

adwokat dr Piotr Sobański LL.M. - od 2003 r. prowadzi indywidualną Kancelarię Adwokacką w Zielonej Górze; od 2019 r. jest adiunktem w Instytucie Nauk Prawnych Uniwersytetu Zielonogórskiego (Katedra Prawa Konstytucyjnego, Europejskiego i Międzynarodowego Publicznego)
ORCID iD: 0000-0001-8303-1125
piotr.sobanski@adwokatura.pl

Ochrona pracownika akademickiego przed mobbingiem poziomym na gruncie art. 207 KK

1. Uwagi wstępne

Mobbing jest zjawiskiem negatywnym, które niejednokrotnie występuje w środowisku pracy. Istnieją dwa rodzaje mobbingu. Biorąc pod uwagę, kto jest sprawcą tego zachowania, należy wyodrębnić: mobbing pionowy i mobbing poziomy. Sprawcą mobbingu pionowego jest pracodawca, zaś sprawcą mobbingu poziomego jest współpracownik, względnie kilku współpracowników¹. Istnieje wiele opracowań na temat mobbingu w zakładach pracy. Pojawiły się także artykuły odnoszące się w sposób zawężający do samych tylko przejawów mobbingu w środowisku akademickim².

J. Wieczorek wskazuje na silne natężenie mobbingu na uczelniach i w instytucjach naukowych, a także poważne znaczenie tego zjawiska dla rozwoju nauki³. J. Wieczorek podnosi przy tym, że cyt. „*Nauka jest hierarchiczna, a w praktyce, w Polsce ma strukturę*

1 Por. m.in: P. Rucińska, A. Szmurło, *Mobbing i jego konsekwencje w organizacji*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Nr 100, 2014, s. 302; J. Wieczorek, *Mediator akademicki jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim*, Niezależne Forum Akademickie, Kraków 2009, s. 13; A. Izydorczyk, A. Kęsa, *Mobbing w miejscu pracy jako przejaw patologii w procesie zarządzania*, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Nr 1202, 2015, s. 79: W piśmiennictwie poza mobbingiem pionowym i poziomym wyróżnia się także mobbing ukośny (mobbing pochyły), tj. mobbing, którego sprawcą jest współpracownikiem zajmującym wyższą względnie niższą pozycję w hierarchii (por. M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 4; J. Wyleżalek, *Mobbing uczelniany jako problem społeczny. Specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2012, s. 130). co nie wydaje się być trafne, gdyż w przeciwieństwie do mobbingu pionowego sprawcą tego rodzaju mobbingu jest każdorazowo współpracownik (lub kilku współpracowników) ofiary. Zatem tego rodzaju mobbing powinno się postrzegać w kategoriach mobbingu poziomego.

2 *Vide* w szczególności: J. Wyleżalek, *Mobbing uczelniany jako problem...*; *Eadem*, *Mobbing uczelniany – manipulacja świadomością społeczną w organizacji* [w:] *Spoleczne, etyczne i prawne aspekty funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce*, red. J. Wyleżalek, K. Najder-Stefaniak, K. Bogacka, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2013, s. 185-204; J. Wieczorek, *Mobbing uczelniany*, <http://nomobbing.pl/Teksty/Mobbing%20w%20srodowisku%20akademickim/Mobbing%20uczelniany.php> [data dostępu: 3 listopada 2020 r.]; J. Wieczorek, *Mediator akademicki jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim*, Niezależne Forum Akademickie, Kraków 2009.

3 J. Wieczorek, *Mobbing...*; *Idem*, *Mediator...*; *passim*.

feudalną”⁴, natomiast cyt. „Szczególnie silne natężenie mobbing ma tam, gdzie panują feudalne stosunki zależności”⁵. Odnosząc się do zjawiska mobbingu w środowisku akademickim, J. Wyleżalek stwierdza, że cyt. „Uczelnia jest organizacją formalną, która ze względu na przyjęte cele organizacyjne jest szczególnie podatna na występowanie gry organizacyjnej w postaci mobbingu”⁶.

Niezależnie od uznania, czy na uczelniach panuje tzw. „feudalizm”, i czy na mobbing rzeczywiście wpływają określone cele organizacyjne, a jeżeli tak, to w jakiej skali, należy odnieść się do przeprowadzonych ze strony Fundacji Science Watch Polska najnowszych badań, które dotyczyły mobbingu w środowisku akademickim. Pod koniec 2019 r. osoby zaangażowane w działalność Fundacji Nauka Polska podjęły decyzję o rozszerzeniu podejmowanych działań i powołaniu nowej organizacji pozarządowej o nazwie Fundacja Science Watch Polska. Na stronie internetowej Fundacji Science Watch Polska został zamieszczony tekst ankiety zatytułowanej „Mobbing na uczelniach”. Na pytanie „Czy w Twojej jednostce doświadczyłeś mobbingu ze strony współpracowników?” 35.39% respondentów odpowiedziało „tak”⁷. Tym samym ponad 1/3 ankietowanych osób czuje się ofiarami mobbingu poziomego. Wyniki przeprowadzonych badań są zatrważające.

Osoby ankietowane podawały różne przyczyny mobbingu. Również w piśmiennictwie wskazuje się na różne podłoże tego rodzaju zachowań mających niestety miejsce w środowisku akademickim⁸.

2. Ochrona przed mobbingiem na gruncie art. 94(3) KP

W art. 94(3) § 2 KP została zawarta legalna definicja mobbingu. Zgodnie z art. 94(3) § 2 KP mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub

4 *Idem, Mediator...*, s. 79.

5 *Idem, Mobbing...*

6 J. Wyleżalek, *Mobbing uczelniany jako problem...*, s. 113.

7 Ankieta „Mobbing na uczelniach” <https://sciencewatch.pl/index.php/ankieta-mobbing> [data dostępu: 3 listopada 2020 r.].

8 Szerzej: A. Izydorczyk, A. Kęsa, *op. cit.*, s. 80; J. Wieczorek, *Mobbing...*; J. Wyleżalek, *Mobbing uczelniany jako problem...*, s. 75, 178.

wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym, przy czym długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94(3) § 2 KP powinna być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest tym samym możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu koniecznego do zaistnienia mobbingu⁹.

J. Wieczorek wyróżnia następujące fazy mobbingu akademickiego: fazę wczesną, fazę eskalacji, fazę zaawansowaną i fazę końcową. Faza końcowa może przebiegać w następujący sposób, cyt. *„Jeśli pracownik nie zdobył się na zmianę miejsca pracy, czy nie było to z jakiś powodów możliwe, i pozostał w dotychczasowym miejscu pracy, po długim okresie nękania, znajduje się w stanie niezdolności do efektywnej pracy. (...) Ofiara po otrzymaniu wilczego biletu na ogół nie znajdzie zatrudnienia w swojej dziedzinie, bo wszyscy się znają i nie będą ryzykować. Dobrze jeśli będzie jeszcze zdolna do jakiegokolwiek pracy*¹⁰. W odniesieniu do kwestii rozwiązania stosunku pracy J. Wieczorek wskazuje dodatkowo, że cyt. *„Zanim ktoś zostanie usunięty zostaje zwykle poddany terrorowi psychicznemu, aby wykazać mu i innym, nieprzydatność do pracy*”¹¹.

W art. 94(3) § 3 i 4 KP zostały unormowane roszczenia ofiary mobbingu przeciwko pracodawcy. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Należy przy tym dodać, że mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy¹².

Jak wynika wprost z art. 94(3) § 1 KP, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. M. Tomaszewska podkreśla, że pracownikowi przysługuje roszczenie cywilnoprawne o ustalenie, że ma (lub miał) miejsce mobbing jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy (art. 189 KPC)¹³. Analizując wypowiedzi respondentów ankiety „Mobbing na uczelniach” daje

9 E. Maniewska, Art. 94(3) KP, Komentarz, LEX 2020.

10 J. Wieczorek, *Mediator...*, s. 21-22.

11 *Ibidem*, s. 31.

12 M. Tomaszewska, Art. 94(3) KP, Komentarz, LEX 2020.

13 Na temat roszczeń cywilnoprawnych przeciwko pracodawcy szerzej: M. Tomaszewska, Art. 94(3) KP, Komentarz, LEX 2020.

się jednak zauważyć, że szereg pracowników akademickich boi się informować pracodawców o tym, że są ofiarami mobbingu poziomego, względnie uznaje, że poinformowanie pracodawców o mobbingu nie poprawi w żaden sposób beznadziejnej sytuacji¹⁴.

Niezależnie jednak od określonych w art. 94(3) § 1 KP uprawnień przysługujących pracownikowi prześladowanemu wobec pracodawcy, dopuszczanie się mobbingu wywołuje również skutki prawne dla samego sprawcy mobbingu poziomego. Jak trafnie przy tym zauważa M. Tomaszewska, art. 94(3) KP nie wyszczególnia osoby, która może dopuścić się mobbingu, koncentrując się jedynie na zakazanych przez prawo zachowaniach¹⁵. Nie można twierdzić, że mobbingu poziomego musi dopuszczać się koniecznie grupa współpracowników. Sprawcą tego rodzaju mobbingu może być tylko jeden współpracownik.

3. Ochrona przed przemocą psychiczną w oparciu o art. 207 KK

Zdaniem J. Wieczorka wśród aktów przemocy psychicznej w środowisku akademickim można wyodrębnić: działania utrudniające proces komunikacji, działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, działania uderzające w pozycję zawodową ofiary, a także działania uderzające bezpośrednio w zdrowie ofiary¹⁶. Należy jednak podkreślić, że przejawem mobbingu w danym przypadku może być wiele współistniejących zachowań, które często w sposób bezpośredni, a niekiedy w sposób pośredni, dotyczą ofiarę. Analiza piśmiennictwa na temat mobbingu uczelnianego wskazuje wprost, że szereg opisywanych zjawisk, które autorzy potraktowali w kategoriach mobbingu, spełnia znamiona czynów określonych w Części szczególnej Kodeksu Karnego¹⁷. Mowa tu m.in. o przestępstwach z art. 190 § 1 KK¹⁸, art. 190a § 1 KK¹⁹, art. 191

14 Ankieta „Mobbing na uczelniach” <https://sciencewatch.pl/index.php/ankieta-mobbing> [data dostępu: 3 listopada 2020 r.].

15 M. Tomaszewska, Art. 94(3) KP, Komentarz, LEX 2020.

16 Szerzej: J. Wieczorek, *Mediator...*, s. 17-20.

17 Na temat licznych przykładów różnych zachowań sprawców mobbingu szerzej: M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 5; J. Wyleżalek, *Mobbing uczelniany – manipulacja...*, s. 193; *Eadem*, *Mobbing uczelniany jako problem...*, s. 67, 131-132, 224.

18 Art. 190 § 1 KK brzmi następująco: „Kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

19 Art. 190a § 1 KK brzmi następująco: „Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8”.

§ 1 KK²⁰, art. 212 § 1 KK²¹, art. 216 § 1 KK²², art. 234 KK²³, art. 235 KK²⁴, a nawet o zawartym w Rozdziale XIX KK przestępstwie z art. 157 KK.

Należy przy tym mieć na uwadze, że określane jako mobbing działanie może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Jak podkreśla E. Maniewska, działanie to musi być jednak przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego²⁵. M. Mozgawa podkreśla, że każde postępowanie, które jest nacechowane zamiarem krzywdzenia fizycznego lub krzywdzenia moralnego, w odpowiednich warunkach może być objęte pojęciem znęcania się rozumianego w kategoriach karnoprawnych²⁶.

Zgodnie z art. 207 § 1 KK kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Użyte w art. 207 § 1 KK określenie „znęca się” oznacza działanie albo zaniechanie, które polega na umyślnym zadawaniu bólu fizycznego lub dotkliwych cierpień moralnych. Jak wskazuje M. Mozgawa, znamię czasownikowe „znęca się” oznacza, że występki ten najczęściej jest realizowany przez wielokrotne zamachy. W określonych sytuacjach znęcanie się może jednak polegać na działaniu jednorazowym, lecz długotrwałym²⁷.

Znęcanie psychiczne to powodowanie dyskomfortu psychicznego u ofiary, wzbudzanie u niej poczucia zagrożenia, niepokoju, obawy o własny los i własne mienie,

20 Art. 191 § 1 KK brzmi następująco: „Kto stosuje przemoc wobec osoby lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.

21 Art. 212 § 1 KK brzmi następująco: „Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności”.

22 Art. 216 § 1 KK brzmi następująco: „Kto znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności”.

23 Art. 234 KK brzmi następująco: „Kto, przed organem powołanym do ścigania lub orzekania w sprawach o przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe, wykroczenie, wykroczenie skarbowe lub przewinienie dyscyplinarne, fałszywie oskarża inną osobę o popełnienie tych czynów zabronionych lub przewinienia dyscyplinarnego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

24 Art. 235 KK brzmi następująco: „Kto, przez tworzenie fałszywych dowodów lub inne podstępne zabiegi, kieruje przeciwko określonej osobie ściganie o przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe, wykroczenie, wykroczenie skarbowe lub przewinienie dyscyplinarne albo w toku postępowania zabiegi takie przedsięwzięje, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.

25 E. Maniewska, Art. 94(3) KP, Komentarz, LEX 2020.

26 M. Mozgawa, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

27 J. Jodłowski, M. Szewczyk, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2017; M. Mozgawa, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020; M. Szewczyk, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2015.

straszenie, grożenie, upokarzanie, znieważanie, używanie inwektyw, uprzykrzanie jej życia, robienie jej na złość²⁸.

Stosunek zależności pokrzywdzonego od sprawcy w rozumieniu art. 207 § 1 KK zachodzi wówczas, gdy sprawy pokrzywdzonego są zależne od sprawcy, a pokrzywdzony nie jest zdolny z własnej woli przeciwstawić się znęcaniu i znosi je z obawy przed pogorszeniem swoich dotychczasowych warunków życiowych, w tym z obawy przed utratą pracy, środków utrzymania. Zależność ta może istnieć z mocy prawa, na podstawie zawartej umowy lub wynikać z samej tylko sytuacji faktycznej, stwarzającej dla sprawcy sposobność znęcania się²⁹. Do istoty czynu z art. 207 § 1 KK nie należy wykorzystywanie tej relacji, lecz jedynie pozostawanie w niej³⁰.

Opis przestępstwa z art. 207 KK obejmuje pewien okres, przy czym sąd nie jest związany okresem znęcania wskazanym w akcie oskarżenia i może go modyfikować. Uprawnienie do modyfikacji ram czasowych okresu popełnienia przestępstwa określonego w art. 207 KK rozciąga się do daty wyroku sądu pierwszej instancji³¹. Okres, kiedy nie występował stosunek zależności pokrzywdzonego od sprawcy, powinien być wyeliminowany z opisu przestępstwa z art. 207 § 1 KK³².

Unormowane w art. 207 § 1 KK znęcanie się jest przestępstwem indywidualnym. Przestępstwo to ma charakter formalny z działania lub zaniechania. Skutek przestępny nie należy do znamion czynu³³.

J. Jodłowski i M. Szewczyk zauważają, że znęcanie się jest działaniem niezależnym od faktu, czy osoba, nad którą sprawca znęca się, nie sprzeciwia mu się i nie próbuje się bronić. Środki obronne stosowane przez pokrzywdzonego są usprawiedliwione, gdyż podejmowane są w obronie przed bezpośrednim bezprawnym zamachem na dobro pokrzywdzonego. Nie można zatem uznać, aby obrona osoby, nad którą sprawca się znęca, odbierała jego działaniu cechy przestępstwa³⁴.

Zgodnie z art. 11 § 2 KK kumulatywną kwalifikację prawną stosuje się, jeżeli sprawca jednym czynem wyczerpuje znamiona określone w różnych przepisach Kodeksu

28 J. Lachowski, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020; M. Mozgawa, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

29 A. Marek, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2010; Z. Siwik, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2016; M. Mozgawa, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

30 J. Lachowski, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

31 A. Muszyńska, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2014; J. Lachowski, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020; M. Mozgawa, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

32 J. Lachowski, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

33 M. Mozgawa, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020; A. Muszyńska, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2014.

34 J. Jodłowski, M. Szewczyk, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2017.

Karnego. Na przestępstwo z art. 207 § 1 KK składa się natomiast wiele czynów³⁵. Katalog zachowań wypełniających znamię znęcania psychicznego jest otwarty. Nie jest możliwe stworzenie zamkniętej listy tego typu zachowań³⁶. Mogą to być zachowania złożone z jednorodnych lub wielorodnych pojedynczych czynności naruszających różne dobra³⁷.

Zachowania wchodzące w zakres znęcania się mogą wypełniać znamiona czynów określonych w innych przepisach (art. 189, 190, 191 i 217 KK), jednakże jest to zbieg pomijalny ze względu na zasadę konsumpcji. Przepisem konsumującym jest art. 207 KK³⁸. Również takie zachowania, jak: zniewagi (art. 216 § 1 KK), nękanie (art. 190a § 1 KK), groźby bezprawne (art. 115 § 12 KK), są konsumowane przez przestępstwo z art. 207 § 1 KK³⁹.

Przestępstwo z art. 207 § 1 KK można popełnić w zamiarze bezpośrednim lub ewentualnym. Zgodnie z art. 9 § 1 KK czyn zabroniony popełniony jest umyślnie, jeżeli sprawca ma zamiar jego popełnienia, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi. Treść art. 9 § 1 KK nie pozostawia wątpliwości, że ustawodawca rozróżnia dwie postacie zamiaru, tj. zamiar bezpośredni (*dolus directus*) i zamiar ewentualny (*dolus eventualis*). Istota zamiaru bezpośredniego wyczerpuje się w tym, że sprawca chce popełnić czyn zabroniony. Z kolei zamiar ewentualny polega na tym, że sprawca godzi się na popełnienie czynu zabronionego. Aby odróżnić zamiar bezpośredni od zamiaru ewentualnego konieczne jest przyjęcie założenia, że może zachodzić różnica między tym, co sprawca sobie uświadamia, a tym, co sprawca ma zamiar zrealizować. Kryterium odróżniającym zamiar bezpośredni od ewentualnego nie jest jednak przewidywanie możliwości popełnienia czynu zabronionego. Przewidywanie co do zasady istnieje w przypadku obu zamiarów. Jest ono jednak większe przy zamiarze bezpośrednim, a mniejsze przy zamiarze ewentualnym⁴⁰. Jak wskazuje J. Lachowski w odniesieniu do czynu z art. 207 § 1 KK, zamiar ewentualny może wchodzić w grę wówczas, gdy sprawca dopuszcza się zachowań nagannych w stosunku do pokrzywdzonego i liczy się z tym, że może to być znęcanie⁴¹. Należy przy tym mieć na

35 J. Lachowski, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

36 M. Szwarczyk, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2015.

37 J. Lachowski, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020; J. Jodłowski, M. Szewczyk, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2017; A. Marek, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2010.

38 A. Marek, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2010; M. Mozgawa, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

39 J. Lachowski, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

40 *Idem*, Art. 9 KK, Komentarz, LEX 2020.

41 *Idem*, Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.

uwadze treść postanowienia SN z dnia 23 maja 2017 r. wydanego w sprawie II KK 157/17, w którym SN jednoznacznie stwierdził, że „przestępstwo z art. 207 § 1 k.k. może być popełnione także w zamiarze ewentualnym”.

4. Uwagi końcowe

W wielu sytuacjach zjawisko poziomego mobbingu akademickiego może spełniać znamiona art. 207 § 1 KK. Przepis ten gwarantuje skuteczną ochronę przed przejawami znęcania psychicznego. Oczywistym jest, że pracownik akademicki nie musi zwracać się do pracodawcy z prośbą o ochronę jego interesów, gdy zachodzi podejrzenie popełnienia przestępstwa przez współpracownika. W tym zakresie można liczyć na pomoc ze strony organów ścigania. Trzeba zaznaczyć, że przestępstwo określone w art. 207 § 1 KK jest przestępstwem publicznoskargowym ściganym z urzędu.

Względem osoby, w stosunku do której wydano postanowienie o przedstawieniu zarzutów, istnieje możliwość zastosowania środków zapobiegawczych (art. 249 i n. KPK). Środki zapobiegawcze można stosować m.in. w celu zabezpieczenia prawidłowego toku postępowania. Zabezpieczenie odnosi się do zachowania podejrzanego (oskarżonego) w okresie od wszczęcia postępowania do jego prawomocnego zakończenia. Należy podkreślić, że prawidłowy tok postępowania może zostać zakłócony np. poprzez oddziaływanie na świadków, a w postępowaniu o czyn z art. 207 KK istotną rolę pełnią dowody z zeznań świadków. Jak wynika przy tym z art. 177 § 1 KPK, każda osoba wezwana w charakterze świadka ma obowiązek stawić się i złożyć zeznania w określonym miejscu i czasie. Zeznanie nieprawdy lub zatajenie prawdy przez świadka wypełnia znamię czynności sprawczej przestępstwa z art. 233 § 1 KK.

Warto przy tym zauważyć, że wymierzając karę za przestępstwo określone w art. 207 § 1 KK, sąd powinien rozpatrzyć celowość orzeczenia obok kary również środków karnych. Katalog środków karnych został zawarty w art. 39 KK. W razie uznania przez sąd określonych przejawów mobbingu poziomego w środowisku akademickim za spełnienie znamion czynu z art. 207 § 1 KK istotny jest przede wszystkim fakt, że do środków karnych zalicza się m.in. podanie wyroku do publicznej wiadomości (art. 39 pkt 8 KK), a także zakaz zajmowania określonego stanowiska i zakaz wykonywania określonego zawodu (art. 39 pkt 1 KK). Zgodnie z art. 41 § 1 KK sąd może orzec zakaz zajmowania określonego stanowiska albo wykonywania określonego zawodu, jeżeli sprawca nadużył

przy popełnieniu przestępstwa stanowiska lub wykonywanego zawodu albo okazał, że dalsze zajmowanie stanowiska lub wykonywanie zawodu zagraża istotnym dobrom chronionym prawem. Z kolei, jak wynika z art. 43b KK, sąd może orzec podanie wyroku do publicznej wiadomości w określony sposób, jeżeli uzna to za celowe, w szczególności ze względu na społeczne oddziaływanie skazania, o ile nie narusza to interesu pokrzywdzonego.

Zazwyczaj mobbing nie bazuje na podejmowaniu wrogich działań przez jednego pracownika, lecz przez grupę współpracowników⁴². Potwierdzają to także dane zawarte w ankiecie „Mobbing na uczelniach”⁴³. I. Wyleżalek oceniając ten aspekt mobbingu, zauważa, że w przypadku działania zbiorowego może dojść do pojawienia się tzw. myślenia grupowego. To zjawisko występuje zazwyczaj w środowisku o wysokim poziomie wewnętrznej spójności, a takim jest środowisko akademickie danej uczelni⁴⁴. Jednak dla karnoprawnej oceny działania sprawców mobbingu należy uwzględnić skonkretyzowane okoliczności danej sprawy. W razie potraktowania mobbingu jako penalizowanego w Kodeksie Karnym znęcania trzeba przede wszystkim podkreślić, że jeżeli między sprawcami istnieje porozumienie przestępcze, którego treścią jest wspólne popełnienie przestępstwa, w rachubę wchodzi współsprawstwo (art. 18 § 1 KK). Nie jest natomiast współsprawstwem, lecz sprawstwem indywidualnym równoległym jednorodne zachowanie przestępne osób zrealizowane w tym samym miejscu i czasie, lecz nieobjęte porozumieniem w zakresie wspólnego popełnienia przestępstwa.

Streszczenie:

W artykule zostały przeanalizowane kwestie związane z możliwością ochrony pracowników akademickich przed mobbingiem ze strony współpracowników na gruncie prawa karnego. Mobbing, którego dopuszcza się współpracownik lub grupa współpracowników, jest określane mianem mobbingu poziomego. W zależności od konkretnych okoliczności zachowania sprawcy mobbingu mogą spełniać znamiona art. 207 § 1 KK. Przestępstwo to jest ścigane z urzędu.

Słowa kluczowe:

mobbing poziomy, mobbing akademicki, mobbing uczelniany, mobbing na uczelniach, mobbing w środowisku naukowym

Protection of academic workers from horizontal bullying

42 A. Izydorczyk, A. Kęsa, *op. cit.*, s. 79.

43 Ankieta „Mobbing na uczelniach” <https://sciencewatch.pl/index.php/ankieta-mobbing> [data dostępu: 3 listopada 2020 r.].

44 J. Wyleżalek, *Mobbing uczelniany jako problem...*, s. 31; na temat pojęcia myślenia grupowego szerzej m.in.: I. Wolska-Zogata, *Psychologia społeczna w sytuacji zagrożenia*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2018, s. 82; H. Stolarzewicz, *Zachowania pracowników w sytuacjach konfliktowych wywołanych zmianami restrukturyzacyjnymi w przedsiębiorstwie*, s. 121-123 https://rebus.us.edu.pl/bitstream/20.500.12128/4957/1/Stolarzewicz_Zachowania_pracownikow_w_sytuacjach_konfliktowych.pdf [data dostępu: 4 listopada 2020 r.].

through the Article 207 of the Polish Penal Code

Abstract:

The paper focuses on the legal measures against horizontal academic bullying. Horizontal workplace bullying is a persistent pattern of mistreatment from other worker in the workplace. The legal protection of workers from bullying is stated in Article 94(3) of the Polish Labour Code. Horizontal bullying may be a crime depending of specific circumstances of the case. Article 207 of the Polish Penal Code criminalises physical and mental mistreating, which can occur at the workplace, too.

Key words:

horizontal bullying, academic bullying, bullying in academia, bullying in universities, bullying in higher education

Literatura:

- Izydorczyk A., Kęsa A., *Mobbing w miejscu pracy jako przejaw patologii w procesie zarządzania*, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Nr 1202, 2015, s. 77-104.
- Jodłowski J., Szewczyk M., Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2017.
- Lachowski J., Art. 9 KK, Komentarz, LEX 2020.
- Lachowski J., Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.
- Maniewska E., Art. 94(3) KP, Komentarz, LEX 2020.
- Marek A., Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2010.
- Mozgawa M., Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2020.
- Muszyńska A., Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2014.
- Rucińska P., Szmurło A., *Mobbing i jego konsekwencje w organizacji*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Nr 100, 2014, s. 301-305.
- Siwik Z., Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2016.
- Stolarzewicz H., *Zachowania pracowników w sytuacjach konfliktowych wywołanych zmianami restrukturyzacyjnymi w przedsiębiorstwie*, https://rebus.us.edu.pl/bitstream/20.500.12128/4957/1/Stolarzewicz_Zachowania_pracownikow_w_sytuacjach_konfliktowych.pdf [data dostępu: 4 listopada 2020 r.].
- Szwarczyk M., Art. 207 KK, Komentarz, LEX 2015.
- Tomaszewska M., Art. 94(3) KP, Komentarz, LEX 2020.
- Wieczorek J., *Mediator akademicki jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim*, Niezależne Forum Akademickie, Kraków 2009.
- Wieczorek J., *Mobbing uczelniany*, <http://nomobbing.pl/Teksty/Mobbing%20w%20srodowisku%20akademickim/Mobbing%20uczelniany.php> [data dostępu: 3 listopada 2020 r.].
- Wolska-Zogata I., *Psychologia społeczna w sytuacji zagrożenia*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2018.
- Wyleżalek J., *Mobbing uczelniany jako problem społeczny. Specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2012.
- Wyleżalek J., *Mobbing uczelniany – manipulacja świadomością społeczną w organizacji* [w:] *Spoleczne, etyczne i prawne aspekty funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce*, red. J. Wyleżalek, K. Najder-Stefaniak, K. Bogacka, Wydawnictwo SGGW Warszawa 2013, s. 185-204.
- Zych M., *Mobbing w polskim prawie pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2007.