

dr Katarzyna Orlak

Między psychopatologią pracy a prawem, czyli opiniowanie w sprawach o mobbing

Ostatnie badanie dotyczące występowania szykan w miejscu pracy, przeprowadzone w 2014 roku przez CEBOS na reprezentatywnej, losowo wybranej próbie dorosłych Polaków [1] wskazuje, że zjawisko to jest w Polsce dość powszechne. Co 20 badany pracownik twierdził, że na przestrzeni ostatnich 5 lat sam był często szykanowany przez bezpośredniego przełożonego, a osiem procent mówi o częstym szykanowaniu przez przełożonych lub współpracowników w ich miejscu pracy. Skala szykanowania przez szefów nie zmienia się przy tym od 10 lat [ibidem]. Dane te pozostają spójne z danymi ESWC [2], z których wynika, że polscy pracownicy doświadczają przemocy słownej (7,7%), fizycznej (1,1%), gróźb i upokarzającego zachowania (2,4%) oraz nękania (1,1%). Ekstrapolacja danych CEBOS na liczbę pracujących w Polsce [3] pozwala przyjąć, że niemal 1 263 500 osób spośród polskich pracowników może być ofiarami różnego rodzaju zachowań mobbingowych. W tym kontekście ilość toczących się przed sądami spraw o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu jest zdumiewająco niska. Zgodnie z danymi statystycznymi Ministerstwa Sprawiedliwości w 2014 roku w obu instancjach toczyło się jedynie 736 postępowań dotyczących mobbingu [4]. Powództwa uwzględnione choćby w części stanowią niecałe 14% spośród spraw załatwionych w tym okresie. Wskaźniki z lat ubiegłych pozostają na zbliżonym poziomie [ibidem]. Niniejszy artykuł jest głosem w dyskusji na temat możliwych przyczyn takiego stanu rzeczy, przedstawiając refleksje psychologa badającego patologiczne zjawiska w środowisku pracy i ich skutki zdrowotne, a jednocześnie biegłego sądowego.

Mobbing: pojęcie prawne czy psychologiczne?

Termin „mobbing” wywodzi się z nauk etologicznych, gdzie wprowadził go Konrad Lorenz opisując zachowania zwierząt polegające na zbieraniu się w grupę i atakowaniu pojedynczego osobnika. We wczesnych latach siedemdziesiątych XX w. określenie

to zostało zapożyczone z etologii przez szwedzkiego lekarza – Petera Heinemanna – i użyte do opisu okrutnych zachowań dzieci w szkole, wymierzonych najczęściej przeciwko jednemu z nich. Jak podaje Heinz Leymann – szwedzki psycholog³ uważany za ojca systematycznych badań nad mobbingiem w środowisku pracy - kontynuując tradycję zapoczątkowaną przez Heinemanna, dekadę później sam skorzystał z terminu mobbing do opisu przemocy psychicznej w miejscu pracy [5, 6]. Leymann podaje, że jest to rodzaj konfliktu, w którym ofiara podlega procesowi systematycznej stygmatyzacji i naruszaniu jej dóbr i przysługujących praw. Jak każdy konflikt, rozpoczyna się zazwyczaj od jakiegoś krytycznego wydarzenia i – co ważne - w pierwszej fazie nie jest jeszcze mobbingiem. Staje się nim dopiero wówczas, gdy próba racjonalnej facylitacji sporu okazuje się nieefektywna, a jedna ze stron (zwykle o silniejszej pozycji) zaczyna systematycznie prowadzić ataki wymierzone w drugą stronę [ibidem, 7]. Wieloletnie studia jakie prowadzi się nad mobbingiem na gruncie psychologii⁴ zaowocowały względnie dokładnym opisem dynamiki konfliktu mobbingowego, począwszy od wydarzenia krytycznego aż do wypowiedzenia stosunku zatrudnienia przez którąś ze stron, wraz z odpowiadającymi poszczególnym fazom symptomami w stanie zdrowia ofiary. Dzięki tym badaniom wiemy również, że zachowania mobbingowe mogą dotyczyć nie tylko stosunku przełożonego do podwładnego (klasyczny mobbing), ale również takich sytuacji, gdzie grupa pracowników dąży do wyeliminowania przełożonego (mobbing pionowy dół-góra) albo współpracownika (mobbing poziomy). Literatura psychologiczna dostarcza także dość wyczerpujących informacji o cechach osobowościowych ofiar i sprawców, formach zachowań mobbingowych (które mogą być zróżnicowane i niekiedy bardzo wyrafinowane), a także o uwarunkowaniach dotyczących organizacji i metod pracy, które korelują z występowaniem zjawiska mobbingu i które w niektórych przypadkach stają się narzędziem w rękach mobberów [5-10]. To ostatnie wydaje się szczególnie ważne. Po latach badań nad interpersonalnymi aspektami mobbingu, odnoszącymi się do osobowości ofiar i sprawców, po włączeniu do badań czynników organizacyjnych okazało się, że w prawidłowo zarządzanych organizacjach bardzo rzadko dochodzi do mobbingu, nawet gdy zatrudniają osoby o cechach osobowości sprzyjających mobbingowi [11].

W porządku prawnym mobbing w środowisku pracy zaistniał przeszło dekadę później niż w literaturze psychologicznej. Pierwszym krajem europejskim posiadającym regulację prawną dotyczącą przemocy psychicznej w pracy (ang. *moral harassment* lub *mobbing*) była Szwecja, gdzie w 1993 roku wprowadzono rozporządzenie w sprawie wiktyimizacji w miejscu pracy (ang. *Ordinance on Victimization at Work*). Powstanie tego aktu prawnego

³ Wiele źródeł błędnie podaje, że Leymann był psychiatrą. Choć obronił on w 1990 roku doktorat z nauk medycznych na uniwersytecie w Umeå, to jednak rozprawa oparta była o jego pracę kliniczną w charakterze psychologa. Leymann ukończył psychologię na Uniwersytecie w Sztokholmie (w 1978) i posiadał uprawnienia do pracy jako psycholog, nigdy zaś nie uzyskał tytułu zawodowego lekarza, stąd określanie go mianem „psychiatry” jest błędne. Zmarł jako profesor psychologii.

⁴ W literaturze psychologicznej zjawisko określane w Polsce jako „mobbing” opisywane jest także pod innymi pojęciami, jak np. bullying, moral harassment i in.

było bezpośrednią konsekwencją wyników prac badawczych Leymanna [12]. Jak dowodzą Gabrielle Friedman i John Whitman, przepisy których celem jest ochrona zdrowia pracowników przed przemocą psychiczną w miejscu pracy pojawiły się w prawie europejskim dopiero po roku 2000 i nie należy ich specjalnie łączyć z istniejącymi wcześniej unormowaniami dotyczącymi molestowania seksualnego [13]. W Polsce, w ramach nowelizacji z listopada 2003 roku, pojęcie mobbingu wprowadzono do Kodeksu pracy, gdzie zostało ono zdefiniowane jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Niedługo po wejściu w życie tych regulacji, przy ogólnej aprobacie dla prawnej ochrony przed mobbingiem, ze strony przedstawicieli doktryny pojawiły się też głosy krytyki w stosunku do legalnej definicji mobbingu. Przykładowo, zdaniem Wyki jest ona zbyt rozbudowana, zawiera wiele pojęć zbliżonych i niedookreślonych, co wprawdzie pozwala objąć nią bardzo różne zachowania, ale też „w sposób nieusprawiedliwiony ogranicza jej stosowanie do ściśle sformułowanego skutku” [14 s. 32]. Na niedookreśloność elementów definicji prawnej wskazywał również np. Cudowski [15]. Niejasności interpretacyjne pojęcia mobbing na gruncie prawnym widoczne są także w – jak się wydaje – zupełnie sprzecznych niekiedy poglądach judykatury. Za ilustrację niech tu posłużą dwa orzeczenia Sądu Najwyższego. W wyroku z 5 października 2007r. (II PK 31/07) Sąd Najwyższy stwierdził, że: „W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków” [16]. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 7 maja 2009r. (III PK 2/09) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że: „uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94[3] § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku, Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94[3] § 2 k.p.” [17].

Nie jest bynajmniej zamiarem autorki dyskusowanie niejasności występujących na gruncie prawa, ani tym bardziej komentowanie orzeczeń sądu, warto jednak zwrócić uwagę, że interpretując przesłanki mobbingu prawnicy (w tym składy orzekające) niejednokrotnie korzystają z dorobku psychologii, choć nie odwołują się wprost do źródeł psychologicznych ani nawet do opinii biegłych ustanowionych w zakresie psychologii. Zobrazować to mogą przykładowo takie materiały jak Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 roku I PK 40/11, gdzie w uzasadnieniu czytamy: „(...)Terror psychiczny w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób.(...)” [18] albo I PK 176/06, w którym sąd napisał „Według nauki mobbing to bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania osób, podejmowane bez powodu,

skierowane przeciwko innej osobie i godzące w jej dobra prawnie chronione (...)”[19], co jest dość dokładnym odzwierciedleniem najczęściej cytowanej definicji Laymanna [por też: 5-6, 9]. Jeszcze dobitniej widać to w wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu (III A Pa 27/12), który stwierdził, że: „(...) Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogrózek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub nie dawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp.”[20]. Dokonana przez sąd egzemplifikacja pochodzi z tzw. listy zachowań mobbingowych Leymanna opublikowanej we wczesnych latach '90 XX w. [por. 5 s. 170-171 i 6 s. 134-135]. Podobne odwołania stosowane są też przez doktrynę [15, 21].

O ile samą tendencją do korzystania z dorobku psychologii na potrzeby doprecyzowania prawa antymobbingowego uznać należy za zjawisko pozytywne, o tyle już fakt, że doktryna i judykatura opiera się na wiedzy psychologicznej sprzed ćwierć wieku⁵ nie napawa optymizmem, szczególnie, że nauka poczyniła w tym czasie postępy w badaniach nad zjawiskiem terroru psychicznego w pracy [22].

W literaturze prawniczej spotkać można pogląd, że „z reguły definicje mobbingu formułowane na gruncie psychologii mają szerszy zakres niż definicje prawne” [23]. Z punktu widzenia psychologa badającego zagrożenia psychospołeczne w miejscach pracy trudno się z tym stwierdzeniem zgodzić. Obserwowana różnica polega na tym, że psychologowie zajmujący się mobbingiem nieco inaczej niż prawnicy interpretują pojęcia zastraszania i nękania. Druga widoczna różnica polega na tym, że - w przeciwieństwie do prawników - osadzają zachowanie mobbera w kontekście organizacyjnym, w jakim do stosowania mobbingu dochodzi [24]. Takie postępowanie psychologów jest jednak uzasadnione stanem wiedzy. Dowiedziono bowiem ponad wszelką wątpliwość, że przeważająca część komunikacji odbywa się między ludźmi na poziomie niewerbalnym a mobbing jest zjawiskiem organizacyjnym a nie wyłącznie interpersonalnym. [10,11, 25]. Ponadto, biorąc pod uwagę rys osobowości sprawców [26], należy uwzględnić, że nękanie lub zastraszanie mogło odbywać się w taki sposób, by ograniczyć możliwość udowodnienia go, tj. tak by ukryć lub móc względnie wiarygodnie uzasadnić postępowanie sprawcy, stąd

⁵ Nie tylko cytowane orzeczenia sądów czerpią wiedzę o naturze mobbingu w zasadzie wyłącznie z publikacji Leymanna, ale czyni tak także doktryna. Prof. Cudowski w cytowanej publikacji z 2008 roku pisze „W literaturze przyjmuje się, że działania mobbingowe trwają z reguły przez co najmniej pół roku i zdarzają się przynajmniej raz w tygodniu” odwołując się przy tym do publikacji M. Chakowskiego pt.: „Mobbing, aspekty prawne”, wydanej w 2005 roku. Co więcej, wydane przez Wolters Kluwer w 2015 roku 2 edycja monografii J. Marciniaka zatytułowanej „Mobbing, Dyskryminacja, Molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce” na s. 20 podaje tłustym drukiem te same informacje dotyczące długotrwałości i uporczywości. Niestety, dane te pochodzą z lat '90 i na gruncie psychologii uznawane są już za nieaktualne.

instrumentem wykorzystanym do nękania i zastraszania mogą być także „zwykłe” warunki pracy[5-11, 24, 26-27]. Z tego powodu zebranie materiału pozwalającego ocenić czy nie została przekroczona granica normalnego funkcjonowania w organizacji może być utrudnione bez odwołania się do wiadomości specjalnych niezbędnych do oceny psychospołecznej charakterystyki sytuacji przedstawianej przez stronę powodową jako mobbing, która zawisła przed obliczem sądu. W tym świetle zasadne wydaje się postawienie pytań o zakres korzystania z wiadomości specjalnych w postępowaniach dotyczących mobbingu. Tym bardziej, że z przedstawionej powyżej chronologii wynika jednoznacznie, iż mobbing jest przede wszystkim pojęciem z zakresu psychopatologii pracy, wtórnie skodyfikowanym ze względu na konieczność ochrony pracowników przed jego negatywnymi konsekwencjami.

Zakres wykorzystania biegłych w postępowaniach sądowych dotyczących mobbingu

Lektura orzeczeń odnoszących się do problemu mobbingu wskazuje, że sąd skupia się głównie na bezpośrednich interakcjach ofiary i sprawcy/sprawcach, a postępowanie dowodowe opiera się w dużej części na zeznaniach świadków i stron, u których weryfikowane są informacje o stosunkach interpersonalnych w miejscu pracy. Jeśli opisany wyżej sposób postępowania pozwoli na ustalenie, że doszło do mobbingu, w dalszej kolejności badany jest ewentualny rozstrój zdrowia i jego związek ze zidentyfikowanymi w toku procesu zachowaniami mobbingowymi. Wynika stąd, że udział biegłych w tego typu postępowaniach uwzględniany jest niemal wyłącznie jako źródło wiadomości specjalnych o rozstroju zdrowia strony powodowej. Przegląd orzecznictwa skłania również do wniosku, że w postępowaniach dotyczących mobbingu, w celu stwierdzenia rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, powoływani są najczęściej biegli lekarze psychiatrzy.

Taki stan rzeczy może dziwić, gdyż psychiatrzy mają do czynienia z mobbingiem tylko w tym wymiarze, że ich pacjenci niekiedy relacjonują w wywiadzie lekarskim, iż padli ofiarą mobbingu. Literatura psychiatryczna uczy zaś, że lekarz może otrzymywać takie informacje również np. od przeleczonych farmakologicznie pacjentów psychotycznych, którzy mobbowani nie byli [28]. Jak wynika z pierwszej części niniejszego artykułu, mobbingiem zajmuje się psychologia pracy i organizacji a nie medycyna. Należy też zauważyć, iż w zakresie zdrowia psychicznego – obok psychiatrów - wypowiadać się mogą również psycholodzy. Lekarze psychiatrzy bez wątplenia posiadają wiedzę pozwalającą ocenić stan zdrowia psychicznego oraz dostarczoną w sprawie dokumentację medyczną (psychiatryczną). Rzadko jednak posiadają stosowne wiadomości specjalne konieczne do prawidłowego określenia związku rozstroju zdrowia z sytuacją w miejscu pracy, co może prowadzić do nieporozumień, mających następnie znaczenie prawne. Konsekwencje

niekompetencji biegłych zostaną omówione w kolejnej części, wraz z odniesieniem do znaczenia treści postanowienia o powołaniu biegłego w celu oceny rozstroju zdrowia.

Oddzielną kwestią wartą rozważenia w kontekście korzystania z biegłych w sprawach o mobbing jest wykorzystanie wiadomości specjalnych przy gromadzeniu dowodów, zwłaszcza osobowych. Można powiedzieć, że -jak dotąd - sądy generalnie nie korzystają z biegłych w tym celu. Być może w sprawach z zakresu prawa pracy wydaje się to zbyt rzadkie, jednak postępowania o mobbing są specyficzne. Jak bowiem wynika z badań, mobbing występuje najczęściej w formie klasycznej (mobber-przełożony), przybierając formę rozsiewania plotek i pomówień [5-10]. Wiedza ta znajduje swoje odzwierciedlenie również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który zwrócił uwagę na to, że „narzędzia, jakimi posługuje się mobbing to szykany, zwodzenie, podstęp, intryga, plotki, oszczerstwa, czy zachowania sadystyczne” [29]. Przyjąć zatem trzeba, że w proces powolnego izolowania ofiary mobber angażuje także inne osoby niż on sam, co oznacza, że świadkowie mogą być jednocześnie uczestnikami sytuacji mobbingowej. I niekoniecznie zdają sobie z tego sprawę.

Zauważyć trzeba, że plotki i pomówienia – w zależności od inteligencji mobbera – nie muszą być wcale odebrane przez słuchaczy (potencjalnych świadków) jako nieprawdziwe czy godzące w ofiarę. Jeśli mobber rozpowszechnia np. nieprawdziwe informacje o stanie zdrowia ofiary⁶ przybierając maskę troskliwego szefa i prosząc „zaufanych” pracowników o dyskrecję, to osoba poddana tego rodzaju manipulacji z całkiem szlachetnych pobudek może zacząć brać udział w intrydze mobbera, w następstwie czego będzie skłonna racjonalizować i usprawiedliwiać zachowanie mobbera. Osoba uwikłana w ten sposób będzie przedstawiać mobbera jako osobę szlachetną, mając niewątpliwie zaburzony ogląd i krytycyzm i jednocześnie będzie przekonująca, ponieważ wierzy w tę interpretację. Tak więc, choć pracownicy mogą stanowić cenne źródło informacji o stosunkach międzyludzkich panujących w zakładzie pracy, ich wiarygodność może pozostawać zaburzona, w zależności od stopnia w jakim sami uwikłani są w analizowaną w danym postępowaniu sytuację mobbingową oraz od stopnia świadomości tego uwikłania. A ponieważ błędna interpretacja zdarzenia powstaje już przy jego spostrzeganiu, może się utrzymywać nawet po odejściu z pracy. Skłonność do ignorowania lub racjonalizowania mobbingu zależy od też wielu zmiennych psychologicznych, m.in. od stereotypów jakimi kierują się osoby relacjonujące lub oceniające sytuację oraz ich innych właściwości psychospołecznych.

Poza tym istotnymi elementami sprzyjającymi występowaniu mobbingu pozostają czynniki organizacyjne, jak przede wszystkim rodzaj przywództwa, kultura organizacyjna, czy negatywny klimat społeczny [5-10], które oddziałują na całą grupę pracowników, jednak

⁶ Np. rozsiewając plotki jednocześnie sugeruje chorobę psychiczną ofiary, co mieści się w typowych kwalifikowanych zachowaniach mobbingowych zidentyfikowanych już przez Leymanna

nie wszyscy tak samo na nie reagują. Dlatego też czynniki organizacyjne, szczególnie w interakcji z osobowością, mogą wpływać na zaburzenie obiektywizmu świadków, przede wszystkim związane z nieświadomymi deformacjami postrzegania lub interpretowania sytuacji, ale też z ich postawą motywacyjną. Co ważniejsze jednak, deformacje te mogą być trudno wykrywalne w oparciu o tradycyjnie stosowane przez sędziów kryteria oceny wiarygodności świadków i ich zeznań.

Z badań Maciejskiego nad sędziowską oceną wiarygodności dowodów osobowych wiadomo, że sędziowie w praktyce często opierają swój osąd o wiarygodności zeznań m.in. na własnej ocenie spostrzeganej osobowości zeznającego oraz jego zachowaniu w trakcie zeznań [30]. Trzeba wziąć pod uwagę, że sprawcy mobbingu najczęściej mają narcystyczny, makiaweliczny lub psychopatyczny rys osobowości [26]. Niesie to istotne skutki w sferze autoprezentacji oraz wpływu na świadków, szczególnie (ale nie tylko) bezpośrednio lub pośrednio zależnych od sprawcy. Szczegółowa prezentacja funkcjonowania społecznego osób o patologicznych rysach osobowości wykracza poza ramy niniejszego artykułu, jednak warto zdawać sobie sprawę z tego, że potrafią być one bezwzględne wobec innych dla osiągnięcia własnej korzyści a równocześnie dbają bardzo o wizerunek w oczach tych, od których same zależą. Przede wszystkim zaś doskonale manipulują innymi, także postronnymi i rozsądnymi ludźmi, wydając się wiarygodne i wywierając skuteczny wpływ [27]. Warto mieć również świadomość, że na kierowniczych stanowiskach osób z patologicznym rysem osobowości jest 3,5 raza więcej niż w populacji ogólnej, a w branżach związanych ze szczególnym prestiżem (administracja rządowa, sektor finansowy) nawet co trzeci menadżer może przejawiać silny rys psychopatyczny [31]. Warto mieć również świadomość, że – w określonych warunkach – praktycznie każda osoba może zacząć zachowywać się jakby miała patologiczną osobowość [32], dlatego analiza czynników środowiska pracy, w tym szczególnie kultury organizacyjnej ma kluczowe znaczenie w sprawach o mobbing⁷. W środowisku pracy dana osoba może zachowywać się zupełnie inaczej niż w sądzie a zależność ta może dotyczyć całego zespołu współpracowników ofiary. W większości przypadków jednak osoba z właściwym przygotowaniem zawodowym z zakresu psychologii jest w stanie rozpoznać czy świadkowie pozostają pod wpływem manipulacji mobbera, czy nie.

⁷ Jeden z najbardziej znanych na świecie psychologów, Prof. Philip Zimbardo, w swojej książce „Efekt Lucyfera. Dlaczego dobrzy ludzie czynią zło?”, odwołując się do dotychczasowych badań nad jednostkowymi postawami (poczucie władzy, konformizm i posłuszeństwo), oraz nad oddziaływaniami szerszego środowiska społecznego (dehumanizacja i znieczulica), jako prawidłowość psychologiczną wskazuje, że każdy człowiek w pewnych warunkach może przeobrazić się w oprawcę albo w bezwolną ofiarę bezprawnych represji, a nawet tortur. Na stronie 436 tejże książki autor napisał „Unikaj grzechów korupcji i drobnych wykroczeń, takich jak oszukiwanie, kłamstwa, plotkowanie, rozpowszechnianie pogłosek, śmianie się z rasistowskich lub seksualnych dowcipów, dokuczanie innym i znęcanie się nad słabszymi. Mogą one stać się szczeblami prowadzącymi do ciężkich grzechów”. Czyż owe „drobne wykroczenia” nie przypominają typowych narzędzi mobbera?

Nie oznacza to oczywiście, że w każdej sprawie mobbingowej na etapie gromadzenia dowodów osobowych ma niejako „z urzędu” uczestniczyć psycholog. Pozostaje bowiem kwestia oceny przez sąd czy osoby mające dostarczyć dowodów z zeznań znajdują się w stanie zakłócającym lub wyłączającym zdolność przedstawiania faktów. Ocena taka z pewnością nie jest łatwa w sprawach o mobbing. Warto jednak w toku zbierania materiału dowodowego badać i dokumentować w aktach zdolność zeznającego do krytycznego oglądu sytuacji mobbingowej - w tym też świadomość uwikłania własnej osoby w tę sytuację oraz światopogląd zeznającego w zakresie w jakim stereotypy i uprzedzenia mogą wpływać na treść zeznań w konkretnej sprawie o stosowanie mobbingu. Pożądane byłoby także, by sąd zebrał od świadków informacje o obiektywnych psychospołecznych warunkach pracy, o których wiadomo, że mają w nauce status mobbingogennych, i mogą być przydatne do badania związków przyczynowo-skutkowych między sytuacją w pracy a stanem zdrowia domniemanej ofiary, o co sąd prosi zwykle na etapie oceny rozstroju zdrowia. Wydaje się, że przynajmniej w niektórych sprawach, szczególnie tam gdzie materiał dowodowy złożony wraz z pozwem jest skąpy, domniemamy mobber przychodzi na rozprawy (lub regularnie pojawia się ta sama publiczność z zakładu pracy, zwykle pojedyncza osoba) a świadkowie nie wnoszą wiele, warto zastanowić się nad dosłuchaniem świadków w obecności psychologa, jak również wykorzystaniem biegłych w celu uzyskania wiedzy o profilu psychologicznym domniemanego sprawcy.

Dowód z opinii jako wypadkowa treści czynności sądu i kompetencji biegłych

Powyższe rozważania można skonkludować stwierdzeniem, że – przynajmniej jak dotąd - sądy w sprawach o mobbing korzystają z wiadomości specjalnych w dość wąskim zakresie w stosunku do potencjalnych możliwości i potrzeb. Niezależnie jednak od zakresu, nie budzi wątpliwości, że dowód z opinii biegłego zawsze pozostaje wynikiem interakcji treści postanowienia sądu i poziomu kompetencji biegłego, do którego skierowano sprawę. Ostatnia część prezentowanych tu rozważań na temat opiniowania w sprawach dotyczących mobbingu dotyczy zatem implikacji praktycznych jakie niesie aktualny sposób konstruowania list biegłych sądowych z zakresu nauk medycznych, w tym psychologii, oraz brak systematycznego kształcenia sędziów w zakresie wybranych zagadnień psychologii, lub też brak – jak to proponowała T. Wyka – procedury ustalania skutku w postaci rozstroju zdrowia⁸ [14].

⁸ Wprawdzie prof. Wyka proponowała ustalenie takiej procedury de lege ferenda, jednak wydaje się, że mogłaby ona zostać wprowadzona także de lege lata na zasadzie dobrej praktyki sędziowskiej.

Faktem znanym z praktyki sądowej i debaty publicznej jest niejednokrotnie wątpliwa merytoryczna jakość opinii biegłych, w tym także z zakresu medycyny czy psychologii. Przynajmniej w tym miejscu powszechnie już znanej argumentacji na konieczność naprawy elementu procesu sądowego jakim są biegli wydaje się zbyt zbyteczne⁹. Jednak, przy braku nowej ustawy o biegłych, po której spodziewano się przynajmniej częściowego rozwiązania tego problemu, warto poczynić kilka dodatkowych uwag. Przedmiotem tych rozważań będą przypadki najczęstsze, a więc te, gdzie mobbing miał doprowadzić do zaburzeń zdrowia psychicznego.

W kwestii „rozstroju zdrowia”, uwagi wymaga już samo rozumienie tego pojęcia. W orzecznictwie podnosi się, że musi to być rozstrój zdrowia kwalifikowany w kategoriach medycznych [29, 33]. Jednak nie jest to określenie precyzyjne. Jak bowiem przekonuje Domaradzki w studium dotyczącym definiowania zdrowia w medycynie, istnieje przeszło 120 różnych definicji zdrowia. Co więcej, definicje te zmieniają się w czasie oraz zależą od licznych, pozamedycznych czynników [34].¹⁰ Skoro jednak sąd powołuje lekarza psychiatrę lub psychologa klinicznego, a niejednokrotnie poleca biegłemu „określenie uszczerbku na zdrowiu”, można przypuszczać, że judykatura ma na myśli konkretne zaburzenie ujęte w Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Zaburzeń¹¹.

Tymczasem zgodnie z definicją Światowej Organizacji Zdrowia, obowiązującą od 1948 roku¹², zdrowie to pełny dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny, a nie tylko nie tylko brak choroby czy fizycznej ułomności. Przy pełnym zrozumieniu dla faktu, iż z prawnego punktu widzenia, zwłaszcza dla karnistów, definicja WHO zdaje się być zbyt szeroka [35,36], w sprawach o mobbing definiowanie rozstroju zdrowia jedynie przez pryzmat wystąpienia

⁹ Ocena kompetencji biegłych sądowych w Polsce w kontekście oczekiwań środowisk prawniczych była poruszana niejednokrotnie w różnych publikacjach, m.in. medialnych a niedawno stanowiła też przedmiot badania realizowanego przez Europejskie Centrum Inicjatyw w Naukach Sądowych w partnerstwie z Centrum Nauk Sądowych Uniwersytetu Warszawskiego, w ramach projektu Forensic Watch [2014-2015], którego efekty w postaci raportu dostępne są publicznie pod adresem <http://forensicwatch.pl/web/pliki/baza-wiedzy/Opracowania/Raport%20FW.pdf>

¹⁰ Odwołując się do licznych autorów, Domaradzki wskazuje, że „O ile więc definicje zdrowia i choroby mają względnie sprecyzowany zakres znaczeniowy, o tyle należy podkreślić, że są one silnie zabarwione kulturowo (...) Pojęcia i kryteria zdrowia i choroby zmieniają się wraz z sytuacją społeczną, polityczną i ekonomiczną, warunkami środowiskowymi, a także normami i zwyczajami danej zbiorowości. (...) Należy także podkreślić, że choć koncepcje zdrowia i choroby oraz terapii i leczenia zmieniały się wielokrotnie, to przyrost wiedzy medycznej nie odgrywał w tym procesie roli najważniejszej. Wystarczy odnotować, że zdrowie znalazło się w centrum zainteresowań medycyny nie na skutek działań lekarzy, którzy są bardziej zorientowani na chorobę, lecz licznych ruchów reformatorskich, humanitarnych i filantropijnych”.

¹¹ Tak też interpretują to biegli lekarze w swych opiniach, co znajduje następnie wydzźwięk w treści orzeczeń.

¹² Cytowana definicja zdrowia znalazła się w Preambule do Konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia, przyjętej przez Międzynarodową Konferencję Zdrowia, 19 czerwca - 22 lipca 1946 w Nowym Jorku; podpisanej w dniu 22 lipca 1946 roku przez przedstawicieli 61 członkowskich (Dziennik Urzędowy Światowej Organizacji Zdrowia, no. 2, str. 100), która weszła w życie z dniem 7 kwietnia 1948 r. Warto przypomnieć, że Polska jest krajem członkowskim Światowej Organizacji Zdrowia od początku istnienia tej organizacji.

zaburzenia kwalifikowalnego klinicznie wydaje się być nieporozumieniem i to co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze – wymaganiem wystąpienia pełnoobjawowej jednostki klinicznej jest pozbawienie ofiary ochrony prawnej na wcześniejszych etapach mobbingu, kiedy niewątpliwie mamy już do czynienia z rozstrojem zdrowia, ale objawy pozostają subkliniczne. Po wtóre: wśród skutków mobbingu bardzo często występują zaburzenia w zdrowiu społecznym, a szkody w tym obszarze mogą pozostać co najmniej częściowo nieodwracalne¹³. Dla przykładu, wycofywanie się z aktywności społecznych stanowi zaburzenie zdrowia społecznego, jednak tego rodzaju problemów samodzielnie nie kwalifikuje się medycznie – w Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Zaburzeń Psychiczych (ICD-10) stanowią one jedynie część szerszego obrazu klinicznego różnych jednostek chorobowych. Podkreślenia wymaga, że nie chodzi tu bynajmniej o subiektywne odczucia ofiary, ale o obiektywnie obserwowalne zmiany w jej relacjach społecznych. Na podstawie praktyki można też powiedzieć, że w wielu przypadkach pojawienie się zaniżenia poczucia przydatności zawodowej jest w zasadzie jednoznaczne z doświadczeniem rozstroju zdrowia społecznego (zaburzone poczucie pewności siebie i tożsamości wśród innych).

Sądy jednak konsekwentnie dążą do uzyskania oceny klinicznej, mimo, że nauka dostarcza wiedzy o zdrowotnej dynamice mobbingu we wcześniejszych fazach rozwoju sytuacji mobbingowej, a także narzędzi diagnostycznych pozwalających mierzyć dobrostan zdrowotny, znormalizowanych na populacji polskiej. Pozostaje przy tym swoistą ironią losu fakt, że duża część ofiar mobbingu po zachorowaniu w sensie klinicznym nie jest już w stanie bronić swoich praw w sądzie - z powodów zdrowotnych właśnie¹⁴.

Co do biegłych z zakresu psychiatrii trzeba zauważyć, że – w medycynie zachodniej - lekarze zajmują się przede wszystkim chorobami, a nie zdrowiem. Ponadto, Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych (aktualnie ICD-10) służy przede wszystkim – jak wskazuje sama nazwa – do celów statystycznych, tj. na potrzeby ewidencji i porównywania w skali świata różnego rodzaju wskaźników epidemiologicznych (jak umieralność, zachorowalność etc.). W żadnym razie więc nie zawiera wskazówek diagnostycznych dla „stanu po mobbingu”¹⁵, gdyż taka choroba nie istnieje. Co więcej, wśród publikacji naukowych poświęconych zjawisku mobbingu próżno szukać prac

¹³ Zdrowie społeczne dotyczy zdolności do utrzymywania prawidłowych relacji z innymi ludźmi oraz pełnienia ról społecznych. Wyraża się ono w satysfakcjonującym życiu rodzinnym, podejmowaniu aktywności z innymi ludźmi, poczuciu przynależności, otrzymywaniu i dawaniu wsparcia, pełnieniu różnych ról społecznych, dobrych kontaktach z sąsiadami, poczuciu pewności siebie, byciu sobą, zachowaniu tożsamości wśród innych. W przypadku niektórych ofiar utrwalone zaburzenia lękowe lub adaptacyjne uniemożliwiają powrót do funkcjonowania społecznego na poziomie sprzed mobbingu.

¹⁴ Charakter niektórych zaburzeń wyklucza możliwość wystąpienia do sądu przez niektóre ofiary dopóki nie zostaną one w dużym stopniu zrehabilitowane. Rehabilitacja ofiary może natomiast trwać nawet kilka lat, co biorąc pod uwagę trzyletni okres przedawnienia może doprowadzić do pozbawienia ofiary faktycznej ochrony prawnej.

¹⁵ Określenie „stan po mobbingu” pochodzi z konkretnej tezy postanowienia o powołaniu biegłego „w celu określenia czy powód znajduje się w stanie po mobbingu”

sporządzonych na gruncie medycyny¹⁶. Zjawiska mobbingu nie omawia się też ani w toku studiów medycznych ani w trakcie specjalizacji z psychiatrii. Zatem należy stwierdzić, że biegli z zakresu medycyny (lekarze) o mobbingu wiadomości specjalnych co do zasady nie posiadają. A skoro psychiatrzy nie posiadają wiedzy o psychopatologii mobbingu trudno racjonalnie oczekiwać, że będą w stanie prawidłowo zidentyfikować objawy zaburzenia zdrowia wywołane mobbingiem, a tym bardziej dokonać powiązania sytuacji w miejscu pracy z rozstrojem zdrowia.

Niestety wybór biegłego z zakresu psychologii wcale nie musi być trafniejszy. Po pierwsze, systematyczne badanie zjawiska mobbingu rozpoczęło się na świecie w latach '80. W Polsce – zgodnie z danymi Biblioteki Narodowej – pierwszy artykuł dotyczący mobbingu pojawił się w 1997 roku, a większość prac po roku 2000. Oznacza to, że biegli psychologowie którzy wykształcili się wcześniej w ogóle nie muszą mieć wiedzy na temat przyczyn, przebiegu i skutków terroru psychicznego w pracy. Co więcej, nawet młodszy psychologowie nie wszyscy zetknęli się w toku kształcenia zawodowego z wiedzą o zjawisku przemocy psychicznej w miejscach pracy. W Polsce zagadnienie to wyklada się zwykle w ramach ścieżek specjalizacyjnych z psychologii pracy i organizacji¹⁷. Podkreślenia wymaga też, że obecnie w ramach kształcenia psychologów sądowych w Polsce zagadnienie mobbingu i opiniowania w takich sprawach w ogóle nie jest podnoszone.

W tym stanie rzeczy na listach biegłych sądowych w poszczególnych okręgach może nie być ani jednego biegłego posiadającego wiadomości specjalne niezbędne do wydania opinii w sprawie dotyczącej mobbingu, mimo że figurują tam psychiatrzy i psychologowie. Jeżeli opinia zostanie zlecona nawet bardzo dobremu klinicyście, który jednak nie posiada gruntownej wiedzy z zakresu psychologii pracy i zdrowia, nie zwróci on uwagi na czynniki środowiska pracy, pozostające w związku z mobbingiem w rozumieniu psychopatologii pracy, ponieważ nie wie, że mobbing to zjawisko z zakresu psychopatologii pracy. W efekcie, nawet gdy klinicysta ustali odchylenia w zdrowiu, nie będzie potrafił określić ich związku z warunkami pracy. Co nie mniej istotne, nawet jeśli biegły napisze zgodnie z prawdą, że nie potrafi powiązać rozstroju zdrowia z warunkami pracy¹⁸, sąd może odczytać to stwierdzenie jako niemożność obiektywną a nie subiektywną, uznając że związek taki nie zachodzi. Tymczasem konkluzja opinii może być jedynie konsekwencją ograniczonych kompetencji biegłego i jego nieświadomej niekompetencji.

¹⁶ Analiza baz bibliograficznych wskazuje, że prace nt. mobbingu powstają zasadniczo w trzech dyscyplinach: naukach społecznych w zakresie psychologii lub socjologii oraz w naukach prawnych.

¹⁷ W Europie i na świecie w ramach Occupational Health Psychology będącej połączeniem psychologii pracy i zdrowia

¹⁸ Opisana tu sytuacja miała miejsce w jednej ze spraw, w których autorka wydawała opinię jako biegły psycholog pracy i zdrowia. Opiniujący psycholog kliniczny nie wiedział w ogóle, że mobbing to zjawisko badane na gruncie psychologii – uważał, że mobbing to termin jedynie prawniczy. I stwierdził, że nie potrafi powiązać objawów chorobowych z warunkami pracy, choć związek taki zachodził zupełnie wyraźnie i prawidłowo przeprowadzone badanie pozwoliło go ustalić.

Ze względu na powyższe, sposób sformułowania tezy postanowienia staje się niezmiernie ważny. Sąd może bowiem zawrzeć w postanowieniu elementy, które ograniczą ryzyko wydania opinii przez niekompetentnych i nieświadomych swojej ignorancji biegłych.

Prawidłowa opinia w sprawie dotyczącej mobbingu powinna być wydana na podstawie akt sprawy i badania ofiary, a w niektórych przypadkach również badania sprawcy. Wydanie opinii winno zostać poprzedzone dokładną analizą relacji interpersonalnych w miejscu pracy, w którym miało dojść do mobbingu oraz innych psychospołecznych warunków pracy tam panujących, zwracając uwagę na występowanie i natężenie zagrożeń psychospołecznych sprzyjających wystąpieniu mobbingu. Wydaje się, że nie ma przeszkód aby wprost wskazać biegłemu te elementy w tezie postanowienia, a nawet nakazać określenie czy w świetle aktualnego stanu wiedzy z zakresu psychopatologii pracy, sytuacja nosi (czy nie) znamiona przemocy psychicznej w pracy i na czym miałyby ona polegać. Zawarcie takiego polecenia w tezie postanowienia o zasięgnięciu opinii powinno skłonić biegłego do zastanowienia czy opinia mieści się w zakresie jego kompetencji i skutkować świadomą decyzją o podjęciu się lub odmowie sporządzenia dowodu.

Ponadto, biegli powinni dokonać analizy stanu zdrowia od momentu wystąpienia domniemanego mobbingu (pojawienia się konfliktu) do momentu badania przez biegłego, z uwzględnieniem przebiegu ewentualnego leczenia. Ocena rozstroju zdrowia w sprawach mobbingu powinna obejmować opis dynamiki stanu zdrowia ze wskazaniem czy i ewentualnie kiedy wystąpiły objawy chorobowe lub czy wystąpiły inne objawy świadczące o pogorszeniu samopoczucia fizycznego lub psychicznego albo funkcjonowania społecznego, w jakiej formie i w jakim natężeniu. Tak dokonywany opis ułatwia porównanie sytuacji będącej przedmiotem konkretnej sprawy sądowej z charakterystyką przebiegu procesu mobbingu i ustalenie ewentualnych związków pracy ze stanem zdrowia (a nie tylko z chorobą w sensie klinicznym). Próba opisu rozstroju zdrowia opartego o jednostki statystyczne zamieszczone w klasyfikacji ICD może skończyć się uzyskaniem opinii niekoniecznie odpowiadającej prawdzie. Jako przykład posłużyć może sprawa jaka zawisła przed Sądem Apelacyjnym w Gdańsku pod sygnaturą III Apa 10/13 [37]. W obszernej opinii, stanowiącej podstawę oddalenia powództwa, biegli - odwołując się do poszczególnych grup jednostek chorobowych z klasyfikacji ICD -10 - stwierdzili m.in., że szeregu objawów somatyzacyjnych (jak bóle głowy, żołądka i in.) nie powinno się brać pod uwagę, wykazywali też, że zaburzenia związane z lękiem (nerwice) nie mogą być związane z mobbingiem (czy szerzej ze stresem w pracy) gdyż nie są w klasyfikacji ICD zaburzeniami reaktywnymi. Tymczasem z literatury przedmiotu poświęconej skutkom zdrowotnym mobbingu wynika wprost, że w przebiegu mobbingu mogą występować zaburzenia takie jak somatyzacja, zaburzenia funkcjonowania, zaburzenia snu i związane z lękiem lub też objawy PTSD, a zaburzenia lękowo-depresyjne stanowią w istocie powszechny skutek ekspozycji na nadmierny stres w miejscu pracy [por. 24, 38]

Na koniec trzeba też zwrócić uwagę na elementy tezy postanowienia o powołaniu biegłego, które w praktyce pojawiają się dość często, a w świetle obecnego stanu wiedzy z zakresu psychopatologii pracy nie znajdują uzasadnienia. Pierwszym z takich elementów jest ocena w jakim stopniu osobowość ofiary mogła przyczynić się do wystąpienia mobbingu. Jak wspomniano w pierwszej części, badacze udowodnili, że jeśli organizacja jest prawidłowo zarządzana (tzn. nie występują istotnie nasilone zagrożenia psychospołeczne), to do mobbingu dochodzi bardzo rzadko. Osobowość ofiary powinna być zatem postrzegana raczej jak uroda w przypadku ofiar gwałtów, która sama w sobie nie jest przecież czynnikiem powodującym wystąpienie patologii. Sugerowanie, że to osobowość ofiary mogła przyczynić się do mobbingu, stanowić może element traumatyzacji ofiary, zwłaszcza jeśli sąd nie wykazuje przy tym żadnego zainteresowania osobowością sprawcy. Kolejnym elementem pojawiającym się w tezach jest zobowiązanie biegłego do określenia uszczerbku na zdrowiu. Wprawdzie określenie trwałego uszczerbku bywa pomocne w ustaleniu rozmiaru szkody, jednak sprawy mobbingowe wymykają się takim ocenom. Dość powiedzieć, że uszczerbek na zdrowiu odnosi się do rozstroju zdrowia w sensie czynnościowym (zaburzona czynność narządu), zaś rozstrój zdrowia psychicznego najczęściej ma charakter funkcjonalny (zaburzona zdolność normalnego funkcjonowania psychospołecznego) [por. 34-36]. Co więcej, przepisy dotyczące ustalania trwałego uszczerbku na zdrowiu [39] wymieniają tylko dwie choroby¹⁹, które mogą znaleźć zastosowanie, i to jedynie do niektórych ofiar mobbingu. Jak natomiast wskazano wyżej – spektrum zaburzeń w zdrowiu wywołanych mobbingiem jest znacznie szersze niż te dwie konkretne jednostki chorobowe. Ponadto, rozstrój zdrowia związany z mobbingiem, choć może trwać kilka lat, w przeważającej części przypadków ma charakter przemijający. Nie wywoła więc skutków w postaci trwałego uszczerbku na zdrowiu, ale to nie znaczy, że nic się nie stało. U osób, u których objawy nie ustąpią możemy mieć do czynienia z trwałą zmianą osobowości, której skutki trzeba oceniać bardzo indywidualnie. Nawet w przypadku przewidzianej przepisami utrwalonej nerwicy, przy której biegły mógłby orzec 5-10% dozwolony przepisami przedział może nie być adekwatny. W przypadku niektórych osób może ona bowiem oznaczać nawet zupełną dyskwalifikację z dotychczasowego zawodu. Z psychologicznego punktu widzenia krzywda jest też większa, gdy sprawca działał celowo niż wówczas, kiedy zachowanie było nieumyślne. Niezależnie od konkretnych okoliczności, mobbing zawsze zmienia ofiarę w ten sposób, że w przypadku ponownego doświadczenia podobnej sytuacji (w innym kontekście środowiskowym) do szkód zdrowotnych może dojść szybciej i mogą być one bardziej dotkliwe i bardziej trwałe. Próba ustalania szkody wywołanej mobbingiem przy użyciu miary uszczerbku na zdrowiu prowadzi więc - jak się wydaje - do niezasadnego ograniczenia praw ofiary.

¹⁹ Utrwalona nerwica pourazowa oraz psychoza w następstwie ciężkiego stresu

Podsumowanie

Uzyskanie wartościowego dowodu z opinii biegłego w sprawie dotyczącej mobbingu nie jest sprawą łatwą. Wymaga m.in. uwzględnienia faktu, że przemoc w pracy jest przede wszystkim zjawiskiem psychologicznym, a dopiero później prawnym. Potrzebne jest także uznanie, że to psychologia jako jedyna dziedzina naukowa zajmuje się kompleksowo wszystkimi elementami sytuacji mobbingowej, tj. zarówno kwestiami interpersonalnymi jak i środowiskowymi aspektami tego zjawiska, a także wynikającymi zeń skutkami zdrowotnymi. Niestety, obecny sposób tworzenia list biegłych sądowych nie gwarantuje, że znajdą się na niej biegli kompetentni do wydania opinii w takiej sprawie. Praktyka uczy, że zarówno powoływanym biegłym, jak i sędziom rozpatrującym powództwa o mobbing przydatne mogłoby być dodatkowe kształcenie zawodowe. Doszkolenie nie zaszkodziłoby też pełnomocnikom. Przy braku możliwości weryfikacji kompetencji biegłego, szczególne znaczenie dla jakości opinii wydaje się mieć sposób formułowania tezy postanowienia o jego powołaniu. Nie bez znaczenia jest również zakres zgromadzonego materiału aktowego. Nie można oczywiście wykluczyć, że znikomy odsetek uwzględnionych powództw o mobbing jest wyłącznie rezultatem niskiej świadomości prawnej lub braku zdolności dowodowych powodów. Jednakże analiza okoliczności związanych z jakością i rodzajem biegłych, zakresem ich wykorzystania w procesie oraz sposobem formułowania tez dowodowych przez sąd, każe upatrywać przyczyn skali oddaleń również w obszarze jakości wymiaru sprawiedliwości.

Literatura cytowana

- [1] CBOS (2014), *Szykany w Miejscu Pracy*, Warszawa
- [2] ESWC (2010), *Fiveth European Survey on Working Conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- [3] GUS (2015), *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)*, Warszawa
- [4] Ministerstwo Sprawiedliwości (2015), *Dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne w pracy w latach 2009-2014*, Warszawa
- [5] Leymann H.(1990), *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims*, Vol. 5 No 2, s. 119-126
- [6] Leymann H. (1996), *The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), s.165-184
- [7] Litzke S.M. i Schuh H. (2007), *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne

- [8] Warszewska - Makuch M. (2013), *Osobowościowe i sytuacyjne predyktory mobbingu w miejscu pracy oraz jego związek z samopoczuciem psychicznym i zadowoleniem z pracy*, nieopublikowana rozprawa doktorska, obroniona na wydziale psychologii SWPS
- [9] Merecz D., Mościcka A. i Drabek M. (2005), *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Łódź: Instytut Medycyny Pracy
- [10] Warszewska - Makuch M. (2012), Ocena ryzyka mobbingu w miejscu pracy, *Bezpieczeństwo Pracy*, nr 5/2012, s. 8-11
- [11] Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L. (2003). The concept of bullying at work. [W]:S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf (red.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice*. C.L.London: Taylor & Francis, 3-30
- [12] Guerrero M.I.S (2004), The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, *Boston College International and Comparative Law Review*, 27 (2), s.477-500
- [13] Friedman G. S. i Whitman J. Q. (2003), *The European Transformation of Harassment Law*, Faculty Scholarship Series, Paper 647, http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/647
- [14] Wyka T. (2005), Mobbing w świetle polskiego prawa pracy, *Sztuka Leczenia*, Tom XII nr 3-4, s. 29-37
- [15] Cudowski B. (2008), Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, *Monitor Prawa Pracy*, 10/2008
- [16] Sąd Najwyższy (2007), Wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/II%20PK%2031-07-1.pdf>
- [17] Sąd Najwyższy (2009), Wyrok z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, <http://sn.pl/Sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/III%20PK%202-09-1.pdf>
- [18] Sąd Najwyższy (2011) Wyrok z 3 sierpnia 2011 roku, I PK 40/11, <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia2/I%20PK%2040-11-1.pdf>
- [19] Sąd Najwyższy (2007), Wyrok z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/I%20PK%20176-06-1.pdf>
- [20] Sąd Apelacyjny we Wrocławiu, Wyrok z dnia 27 września 2012 r. , III A Pa 27/12, [http://orzeczenia.wroclaw.sa.gov.pl/content/\\$N/155000000001521_III_APa_000027_2012_Uz_2012-09-27_001](http://orzeczenia.wroclaw.sa.gov.pl/content/$N/155000000001521_III_APa_000027_2012_Uz_2012-09-27_001)
- [21] Marciniak J. (2015), *Mobbing, Dyskryminacja, Molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*. 2. Wydanie, Warszawa: Wolters-Kluwer
- [22] Einarsen S., Hoel H., Zapf, D. i Cooper, C. (red), (2011) *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Wydanie 2. Boca Raton, FL: CRC Press
- [23] Jędrejek G. (2011), *Mobbing - środki ochrony prawnej*, Warszawa: Wolters Kluwer

- [24] Zapf D., (1999) Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20:1/2, s. 70-85
- [25] Harvey, M., Treadway, D. C. i Heames, J. T. (2007), The Occurrence of Bullying in Global Organizations: A Model and Issues Associated With Social/Emotional Contagion. *Journal of Applied Social Psychology*, 37: 2576–2599.
- [26] Baughman H.M., Dearing S., Giammarco E., i Vernon P.A. , (2012) Relationships between bullying behaviours and the Dark Triad: A study with adults, *Personality and Individual Differences* 52, s. 571–575
- [27] Babiak P., Hare R.D. (2007), *Snake in Suits. When Psychopaths Go to Work*, Harper Business
- [28] Murawiec S., (2009) Kilka pytań o naturę urojeń w świetle współczesnych neurobiologicznych koncepcji psychozy, *Psychiatria Polska*, tom XLIII, nr 4, s. 403–410
- [29] Sąd Najwyższy (2015) Wyrok z 22 stycznia 2015 roku, III PK 65/14, <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/III%20PK%2065-14-1.pdf>
- [30] Maciejski M. (2009), *Psychologiczna analiza sposobów przesłuchania świadków i reguł oceny ich zeznań w praktyce sędziowskiej a stopień przypisywanej im wiarygodności*, Rozprawa doktorska obroniona na Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, na podstawie projektu badawczego finansowanego przez MNISW – grant Nr 3803/H03/2007/32
- [31] Stawiarska-Lietzau M., Łuzniak-Piecha M. (2014), Psychopatia, narcyzm, histrionika – menedżerowie o osobowościach patologicznych i kreowane przez nich kultury organizacyjne. Wprowadzenie do badań, *Edukacja Ekonomistów I Menedżerów*, 4 (34), s. 11-30
- [32] Zimbardo P. (2007) *Efekt Lucyfera. Dlaczego dobrzy ludzie czynią zło?*, Warszawa: PWN
- [33] Sąd Apelacyjny w Krakowie, Wyrok z 22 stycznia 2013 roku, III APa 23/12, za: <https://palestrapolska.wordpress.com/2015/09/14/mobbing-subiektywny-wybor-orzecznictwa/>
- [34] Domaradzki J. (2013), O definicjach zdrowia i choroby, *Folia Medica Lodziensia*, 2013, 40/1, s.5-29
- [35] Jurek T., Świątek B. (2006), Rozstrój zdrowia-próba interpretacji pojęcia. Część I- ocena poprawności językowej, zakres znaczeniowy, przegląd orzecznictwa Sądów, *Archiwum Medycyny Sądowej i Kryminologii*, nr LVI, s. 209-215
- [36] Jurek T., Świątek B. (2006), Rozstrój zdrowia-próba interpretacji pojęcia. Część II- problemy opiniodawcze, *Archiwum Medycyny Sądowej i Kryminologii*, nr LVI, s. 216-222.
- [37] Sąd Apelacyjny w Gdańsku [2013] Wyrok z 5 lipca 2013 roku, III APa 10/13, [http://orzeczenia.gdansk.sa.gov.pl/content/\\$N/151000000001521_III_APa_000010_2013_Uz_2013-07-05_001](http://orzeczenia.gdansk.sa.gov.pl/content/$N/151000000001521_III_APa_000010_2013_Uz_2013-07-05_001)
- [38] Leka S., Jain A. (2013), *Zagrożenia psychospołeczne w pracy i ich wpływ na zdrowie*, Warszawa: Stowarzyszenie Zdrowa Praca

[39] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania., DZ. U. nr 234 poz. 1974.