

Magdalena Budyn-Kulik

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Polska

e-mail: magdalena.budyn-kulik@mail.umcs.pl

ORCID: 0000-0002-3258-9855

**MOBBING – PRZEWINIENIE DYSCYPLINARNE –
PRZESTĘPSTWO? ANALIZA NIEWŁAŚCIWYCH
ZACHOWAŃ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
W KONTEKŚCIE RÓŻNYCH REŻIMÓW
ODPOWIEDZIALNOŚCI**

**MOBBING – DISCIPLINARY OFFENSE – CRIME? ANALYSIS OF
INAPPROPRIATE BEHAVIOR OF ACADEMIC TEACHERS IN THE
CONTEXT OF VARIOUS REGIMES OF RESPONSIBILITY**

Abstract

Certain behaviors of academic teachers towards students as well as university staff, both academic teachers and persons performing other functions, can be assessed as inappropriate, reprehensible. Some of those may be prohibited acts – crimes or offenses. Other may be disciplinary offenses or acts of mobbing. Sometimes the perpetrator's act may fall into more than one category of behavior. Particularly noteworthy situations arise at the “confluence” of two or three regimes of responsibility.

KEYWORDS

mobbing, disciplinary responsibility, crime

SŁOWA KLUCZOWE

mobbing, odpowiedzialność dyscyplinarna, przestępstwo

Zachowanie nauczyciela akademickiego powinno odpowiadać pewnym standardom. Nie powinno naruszać prawa powszechnie obowiązującego ani wewnętrznych regulacji danej uczelni. Zdarza się jednak, że jego postępowanie zarówno wobec współpracowników będących także nauczycielami akademickimi, wobec innych pracowników uczelni (np. administracyjnych), jak i wobec studentów jest niewłaściwe z prawnego lub moralnego punktu widzenia, albo obydwu. Zachowanie takie może realizować znamiona przestępstwa z Kodeksu karnego¹ lub innych ustaw (rzadziej wykroczenia), deliktu dyscyplinarnego oraz mobbingu. Możliwe są zatem trzy reżimy odpowiedzialności: karnej, dyscyplinarnej i antymobbingowej. Każda z nich ma inne podstawy prawne.

Odpowiedzialność karna wynika z przepisów Kodeksu karnego, a przepisy procesowe reguluje Kodeks postępowania karnego. Ma ona powszechny charakter, tzn. dotyczy nie tylko nauczycieli akademickich.

Odpowiedzialność dyscyplinarna ma charakter „branżowy”. Przewidziana została dla konkretnej grupy zawodowej – nauczycieli akademickich – w dziale VII ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce² oraz w wydanym na jej podstawie rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia³. Zwykle kwestię tę normuje również statut uczelni⁴. Przepisy te mają charakter procesowy i wykonawczy. Nie ma

¹ Ustawa z dnia 4 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1138, z późn. zm.); dalej: k.k.

² Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 574, z późn. zm., dalej: u.s.w.n.

³ Dz.U. z 2022 r., poz. 1236; dalej: rozporządzenie z dnia 8 czerwca 2022 r.

⁴ Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie jest to rozdział XIII Statutu z dnia 29 maja 2019 r., uchwała nr XXV – 17.2/22 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 25 maja 2022 r. w sprawie zmiany Statutu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 maja 2019 r., <https://www.umcs.pl/pl/statut-umcs,245-7,uchwala-nr-xxv-17-2-22-senatu-universytetu-marii-curie-sklodowskiej-w-lublinie-z-dnia-25-maja-2022-r-w-sprawie-zmiany-statutu-universytetu-marii-curie-sklodowskiej-w-lublinie-z-dnia-29-maja-2019-r,117364.htm> (dostęp: 16.07.2022 r.).

aktu prawnego zawierającego katalog przewinień dyscyplinarnych lub dokładnie określającego charakterystykę takich zachowań. Jedyną podstawą o charakterze materialnym zawarta jest w art. 275 ust. 1 u.s.w.n., który stanowi, że przewinienie dyscyplinarne to czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. W ust. 1a ustawodawca wyłączył z grupy przewinień dyscyplinarnych wyrażanie przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych.

Jeszcze bardziej płynne podstawy ma odpowiedzialność antymobbingowa. Jej charakter jest mieszany – powszechno-branżowy. Ma zakotwiczenie przede wszystkim w przepisach ogólnych – w art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁵. Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, a także definiuje to zjawisko. Kodeks pracy nie zawiera jednak przepisów o charakterze karnym. Sankcji za zachowania mobbingowe można szukać w pewnym zakresie w art. 218 § 1a k.k. (w odniesieniu do osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych) oraz w art. 190a § 1 k.k. Na grunt akademicki „przenosi” pośrednio regulacje antymobbingowe art. 23 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2a u.s.w.n., stanowiąc, że do zadań rektora należy m.in. zapewnianie w uczelni poszanowania wolności słowa, nauczania, badań naukowych, ogłaszania ich wyników, a także debaty akademickiej organizowanej przez członków wspólnoty uczelni z zachowaniem zasad pluralizmu światopoglądowego i przepisów porządkowych uczelni. Na tej podstawie uczelnie wyższe wprowadzają własne regulacje antymobbingowe⁶. Trudno to stwierdzić bez gruntownych badań, ale można zaryzykować stwierdzenie, że materialne określenie mobbingu stanowi zazwyczaj powtórzenie definicji z art. 94³ k.p.

Zachowanie nauczyciela akademickiego może „podpadać” pod jeden z tych reżimów, dwa z nich albo wszystkie jednocześnie. Niniejszy artykuł poświęcony jest analizie konsekwencji tylko takich zachowań nauczyciela akademickiego, które są specyficzne i wiążą się z jego pracą na uczelni wyższej. Może on popełniać także inne czyny, stanowiące np. przestępstwa pospolite (kradzież, prowadzenie samochodu w stanie nietrzeźwości, zabójstwo), godzące w dobro osoby niezwiązanej z uczelnią wyższą. Takie sytuacje pozostają jednak poza zakresem tematycznym niniejszego opracowania. Przedmiotem rozważań podjętych w nim są zachowania pojawiające się w praktyce sądów dyscyplinarnych dla nauczycieli akademickich oraz komisji antymobbingowych. Można je podzielić na dwie grupy, które nazwę umownie akademickimi oraz seksualnymi (np. niechciane propozycje seksualne składane studentom lub innym pracownikom uczelni, żarty

⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, z późn. zm.; dalej: k.p.

⁶ Na przykład na UMCS jest to Zarządzenie nr 7/2021, Rektora UMCS w Lublinie z dnia 1 lutego 2021 r. w sprawie Regulaminu wewnętrznej polityki antymobbingowej UMCS, <https://www.umcs.pl/pl/uchwaly-zarzadzenia-pisma-okolne,2499,zarzadzenie-nr-7-2021-rektora-universytetu-marii-curie-sklodowskiej-w-lublinie-z-dnia-1-lutego-2021-r-w-sprawie-regulaminu-wewnetrznej-polityki-antymobbingowej-universytetu-marii-curie-sklodowskiej,98029.htm> (dostęp: 16.07.2022 r.).

o charakterze erotycznym, dotykanie miejsc intymnych innej osoby bez jej zgody). W ramach niewłaściwych zachowań akademickich można wyróżnić czyny skierowane przeciwko osobie (osobowe), np. rozpowszechnianie publicznie pod adresem studentów lub innych pracowników uwag poniżających, ośmieszających, umniejszających dokonania badawcze/naukowe, pomijanie nauczyciela przy obsadzie zajęć lub obarczanie niewspółmiernie dużą liczbą zajęć, utrudnianie lub udaremnianie postępowania awansowego oraz plagiatowanie cudzych dzieł – artykułów, monografii lub ich fragmentów. Pewną swoistą grupę zachowań stanowią zachowania korupcyjne. W praktyce sądów dyscyplinarnych i komisji antymobbingowych pojawiają się one raczej rzadko. O ich swoistości i związanej z tym potrzebie wyodrębnienia przesądza fakt ich wyraźnego wskazania przez ustawodawcę w art. 287 ust. 2 pkt 6–8 u.s.w.n. jako podstawy wszczęcia postępowania wyjaśniającego z urzędu. Nie zostaną poddane szczegółowej analizie w niniejszym opracowaniu właśnie ze względu na ową specyfikę i rzadkość występowania⁷.

Pojęciowo możliwe są różne warianty pociągnięcia do odpowiedzialności nauczyciela akademickiego za niewłaściwe zachowanie⁸: czyn stanowi jednocześnie przestępstwo, delikt dyscyplinarny oraz mobbing; czyn stanowi jednocześnie przestępstwo i delikt dyscyplinarny, ale nie mobbing; czyn stanowi jednocześnie przestępstwo i mobbing, ale nie delikt dyscyplinarny; czyn stanowi przestępstwo, ale nie delikt dyscyplinarny i mobbing; czyn nie stanowi przestępstwa, ale jest deliktem dyscyplinarnym i mobbingiem; czyn nie stanowi przestępstwa, ani deliktu dyscyplinarnego, ale jest mobbingiem; czyn nie stanowi przestępstwa, ani mobbingu, ale jest deliktem dyscyplinarnym.

Niewątpliwie najbardziej złożona sytuacja występuje w przypadku, gdy czyn stanowi jednocześnie przestępstwo, delikt dyscyplinarny oraz mobbing. Wiele niewłaściwych zachowań nauczyciela akademickiego może realizować jednocześnie znamiona wszystkich trzech rodzajów czynów.

Zachowanie stanowiące czyn o charakterze akademickim-osobowym może polegać na niewłaściwym traktowaniu jednego z nauczycieli akademickich przez jego przełożonego (np. członka katedry lub zakładu przez jego kierownika)⁹.

⁷ Zachowania takie mogą realizować znamiona przestępstw z art. 228–230a k.k., a niekiedy także z art. 231 k.k. Rzadko raczej będą wchodzić w skład zachowań o charakterze mobbingowym.

⁸ Oczywiście w przypadku nauczycieli akademickich, którzy jednocześnie wykonują zawód lekarza, psychologa, radcy prawnego, adwokata itp. może wchodzić również w grę odpowiedzialność dyscyplinarna na podstawie przepisów regulujących wykonywanie tych zawodów, ale pozostaje to poza zakresem niniejszego opracowania.

⁹ Np. nieinformowanie go o zebraniach jednostki, pomijanie jego stanowiska podczas wysłuchiwania zdania pozostałych osób, okazywanie dezaprobaty dla podejmowanych przez niego działań (np. starań o grant, wyjazd stażowy czy uczestnictwo w konferencji), wyrażanie w obecności innych osób wątpliwości, niemających uzasadnienia w obiektywnych okolicznościach, co do jego możliwości intelektualnych, badawczych lub umiejętności dydaktycznych (także z użyciem obraźliwym i/lub wulgarnych określeń); dawanie mu do zrozumienia, że jego dalsze zatrudnienie

Zachowanie takie może wypełniać znamiona nękania z art. 190a § 1 k.k. Jest to przypadek tzw. nękania wrogiego¹⁰. Oczywiście oprócz znamienia czynnościowego należy stwierdzić realizację pozostałych znamion zarówno przedmiotowych – spowodowanie jednego ze skutków wskazanych w tym przepisie, jak i strony podmiotowej (umyślność działania sprawcy).

Jeżeli zachowanie polega np. na utrudnianiu lub spowalnianiu postępowania awansowego, może wiązać się z niewykonywaniem obowiązków ciążących na sprawcy jako na przełożonym. Jego zachowanie może stanowić wówczas przewinienie dyscyplinarne. Po nowelizacji art. 190a § 1 k.k.¹¹ znamiona czynu zabronionego zawartego w tym przepisie upodobniły się (w części) do ujęcia mobbingu z art. 94³ k.p.¹². Opisane zachowania sprawcy stanowiłyby zatem także mobbing w rozumieniu przepisów prawa pracy. W zależności od tego, na czym dokładnie polegają jego zachowania wobec innej osoby, np. podawanie na jej temat publicznie uwłaczających jej nieprawdziwych informacji, tworzenie fałszywego wrażenia jej niekompetencji, czyn można będzie niekiedy uznać za uchybiający godności nauczyciela akademickiego.

Niewłaściwe zachowanie nauczyciela akademickiego może polegać na przypisaniu sobie autorstwa pracy innej osoby lub innym naruszeniu cudzych praw autorskich albo na sfałszowaniu wyników badań. Taki czyn wypełnia znamiona jednego z przestępstw z art. 115–117 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹³. Stanowi on niewątpliwie przewinienie dyscyplinarne i to takie, w przypadku którego postępowanie wyjaśniające wszczyna się z urzędu (art. 287 ust. 2 pkt 1–5 u.s.w.n.). Takie zachowanie rzadko samo w sobie można uznać za stanowiące mobbing. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, gdy będzie ono wchodzić w skład szerszego spektrum zachowań, które jako całość zrealizują przesłanki z art. 94³ k.p., np. gdy przełożony, próbując doprowadzić do zwolnienia nauczyciela akademickiego, dyskredytuje jego przydatność naukową, m.in. wskazując na brak publikowania przez niego opracowań nauko-

nie zależy od znacznego podniesienia kwalifikacji, uzyskania pozytywnej rekomendacji jakiegos organu, instytucji lub osoby, wyniku postępowania awansowego (które nie jest obligatoryjne), w którego pozytywny wynik jako przełożony powątpiewa; podejmowanie działań mogących takie postępowanie, podniesienie kwalifikacji czy uzyskanie rekomendacji spowolnić i/lub utrudnić, z czego pokrzywdzony zdaje sobie sprawę; stosowanie gróźb; używanie jako metody komunikacji krzyku.

¹⁰ M. Budyn-Kulik, *Wybrane psychologiczne aspekty nękania*, (w:) M. Mozgawa (red.), *Stalking*, Warszawa 2018, s. 252–253.

¹¹ Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r., poz. 568, z późn. zm.).

¹² Zob. M. Budyn-Kulik, *Nowe znamiona nękania z art. 190a § 1 Kodeksu karnego*, „Palestra” 2020, nr 9, s. 22–34.

¹³ Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1062, z późn. zm.; dalej: p.a.p.p.

wych, a przygotowane przez niego i składane do druku publikacje opatruje własnym nazwiskiem i wykazuje jako swoje.

Kolejna grupa niewłaściwych zachowań nauczyciela akademickiego polega na podejmowaniu zachowań o charakterze seksualnym/erotycznym wobec osoby, która sobie tego nie życzy. Jeżeli takie zachowanie podejmowane jest przy użyciu przemocy, groźby lub podstępu, może realizować znamiona przestępstwa z art. 197 § 1 lub § 2 k.k. (ewentualnie także typów kwalifikowanych), a gdy polega na wykorzystaniu pewnych właściwości pokrzywdzonego lub sytuacji z art. 199 § 1 k.k. lub – rzadziej – z art. 198 k.k., takie zachowanie stanowi przewinienie dyscyplinarne, a także mobbing.

Zachowanie o charakterze seksualnym może być podejmowane także w inny sposób. Sam kontakt fizyczny (głaskanie, pocałunek, dotykanie części ciała uznawanych za sfery erogenne) bez zastosowania przemocy, groźby lub podstępu, np. ocieranie się o inną osobę w windzie, może realizować znamiona naruszenia nietykalności cielesnej z art. 217 k.k. Sprawca może wygłaszać pod adresem innej osoby uwagi o charakterze seksualnym (na temat fizyczności tej osoby, jej urody, atrakcyjności), zapraszać na wspólne intymne wyjścia (na imprezy kulturalne, do restauracji) czy wyjazdy we dwoje. Może również ofiarowywać prezenty sugerujące chęć nawiązania tzw. romantycznej lub intymnej relacji (kwiaty, biżuteria, bielizna itp.). Jeżeli zachowanie to wywołuje u obdarowywanego, który wyraźnie sobie tego nie życzy, poczucie poniżenia lub istotnego naruszenia prywatności, może wypełniać znamiona tzw. przyjaznego nękania (art. 190a § 1 k.k.). W takiej sytuacji nie można wykluczyć, że jednocześnie będzie ono stanowić także mobbing lub przewinienie dyscyplinarne, chociaż z pewnością takie przypadki pojawiają się rzadziej. Będą one trudne pod względem dowodowym, zwłaszcza jeżeli owe propozycje są składane pod nieobecność innych osób, a prezenty wręczane również bez świadków. Nawet elektroniczne ślady zachowania sprawcy (SMS-y czy maile), o ile nie są sformułowane w sposób bezpośredni i wprost, mogą nie dać wystarczających podstaw do przyjęcia, że został popełniony delikt dyscyplinarny lub mobbing.

Niewłaściwe zachowanie akademickie wobec osoby, realizujące znamiona przestępstwa i deliktu dyscyplinarnego, ale nie mobbingu, należy do rzadkości i zwykle nie ma charakteru *stricte* akademickiego. Można sobie wyobrazić sytuację, gdy nauczyciel akademicki uderzy inną osobę, np. studenta, który domaga się (bezpodstawnie zdaniem nauczyciela) dopuszczenia do egzaminu lub poprawienia oceny na wyższą, albo innego pracownika w czasie kłótni o to, kto ma złożyć wniosek o nagrodę. Czyn sprawcy wypełni wówczas znamiona któregoś z przestępstw przeciwko życiu i zdrowiu – z art. 156 k.k. lub 157 k.k., albo przestępstwa naruszenia nietykalności cielesnej – z art. 217 k.k. Będzie on stanowił przewinienie dyscyplinarne jako czyn uchybiający godności zawodu nauczyciela akademickiego. Trudno go jednak uznać za przejaw mobbingu.

W przypadku naruszenia praw autorskich może dojść do realizacji przestępstwa z art. 115–117 p.a.p.p i zawsze w takiej sytuacji zostanie popełnione

przewinienie dyscyplinarne (w przypadku którego wszczęcie postępowania wyjaśniającego następuje z urzędu). W większości spraw tego typu zachowania sprawcy nie można uznać za mobbing w rozumieniu art. 94³ k.p.

Niewłaściwe zachowanie o charakterze seksualnym, zwłaszcza niecharakteryzujące się uporczywością i długotrwałością, które nie realizuje skutków określonych w art. 94³ k.p., niezmiernie do wskazanych w tym przepisie celów, nie będzie stanowiło mobbingu. Jeżeli zostało popełnione z użyciem przemocy, groźby, podstępem lub z wykorzystaniem okoliczności związanych z właściwościami lub stanem pokrzywdzonego albo o charakterze sytuacyjnym, będzie realizowało znamiona jednego z przestępstw przeciwko wolności seksualnej i obyczajności (art. 18, 197, 199 k.k.). Taki czyn zawsze powinien zostać uznany za przewinienie dyscyplinarne; w zależności od relacji sprawca–ofiara jako uchybienie obowiązkowi (przełożony–podwładny) lub godności zawodu nauczyciela akademickiego.

Zachowanie o charakterze seksualnym, którego pokrzywdzony sobie nie życzy, popełnione w inny sposób niż wskazany wyżej, może realizować znamiona przestępstwa np. z art. 217 k.k. Jest ono ścigane z oskarżenia prywatnego. Sam pokrzywdzony decyduje zatem o tym, czy jego dobro zostało naruszone. Kwestia uznania takiego czynu za delikt dyscyplinarny jest w tym przypadku nieco bardziej złożona. Będzie to zależeć od kontekstu zdarzenia i okoliczności. W przypadkach, gdy przedmiotem czynności wykonawczej będzie student (zawsze) albo inna osoba, która co prawda nie pozostaje w podległości służbowej, czy nie jest bezpośrednio uzależniona od sprawcy, ale jednak ze względu na pełnioną funkcję lub różnicę statusu na uczelni może czuć się niezręcznie „odmawiając” mu¹⁴, zachowanie tego typu powinno zostać uznane za delikt dyscyplinarny, nawet jeśli czyn zostanie popełniony poza terenem uczelni. Natomiast jeżeli zachowanie takie zostanie przez sprawcę podjęte w sytuacji prywatnej¹⁵, w stosunku do osoby innej niż opisana, nie musi zostać uznane za delikt dyscyplinarny.

Sytuacja, gdy czyn stanowi jednocześnie przestępstwo i mobbing, ale nie delikt dyscyplinarny, jest w praktyce niemożliwa. Zachowanie, które stanowi mobbing, zawsze uchybia godności zawodu nauczyciela akademickiego, a często także jego obowiązkowi.

Tylko częściowo możliwa jest sytuacja, że czyn stanowi przestępstwo, ale nie delikt dyscyplinarny i mobbing. Czyn wypełniający znamiona przestępstwa może nie stanowić jednocześnie mobbingu (np. spowodowanie wypadku drogowego, prowadzenie pojazdu w stanie nietrzeźwości). Jednak co do zasady czyn będący przestępstwem stanowi też delikt dyscyplinarny. Wynika to z art. 275

¹⁴ Np. młoda, niedawno zatrudniona pracownica administracyjna, gdy sprawcą jest straszny wiekiem, powszechnie szanowany profesor tytularny.

¹⁵ Poza uczelnią i bez związku z pracą na niej, np. podczas wspólnego spędzania wolnego czasu.

ust. 1 u.s.w.n., na podstawie którego przewinieniem dyscyplinarnym jest m.in. czyn uchybiający godności nauczyciela akademickiego. Ustawa nie definiuje tego pojęcia, ale odsyłając w art. 113 do art. 20 ust. 1 pkt 1–3 u.s.w.n., pośrednio wskazuje, że wiąże się ono z posiadaniem nieposzlakowanej opinii¹⁶. Ponieważ w tym ostatnim przepisie mowa jest o braku skazania za przestępstwo umyślne, powstaje wątpliwość, jak traktować skazanie za przestępstwo nieumyślne. Kodeks karny nie zawiera ich wiele. Wydaje się, że w tym przypadku ocena zachowania sprawcy będzie zależała od kontekstu sytuacyjnego, np. nieumyślne pozbawienie życia człowieka z przekroczeniem granic obrony koniecznej trudno uznać za czyn uchybiający godności nauczyciela akademickiego, ale nieumyślne spowodowanie wypadku komunikacyjnego w wyniku prowadzenia pojazdu w stanie nietrzeźwości – niewątpliwie tak.

Wariant, że czyn nie stanowi przestępstwa, ale jest deliktem dyscyplinarnym i mobbingiem, jest w praktyce niemożliwy. Jak wskazano wyżej, każde zachowanie stanowiące mobbing należy uznać za delikt dyscyplinarny. Po wprowadzeniu do art. 190a § 1 k.k. nowych znamion skutku (wzbudzenie uzasadnionego okolicznościami poczucia poniżenia lub udręczenia), każde zachowanie będące mobbingiem w rozumieniu art. 94³ k.p. realizuje jednocześnie znamiona przestępstwa nękania. Ustawodawca, definiując mobbing w ujęciu Kodeksu pracy, wprowadził więcej wymogów niż ustawodawca karny (warunek długotrwałości)¹⁷. Posłużył się przy tym wprost czasownikiem „nęka”¹⁸. Pewne wątpliwości mogłyby powstać w odniesieniu do znamion mobbingu „powodujące lub mające na celu (...) ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”, ponieważ nie zna ich art. 190a § 1 k.k. Należy jednak zauważyć, że ustawodawca nie wymaga zawsze ziszczenia się któregoś z tych skutków, wystarczy, aby sprawca zmierzał do ich osiągnięcia. Trudno sobie wyobrazić, aby zachowania powzięte w celu ośmieszenia, izolowania czy wyeliminowania pracownika nie spowodowały u niego poczucia poniżenia czy udręczenia, a być może także zagrożenia, albo nie spowodowały istotnego naruszenia prywatności. Należy zatem przyjąć, że zachowanie stanowiące mobbing realizuje z reguły znamiona przestępstwa nękania.

Niemożliwe jest, aby czyn nie stanowił przestępstwa ani deliktu dyscyplinarnego, a był mobbingiem. Z powodów wskazanych wyżej, każde zachowanie, które stanowi mobbing, jest jednocześnie deliktem dyscyplinarnym oraz przestępstwem.

¹⁶ Korzystanie z pełni praw publicznych, status osoby niekaranej za umyślne przestępstwo.

¹⁷ M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność karna i cywilna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4, s. 104; A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004, s. 11; D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 239; S. Naszydłowska, *Mobbing – próba zdefiniowania pojęcia*, „Ius Novum” 2009, nr 3, s. 97.

¹⁸ M. Budyn-Kulik, *Nowe znamiona...*, s. 28.

Możliwa jest sytuacja, że czyn nie stanowi przestępstwa ani mobbingu, ale jest deliktem dyscyplinarnym. W przypadku zachowań akademickich osobowych za przewinienie dyscyplinarne należy uznać zachowanie polegające np. na uczestniczeniu w libacji alkoholowej ze studentami na terenie uczelni, chociaż nie stanowi ono ani przestępstwa, ani mobbingu. Jeżeli przełożony nie poinformuje pracowników jednostki np. o terminie zgłoszenia planowanego wydania monografii do planu wydawniczego (co skutkuje koniecznością pokrycia kosztów przez pracownika) lub o możliwości przystąpienia do konkursu grantowego, to wydaje się, że takie postępowanie stanowi przewinienie dyscyplinarne. Zachowanie to nie realizuje znamion przestępstwa. Można się zastanawiać, czy nie popełnia czynu zabronionego z art. 218 § 1a k.k. lub art. 231 k.k. Warunkiem zastosowania art. 218 § 1a k.k. jest m.in. złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pokrzywdzonego. Sprawcą może być tylko osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Przystępstwo to jest umyślne. Podobnie przestępstwo z art. 231 k.k. Jest ono ponadto indywidualne właściwe. Wskazane znamiona sprawiają, że w opisanych przykładowo sytuacjach przepisy te nie znajdują zastosowania.

Z tej krótkiej analizy wynika, że czyn sprawcy może jednocześnie stanowić przestępstwo, przewinienie dyscyplinarne i mobbing albo jednocześnie przestępstwo i delikt dyscyplinarny, nie będąc mobbingiem. Może być tylko przestępstwem albo tylko deliktem dyscyplinarnym, ale nie może stanowić tylko mobbingu. Pod znakiem zapytania stoi zatem zasadność wprowadzania oddzielnego reżimu odpowiedzialności za mobbing.

Skoro występują przypadki, gdy czyn sprawcy wypełnia jednocześnie znamiona przestępstwa, deliktu dyscyplinarnego oraz mobbingu, należy zastanowić się, jaka jest relacja tych trzech reżimów odpowiedzialności do siebie, czy wszystkie trzy mogą znaleźć jednocześnie zastosowanie, a w konsekwencji, czy na sprawcę mogą zostać nałożone trojakiemu rodzaju sankcje. Stosunkowo najczęściej uwagi poświęcono w literaturze kwestii zbiegu odpowiedzialności karnej i dyscyplinarnej¹⁹. Nie wchodząc w szczegóły, gdyż przekraczałoby to ramy niniejszego opracowania, wystarczy stwierdzić, że pomimo pewnych wątpliwości co do charakteru (administracyjnego czy karnego) odpowiedzialności dyscyplinarnej, możliwość pociągnięcia sprawcy jednocześnie do odpowiedzialności karnej i dyscyplinarnej nie budzi większych wątpliwości. Dopuszczalność takiego rozwiązania wynika wprost z przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce²⁰.

¹⁹ M. Kulik, *Przestępstwa współukarane w polskim prawie karnym*, Lublin 2021, s. 19–22, i powołana tam literatura; T. Bojarski, *Kilka uwag na temat relacji między odpowiedzialnością dyscyplinarną a karną*, „Państwo i Prawo” 2005, z. 3, s. 102; R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013, s. 70–72 i 78.

²⁰ W art. 297 u.s.w.n. została przewidziana możliwość zawieszenia postępowania dyscyplinarnego, gdy wszczęto postępowanie przygotowawcze lub sądowe dotyczące czynu będącego przedmiotem postępowania dyscyplinarnego.

Kary przewidziane w Kodeksie karnym i ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce są co do zasady różne rodzajowo. Kary dyscyplinarne związane są z funkcjonowaniem nauczyciela akademickiego w strukturach uczelni. Pewna wątpliwość nasuwa się jedynie co do najsurowszej kary dyscyplinarnej – pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat (art. 276 ust. 1 pkt 8 u.s.w.n.). Kodeks karny zna taką dolegliwość, choć nie jako karę, a środek karny – art. 41 § 1 k.k., który można orzec na okres od roku do lat 15. W przypadku kary dyscyplinarnej ustawodawca nie wprowadza wymogu, aby czyn pozostawał w związku z wykonywaniem zawodu nauczyciela akademickiego. Nie jest to potrzebne, ponieważ istotą przewinienia dyscyplinarnego jest taki związek. W przypadku środka karnego przesłanką jego wymierzenia jest nadużycie przy popełnieniu przestępstwa stanowiska lub wykonywanego zawodu albo okazanie, że dalsze zajmowanie stanowiska lub wykonywanie zawodu zagraża istotnym dobrom chronionym prawem. Orzeczenie tego środka w postępowaniu karnym nie przesądza o konieczności wymierzenia takiej kary dyscyplinarnej. Może mieć również miejsce sytuacja odwrotna, gdy sąd karny nie znajdzie podstaw do jego wymierzenia, a komisja dyscyplinarna uzna tę właśnie karę za odpowiednią.

Pewne wątpliwości i problemy interpretacyjne mogą powstać wówczas, gdy w postępowaniu karnym zostanie orzeczony środek karny zakazu wykonywania zawodu, a w postępowaniu dyscyplinarnym wymierzona zostanie taka kara. Na gruncie Kodeksu karnego okres, na który orzeczono zakaz, nie biegnie w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, chociażby orzeczonej za inne przestępstwo (art. 43 § 2 a.k.k.). Natomiast § 54 ust. 1 rozporządzenia z dnia 8 czerwca 2022 r. stanowi, że zarządzenie wykonania kary dyscyplinarnej następuje niezwłocznie po otrzymaniu przez rektora prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej. Widać tu brak kompatybilności między przepisami regulującymi odpowiedzialność karną i dyscyplinarną. Jeżeli sprawca zostanie skazany na bezwzględną karę pozbawienia wolności, okres, na który orzeczono karę dyscyplinarną, będzie biegł podczas odbywania kary pozbawienia wolności. Oznacza to, że *de facto* kara dyscyplinarna będzie wykonywana krócej lub w ogóle.

W przypadku, gdy sąd karny wymierzył inną karę niż bezwarunkowe pozbawienie wolności i środek karny zakazu wykonywania zawodu, a komisja dyscyplinarna taką karę, oba zakazy będą wykonywane równolegle; każdy na oddzielnej podstawie. Jeżeli sprawca nie stosowałby się do zakazu orzeczonego przez sąd karny, popełnia przestępstwo (art. 244 k.k.), natomiast gdy nie stosuje się do zakazu orzeczonego przez komisję dyscyplinarną – nie.

Odnośnie do związania komisji dyscyplinarnej wyrokiem sądu karnego, należy zauważyć, że przepis art. 278 ust. 7 u.s.w.n. zawiera tylko ogólną klauzulę, iż komisje dyscyplinarne samodzielnie ustalają stan faktyczny i rozstrzygają zagadnienia prawne i nie są związane rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego skazującego wyroku sądu. Postę-

powanie karne może się zakończyć na etapie postępowania przygotowawczego umorzeniem. Sąd karny może wydać wyrok skazujący lub uniewinniający.

W przypadku wyroku sądu karnego, wydaje się, że nie wiąże on komisji dyscyplinarnej co do kierunku (uniewinniający/skazujący). Sformułowanie z art. 278 ust. 7 u.s.w.n. oznacza tylko tyle, że dana osoba została uznana za sprawcę i jest przestępcą lub została uniewinniona i przestępcą nie jest. Linia orzecnicza Sądu Najwyższego jest taka, że sąd dyscyplinarny (komisja dyscyplinarna) jest związany prawomocnym wyrokiem skazującym sądu karnego za tożsamy czyn w zakresie oceny znamion przestępstwa²¹. Nie może czynić w tej kwestii własnych ustaleń i ocen, a obwiniony nie może w postępowaniu dyscyplinarnym kwestionować popełnienia przestępstwa²². Tożsamość przedmiotu postępowania karnego i dyscyplinarnego nie oznacza tożsamości ocen prawnych²³, ponieważ inne są kryteria kwalifikacji czynu jako przestępstwa, a inne jako przewinienia dyscyplinarnego. W tym zakresie postępowania te są od siebie niezależne²⁴.

Wyrok karny nie przesądza, czy zostało popełnione przewinienie dyscyplinarne. Jest to ustalenie, jakie samodzielnie musi poczynić komisja dyscyplinarna. Natomiast wydaje się, choć nie wynika to wprost z żadnego przepisu, że ustalenie w postępowaniu karnym, iż sprawca popełnił określony czyn, wiąże komisję dyscyplinarną. Orzeczenie wydane przez nią nie musi jednak współgrać z rozstrzygnięciem sądu karnego. Jak wynika z analizy możliwych wariantów zależności przestępstwo – przewinienie dyscyplinarne – mobbing, czyn nie zawsze musi jednocześnie wypełniać znamiona przestępstwa i deliktu dyscyplinarnego.

Umorzenie postępowania może nastąpić z powodów wskazanych w art. 17 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego²⁵. Niektóre z tych negatywnych przesłanek procesowych muszą spowodować również zakończenie postępowania dyscyplinarnego. Należą do nich: śmierć oskarżonego, przedawnienie karalności (upływ okresu karalności przestępstwa uniemożliwia wszczęcie postępowania wyjaśniającego – art. 288 ust. 2 u.s.w.n.), a także okoliczność, że czynu nie popełniono. Dwie pierwsze przesłanki stanowią zresztą samoistną podstawę umorzenia postępowania dyscyplinarnego (art. 294 ust. 3 pkt 3 i 4 u.s.w.n.).

Zaistnienie pozostałych przesłanek uniemożliwiających wszczęcie i prowadzenie postępowania karnego nie przesądza o konieczności zakończenia postępowania dyscyplinarnego. Pozornie jasna sytuacja w tej mierze występuje w odniesieniu do stopnia społecznej szkodliwości. Podobnie brzmiącą przesłankę

²¹ Wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 18 lipca 2014 r., SNO 34/14, OSNSD 2014, poz. 4; 16 czerwca 2016 r., SNO 20/16; LEX nr 2069456; 23 listopada 2017 r., SNO 48/17, LEX nr 2434714.

²² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2014 r., SNO 34/14, OSNSD 2014, poz. 4.

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., SNO 59/07, OSND 2007, poz. 73.

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r., SNO 20/16, LEX nr 2069456; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2017 r., SNO 48/17, LEX nr 2434714.

²⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1375, z późn. zm.; dalej: k.p.k.

zawiera i Kodeks postępowania karnego (art. 17 § 1 pkt 3 k.p.k.), i ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 294 ust. 3 pkt 1 u.s.w.n.). Należy jednak pamiętać, że „znikomy” stopień czynu zabronionego nie jest taki sam, jak znikomy stopień przewinienia dyscyplinarnego. Dlatego umorzenie postępowania karnego na tej podstawie nie musi przesądzać o konieczności umorzenia postępowania dyscyplinarnego.

W szczególności nie jest jasne, jak na rozstrzygnięcie w postępowaniu dyscyplinarnym wpływa stwierdzenie w postępowaniu przygotowawczym, że sprawca nie popełnia przestępstwa. W przypadku okoliczności o charakterze przedmiotowym (wyłączających bezprawność), wydaje się, że ich nadzwyczajny i wyjątkowy charakter co do zasady sprawi, iż nie będzie można postawić sprawcy zarzutu uchybienia obowiązkom ani uznać, że jego zachowanie uchybia godności zawodu nauczyciela akademickiego. Wątpliwości powstają w przypadku okoliczności o charakterze podmiotowym – wyłączających winę. Działanie na rozkaz²⁶ czy nieletniość nie wchodzi tu w grę. Kwestia błędu wydaje się nie mieć tak dużego znaczenia, jak w prawie karnym, ponieważ przewinienie dyscyplinarne może być popełnione także nieumyślnie.

Niepoczytalność została natomiast wprost wskazana w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jako podstawa umorzenia postępowania dyscyplinarnego. Wprowadzenie w art. 294 ust. 3 pkt 2 u.s.w.n. pojęcia „niepoczytalny” generuje jednak pewne problemy. Pierwszy z nich polega na tym, że nie posługuje się nim Kodeks karny. Drugi, że ustawa nie odsyła w kwestiach nieuregulowanych do przepisów Kodeksu karnego. Pojęcie „niepoczytalność” rozumiane jest w polskiej nauce prawa jednoznacznie. Nie budzi wątpliwości konieczność odwołania się w zakresie jego wykładni do art. 31 § 1 k.k. Pozostaje jeszcze kwestia dowodowa. W postępowaniu dyscyplinarnym można powołać biegłych do ustalenia stanu (zdrowia) psychicznego obwinionego. Wynika to z § 27 rozporządzenia z dnia 8 czerwca 2022 r. oraz z art. 305 u.s.w.n., który w zakresie nieuregulowanym w ustawie odsyła do przepisów Kodeksu postępowania karnego (art. 202 k.p.k.). Badanie przez biegłych psychiatrów, a zwłaszcza psychologów ma pewną specyfikę. Do zbadania poszczególnych sfer funkcjonowania człowieka służą określone wyspecjalizowane narzędzia badawcze. Nie można nimi badać tej samej osoby w zbyt małych odstępach czasowych, ponieważ może to zafałszować wyniki. Oznacza to, że poddanie oskarżonego badaniu przez biegłych w postępowaniu karnym stawia pod znakiem zapytania możliwość jego przeprowadzenia w postępowaniu dyscyplinarnym (lub odwrotnie)²⁷. Ustawa nie zawiera przepisów określających możliwość i zakres wykorzystania materiałów

²⁶ Należałoby rozważyć taką możliwość w odniesieniu do sprawcy będącego wojskowym, zatrudnionym na uczelni wojskowej. Wymagałoby to jednak wyjścia poza zakres tematyczny niniejszego opracowania.

²⁷ Zazwyczaj zanim dojdzie do powołania biegłych w postępowaniu dyscyplinarnym, zostaje ono zawieszono.

z postępowania dowodowego przeprowadzonego w postępowaniu karnym. Formalnie nie ma przeszkód, aby materiały takie nie zostały udostępnione rzecznikowi dyscyplinarnemu i/lub komisji dyscyplinarnej. Sąd karny nie ma jednak takiego obowiązku. W praktyce zależy to od jego dobrej woli. Jest to kwestia, która *de lege ferenda* powinna zostać uregulowana.

Bardziej złożona jest kwestia relacji odpowiedzialności za mobbing do pozostałych. Opiera się ona na przepisach Kodeksu pracy i przewidzianych w nim karach za naruszanie obowiązków pracowniczych²⁸. Kodeks pracy nie przewiduje jednak kar dla pracodawcy lub osoby dopuszczającej się mobbingu. Odpowiedzialność porządkowa jest przewidziana jedynie za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 108 § 1 k.p.). Zachowania mobbingowe nie mieszczą się w żadnej ze wskazanych kategorii. Za swego rodzaju karę można uznać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Jedną z przesłanek jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jeżeli zachowanie sprawcy mobbingu zostanie za takowe uznane, pracodawca będzie z nim mógł rozwiązać umowę o pracę. Odpowiedzialność pracownicza ma zupełnie inny charakter niż karna. Nie ma zatem powodów, dla których te dwa reżimy odpowiedzialności nie mogłyby współwystępować.

Stosunek odpowiedzialności za mobbing i dyscyplinarnej jest znacznie mniej dookreślony. Charakter tych dwóch reżimów jest podobny. Kary porządkowe przewidziane w Kodeksie pracy to upomnienie, nagana, a także kara pieniężna (art. 108 k.p.). Wśród kar dyscyplinarnych również wymienione zostały upomnienie, nagana oraz kara pieniężna (nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego) – art. 276 ust. 1 pkt 1–3 u.s.w.n. Z kolei charakter rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest zbliżony do kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w uczelni. Jeżeli zatem zachowanie sprawcy stanowi delikt dyscyplinarny i mobbing, każda reakcja na mobbing (jest ich mniej niż kar dyscyplinarnych) ma odpowiednik w karze dyscyplinarnej. Powstaje wątpliwość, czy zasadne byłoby nałożenie na sprawcę podwójnej dolegliwości tego samego rodzaju za popełnienie tego samego czynu. Nie ma w ustawie przepisu, który rozstrzygałby tę kolizję²⁹. Być może obowiązujące w danej uczelni wyższej przepisy antymobbingowe takowy zawierają. Jeżeli nie, problem pozostaje.

²⁸ Szczegółowo te kwestie regulują wewnętrzne przepisy antymobbingowe obowiązujące na danej uczelni. Na UMCS np. § 13 Regulaminu wewnętrznej polityki antymobbingowej UMCS odsyła wyraźnie do kar porządkowych przewidzianych w Kodeksie pracy. Określa także możliwość rozwiązania ze sprawcą mobbingu stosunku pracy bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

²⁹ Wyraźnie widać ją, gdy to Rektor na podstawie art. 282 pkt 2 u.s.w.n. nakłada dyscyplinarną karę upomnienia.

Na gruncie prawa karnego procesowego (art. 17 § 1 pkt 7 k.p.k.), a także odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 294 ust. 3 pkt 5 u.s.w.n.) obowiązuje zasada *ne bis in idem*. Ale ma ona zastosowanie „wewnętrzne”, czyli w ramach danego reżimu odpowiedzialności. Gdyby uznać, że odpowiedzialność za mobbing jest swego rodzaju wyspecjalizowanym rodzajem odpowiedzialności dyscyplinarnej, można by przyjąć, że zasada *ne bis in idem* ma zastosowanie w przypadku ich współwystępowania. Cechy wspólne odpowiedzialności dyscyplinarnej i za mobbing są następujące: charakter wewnętrzny (u danego pracodawcy, który powołuje odpowiedni organ do rozstrzygnięcia o tej odpowiedzialności – komisję dyscyplinarną, komisję antymobbingową), podstawa (naruszenie obowiązków pracowniczych – w ujęciu ogólniejszym – art. 275 ust. 1 u.s.w.n., i szczegółowym – art. 94³ k.p.), katalog kar (upomnienie, nagana, kara pieniężna, rozwiązanie umowy/wydalenie z uczeni). Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że mobbing stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i/lub uchybienie godności wykonywanego zawodu w określony sposób, powodujące lub mogące spowodować wskazane w Kodeksie pracy skutki, za które ustawodawca przewidział węższy katalog sankcji niż w przypadku innych naruszeń obowiązków pracowniczych. W takim ujęciu art. 94³ k.p. stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 275 ust. 1 u.s.w.n., a skoro tak – odpowiedzialność za mobbing jest szczególnym rodzajem odpowiedzialności dyscyplinarnej. Zasada *ne bis in idem* znalazłaby w takim razie zastosowanie.

Jednak w takim przypadku, powstaje problem z podstawą wymiaru kary. Skoro to art. 94³ k.p. jest przepisem szczególnym, kara powinna zostać wymierzona na podstawie przepisów antymobbingowych (opartych na Kodeksie pracy). Ze względu na wagę czynu i stopień jego społecznej szkodliwości w konkretnym przypadku, może się on okazać zbyt wąski. Problem powstaje również wówczas, gdy jedynie fragment czynu sprawcy stanowi jednocześnie mobbing i przewinienie dyscyplinarne, a pozostała część – jedynie przewinienie dyscyplinarne.

Zaproponowane rozwiązanie prowadzi niestety do sprzeczności logicznej. Jeżeli postępowanie antymobbingowe stanowi rodzaj postępowania dyscyplinarnego, to zasada *ne bis in idem* sprawia, że nie mogą się toczyć oba. Wydaje się, że dla uniknięcia tych wątpliwości procedury antymobbingowe przyjmowane na poszczególnych uczelniach powinny zawierać przepis rozwiązujący taką kolizję. Mógłby on zawierać np. stwierdzenie, że jeżeli czyn stanowiący mobbing jest jednocześnie deliktem dyscyplinarnym, postępowania o mobbing nie wszczyna się, a wszczęte zawieszają do czasu zakończenia postępowania dyscyplinarnego albo umarza lub przekazuje do łącznego prowadzenia komisji dyscyplinarnej, która powinna uwzględnić również ów aspekt „mobbingowy”. Wybór postępowania dyscyplinarnego jako właściwego wynika z jego mocniejszego umocowania (regulują je przepisy ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), większego zbliżenia do postępowania karnego (postępowanie wyjaśniające i przed komisją), bardziej rozbudowana możliwość odwołania się oraz bogatszy katalog

kar. Wydaje się, że zasadne byłoby, gdyby w przepisach antymobbingowych znalazł się przepis pozwalający na zaliczenie kary tego samego rodzaju wymierzonej za mobbing na poczet kary orzeczonej w postępowaniu dyscyplinarnym.

Multiplikacja reżimów odpowiedzialności ma dobre i złe strony. Do dobrych należy to, że w przypadku, gdy zachodzą przeszkody nieformalne ukarania sprawcy na gruncie jednego z nich, nie uniknie on całkowicie dolegliwości za popełnienie czynu. Z drugiej strony, rodzi to określone problemy kolizyjne i wymaga dużej staranności ustawodawcy lub innego podmiotu wprowadzającego przepisy danego rodzaju (np. regulamin antymobbingowy na uczelni) tak, aby przepisy regulujące postępowanie w ramach poszczególnych reżimów odpowiedzialności nie dublowały się, a uzupełniały, a ich łączne stosowanie nie prowadziło do powstawania sytuacji niejasnych, wewnętrznie sprzecznych lub nie do zaakceptowania ze względów słuszności (sprawiedliwości). W ostatnich latach w przestrzeni publicznej wiele uwagi poświęca się mobbingowi (zwłaszcza w kontekście niewłaściwych zachowań seksualnych) i posiadaniu przez pracodawców odpowiednich procedur antymobbingowych. Nie musi się to jednak wiązać z koniecznością powoływania specjalnych organów do prowadzenia postępowania w tym zakresie ani wprowadzania specjalnych regulacji procesowych. Pozostałe dwa reżimy – karny i dyscyplinarny – są wystarczające.

REFERENCES

- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004
- Bojarski T., *Kilka uwag na temat relacji między odpowiedzialnością dyscyplinarną a karną*, „Państwo i Prawo” 2005, z. 3
- Bosak M., Danilewicz A., *Odpowiedzialność karna i cywilna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4
- Budyn-Kulik M., *Nowe znamiona nękania z art. 190a § 1 Kodeksu karnego*, „Palestra” 2020, nr 9
- Budyn-Kulik M., *Wybrane psychologiczne aspekty nękania*, (w:) M. Mozgawa (red.), *Stalking*, Warszawa 2018
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005
- Giętkowski R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013
- Kulik M., *Przestępstwa współukarane w polskim prawie karnym*, Lublin 2021
- Naszydłowska S., *Mobbing – próba zdefiniowania pojęcia*, „Ius Novum” 2009, nr 3