

Maria Bosak-Sojka

Uniwersytet Rzeszowski, Polska

e-mail: mariabosak@poczta.fm

ORCID: 0000-0001-9169-8966

KRYTYKA PRACOWNIKA A MOBBING I ICH WPŁYW NA STOSUNEK PRACY

CRITICISM OF THE EMPLOYEE, MOBBING, AND THEIR IMPACT ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Abstract

Criticism in the employment relationship is justified by the employee's subordination. This does not mean, however, that both parties to the employment relationship have the same right to criticism. The employee is obliged to perform the entrusted work according to certain rules. Another consequence of the employee's subordination is the possibility of being evaluated by the employer. Therefore, critical remarks may also be addressed to the employee. The right to criticize work, which is not the same as evaluating the employee, should be considered an element related to the fact of employment. This means that the right to criticize the work performed is the employer's right.

KEYWORDS

labour law, mobbing, employee criticism, employer's duties, employee evaluation

SŁOWA KLUCZOWE

prawo pracy, mobbing, krytyka pracownika, obowiązki pracodawcy, ocena pracownika

1. WSTĘP

Bez wątplenia już zaproponowany tytuł zawiera dwa ważkie, nie tylko dla systemów normatywnych, zjawiska społeczne. Dzieje się tak, gdyż obu towarzyszą skojarzenia negatywne. Dlatego celem opracowania jest zasygnalizowanie występujących między nimi uwarunkowań, jak również ich wpływ na stosunek pracy. Analiza ta zostanie przeprowadzona z uwzględnieniem faktu, że zgodnie z art. 24 Konstytucji RP¹ praca znajduje się pod ochroną państwa, które sprawuje tym samym nadzór nad jej wykonywaniem. Zgodnie ze wskazanym przepisem, określanym także mianem zasady generalnej, ochrona pracy ma polegać także na tym, że władze publiczne zostały uprawnione do wykonywania nadzoru nad warunkami pracy, a więc państwo w takim przypadku ma obowiązek podejmowania działań zmierzających do realizacji tego obowiązku². Wobec powyższego należy założyć, że pracownikowi przysługuje prawo do realizacji zatrudnienia w środowisku wolnym od praktyk przemocowych³, realnie naruszających jego dobrostan zarówno fizyczny, psychiczny, jak i społeczny⁴. Praca stanowi w tym przypadku źródło innych, szerzej ujmowanych wartości, takich jak m.in.: wolność, możliwość do osiągnięcia poprzez środki uzyskane z pracy, i związany z nią rozwój osobisty⁵. Dlatego tak istotne stanie się dokonanie choćby skrótovej ana-

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

² A. Sobczyk, D. Buch, *Komentarz do Konstytucji RP*, (w:) M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz. Art. 1–86*, Warszawa 2016, s. 646.

³ Należy zaznaczyć, że dopuszcza się wniesienie powództwa ustalającego lub nakazującego zaprzestania zachowań mobbingowych. Tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, Legalis.

⁴ Szerzej m.in.: H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012, s. 29–37; T. Wyka, *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, (w:) T. Wyka, C. Szmidt (red.), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012, s. 124–126; M. Bosak-Sojka, A. Maroń, *Przyczyny mobbingu w administracji publicznej*, (w:) E. Ura, E. Feret, S. Pieprzny (red.), *Zagadnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego w jednostkach samorządu terytorialnego*, Rzeszów 2018, s. 677–678; M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4, s. 107–108. Por. też o przemocy: B. Godlewska-Bujok, *Przemoc w świecie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 2.

⁵ A. Sobczyk, D. Buch, *Komentarz do Konstytucji...*, s. 646.

lize wpływu obu zasygnalizowanych zjawisk na byt i jakość stosunku pracy, przeprowadzonej z perspektywy pracownika i wspólnoty zakładowej.

2. KRYTYKA PRACOWNIKA A MOBBING

Tytułem wprowadzenia należy zaznaczyć, że zarówno w obowiązującym Kodeksie pracy⁶, jak i w innych aktach prawnych dotyczących szeroko pojętego prawa pracy brak dostatecznego wyjaśnienia obu wskazanych, a kluczowych dla tego artykułu terminów. Problem mobbingu, mimo że dotyczy materii będącej w opozycji do uznawanych na całym świecie praw człowieka, w polskim ustawodawstwie nadal nie doczekał się spójnej, wyczerpującej definicji. Niestety, kolejne nowelizacje Kodeksu pracy, mimo postulatów doktryny, nie uwzględniły także wprowadzenia przepisu, z którego jasno wynikałoby, że mobbing jest przede wszystkim działaniem zabronionym. Wprowadzenie takiego przepisu stanowiłoby kolejny i, wydaje się, niezbędny krok w zakresie podnoszenia standardu ochrony interesów ludzi pracy⁷.

Niedoskonałość obowiązujących w tym zakresie regulacji znajduje potwierdzenie także w orzecznictwie, które od 2004 r. cechuje dynamika i rozproszenie⁸. Pojęcie mobbingu zamieszczone w Kodeksie pracy zawiera jedynie zespół przesłanek będących tym samym częścią składową cech definiujących to zjawisko. Cechy te, co do zasady, wiążą się z podejmowaną przez mobbera aktywnością skierowaną przeciwko osobie pracownika. Zbiorczo można wskazać, że przesłanki te mogą przybrać postać działań lub zachowań i występować w nieoprecyzowanym przez ustawodawcę czasie. Wobec powyższego z ustawowej definicji należy wykluczyć działania jednorazowe. Widocznymi skutkami takich działań po stronie pracownika mogą się stać natomiast: zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie, izolacja, aż w końcu – eliminacja z zespołu współpracowników. Nie jest to, rzecz jasna, katalog zamknięty, gdyż – jak wynika z wielu pozaprawnych opracowań naukowych – skutki stosowa-

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), dalej: k.p.

⁷ Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 12, s. 2–5; A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 4, s. 174–180.

⁸ Szerzej na ten temat: M. Bosak, *Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94³ k.p.*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3, s. 121–129.

nia mobbingu mają znaczący wpływ na szeroko rozumiane zdrowie człowieka⁹. Skutki takich działań mają też szerszy aspekt, gdyż dotyczą nie tylko pracownika, lecz także całej wspólnoty zakładowej¹⁰.

Z kodeksowej definicji mobbingu wynika, że ustawodawca dokonuje wyraźnego wyodrębnienia dwóch grup, *de facto*, tak samo brzmiących przesłanek. Mianowicie, zgodnie z literalnym brzmieniem art. 94³ § 2 k.p. jako pierwszą postać skutkującą mobbingiem wskazuje działania lub zachowania dotyczące pracownika, jako drugą zaś – działania lub zachowania skierowane przeciwko pracownikowi. O ile pierwsza ze wskazanych przesłanek sugeruje działania bezpośrednio skierowane do osoby pracownika, o tyle druga, z podobnym skutkiem, może odbywać się poprzez podejmowanie aktywności pośredniej, ale jednak ukierunkowanej przeciwko konkretnemu pracownikowi. Ustawodawca w kodeksowej definicji mobbingu zdecydował się na wskazanie tylko jednego z podmiotów stosunku pracy, tj. pracownika, określając go tym samym jako podmiot potencjalnie narażony na skutki mobbingu. W treści analizowanych regulacji nadal jednak brak doprecyzowania, kto może się stać podmiotem stosującym niedozwolone praktyki mobbingowe. Wobec powyższego, mając na uwadze dokonany podział przesłanek mobbingu na bezpośrednie i pośrednie, nie można wykluczyć, że stosującym działania wpisujące się w zachowania mobbinowe – oprócz, co dość oczywiste, pracodawcy czy bezpośredniego przełożonego pozostającego do pracownika w relacji pionowej – może stać się również podmiot kolektywny.

Relatywnie niedawno w piśmiennictwie zwrócono uwagę, że nie można, analizując problem mobbingu, wykluczyć również wyodrębnienia mobbera zbiorowego¹¹. Ze wskazanym podmiotem możemy mieć do czynienia wtedy, gdy indywidualne działania poszczególnych osób, co prawda, same w sobie nie stanowią mobbingu, ale już ich suma wypełnia ustawowe przesłanki zawarte w art. 94³ k.p. W przypadku istnienia mobbera zbiorowego działania podejmowane przez indywidualne osoby nie muszą być od siebie zależne. Przykładem potwierdzającym poprawność wskazanej tezy może się stać okoliczność, w której w roli podmiotów stosujących mobbing występują zmieniający się przełożeni, którzy indywidualnie i w sposób krótkotrwały wypełniają jego znamiona. Wówczas zmienność przełożonych w stosunku do konkretnego pracownika, będącego do nich w relacji pionowej, może ostatecznie zostać zakwalifikowana jako działania zbiorowe, a wynikająca z nich cykliczność szykan – za długotrwałość¹².

⁹ Zob. m.in.: M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 37–45; M. Garmian-Wilk, *Mobbing w miejscu pracy*, Warszawa 2018, s. 58–60; H. Szewczyk, *Mobbing...*, s. 29–37.

¹⁰ M. Bosak-Sojka, A. Maroń, *Mobbing jako zagrożenie dla zdrowia pracownika w świetle regulacji polskiego prawa pracy*, (w:) M. Dolobáč, M. Seilerová (red.), *Starostlivost' o zdravie zamestnancov*, Koszyce 2018, s. 137–146.

¹¹ Szerzej: A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 209.

¹² *Ibidem*.

Mając na uwadze powyższą tezę, nie można wykluczyć, że również przykładem obrazującym wskazany mechanizm zabronionych działań stanie się właśnie nieuzasadniona krytyka pracownika ze strony pracodawcy.

Aby zaproponowany wątek został rozwinięty, niezbędne okaże się wyjaśnienie pojęcia krytyki, gdyż ustawodawca w Kodeksie pracy nie posługuje się tym określeniem. Zgodnie z etymologią słowo to wywodzi się z języka greckiego (*kritike*) i w dużym uproszczeniu oznacza sztukę określonego myślenia, rozstrzygnięcia. Potocznie krytyka stała się zjawiskiem powszechnie występującym w każdej dziedzinie życia. Mimo to kojarzy się ze zjawiskiem niepożądanym, gdyż jej nadrzędnym celem jest wskazanie określonych błędów, uchybień, nieprawidłowości. Dlatego nie sposób pominąć występowania krytyki także w ramach więzi prawnej powstałej w relacji pracowniczego zatrudnienia, mimo że w Kodeksie pracy pojęcie to się nie pojawia.

Mając na uwadze zasadniczy cel opracowania, warto dokładniej przyjrzeć się temu zjawisku. Już na tym etapie należy podkreślić, że zjawisko krytyki w stosunkach pracy zostało wpisane w relację pracowniczego podporządkowania. Nie oznacza to jednak, że na jednakowych zasadach będzie ono przysługiwało obu stronom stosunku pracy. Podporządkowanie pracownika jest związane z faktem zatrudnienia – jest on zobowiązany do wykonywania powierzonej pracy według ściśle określonych zasad. Konsekwencją pracowniczego podporządkowania jest naturalny fakt podlegania ocenie przez zatrudniającego go pracodawcę. Pod adresem pracownika mogą więc pojawić się uwagi natury krytycznej. Prawo do krytyki pracy, które nie jest tożsame z oceną osoby pracownika, należy uznać za element związany z faktem zatrudnienia. Oznacza to, że prawo do krytyki wykonywanej pracy jest prawem należnym pracodawcy. W przypadku gdy ocena krytyczna odpowiada obiektywnemu stanowi faktycznemu, nie można uznać, że prawo pracownika do niekrytykowania w ramach trwającego zatrudnienia zostało przekroczone. Wówczas działania polegające na krytyce pracownika – mimo że można przypisać im cechę zarówno długotrwałości, jak i uciążliwości – nie mogą zostać zakwalifikowane w prawnych kategoriach mobbingu. Zatrudnienie będące skutkiem nawiązania stosunku pracy, ze względu na podmiotowe ujęcie pozycji pracownika i związaną z tym godność należną osobie ludzkiej, z założenia wyklucza podejmowanie działań godzących w te wartości. Powołując literalne brzmienie art. 94 pkt 9 k.p., do podstawowych obowiązków pracodawcy należy stosowanie sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Mając na uwadze powyższe, stosowanie nieobiektywnych i niesprawiedliwych kryteriów ich pracy może stanowić przejaw krytyki.

Ten tok rozumowania został zastosowany także w jednym z wyroków Sądu Najwyższego, gdzie zwrócono uwagę, że nie narusza godności sędziego protokół z lustracji sądu zawierający jedynie fakty¹³. Stosowanie się przez pracodawcę

¹³ Szerzej: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 79/08, LEX nr 575185.

do reguł oceny ustalonych prawem i przyjętych również zwyczajowo w wymiarze sprawiedliwości nie powinno wzbudzać w ocenianym uczucia braku zaufania czy przekonania o jego negatywnej ocenie zawodowej. Brak subiektywnie oczekiwanej pochwały nie stanowi więc formy naruszenia dobra osobistego. W przypadku gdyby ocena pracownika zawierała w swej treści informacje wykraczające poza obiektywne kryteria wymagane przy jej dokonywaniu, stanowiłoby to podstawę do kwalifikacji ich w kategoriach niezgodności ze wskazanym wyżej obowiązkiem pracodawcy. Działania polegające na przekraczaniu granic dozwolonej krytyki – skutkujące zarówno naruszeniem godności pracownika, jak i niewypełnieniem jednego z podstawowych obowiązków przez pracodawcę – stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy przez pracownika¹⁴.

3. ISTOTA I SKUTKI KRYTYKI PIONOWEJ

Krytyka pionowa następuje wówczas, gdy pracodawca zdecyduje się na skierowanie wobec pracownika sądów krytycznych. Wówczas istotne okaże się zarówno indywidualne, jak i szczegółowe rozważenie powstałej sytuacji w kontekście art. 22 § 1 k.p. Pracodawca zgodnie z tym przepisem zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika. Pojęcie zatrudnienia na gruncie prawa pracy jest rozumiane szeroko, wątek ten zatem – jako poboczny dla prowadzonych rozważań – zostanie ograniczony do niezbędnego minimum. Zasadniczo o fakcie zatrudnienia nie decyduje jedynie formalne zawarcie umowy o pracę i dopełnienie innych towarzyszących z tego tytułu czynności, a wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Wykonywanie tak rozumianej pracy odbywa się w warunkach podporządkowania, to jest pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko¹⁵.

W orzecznictwie podkreśla się, że najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie. Zresztą cecha ta została wyraźnie wyartykułowana przez ustawodawcę w treści art. 22 § 1 k.p. za pomocą sformułowania „kierownictwo pracodawcy”. W przepisie został także umieszczony element doprecyzowujący, polegający na wyznaczeniu przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy w tym ściśle określonym zakresie. Granice tego kierownictwa, a tym samym podporządkowania, wyznacza dobrowolnie ustalony

¹⁴ Tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 6 marca 2008 r., II PK 188/07, LEX nr 508341; z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 794863; z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, LEX nr 1723774.

¹⁵ Tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 lipca 2017 r., III AUa 1145/16, Legalis.

przez strony umowy rodzaj pracy¹⁶. Z powołanego orzeczenia wynika element, który może okazać się dość istotny dla prowadzonej analizy. Mianowicie zatrudnienie w ramach pracy podporządkowanej wiąże się z faktycznym i bieżącym kierownictwem procesu pracy, które nie stanowi samo w sobie składnika umowy o pracę, a jedynie cechę wynikającą ze stosunku pracy. Do istoty kierownictwa pracodawcy należy prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy podporządkowanej, a zatem ma obowiązek wykonywać ją pod kierownictwem pracodawcy, w sposób przez niego określony. Co więcej, nie leży w jego gestii decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań utrudniających współpracę w ramach zespołu, a więc określonej wspólnoty zakładowej, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki pracownicze¹⁷.

Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych, poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy, o którym mowa w art. 100 § 1 k.p., jest stosowanie się do poleceń przełożonych, pod warunkiem że dotyczą one umówionej pracy. Należy jednak zaznaczyć, że pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem zarówno nad sposobem, jak i tempem wykonywanej pracy. W przeciwnym razie efektem takich działań mogą stać się właśnie uwagi krytyczne pracodawcy kierowane pod adresem pracownika. Wówczas istotne okaże się klarowne doprecyzowanie zakresu czynności pracownika, a kolejno – kontrola jakości i terminowości wykonywanej przez niego pracy. W zakresie kompetencji pracownika nie znajduje się bowiem samodzielność w określaniu bieżących zadań, gdyż należy to do sfery uprawnień kierowniczych pracodawcy kierującego przebiegiem procesu pracy. Wobec powyższego zatrudniający pracodawca ma prawo do przeprowadzania kontroli pracownika w zakresie realizacji powierzonych mu czynności. Naturalnym ich efektem jest ocena stopnia i sposobu wywiązywania się z realizacji powierzonych obowiązków. Oczywiście stanie się wówczas wyrażanie osądu zarówno co do jakości, jak i sposobu wykonywania powierzonej pracy. Problem kierownictwa pracy nie może w takim przypadku stać w opozycji do prawa wolności pracy, skutkiem czego byłoby jego sukcesywne ograniczanie.

Realizacja społecznych oczekiwań związanych z procesem wykonywania pracy staje się niekompletna bez zastosowania innych aktów władzy¹⁸. W konfrontacji na linii pracownik – pracodawca zatrudniony pod jego kierownictwem pracownik podlega ocenie. Praca, w myśl regulacji Kodeksu pracy, ma charakter czynności powtarzającej się, a więc ciągłej, z założenia ukierunkowanej na sumienny i staranny sposób jej wykonywania przez pracownika. Ocena powinna pozwolić na uzyskanie odpowiedzi na pytania, czy pracownik wykorzystał swój

¹⁶ Tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 2 marca 2017 r., III AUa 1656/16, Legalis.

¹⁷ Szerzej: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, LEX nr 1475152.

¹⁸ Szerzej: A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018, s. 22.

czas pracy w sposób zgodny z umową. Dlatego krytyka pracownika ze strony pracodawcy jest dopuszczalna pod warunkiem, że jest uzasadniona, a więc mieści się w granicach tzw. dozwolonej krytyki. Cechą charakterystyczną tak rozumianej krytyki jest obiektywizm, mający oparcie w konkretnych, weryfikowalnych argumentach¹⁹. Oznacza to, że tak rozumiana krytyka skierowana do pracownika powinna zawierać konkretne sugestie, na podstawie których będzie on w stanie poprawić swój sposób wykonywania pracy. Istotny w takim przypadku stanie się także powód, który ma skłonić pracownika do zmiany.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności sumienne i staranne wykonywanie pracy, ale i troska o dobro zakładu pracy oraz ściśle związany z nim obowiązek lojalności. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że zakład pracy staje się punktem odniesienia do analizy zachowań konkretnego pracownika, gdyż to właśnie dzięki niemu tworzy się określona wspólnota zakładowa. Wspólnota dla właściwego funkcjonowania wymaga partnerstwa, będącego podstawą niezbędnego dialogu²⁰. Zatrudniony pracownik staje się częścią takiej wspólnoty, oddając tym samym w jej okresową dyspozycję część swojej wolności. Chociażby dlatego pozycja pracodawcy nie może mieć charakteru nieograniczonego, a należy ją sprowadzić jedynie do faktycznego kierownictwa²¹.

Mając na uwadze zasadniczy problem czynionych rozważań, inne ujęcie krytyki pochodzące od pracodawcy stanie się jedynie dowodem na określony rodzaj patologicznej relacji personalnej, skierowanej przeciwko konkretnemu pracownikowi. Taką krytykę, zamiast niezbędnego obiektywizmu, zastąpi subiektywizm, który z założenia powinien zostać wykluczony w strukturach wspólnotowych. Wówczas przekroczenie zakresu kompetencji przysługujących pracodawcy skutkuje krytyką przekraczającą granice dopuszczalne prawem. Adresatem takiej krytyki będzie pracownik, a więc zawsze konkretna osoba fizyczna. Stoi ona zatem w opozycji także do jednej z podstawowych zasad zawartych w Kodeksie pracy, a więc obowiązku poszanowania przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, nie czyniąc od tej zasady wyjątku. Treść wynikająca z art. 11¹ k.p. należy więc uznać za regulację dającą podstawy w zakresie ochrony niemajątkowych interesów pracownika, znajdujących się w obszarze szczególnej wrażliwości społecznej.

Pracowniczą godność tworzy, na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy, poczucie własnej wartości oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Godność należna pracownikowi nie jest jednak kategorią szczególną, gdyż godność przysługuje człowiekowi jako wartość najwyższa, związana już z faktem jego istnienia. Natomiast godność w stosunkach pracy, ze względu na związane z nim realia, może zostać właśnie z tego powodu w sposób szcze-

¹⁹ M. Bosak-Sojka, *Krytyka w stosunkach pracy*, Rzeszów 2019, s. 49.

²⁰ Szerzej: M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014, s. 39–40.

²¹ A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy...*, s. 71–72.

gólny naruszona²². Naruszeniem jej staną się zachowania, które polegają m.in. na słownej lub czynnej zniewadze, krzywdzących ocenach kwalifikacji, udzielaniu krzywdzących opinii etc.²³. Ponadto przełożony, który bezpodstawnie, bezzasadnie, bezprawnie, niesprawiedliwie ocenia podwładnego, dopuszcza się naruszenia dóbr osobistych pracownika. Dobra osobiste podlegają ocenie nie dlatego, że dana osoba przywiązuje do nich subiektywne znaczenie, lecz ze względu na fakt, że system prawny uznaje je, ale i próbuje potrzebę ich ochrony. Krytyka staje się dozwolona wówczas, gdy zostaje podjęta w interesie społecznym, ogólnym, jest rzeczowa i rzetelna, a takiego charakteru nie można przypisać krytyce ukierunkowanej na dokuczenie innej osobie²⁴. Wobec powyższego mobbing każdorazowo narusza godność pracownika. Krytyka, jak wykazano, nie zawsze. Nie sposób jednak pominąć faktu, że krytyka w jej negatywnej formie może również przybrać formę hejtu, stanowiącego zarówno zaprzeczenie wolności słowa, jak i prawa do osądu. Tej formie werbalnej ekspresji już od podstaw towarzyszą bowiem założenia negatywne.

4. PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza jedynie utwierdza w przekonaniu, że pojawienie się choćby jednego ze wskazanych zjawisk skutkuje destabilizacją szeroko ujętego zatrudnienia. Skoro nadrzędnym, bo konstytucyjnym, celem jest ochrona pracy, to jej realizacja powinna odbywać się w środowisku wolnym od zachowań przemocowych. Dlatego krytyka postrzegana w relacjach horyzontalnych nie ma miejsca w stosunkach pracy, chyba że jej istota sprowadza się do wzajemnej krytyki pracowników nieznajdujących się w relacji kierownictwa. W takim przypadku jednak punktem odniesienia każdorazowo powinno pozostać dobro zakładu pracy jako kategoria składowa dobra wspólnego zatrudnionych w nim podmiotów.

REFERENCES

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

²² Szerzej: A. Musiała, *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawnospołeczne*, Poznań 2019, s. 96.

²³ Szerzej: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008 r., II UK 71/08, Legalis.

²⁴ Tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lipca 2016 r., I ACa 1396/15, Legalis.

- Bosak M., Danilewicz A., *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4
- Bosak-Sojka M., *Krytyka w stosunkach pracy*, Rzeszów 2019
- Bosak-Sojka M., Maroń A., *Mobbing jako zagrożenie dla zdrowia pracownika w świetle regulacji polskiego prawa pracy*, (w:) M. Dolobáč, M. Seilerová (red.), *Starostlivost' o zdravie zamestnancov*, Koszyce 2018
- Bosak-Sojka M., Maroń A., *Przyczyny mobbingu w administracji publicznej*, (w:) E. Ura, E. Feret, S. Pieprzny (red.), *Zagadnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego w jednostkach samorządu terytorialnego*, Rzeszów 2018
- Garmian-Wilk M., *Mobbing w miejscu pracy*, Warszawa 2018
- Gładoch M., *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014
- Godlewska-Bujok B., *Przemoc w świecie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 2
- Hajn Z., *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 12
- Musiąła A., *Polskie prawo pracy a społeczna nauka Kościoła. Studium prawnospołeczne*, Poznań 2019
- Romer M.T., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010
- Sobczyk A., *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015
- Sobczyk A., *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 4
- Sobczyk A., Buch D., *Komentarz do Konstytucji RP*, (w:) M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz. Art. 1–86*, Warszawa 2016
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012
- Wyka T., *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, (w:) T. Wyka, C. Szmidt (red.), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 2 marca 2017 r., III AUa 1656/16, Legalis
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 lipca 2017 r., III AUa 930/16, Legalis
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 lipca 2017 r., III AUa 1145/16, Legalis
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lipca 2016 r., I ACa 1396/15, Legalis
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II PK 188/07, LEX nr 508341
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008 r., II UK 71/08, Legalis
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 79/08, LEX nr 575185
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 794863
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, LEX nr 1475152
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, LEX nr 1723774
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, Legalis