznej w warunkach danego zakładu pracy ochrony. Należy jednak mieć na uwadze, że zakres i sposób ochrony, przy uznaniu jej uniwersalnego i powszechnego wymiaru (obowiązek o charakterze publicznoprawnym, a nie pochodna umowy o pracę)¹⁸, są zdeterminowane charakterem środowiska pracy i specyficznymi uwarunkowaniami działania różnych typów organizacji. Każda instytucja stanowi bowiem odrębny system, którego funkcjonowanie zależy od układu różnych czynników i ich wzajemnych interakcji¹⁹.

3. Mobbing w placówkach oświatowych

Środowisko związane z edukacją uznawane jest za jedno z najbardziej dotkniętych omawianą patologią²⁰. Wśród przyczyn takiego

¹⁷ Ibidem, s. 177.

¹⁸ D. Dörre-Kolassa, *Komentarz do art. 94³*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Legalis, teza 1.

¹⁹ D. Ochojska, *Mobbing jako zagrożenie poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Nasilenie zjawiska na podstawie badań wśród pracowników sektora publicznego*, w: *Psychospołeczne aspekty bezpieczeństwa w wymiarze indywidualnym i społecznym*, red. E. Napora, M. Stawiarska-Lietzau, E. Kornacka-Skwara, Częstochowa 2018, s. 132.

²⁰ Zob. m.in. M. Warszewska-Makuch, *Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2008, nr 5, s. 6–9.

stanu rzeczy wskazuje się na uwarunkowania: a) strukturalne: dotyczące sztywnej hierarchii pracowników i ograniczeń w procedurze awansowej; b) zarządcze: dotyczące procedury wyboru kadry zarządzającej i stabilności jej składu; kumulacji uprawnień w obszarze polityki kadrowej w ręku jednej osoby; c) systemowe: dotyczące, w przypadku placówek samorządowych, tytułu własnościowego podmiotu prowadzącego jednostkę organizacyjną i skomplikowanego mechanizmu finansowania jej działalności²¹.

Intensyfikującymi się w ostatnich latach czynnikami ostatniego rodzaju, przyczyniającymi się do ilościowego wzrostu zjawiska, mogą być hiperinflacja normatywna oraz centralizacja²², stanowiące efekt realizowanej na poziomie centralnym polityki oświatowej. Legislacyjne działania mają bezpośredni wpływ m.in. na warunki pracy nauczycieli, systematycznie podnosząc w tym zawodzie wskaźniki niepewności zatrudnienia i wypalenia zawodowego.

Poza tymi specyficznymi dla polskiej oświaty uwarunkowaniami występują również zmienne o wymiarze globalnym (sytuacja na rynku pracy) czy jednostkowym (brak kompetencji do zarządzania placówką; autokratyczny styl zarządzania; obawa o stanowisko kierownicze; niechęć do pomysłów i działań innowacyjnych). Do czynników ryzyka należy zaliczyć ponadto te dotyczące jakości relacji interpersonalnych w miejscu pracy²³.

Efektem wpływu przywołanych uwarunkowań jest rodzący niepokój wśród badaczy statystyczny obraz zjawiska. Badania przeprowadzone w ostatnich dekadach, zarówno te o zasięgu

²¹ Występowanie tej patologii w placówkach oświatowych wiąże się ponadto z okolicznościami oddziałującymi również na inne środowiska pracy. W ujęciu zgeneralizowanym na temat przyczyn mobbingu zob. H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy: zagadnienia prawne*, Warszawa 2012, s. 22–24.

²² Jako przykład tego zjawiska można wskazać na dwa projekty nowelizacji ustawy – Prawo oświatowe, znane jako Lex Czarnek 1.0 (projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw z dnia 30 listopada 2021 r.) oraz Lex Czarnek 2.0 (projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw z dnia 20 października 2022 r.).

²³ Szerzej na ten temat zob. M.P. Leiter, C. Maslach, *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*, „Journal of Organizational Behavior” 1988, nr 9(4), s. 297–308.

światowym, europejskim, jak i krajowym, wskazują, że nauczyciele stanowią jedną z grup zawodowych szczególnie zagrożonych mobbingiem. Z ilościowych pomiarów zjawiska wynika, że wskaźnik ofiar mobbingowanych nauczycieli plasuje się na poziomie między 6–7% a 17% (w przypadku doświadczeń stowarzyszeń antymobbingowych jest to odsetek rzędu nawet 30%)²⁴. Omawiana forma naruszania wolności pracy stanowi więc istotny problem i wyzwanie dla dyrektorów, a z uwagi na społeczny kontekst jest również źródłem niebezpieczeństwa w obszarze pracy wychowawczej z dziećmi-uczniami, będącymi przecież bezpośrednimi świadkami zachowań agresywnych²⁵.

Wśród obserwowanych symptomów mobbingu w oświacie można wyróżnić te, których charakterystyki pokrywają się z uniwersalnymi klasyfikacjami, oraz te, które z uwagi na specyfikę funkcjonowania placówki oświatowej są typowe dla tego środowiska. Zazwyczaj doświadczanie w pracy zachowań mobbingowych wiąże się z aktami podejmowanymi przez przełożonego i współpracowników. Są wśród nich²⁶: krytykowanie, ośmieszanie, poniżanie; celowy brak komunikacji; ciągła kontrola; stosowanie gróźb werbalnych; zastraszanie utratą pracy; brak premii i nagród; dyskryminowanie; kwestionowanie kompetencji; nakładanie obowiązków poniżej kwalifikacji; zmuszanie do pracy poprzez zlecenie nadgodzin. Do symptomów typowo szkolnych należą te przejawy zachowań, które wiążą się z działaniem instytucji i uruchamianiem procedur osadzonych w strukturach oświatowych.

Specyficzną dla sektora oświaty cechą zjawiska mobbingu jest jego zróżnicowany układ personalny. Może on bowiem przybierać postać każdego ze znanych literaturze typów: a) wertykalne-

²⁴ Omówienia przeprowadzonych w tym obszarze badań znajdują się m.in. w: M. Warszewska-Makuch, op.cit., s. 6–9; A. Mościcka-Teske, M. Drabek, J. Pyżalski, *Doświadczanie mobbingu i wrogich zachowań w miejscu pracy a występowanie objawów wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Medycyna Pracy” 2014, nr 65(4), s. 535–542.

²⁵ Na temat modelowania zachowań agresywnych zob. B.K. Ojrzyńska, *Mobbing wśród nauczycieli przyczyną przemocy wśród młodzieży. Wnioski z obserwacji życia w szkole*, w: *Agresja w szkole. Spojrzenie wieloaspektowe*, red. A. Rejzner, Warszawa 2004.

²⁶ D. Ochojska, op.cit., s. 133–136.

go zstępującego (inaczej pionowego zstępującego) pochodzącego od przełożonego – do mobbingu dochodzi w obrębie relacji dyrektor – mobbingowany nauczyciel; b) horyzontalnego (inaczej poziomego) pochodzącego od współpracowników – do mobbingu dochodzi w obrębie relacji przedstawiciele grona pedagogicznego – mobbingowany nauczyciel; c) mieszanego polegającego na współdziałaniu w celu mobbingowania przełożonych z innymi pracownikami – do mobbingu dochodzi w obrębie relacji dyrektor i nauczyciele – mobbingowany nauczyciel; d) wertykalnego wstępującego, czyli dręczenia pracodawcy przez podwładnego – do mobbingu dochodzi w obrębie relacji nauczyciele – mobbingowany dyrektor. Dodatkową grupę zachowań w obrębie tego typu stanowią akty agresji kierowane przez użytkowników zakładu do jej pracowników (ewentualnie dyrektora), czyli ze strony uczniów i ich rodziców/opiekunów.

W każdym z wyżej wymienionych układów podstawową rolę w obszarze przeciwdziałania mobbingowi pełni dyrektor placówki oświatowej, co wynika z przypisanych mu ustawowo obowiązków w sferze stosunku pracy.

4. Przeciwdziałanie mobbingowi jako obowiązek dyrektora

Placówka oświatowa jako jednostka organizacyjna jest pracodawcą, za którego czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje dyrektor (art. 3 § 1 k.p.). Jego działania w tym obszarze podejmowane są na podstawie przepisów oświatowych (art. 68 ust. 1 i 5 ustawy Prawo oświatowe²⁷) i dotyczą zarówno sfery stosunków wewnątrzzakładowych, jak i działalności skierowanej „na zewnątrz”. W pierwszym przypadku chodzi o kierowanie działalnością placówki, przez co należy rozumieć również prowadzenie polityki kadrowej, w tym składanie oświadczeń woli pracodawcy kształtujących treść łączącego strony stosunku pracy, jak i podej-

²⁷ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 900 ze zm.

mowanie innych działań wywołujących rozmaite skutki prawne (np. udzielenie kary porządkowej). W drugim – o reprezentowanie placówki przed innymi podmiotami w ramach współpracy umożliwiającej wypełnianie podstawowych funkcji szkoły²⁸.

W relacji z poszczególnymi nauczycielami dyrektor jest podmiotem dominującym, wyposażonym we władztwo wynikające z podległości służbowej, obejmującej pracowników pedagogicznych oraz cały zatrudniany w szkole personel²⁹. Zachowań pracodawcy związanych z władczym zarządzaniem zakładem nie kwalifikuje się co do zasady jako będących przejawami mobbingu, byłoby to bowiem sprzeczne z *ratio legis* szeregu norm prawa pracy. Na ich podstawie konstruowana jest zasada kierownictwa decydująca o specyfice stosunku pracy³⁰. Prawo stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników jest składnikiem katalogu dyrektywnych uprawnień dyrektora, a jego realizacja nie może być postrzegana jako forma naruszenia godności lub innego rodzaju dóbr osobistych nauczycieli.

Dyrektor na gruncie przepisów prawa pracy jest podmiotem zobowiązanym do tego, aby podejmować działania na rzecz ochrony tego typu dóbr. Przebiegają one na różnych płaszczyznach (stosunków wewnątrz-, jak i zewnątrzzakładowych) i przybierają różnego rodzaju formy. W ich ramach mieści się szereg czynności składających się na zadanie wynikające z treści § 1 art. 94³ k.p. Jest nim przeciwdziałanie mobbingowi.

Z uwagi na brak ustawowo wskazanych sposobów realizacji tego obowiązku dyrektor w sposób autonomiczny kształtuje wewnętrzną politykę antymobbingową, rozumianą jako zbiór ja-

²⁸ K. Jadach, *Dyrektor szkoły w roli pracodawcy – przegląd wybranych zagadnień funkcjonowania szkoły jako zakładu pracy*, „Studia Edukacyjne” 2020, nr 57, s. 120–121.

²⁹ Ibidem, s. 131.

³⁰ W tym kierunku podąża również orzecznictwo. Zob. m.in. wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/2005, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy” 2006, nr 21–22, poz. 321; wyrok SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., III APa 12/13, Lex nr 1369288; wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 293/2003, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy” 2004, nr 24, poz. 414; wyrok SO w Koninie z dnia 25 kwietnia 2016 r., III P 14/15, Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych (ms.gov.pl) (dostęp: 23.02.2023 r.).

nych, uporządkowanych i uzupełniających się reguł dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy³¹. Powinna ona mieć wymiar prewencyjny i edukacyjny i spełniać warunek potencjalnej skuteczności. Oznacza to, że zasady i narzędzia tej polityki podlegają badaniu pod kątem stworzenia przez pracodawcę realnych możliwości zgłaszania skargi, spójności i kompletności przyjętych procedur³². Tylko wdrożenie odpowiednio skonstruowanych procedur antymobbingowych oraz ich rygorystyczne przestrzeganie zwalniają dyrektorów z odpowiedzialności za zawinione naruszenie obowiązku wynikającego z art. 94³ § 1 k.p. Przyjmuje się wówczas, że dołożyli oni należytej staranności w przedmiocie przeciwdziałania zjawisku mobbingu w zakładzie pracy i tym samym wyłączyli możliwą winę w tym zakresie³³.

Obowiązek starannego działania w kontekście przeciwdziałania mobbingowi powinien motywować pracodawców do podejmowania kroków zaradczych. Wyrażają się one w diagnozowaniu (anonimowe ankiety), tworzeniu rozbudowanych procedur skargowych, konstytuowaniu ciał doradczych i rozstrzygających spory między pracownikami (pełnomocnicy, mediatorzy, komisje, mężowie zaufania itd.), czy też organizowaniu szkoleń służących kształtowaniu kompetencji miękkich (zwłaszcza postaw asertywnych). Wypełnianie obowiązku przeciwdziałania może również polegać na wykorzystaniu klasycznych form, jakimi dyrektorzy z pozycji podmiotu dominującego dysponują. Składają się one na pracownicze i administracyjne środki ochrony nauczyciela przed mobbingiem. W kolejnym rozdziale podjęto próbę ich przykładowego zestawienia i charakterystyki, z uwzględnieniem specyfiki funkcjonowania placówki oświatowej.

³¹ M. Gajda, *Wewnętrzna polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2, s. 31.

³² Ibidem.

³³ M. Chakowski, *„Wewnętrzna polityka antymobbingowa” drogą do rozwiązania problemu mobbingu na poziomie zakładu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 12, s. 637.

5. Prawne środki ochrony nauczyciela przed mobbingiem

5.1. Uwagi ogólne

Praca dyrektora, ukierunkowana na przeciwdziałanie mobbingowi, ma złożony jednostkowo-społeczny wymiar. Środki prawne, jakimi on dysponuje, mają w przeważającej liczbie przypadków charakter jednostkowy i są skonkretyzowane w tym znaczeniu, że mają normatywną podbudowę w treści przepisów administracyjnych bądź prawa pracy wyznaczających kompetencje podmiotów dominujących w stosunku pracy. Wymiar społeczny z kolei dotyczy podejmowania wysiłków na rzecz kształtowania wspólnotowych więzi w miejscu pracy, pozytywnych relacji między pracownikami, oparcia funkcjonowania zakładu na zasadach transparentności, otwartości, niedyskryminacji, samorządności, co wymaga korzystania z dorobku nauk pozaprawnych (nauk o zarządzaniu, polityki oświatowej czy socjologii)³⁴. Symptomatyczne w tym aspekcie jest, że w wypowiedziach przedstawicieli doktryny prawa dotyczących mobbingu zwraca się uwagę na pozaprawne sposoby przeciwdziałania tego typu zachowaniom. Akcentuje się m.in. znaczenie kultury pracy, przyjaznych relacji w miejscu pracy czy też właściwej organizacji pracy³⁵. Za istotny element skuteczności działań antymobbingowych prawnicy uważają również tworzenie właściwej kultury organizacji, rozumianej jako zbiór wartości, norm i postawę kadry zarządzającej i pracowników³⁶. W tej społecznej przestrzeni uruchamiane są środki miękkie,

³⁴ Jak wskazuje się w naukach społecznych, akty przemocy, agresji czy psychicznego znęcania się nad innymi, o ile są obecne w organizacji, stanowią część podzielanych przez jej członków norm, wartości i znaczeń – stanowią więc element jej kultury (w tym przypadku element negatywny). Por. B. Radzka, *Kultura organizacyjna a mobbing*, w: *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, Cz. Szmidt, Warszawa 2012, s. 33.

³⁵ G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011, s. 151.

³⁶ M. Kun-Buczko, *Wewnętrzna polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna*, w: J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odszkodowawcze*, Warszawa 2021, s. 49–55 oraz s. 281–283.

a ich efektywność w znacznym stopniu determinuje osobowość dyrektora, jego umiejętności menadżerskie i fakt uwzględnienia w procesie zarządzania zasad konstruujących koncepcję przywództwa edukacyjnego, jak również tych wynikających z przyjętej filozofii zarządzania.

Uznając służebną rolę prawa w zwalczaniu mobbingu, należy przyjąć, że realizacja obowiązku starannego działania w przypadku dyrektora placówki oświatowej wymaga uruchomienia wielu ścieżek, a ścieżka prawna, opierająca się na formalnym autorytecie, wcale nie musi być traktowana jako priorytetowa. Tym bardziej, że – jak wykazano, charakteryzując zjawisko – jego przyczyny, jak i objawy mają wspólnotowe odniesienie i wymagają zaangażowania pracodawcy w tworzenie dobrego klimatu w zakładzie i budowanie poprawnych relacji we wszelkich układach personalnych.

Patrząc z perspektywy społecznych uwarunkowań mobbingu, wyeksponowaniu w art. 94³ k.p. obowiązku przeciwdziałania mobbingowi należy przypisać funkcje edukacyjne, związane z podniesieniem świadomości stron stosunku pracy w zakresie przysługujących im praw i ciężących obowiązków w miejscu pracy. Na taką właśnie wychowawczą rolę prawa pracy i oddziaływanie jego norm ukierunkowane na ugruntowanie szacunku dla osoby człowieka pracy i dla samej pracy zwraca się uwagę w literaturze³⁷. Warto przy tym odnotować, że stosowanie mobbingu zawsze wiąże się z naruszeniem zasad współżycia społecznego³⁸, a obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku uznaje się za ciężący również na pracownikach³⁹.

Ścieżka formalna, uruchamiana celem przeciwdziałania mobbingowi, wiąże się z prewencją antymobbingową, rozumianą jako zespół działań podejmowanych przez pracodawcę na rzecz zapobiegania występowaniu tego rodzaju patologicznych zachowań⁴⁰. Przedstawiciele doktryny prawa wskazują w jej ramach na trzy

³⁷ Zob. m.in. H. Szewczyk, op.cit., s. 112.

³⁸ G. Jędrejek, op.cit., s. 64.

³⁹ Ibidem, s. 17. Zob. też: wyrok SN z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna” 1975, nr 7–8, poz. 124.

⁴⁰ M. Gersdorf, M. Reczyńska-Ratajczak, *Prewencja antymobbingowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 2, s. 31–34.

obszary: prawa wewnętrznego organizacji, praktyki zarządzania oraz etyki i kultury prawniczej⁴¹. Pracodawca w sytuacji mobbingu wśród podwładnych dysponuje bogatym arsenałem środków dyscyplinujących: od pouczenia czy ostrzeżenia, przez kary porządkowe i dyscyplinarne, czy też pociągnięcie do odpowiedzialności finansowej za wyrządzoną szkodę, do przeniesienia na inne stanowisko bądź w ostateczności zwolnienia z pracy (również w tzw. trybie dyscyplinarnym)⁴². Jak wynika z powyższego zestawienia, ścieżka formalna opiera się na wdrażaniu środków, jakimi dyrektor rozporządza w ramach układów dwuosobowych (na linii pracodawca–pracownik) na gruncie przepisów prawa pracy i prawa oświatowego. Środki te dotyczą stosunków pracowniczych, w związku z czym o ich zastosowaniu decyduje pracodawca, który w tym obszarze posiada autonomię (decyzja o uruchomieniu środka i jego rodzaju), limitowaną sądową kontrolą spełnienia wymogów formalnych i zaistnienia przesłanek materialnoprawnych oraz ochroną interesów nauczycieli zrzeszonych w organizacjach związkowych.

W ramach wskazanej ścieżki mieści się odpowiedzialność porządkowa i postępowanie w sprawie dokonania oceny pracy nauczyciela (procedura oceny pracy). Stanowią one w dalszej części tekstu przedmiot bardziej pogłębionej analizy.

5.2. Odpowiedzialność porządkowa

Zachowania mobbingowe pracowników mogą być kwalifikowane z perspektywy naruszeń porządku w zakładzie pracy⁴³. Odpowie-

⁴¹ Zob. H. Szewczyk, op.cit., s. 312–315 oraz s. 149–157. Ponadto: M. Charkowski, *Mobbing. Aspekty prawne*, Warszawa 2010, s. 87 i n.; M. Kun-Buczko, *Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi*, w: J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, op.cit., s. 49–55.

⁴² H. Szewczyk, op.cit., s. 155; G. Jędrejek, op.cit., s. 154; M. Kun-Buczko, J. Adamska, *Przykładowe rozwiązania potencjalnie skutecznych wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych*, w: J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, op.cit., s. 302.

⁴³ Dopuszczenie się przez pracownika mobbingu traktowane jest jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zob. H. Szewczyk, op.cit., s. 320–321.

działność porządkowa służy utrzymaniu w zakładzie pracy zasad porządku i organizacji pracy i przynależy pracodawcy z samej istoty stosunku pracy⁴⁴. Zastosowanie instrumentów tej odpowiedzialności może wiązać się wyłącznie z dotychczasowym nieprzestrzeganiem przez pracownika ustalonego porządku, w związku z czym realizują one – obok represji – funkcje wychowawczo-prewencyjne, wykraczające poza wyłączne mobilizowanie do bardziej skrupulatnej pracy. Odpowiedzialność porządkowa ma charakter fakultatywny (każdorazowo od decyzji pracodawcy zależy, czy postanowi o zastosowaniu wobec pracownika kary porządkowej, sankcjonującej dane naruszenie, czy też odstąpi od jego ukarania) i jest niezależna od tego, czy na skutek działania pracownika pracodawca poniósł szkodę.

Źródło pochodzenia jednostronnego uprawnienia pracodawcy do orzekania o karach nakładanych na pracownika jest sporne⁴⁵. Zdaniem niektórych badaczy, odnoszących się do konstrukcji cywilnoprawnych, stosowanie kar porządkowych stanowi szczególne uprawnienie wierzyciela-pracodawcy związane z nienależytym wykonaniem zobowiązania pracowniczego⁴⁶. Bardziej jednak przekonujące – zwłaszcza w kontekście rozważanego zagadnienia mobbingu – wydaje się stanowisko, według którego źródłem odpowiedzialności porządkowej pracowników jest wola ustawodawcy, który w tym obszarze przyznaje pracodawcy władcze uprawnienia⁴⁷.

Jednym z powodów pociągania nauczyciela do odpowiedzialności porządkowej i wymierzenia w efekcie kary porządkowej (upomnienie, nagana) jest nieprzestrzeganie przezeń zasad współżycia

⁴⁴ M. Gładoch, *Komentarz do art. 108*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Legalis, teza 1.

⁴⁵ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 176–177.

⁴⁶ Por. Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Łódź 1987, s. 128.

⁴⁷ M. Gładoch, *op.cit.*, teza 3. W podobnym tonie wypowiada się A. Sobczyk, wskazując, że obowiązek pracodawcy zapobiegania negatywnym relacjom między pracownikami oraz między pracownikami i przełożonymi stanowi przykład usługi społecznej, a nawet publicznej. Jej świadczenie – czyli zapewnienie przestrzeni społecznej wolnej od przemocy psychicznej – powoduje zbliżenie pozycji pracodawcy do pozycji organów porządku publicznego. Zob. A. Sobczyk, *Usługi zapewniające przestrzeń społeczną wolną od przemocy*, w: A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Są to normy o charakterze pozaprawnym, na które składają się normy moralne i dobre obyczaje. Chodzi zarówno o zasady ogólne obowiązujące współcześnie w społeczeństwie polskim, jak i o zasady specyficzne, występujące w danym zakładzie pracy⁴⁸. W art. 100 § 2 pkt 6 ustawodawca nie określił, jakie zachowanie uważa za zgodne lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Próby skatalogowania zasad współżycia społecznego skazane są na niepowodzenie, a materiał faktograficzny gromadzony w postępowaniach sądowych dotyczący przypadków zachowań niezgodnych z zasadami współżycia społecznego w zakładzie pracy jest bardzo bogaty⁴⁹.

Dla problematyki mobbingu istotny jest wniosek, że od zachowania przywołanych w przepisach Kodeksu pracy zasad zależy poprawna atmosfera w pracy, stanowiąca barierę dla rozwoju wszelkich form mobbingu. Nie ulega wątpliwości, że naganne zachowania pracowników polegające na zastraszaniu, poniżaniu, stwarzające napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju powinny spotykać się ze stanowczą reakcją ze strony pracodawcy. Stanowią one naruszenie obowiązków pracowniczych i w przypadkach najbardziej drastycznych mogą nawet skutkować dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy⁵⁰. Reprezentatywna w tym kontekście jest wypowiedź Sądu Najwyższego, który w jednym z wyroków podkreślił, że naruszeniem obowiązków pracowniczych jest zachowanie pracownika polegające na ubliżaniu współpracownikom. Nie mieści się ono bowiem ani w kategorii przestrzegania zasad współżycia społecznego, ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy. Skoro więc pracodawca ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, to oznacza, że jest on zobowiązany m.in. do podjęcia takich

⁴⁸ D. Dörre-Kolassa, op.cit., teza 25.

⁴⁹ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis, art. 100, teza 23.

⁵⁰ Por. wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2001, nr 4, poz. 114; wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy” 2006, nr 9–10, poz. 149; wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 603/98, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2000, nr 8, poz. 306.

działań, które niepożądanym zjawiskom w procesie pracy położą kres. Mogą one mieć radykalną postać niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z tym pracownikiem, który zakłóca prawidłowy przebieg procesu pracy⁵¹.

5.3. Procedura oceny pracy

Procedura oceny pracy dotyczy oceniania pracy nauczyciela pod kątem stopnia realizacji obowiązków wynikających z podstawowych funkcji, jakie pełni placówka oświatowa. Podstawę normatywną tej dyrektorskiej aktywności zawierają przepisy ustawy Karta Nauczyciela⁵² (w skrócie: k.n.) (art. 6a ust. 1–12) oraz przepisy wykonawcze. Wynika z nich m.in., że ocena pracy nauczyciela może być dokonana w zasadzie w każdym czasie z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek wskazanych podmiotów (m.in. nauczyciela, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady rodziców).

Na gruncie aktualnie obowiązujących rozwiązań⁵³ procedura oceniania wiąże się z ustalaniem przez dyrektora poziomu spełnienia wskazanych w przepisach wykonawczych kryteriów oceny pracy (obowiązkowych i dodatkowych), przy czym kryteriami, które muszą zostać uwzględnione i są istotne z punktu widzenia przeciwdziałania zjawisku mobbingu, są współpraca z innymi nauczycielami w zakresie wynikającym z realizowanych przez szkołę zadań oraz przestrzeganie przepisów prawa z zakresu funkcjonowania szkoły i wewnętrznych uregulowań obowiązujących w szkole, w której nauczyciel jest zatrudniony (§ 2 ust. 2 pkt 6–7 k.n.). Odgórne uregulowanie procedury oceny pracy (o czym świadczą szczegółowe regulacje natury materialno- i formalnoprawnej, z wysoce skonkretyzowanym katalogiem szczegó-

⁵¹ Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy” 2006, nr 9–10, poz. 149.

⁵² Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.

⁵³ Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie oceny pracy nauczycieli z dnia 25 sierpnia 2022 r., Dz.U. z 2022 r. poz. 1822.

łowych kryteriów oceny), jak również dwutorowa ścieżka jej uruchamiania (fakultatywnie/obowiązkowo, z urzędu/na wniosek) świadczą o intensywnej obecności w tym obszarze czynnika publicznoprawnego, a tym samym dużej wadze, jaką przykłada się do standardów pedagogicznej pracy. Oczekiwaniom wykonywania zawodu nauczyciela przez osoby o wysokich kwalifikacji merytorycznych i ponadprzeciętnych walorach osobistych towarzyszy założenie gwarancyjności w postaci wewnętrznego nadzoru pedagogicznego sprawowanego przez dyrektora. To on w autonomicznej przestrzeni prowadzonej polityki kadrowej podejmuje decyzje dotyczące zatrudnienia (art. 68 ust. 5 ustawy Prawo oświatowe).

Ujmując zagadnienie szerzej, warto zauważyć, że znana prawnu pracy czynność oceniania pracownika, zgodnie z utrwalonym w tej materii orzecznictwem sądów administracyjnych, ma charakter wewnętrznego postępowania i nie mieści się w ramach postępowania administracyjnego⁵⁴. Oznacza to, że ocena pracownicza, zarówno ta dokonana przez dyrektora, jak i przez zespół oceniający powołany przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny nad szkołą, nie jest decyzją administracyjną, postanowieniem ani innym rozstrzygnięciem administracyjnym podlegającym kognicji sądu administracyjnego, a w związku z powyższym nie może być zaskarżona w postępowaniu przed wojewódzkim sądem administracyjnym⁵⁵. Stanowisko to koresponduje z treścią przepisów oświatowych, wskazujących na ostateczny charakter oceny pracy ustalonej przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny (art. 6a ust. 10c k.n.). Równocześnie należy pamiętać, że swoboda, jaką dysponuje organ oceniający – przede wszystkim dyrektor – nie uprawnia go do arbitralnych, niepodlegających kontroli sądowej poczynań wobec pracowników pedagogicznych, oznaczałoby to bowiem naruszenie jednego z podstawowych praw człowieka – prawa do sądu (do rozpoznania sprawy przez niezawisły

⁵⁴ Postanowienie NSA z dnia 1 lutego 1981 r., SA 520/81, *Legalis* nr 34464; postanowienie NSA z dnia 19 października 2017 r., I OSK 1726/17, *Legalis* nr 1703148; wyrok WSA w Warszawie z dnia 7 grudnia 2005 r., II SA/Wa 1535/05, *Legalis* nr 95848.

⁵⁵ Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 14 marca 2007 r., IV SA/Wr 114/07, *Legalis* nr 103162.

sąd)⁵⁶. W związku z tym w przypadku wypowiedzenia nauczyciela umowy o pracę z powodu negatywnej oceny pracy (art. 23 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 6a i art. 27 ust. 3 k.n.) przepisy prawa przewidują ocenę zasadności takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy, obejmującą zarówno badanie dochowania przez pracodawcę wymogów proceduralnych przy sporządzaniu takiej oceny, jak i jej merytoryczną prawidłowość⁵⁷. Dyrektor, podejmując decyzje personalne, musi więc liczyć się z kontrolą sądu pracy w przypadku spraw uruchamianych na gruncie wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy. Dokonana przez niego ocena powinna spełniać standard prawidłowości (rzetelności) i opierać się na konkretnych przesłankach uzasadniających wynik przeprowadzonej przez pracodawcę procedury⁵⁸.

Wyżej wskazane środki ochrony nauczyciela przed mobbingiem są przykładem działań pracodawcy w stosunku do pracownika w ramach przyznanych mu uprawnień. Poza nimi w przepisach oświatowych można odnaleźć inne rozwiązania charakterystyczne dla systemu oświaty. Odnoszą się one również do relacji dwuosobowych, a w ich konstrukcji dominuje czynnik publicznoprawny. Są to m.in. kompetencje dyrektora w ramach postępowań dyscyplinarnych, świadczące o usytuowaniu go w roli strażnika standardów decydujących o powadze zawodu nauczyciela i jakości jego pracy (do tych uprawnień należy informowanie rzecznika dyscyplinarnego o zaistnieniu przesłanek do wszczęcia postępowania czy też zawieszanie obwinionego nauczyciela w pełnieniu obowiązków), a także obowiązek wynikający z treści art. 63 k.n. W pierwszym przypadku reagowanie dyrektora na praktyki mobbingowe sprowadza się wyłącznie do sytuacji, gdy mobberem jest zatrudniany nauczyciel; w drugim – dyrektor podejmuje działania w różnych konfiguracjach (typach) sprawstwa, również wtedy, gdy sprawcą jest podmiot zewnętrzny (np. przedstawiciel organu prowadzącego) bądź osoba posiadająca status użytkownika zakładu (uczeń,

⁵⁶ Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 710/99, Legalis nr 48669.

⁵⁷ Wyrok SN z dnia 25 lutego 2020 r., II PK 164/18, Legalis nr 2556038.

⁵⁸ Por. też: wyrok SN z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 500/98, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2000, nr 3, poz. 106.

wychowanek, rodzic ucznia/wychowanka). W powołanym przepisie chodzi o obowiązek działania z urzędu poprzez występowanie w obronie nauczyciela, gdy ustalone dla niego uprawnienia zostaną naruszone. Jedną z możliwych form naruszeń mogących stanowić przejaw mobbingu, a zarazem przestępstwa (art. 226 § 1 k.k.) jest znieważenie polegające na uchybieniu czci nauczyciela poprzez okazywanie pogardy, ubliżanie czy inne postaci obraźliwego zachowania i wyrażania braku szacunku dla osoby. Obrona nauczyciela w takiej sytuacji może sprowadzać się do czynności zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa. Brak reakcji ze strony dyrektora może skutkować jego odpowiedzialnością karną na podstawie art. 231 k.k., tj. taką, jak za działanie na szkodę interesu publicznego lub prywatnego w wyniku niedopełnienia obowiązku⁵⁹. Jak z powyższego wynika, z biernością przełożonego nauczyciela będącego ofiarą mobbingu – czyli brakiem realizacji dyspozycji art. 63 k.n. – wiążą się najsurowsze z przewidzianych w systemie prawa konsekwencje w postaci wymierzenia kary kryminalnej.

6. Zakończenie

Jak podkreślono we wstępie, mobbing jest zjawiskiem interdyscyplinarnym. W przypadku prawa charakterystyczną cechą z punktu widzenia przeciwdziałania zjawisku jest jego służebny charakter – obowiązująca w prawie pracy definicja oparta jest na składnikach objawowych i ma na celu ustalenie zakresu ustawowego obowiązku przeciwdziałania tej patologii przez pracodawców. Obowiązek ten opiera się na powinności starannego działania, co ma motywować do podejmowania wszelkich dostępnych kroków zaradczych.

Wypełnianie obowiązku przeciwdziałania wiąże się z prewencją antymobbingową, w której ramach pracodawca wykorzystuje klasyczne formy składające się na pracownicze i administracyjne środki ochrony pracownika. Uruchamianie mechanizmów odpowiedzialności porządkowej, dyscyplinarnej, procedury oceny

⁵⁹ K. Stradomski, *Komentarz do art. 63, w: Karta Nauczyciela. Komentarz*, red. K. Lisowski, K. Stradomski, Warszawa 2022, Legalis, teza 2.

pracy czy też zawiadamianie stosownych służb i organów w przypadku naruszenia dóbr osobistych nauczycieli na terenie zarządzanego zakładu pracy są podstawowymi obowiązkami dyrektora, urealniają wychowawczą i ochronną funkcję prawa, a także przyczyniają się do podkreślenia wagi i specyfiki zawodu nauczyciela jako wchodzącego do kanonu wyróżnionych zawodów zaufania publicznego, którego przedstawiciele spełniają wysokie wymagania merytoryczne i moralne.

STRESZCZENIE

Przeciwdziałanie mobbingowi w placówkach oświatowych – wybrane aspekty prawne

W tekście podjęto próbę charakterystyki zjawiska mobbingu z uwzględnieniem szczególnych uwarunkowań funkcjonowania zakładu pracy, jakim jest placówka oświatowa, ustalono obowiązki dyrektora w sferze przeciwdziałania, a następnie dokonano zestawienia i charakterystyki środków, jakimi dyrektor jako podmiot zarządzający dysponuje w ramach ścieżek pracowniczej i administracyjnej ochrony pracownika przed mobbingiem. Praca ma charakter przeglądowy. Wykorzystano w niej również metodę dogmatyczno-prawną, uwzględniając orzecznictwo sądów pracy dotyczące postępowań w sprawach o mobbing oraz dorobek piśmienniczy z obszaru nauk prawnych.

Słowa kluczowe: przeciwdziałanie mobbingowi; nauczyciele; dyrektor; stosunki pracownicze; prawo oświatowe

SUMMARY

Counteracting mobbing in educational institutions – selected legal aspects

In this text, an attempt is made to characterize the phenomenon of mobbing, taking into account the specific conditions of the functioning of the workplace, which is an educational institution, the duties of the director in the sphere of counteracting were established, and then a list and characteristics of the means that the director as a managing entity has at his disposal as part of the employee and administrative paths

of employee protection against mobbing were described. The work is of a review nature. Dogmatic and legal methods were also used, considering the jurisprudence of labor courts concerning proceedings in mobbing cases and the literature of the legal sciences.

Keywords: counteracting mobbing; teachers; headmaster; labor relations; educational law

BIBLIOGRAFIA

- Adamska J., Bieluk J., Kun-Buczko M., *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odszkodowawcze*, Warszawa 2021.
- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing: patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004.
- Bosak M., *Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94³ k.p.*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. 24, nr 3.
- Chakowski M., *Mobbing. Aspekty prawne*, Warszawa 2010.
- Chakowski M., „Wewnętrzna polityka antymobbingowa” drogą do rozwiązania problemu mobbingu na poziomie zakładu pracy, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 12.
- Dörre-Kolassa D., *Komentarz do art. 94³*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Legalis.
- Gajda M., *Wewnętrzna polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2.
- Gersdorf M., Reczyńska-Ratajczak M., *Prewencja antymobbingowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 2.
- Głądoch M., *Komentarz do art. 108*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Legalis.
- Góral Z., *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Łódź 1987.
- Grabowska B., *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, Gdańsk 2003.
- Jędrejek G., *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2011.
- Leymann H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*, „Violence and Victims” 1990, nr 5(2).

- Lewandowska L., Nawrocki M., *Skutki mobbingu i dyskryminacji – dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 10.
- Mościcka-Teske A., Drabek M., Pyżalski J., *Doświadczenie mobbingu i wrogich zachowań w miejscu pracy a występowanie objawów wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Medycyna Pracy” 2014, nr 65(4).
- Ochojska D., *Mobbing jako zagrożenie poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Nasilenie zjawiska na podstawie badań wśród pracowników sektora publicznego*, w: *Psychospołeczne aspekty bezpieczeństwa w wymiarze indywidualnym i społecznym*, red. E. Napora, M. Stawiarska-Lietzau, E. Kornacka-Skwara, Częstochowa 2018.
- Ojrzyńska B.K., *Mobbing wśród nauczycieli przyczyną przemocy wśród młodzieży. Wnioski z obserwacji życia w szkole*, w: *Agresja w szkole. Spojrzenie wieloaspektowe*, red. A. Rejzner, Warszawa 2004.
- Prusinowski P., *Normatywna konstrukcja mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 9.
- Radzka B., *Kultura organizacyjna a mobbing*, w: *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, Cz. Szmidt, Warszawa 2012.
- Roguska-Kikoła A., Piwowarska-Reszka M., *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2014.
- Romer M.T., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010.
- Sobczyk A., *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 4.
- Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.
- Stradomski K., *Komentarz do art. 63*, w: *Karta Nauczyciela. Komentarz*, red. K. Lisowski, K. Stradomski, Warszawa 2022, Legalis.
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy: zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.
- Warszewska-Makuch M., *Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2008, nr 5.

