

TATIANA CHAUVIN
KAROLINA CZAPSKA-MAŁECKA
PAWEŁ GOGOL

Stosunek pracy lekarzy na kontraktach w kontekście ochrony przed mobbingiem

1. Wprowadzenie

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 24 zobowiązuje państwo (władze publiczne) do ochrony pracy i do sprawowania nadzoru nad warunkami jej wykonywania¹. W doktrynie prawa konstytucyjnego zaznacza się, że użyte przez ustrojodawcę pojęcie **pracy** nie jest precyzyjne, a jego odczytania dokonuje się na potrzeby stosowania konkretnych przepisów Konstytucji². Wynika to z wieloznaczności tego terminu i z kontekstu (naukowego, ekonomicznego, prawnego, socjologicznego, filozoficznego³), w jakim o niego pytamy. Konstytucja nie określa jednoznacznie pojęcia „praca”. Doktryna prawa konstytucyjnego stoi na stanowisku, że art. 24 dotyczy każdego rodzaju pracy, czyli zarówno tej wykonywanej przez pracowników, zleceniobiorców, samozatrudnionych, jak i pracy w gospodarstwie rolnym oraz pracy nieodpłatnej⁴. Kodeks pracy także nie zawiera definicji legalnej tego pojęcia. A mimo to każdy z nas zapytany, czy jego zdaniem ten czy inny człowiek pracuje

¹ *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 24*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, teza 2, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2paik81fea.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogizdkmjsha2tsmroobqxalrsgu4dqmj> [dostęp: 20.11.2020].

² A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 47–48.

³ Tamże.

⁴ B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 140–141.

(lekarz, nauczyciel, pracownik wodociągów, sklepikarz), odpowie bez wahania, że tak. Nie zastanawiamy się przy tym – dopóki nie musimy – jaka jest podstawa zatrudnienia, jakie cechy ma stosunek pracy ani jaki zakres odpowiedzialności wiąże się z wykonywaniem danej pracy. Pytania te nabierają sensu dopiero, kiedy sami podejmujemy decyzje dotyczące własnego zatrudnienia⁵ lub kiedy konieczne jest poprowadzenie teoretycznej i dogmatycznej refleksji nad działalnością mającą charakter pracy. Praca to aktywność, której treść stanowi ludzki wysiłek podejmowany przede wszystkim w celu zaspokojenia potrzeb życiowych, ale także ze względu na potrzebę realizacji innych, wyższych celów (zdobywania wiedzy, osiągania kolejnych szczebli w karierze czy nawet sławy)⁶. Inaczej niż widziała to Hannah Arendt w *Kondycji ludzkiej*, praca może przecież mieć charakter twórczy⁷. Praca może oznaczać konieczność, ale też powinność⁸. W ujęciu społecznej nauki Kościola decyduje wręcz o naszym człowieczeństwie, gdyż jego znaczenie i realizacja domaga się wysiłku wkładanego w pracę: „praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa

⁵ Wiąże się to z gromadzeniem odpowiednich informacji o prawie – obok informacji podstawowych, niezbędnych każdemu obywatelowi, i informacji akcydentalnych, nabywamy informacje związane z odgrywaną przez daną jednostkę rolą społeczną i np. wykonywanym zawodem: S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 1997, s. 201.

⁶ A. Zwolińska wskazuje na trzy słownikowe znaczenia słowa pojęcia „praca”: 1) celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturowych; 2) wytwór takiej działalności, zwłaszcza w dziedzinie nauki lub kultury; 3) zatrudnienie jako źródło zarobku – A. Zwolińska, *Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1/2019, s. 59.

⁷ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, Warszawa 2000, t. III; O pracy o charakterze twórczym w kontekście koncepcji tzw. podporządkowania autonomicznego – T. Duraj, *Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt między autonomią pracownika a jego podporządkowanie pracodawcy*, https://prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0006/175533/dr-Tomasz-Duraj.pdf [dostęp: 20.09.2020].

⁸ Komentarz do art. 24 w: B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, teza 1, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2paik81fea.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogeztkmbyga4timzoobqalrsgu4dqmq> [dostęp: 20.11.2021].

czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo”⁹.

Jako że natura pracy ludzkiej uwidacznia się przede wszystkim w jej aspekcie ekonomicznym i społecznym (należyte, godne wynagrodzenie za pracę, zakaz wyzysku), tradycyjnie już za najważniejszą funkcję prawa pracy uważa się jego funkcję ochronną. Wynika ona nie tylko z treści norm prawa pracy, ale także ze specyficznego mechanizmu ich oddziaływania¹⁰. Funkcja ta wiąże się z podstawowym założeniem przyświecającym filozofii prawa pracy, a mianowicie, że więź łącząca pracodawcę z pracownikiem jest relacją silniejszego i słabszego. Zgodnie z tym założeniem normy prawa pracy działać mają w sposób zabezpieczający interesy pracowników jako słabszej strony stosunku pracy. Osiąga się to między innymi przez semiimperatywny charakter tych norm, zasadę uprzywilejowania, system obowiązków niewzajemnych (widocznych w jednostronności wielu świadczeń, do których zobowiązany jest pracodawca i co do których przysługuje pracownikowi prawo podmiotowe), jak również karne i cywilne sankcje stosowane wobec pracodawcy naruszającego prawa pracownicze¹¹.

Podkreślić jednak należy, że w polskim prawie ochrona gwarantowana przez przepisy prawa pracy dotyczy sytuacji prawnej **pracownika w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy**, czyli osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Jej oddziaływanie, z bardzo nielicznymi wyjątkami, nie obejmuje osób znajdujących się w sytuacji tzw. zatrudnienia niepracowniczego¹². Za A. Musiałą, jako zatrudnienie niepracownicze rozumieć

⁹ Jan Paweł II, encyklika *Laborem exercens*.

¹⁰ M. Jarota, *Funkcja ochronna prawa pracy na przykładach wybranych regulacji państw europejskich*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia”, vol. LXII, 2, 2015, s. 67.

¹¹ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, https://www.ksiegarnia.beck.pl/media/product_custom_files/9/1/9170-prawo-pracy-w-swietle-konstytucji-rp-tom-i-teoria-publicznego-i-prywatnego-indywidualnego-prawa-pracy-arkadiusz-sobczyk-darmowy-fragment.pdf, s. 2 [dostęp: 18.09.2020].

¹² Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych nie są pracownikami – por. art. 2 KP, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pai2815e6.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvq4ydnboobqalruhezdcmyshayq> [dostęp: 5.10.2020].

będziemy taki rodzaj zatrudnienia, w którym zatrudniony na podstawie innej umowy niż umowa o pracę (będący najczęściej samozatrudnionym) jest związany zasadniczo z jednym podmiotem zatrudniającym, w stosunku do którego pozostaje w relacji uzależnienia ekonomicznego¹³. Na potrzeby tego opracowania definicja ta zostanie zawężona do jednej grupy zawodowej – lekarzy, świadczących prace na tzw. kontraktach, czyli umowach cywilnoprawnych o charakterze zlecenia lub świadczenia usług.

Potrzeba rozciągnięcia ochronnej funkcji prawa pracy na stosunki niepracownicze, bez konieczności zmiany cywilnoprawnego charakteru węzła łączącego pracodawcę z zatrudnionym, jest w doktrynie dostrzegana. Odnotowano także, że w tych obszarach, w których ustawodawca stara się oddziaływać na stopień ochrony zatrudnienia niepracowniczego, czyni to na dwa sposoby: drogą nakładania obowiązków na podmiot zatrudniający albo przyznając określone uprawnienia osobie zatrudnionej¹⁴. Do pierwszej grupy przepisów należy regulacja z art. 304 § 1 k.p., która nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Przepis ten rozciąga więc swoje skutki na samozatrudnionych związanych z pracodawcą umową cywilnoprawną¹⁵. Co do drugiej grupy regulacji, uprawnienia zatrudnionych niepracowniczo dotyczą przede wszystkim gwarancji płacy minimalnej¹⁶ oraz możliwości przynależności do związków zawodowych (o czym niżej).

¹³ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 16 i s. 63.

¹⁴ A. Gersdorf, *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1/2019, s. 3.

¹⁵ Szerzej na ten temat M. Raczkowski, *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1/2019, s. 66 i n.

¹⁶ Ustawa z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265). Interesujące nas rozwiązania znajdują się w art. 1 pkt 1a) i 1b) oraz art. 8a. (ust. 1). W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 kodeksu cywilnego, wykonywanych

Powyższe rozwiązania są istotne ze względu na przedmiot niniejszego opracowania. Naszym zamiarem jest bowiem zbadanie możliwości rozciągnięcia ochronnej funkcji prawa pracy, przede wszystkim ochrony przed mobbingiem, na osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych. Wychodzimy z założenia, że tak jak gwarancja minimalnego wynagrodzenia dla osób świadczących usługi czy wybrane uprawnienia z zakresu porozumień zbiorowych, zagwarantowanie ochrony przed mobbingiem na podstawie przepisów prawa pracy powiązane jest po prostu z godnością człowieka, a nie tylko z kodeksowym statusem pracownika. Dlatego bliska nam jest konwencja, przyjęta przez A. Sobczyka, mówienia raczej o człowieku pracującym niż o pracowniku¹⁷, które to określenie sprowadzone jest na podstawie regulacji kodeksowej tylko do podmiotów pozostających w stosunku pracy. Podniosimy temat mobbingu, dostrzegając, jak niebezpieczne skutki przynosi w każdej grupie zawodowej, także wśród lekarzy. Wobec tego stoimy na stanowisku konieczności rozciągnięcia kodeksowej ochrony przed mobbingiem także na osoby zatrudnione na podstawie innych form zatrudnienia niż umowa o pracę.

Grupą zawodową leżącą w polu naszego zainteresowania są lekarze zatrudnieni na tzw. kontraktach. Środowisko zawodowe pracowników ochrony zdrowia poddane jest bardzo specyficznym warunkom pracy, trudno porównywalnym z warunkami, w jakich świadczą pracę inne grupy pracowników. Z jednej strony są to osoby, których zawodowym zadaniem, a często także powołaniem, jest szeroko pojęta ochrona zdrowia i życia innych ludzi. Można więc zakładać, że za wyborem zawodu stoją odpowiednie predyspozycje psychiczne. Nie bez przyczyny cechami lekarza oczekiwanymi przez pacjentów, oprócz empatii i szacunku, są

przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

¹⁷ A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0006/173499/Sobczyk-Prawo-i-czowiek-pracujcy-midzy-ochron-godnoci-a-rownoci.pdf, s. 1 [dostęp: 22.08.2020].

sumienność, odpowiedzialność, spokój i opanowanie¹⁸. Ze względu na te predyspozycje, a w związku ze zjawiskiem mobbingu, lekarze znakomicie wydają się odpowiadać tzw. wzorcowi ofiary rozsądnej, której nie może cechować w relacjach z pacjentami, kolegami czy kierownictwem nadmierna wrażliwość (przewrażliwienie)¹⁹. Z drugiej strony jednak, ta szczególnie grupa zawodowa wystawiona jest na szereg nieznanym innym profesjom zagrożeń natury psychofizycznej (biologicznej, chemicznej, fizycznej i psychologicznej)²⁰. Zatrudnieniu w ochronie zdrowia towarzyszy często stres i wyczerpanie. Zatem stworzenie warunków wprowadzających spokój i poczucie bezpieczeństwa w pracy stanowi bardzo ważny element efektywnego i zaangażowanego wywiązywania się ze swoich obowiązków. Tymczasem, tak jak każdy inny pracownik, osoba pracująca w ochronie zdrowia może podlegać w swoim środowisku mobbingowi czy ostracyzmowi i powinna być chroniona przed tymi zjawiskami tak jak każdy inny pracownik. Jednak doktryna i praktyka przychylają się do opinii, że poddani mobbingowi tzw. pracownicy kontraktowi mogą jedynie samodzielnie dochodzić swoich praw albo w drodze powództwa o naruszenie dóbr osobistych (art. 23 i 24 k.c.), albo poprzez wykazanie, iż forma ich zatrudnienia jest tak naprawdę stosunkiem pracy, ale zawartym na podstawie innej umowy na skutek obejścia prawa²¹. W tym drugim przypadku należałoby wykazać, że pracodawca narusza przepisy prawa pracy, ale taka droga nie jest pożądana ani przez pracodawców, ani przez

¹⁸ S. Leszczyński, *Osobowość lekarza*, <http://www.oil.org.pl/xml/oil/oil56/gazeta/numery/n2003/n200309/n20030904> [dostęp: 20.09.2020]; por. także CBOS, Komunikat z badań: *Opinie na temat funkcjonowania opieki zdrowotnej*, nr 89/2018.

¹⁹ Tak np. w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczzenia1/iii%20pk%202-09-1.pdf> [dostęp: 5.10.2020].

²⁰ J. Żółtańska, M. Bujnowska, *Zawodowe zagrożenia zdrowia pracowników ochrony zdrowia w miejscu pracy*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy”, 6/2010, s. 47–48.

²¹ K. Sikorska-Bednarczyk, *Mobbing w placówkach medycznych*, <https://mobbingwmiestcupracy.pl/wp-content/uploads/2018/12/ebook-Mobbing-w-plac%C3%B3wkach-medycznych.pdf> [dostęp: 9.09.2020]; tak też: K. Służewska-Woźnicka, J. Krupka: <https://medycynaipasje.com.pl/a498/Ochrona-przed-mobbingiem-osob-zatrudnionych-na-tzw--kontraktach.html/> [dostęp: 15.07.2020].

lekarzy, którym co do zasady odpowiada zatrudnienie cywilnoprawne²². Chcielibyśmy więc poszukać argumentów za jeszcze innymi możliwymi rozwiązaniami.

2. Zatrudnienie cywilnoprawne a zmiany w prawie pracy

Ostatnia dekada charakteryzuje się istotnym wzrostem zatrudnienia niepracowniczego i rozmaitych form zatrudnienia modyfikujących zakładaną przez ustawodawcę konstrukcję stosunku pracy²³ i charakterystykę podporządkowania będącego jego elementem²⁴. O swoistej destandardyzacji stosunków pracy w Polsce, jej przyczynach i efektach pisze szeroko K. Muszyński²⁵. Autor ten wskazuje, że w latach 2007–2015 odsetek samozatrudnionych wśród wszystkich pracujących wzrósł z 6% do 7%. Do grupy tej należą lekarze, zarówno świadczący usługi na rzecz jednego podmiotu, jak i prowadzący prywatną praktykę²⁶. Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej²⁷ lekarze (oraz pielęgniarki i fizjoterapeuci) mogą wykonywać swój zawód w ramach działalności leczniczej na zasadach określonych w ustawie oraz w przepisach odrębnych. W przypadku lekarzy działalność lecznicza może być wykonywana m.in. w formie jednoosobowych lub grupowych praktyk zawodowych w ramach

²² K. Golusińska, *Kontrakty w medycynie – o wadach i zaletach dla zarządzających i lekarzy*, <http://medicalmaestro.pl/index.php/kontrakty-w-medycynie-o-wadach-i-zaletach-dla-zarządzających-i-lekarzy/> [dostęp: 5.10.2020].

²³ E.S., *Zmiana pojęć kierownictwa pracodawcy i podporządkowania pracownika w stosunku do poszczególnych grup pracowników lub z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, 1/2018, <https://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/aktualnosc/zmiana-pojec-kierownictwa-pracodawcy-i-podporzadkowania-pracownika-w-stosunku-do-poszczegolnych-grup-pracownikow-lub-z-uwagi-na-rodzaj-wykonywanej-pracy/> [dostęp: 16.09.2020].

²⁴ Chodzi tu np. o przyjmowaną w doktrynie i w orzecznictwie formę tzw. podporządkowania autonomicznego – por. T. Duraj, *Koncepcja autonomicznego podporządkowania...*, https://prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0006/175533/dr-Tomasz-Duraj.pdf [dostęp: 20.09.2020].

²⁵ K. Muszyński, *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandardyzacja stosunków pracy*, Warszawa 2019, passim.

²⁶ Tamże, s. 141–142.

²⁷ Ustawa z 15 kwietnia 2011 o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 295, 567, 1493, 2112, 2345, 2401).

działalności gospodarczej. Regulacje te znamionują obecność w ustawodawstwie tendencję odchodzenia od zatrudniania personelu medycznego na podstawie umów o pracę na rzecz tworzenia praktyk zawodowych i zatrudnienia cywilnoprawnego (samozatrudnienia). Ze względu na wynikające z tej formy zatrudnienia eliminowanie ograniczeń związanych ze stosunkiem pracy dostrzegalne jest wręcz promowanie przez prawodawcę tego typu zatrudnienia, przede wszystkim w wymiarze indywidualnym²⁸. Jednak rosnąca liczba osób zatrudnionych na innych niż umowa o pracę podstawach nie przekłada się na szersze objęcie tych osób reżimem ochronnym kodeksowego prawa pracy²⁹, a czyni jedynie rodzajem zatrudnionych stanowiącym kategorię pośrednią między pracownikami a usługodawcami³⁰.

Mamy więc, z jednej strony, pożądaną – jak wskazaliśmy powyżej – powszechność zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych w ochronie zdrowia. Ma ona wiele zalet zarówno z perspektywy pracodawcy, jak i podmiotu świadczącego usługi. Zatrudnionemu chodzi przede wszystkim o brak podległości służbowej, wyższe wynagrodzenie niż w przypadku pracy na etacie, samodzielne ustalanie czasu świadczenia usług i godzin ich wykonywania oraz, co do zasady, brak ograniczeń wynikających z norm czasu pracy³¹. Z kolei pracodawca zwolniony jest z obowiązku odprowadzania składek ZUS, wypłacania rozmaitych świadczeń pracowniczych i socjalnych. Nie musi wypłacać wynagrodzenia za czas urlopu i choroby. Zatrudniony na kontrakcie lekarz

²⁸ M. Dercz, T. Rek, *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 79.

²⁹ Tak przykładowo: art. 2 KP, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pai6e101f.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvg4ydggnboobqxlruhezdcmzshayq> [dostęp: 9.09.2020]. Pracownikami w znaczeniu k.p. nie są m.in. osoby: wykonujące pracę na podstawie umów typu cywilnoprawnego, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego, oraz osoby jednoosobowo prowadzące samodzielną działalność gospodarczą.

³⁰ L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 4.

³¹ Ograniczenia są narzucane przez firmy ubezpieczeniowe, które – dodatkowo – wzorują postanowienia swoich umów z zatrudnionymi na umowach cywilnoprawnych na k.p.

ponosi także pełną odpowiedzialność za błąd w sztuce³². Z drugiej jednak strony nie można nie dostrzegać, że faktycznie przyjmowane w konkretnych umowach rozwiązania (przedstawiamy je poniżej) zbliżają status pracowniczy i charakter więzi łączącej usługodawcę z pracodawcą do stosunku pracy³³.

Kwestia rozszerzania czy wręcz ekspansji prawa pracy, czasami wbrew pierwotnym intencjom ustawodawcy, na stosunki zatrudnienia niepracowniczego, nie jest tematem nowym³⁴. Już w uzasadnieniu do projektu nowego kodeksu pracy opracowywanego w pierwszej dekadzie XXI w. zauważano, że stosowanie nowych form zatrudnienia jest uwarunkowane potrzebami gospodarki rynkowej. Postulowane rozwiązania przewidywały zapobieganie stosowaniu niepracowniczych form zatrudnienia w celu obejścia przepisów prawa pracy, poprzez objęcie osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych określonym zakresem kodeksowych przepisów ochronnych³⁵. Założenia te, niezrealizowane, miały zgolać inny wydźwięk niż ostatecznie obowiązujące nadal rozwiązanie z art. 22 § 1¹ i 1²k.p., stanowiące o swobodnym wyborze podstawy zatrudnienia, ale połączonym z zakazem uznawania za stosunek pracy zatrudnienia, które nie wypełnia jego podstawowych cech³⁶.

³² Szeroko na ten temat: K. Golusińska, *Kontrakty w medycynie – o wadach i zaletach...*

³³ Art. 2 KP, J. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018; <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pai6e101f.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damr9gy3denjoobqalrugi4tinbqha2a#tabs-metrical-info> [dostęp: 9.09.2020].

³⁴ Ż. Grygiel-Kaleta, *Ekspansja przepisów ochronnych na niepracownicze stosunki zatrudnienia – rozważania de lege lata i de lege ferenda na przykładzie umów zlecenia – zagadnienia wybrane*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, 1/2018, 25, *passim*.

³⁵ Uzasadnienie projektu kodeksu pracy – https://archiwum.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08_uzasad.pdf, s. 17–18 [dostęp: 11.09.2020].

³⁶ Art. 22 § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. § 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy (ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie k.p. i niektórych innych ustaw). § 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Choć już obecnie można wskazać przykłady świadczące o stopniowym obejmowaniu ochronną funkcją prawa pracy rozmaitych form zatrudnienia wynikających z rozwoju sytuacji gospodarczo-rynkowej³⁷, w opinii części doktryny zakres tej ochrony jest wciąż niewystarczający, i to w stopniu naruszającym konstytucyjną zasadę równości³⁸. Wydaje się jednak, że odczuwalna nie tylko w Polsce dynamika zmian zmierzających do zbliżenia prawnych statusów zatrudnienia na różnych podstawach stawia ustawodawcę przed koniecznością wypracowania odpowiednich standardów ochronnych również dla zatrudnionych niepracowniczo³⁹.

Naszym zdaniem, ze względu na dostrzeganą w doktrynie anachroniczność, czy, łagodniej rzecz ujmując, nieelastyczność przepisów kodeksu pracy, a z drugiej strony na bardzo szczególną charakterystykę umów cywilnoprawnych zawieranych w ochronie zdrowia, można sformułować w tej kwestii określone postulaty *de lege ferenda* lub przynajmniej *de sententia ferenda*. Orzecznictwo odgrywa już bowiem istotną rolę nie tylko w uszczegóławianiu podstawowych cech stosunku pracy, ale i w definiowaniu w nowy sposób podstawowych kategorii tej gałęzi prawa. Za czytelny przykład tego ostatniego posłużyć może wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13) kwestionujący podmiotowe ograniczenia prawa koalicji. W wyroku tym, na potrzeby zgodnej z Konstytucją wykładni prawa do zrzeszania się w związku zawodowe, odczytane zostało w sposób znacznie szerszy, niż przewidują to przepisy ustawowe, pojęcie „pracownika”. Trybunał rozszerzył je na wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych mówi także o wykonywaniu pracy bez pomocy innych⁴⁰), pozostające w stosunku prawnym

³⁷ Art. 750 KC, *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, Warszawa 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pai6e101f.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrxgqydqmqzoobqxalrvgu4tcnrxha3a> [dostęp: 24.09.2020].

³⁸ Ż. Grygiel-Kaleta, *Ekspancja przepisów ochronnych...*, s. 28.

³⁹ P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne”, 1/2019, s. 81.

⁴⁰ Nowelizacja tego przepisu weszła w życie 1 stycznia 2019 r.

z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, oraz mające takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione⁴¹. Te trzy elementy statusu pracownika stanowią jego konstytucyjną definicję, autonomiczną względem rozwiązań kodeksowych. Swoboda zakładania i przystępowania do związków zawodowych nie jest przy tym uzależniona ani od poziomu dochodów, ani od czasu trwania umowy⁴². I choć w doktrynie wskazuje się na zbyt wąski, w obrębie zbiorowego prawa pracy, zakres praw zatrudnionych niepracowniczo, to jest to obiecująca ścieżka⁴³.

Wyrok ten ukazuje jednak szerszy problem rozdźwięku między ustawowym a konstytucyjnym ujęciem prawa pracy⁴⁴. Pewną pomoc w argumentacji stanowić więc mogłaby konstytucyjna koncepcja pracy i pracownika, choć i tam wskazuje się, że już na etapie prac nad Konstytucją upadła idea sformułowania uniwersalnej definicji tych terminów. Pozostaje więc konstruowanie ich poszczególnych elementów *ad casum*. Jednak i tak ten ograniczony zabieg interpretacyjny pozwala na rozwinięcie szerszej niż kodeksowa wizji interesujących nas pojęć⁴⁵. W opinii doktryny art. 65 Konstytucji, gwarantujący każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, odwołuje się do zaspokajania potrzeb życiowych dochodem z pracy, przez co włącza do definicji pracy formę wykonywania jej na podstawie umów cywilnoprawnych i tzw. samozatrudnienia⁴⁶ (w warunkach ograniczonego podporządkowania podmiotowi zatrudniającego i relatywnej swobody w zakresie kształtowania wzajemnych praw i obowiązków⁴⁷).

⁴¹ Wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, 4.3. (OTK ZU 6A/2015, poz. 80).

⁴² P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie...*, s. 85.

⁴³ Tamże, s. 96.

⁴⁴ O tym szeroko A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy...*, s. 56.

⁴⁵ Tamże, s. 47–57.

⁴⁶ L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, s. 341. A. Szepelska, *Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów*, „Ekonomia i Prawo”, B.Polszakiewicz, J. Boehlke (red.), Tom XII, 1/2013, s. 70–73.

⁴⁷ A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy...*, s. 51.

2.1. Stosunek prawny i pracownik w świetle kodeksu pracy a zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej

Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Przez nawiązanie stosunku pracy w wyniku skorzystania z którejś z wymienionych podstaw zatrudnienia pracownik zobowiązuje się wykonywać osobiście i w sposób ciągły pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracodawca natomiast obowiązany jest do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). W znaczeniu socjologicznym pracownikiem jest każdy, kto zarobkowe świadczenie pracy uważa za podstawowe źródło utrzymania swoje i swoich najbliższych, czyli jest nim także zatrudniony niepracowniczo. Jednak już znaczenie prawne ogranicza tę kwalifikację do osób pozostających w kodeksowo uregulowanym stosunku pracy, niezależnie od tego, czy praca stanowi dla nich zajęcie główne czy uboczne i jaką rolę odgrywa wynagrodzenie za nią w ich statusie majątkowym⁴⁸. Wskazuje się, przy okazji tego przepisu, na pewną interesującą dla nas niespójność. Na pracodawcy ciążyą bowiem wobec pracowników określone, jednostronne, obowiązki o charakterze socjalnym, niezależnie od tego, jakie znaczenie dla ich sytuacji majątkowej ma wykonywana praca. Tymczasem praca świadczona na podstawie umowy cywilnoprawnej może stanowić jedyne źródło utrzymania, a wynagrodzenie pełnić podobną, socjalną, funkcję⁴⁹ – z perspektywy ochronnej funkcji prawa pracy ograniczonej do pracowników nie ma to jednak znaczenia. Na niespójność tę bardzo krytycznie zwraca uwagę A. Sobczyk: „(...) aksjologia praw człowieka dowodzi, że element podporządkowania w związku z wykonywaniem pracy nie może być żadnym uzasadnieniem dla różnicowania sytuacji prawnej osób wykonujących pracę w celu zaspokojenia potrzeb życiowych. Ustawodawca chroni bowiem społeczne (w szczególności

⁴⁸ Art. 2 KP, A.Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pai2815e6.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvguzdqmjooqxalruhezdczmshayq> [dostęp: 5.10.2020].

⁴⁹ Tamże.

socjalne) prawa człowieka przy okazji zatrudnienia. Charakter zatrudnienia nie ma znaczenia. (...) Prawa te służą ochronie godności człowieka podejmującego starania o zapewnienie sobie życia godnego przez pracę. (...) Prawa socjalne na poziomie konstytucyjnym przysługują więc także zatrudnionym na umowach cywilnych, samozatrudnionym czy też osobom znajdującym się w stosunku służby. Ich potrzeby są wszak takie same. Różnicowanie praw socjalnych jest oczywiście możliwe, o ile występują istotne kryteria różnicujące. Kryterium takim jest np. to, czy dane zatrudnienie jest podstawowym źródłem utrzymania człowieka⁵⁰.

Zagadnienie stosunku pracy jest najważniejszą kwestią prawa pracy. Między podmiotami tego stosunku tworzy się, jak uważa przeważająca część doktryny, węzeł zobowiązaniowy, w wyniku którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W rezultacie otrzymujemy obraz, w którym pracownik świadczy pracę na rzecz pracodawcy dobrowolnie i odpłatnie, pod jego kierownictwem⁵¹.

W wyniku zastosowania wykładni językowej uznać należy, że art. 22 § 1 k.p. reguluje rodzaj zobowiązania wzajemnego, w którym świadczenie jednej strony stosunku ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej strony, przy czym świadczenia te są wzajemnie zależne (art. 487 § 2 k.c.)⁵². Wykładnia systemowa i funkcjonalna ukazują już inny obraz.

⁵⁰ A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, https://prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0006/173499/Sobczyk-Prawo-i-czowiek-pracujcy-midzy-ochron-godnoci-a-rownoci.pdf, s. 1 [dostęp: 22.08.2020].

⁵¹ Art. 22 KP, J. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2paik604b7.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrqi3denjoobqalrugi4tinbrg43a> [dostęp: 14.11.2020].

⁵² „Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem” – A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 21.

Za A. Musiałą⁵³ i A. Sobczykiem⁵⁴ wskazać należy na powierzchowność ujęcia stosunku pracy jako stosunku zobowiązaniowego, dodatkowo zakładającego ekwiwalentność świadczeń. Pomijając już możliwość dokonania wiarygodnego wyważenia odpowiedniości wykonywanej przez pracownika pracy i świadczenia pracodawcy za nią w formie wynagrodzenia, należy zwrócić uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze, stosunku pracy nie powinno się określać mianem zobowiązaniowego ze względu na to, że praca nie jest towarem, a wartością społeczną⁵⁵. Po drugie, decydujące dla istnienia stosunku pracy kategorie kierownictwa i podporządkowania *explicite* wskazują na szczególnie pojętą zasadę podporządkowania jednego podmiotu stosunku drugiemu. Za J. Świątkowskim przyjmujemy, że „podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie świadczenia pracy stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego zatrudnienia w ramach stosunku pracy”⁵⁶. Choć inaczej niż przywołani Autorzy jesteśmy raczej ostrożni w dosłownym przykładaniu kategorii prywatno- lub publicznoprawnych (czyli charakterystyki stosunków cywilnoprawnych lub administracyjnoprawnych) do stosunku pracy, to widoczna nierównorzędność stron tego „zobowiązaniowego” stosunku każe traktować go jako stosunek prawny o trudno kwalifikowalnym charakterze.

Pomimo formalnej równorzędności stron stosunku pracy jako stosunku o charakterze zobowiązaniowym ustawodawca gwarantuje pracodawcy szczególną pozycję, która umożliwia mu realizację uprawnień kierowniczych, i to nie tylko w płaszczyźnie faktycznej, ale i prawnej. Pracodawca ma bowiem prawną możliwość dokonywania jednostronnych zmian stosunku pracy. Dotyczy to nie tylko wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy, które stanowi czynność prawną, na skutki której pracownik ma wpływ, ale zmian dokonywanych w formie poleceń, jak

⁵³ Autorka akcentuje swoje stanowisko, określając ten pogląd doktryny jako „absolutnie błędny” – A. Musiała, *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020, s. 120.

⁵⁴ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 256.

⁵⁵ Szeroko na ten temat: A. Musiała, *Prawo pracy: czyje?...*, s. 138–143.

⁵⁶ Art. 22 KP, J. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.

czasowe powierzenie innej pracy niż określona w umowie o pracę (art. 42 § 4 k.p.) oraz powierzenie innej odpowiedniej pracy na czas przestoju (art. 81 § 3 k.p.). Zmiany te dotyczą samej istoty stosunku pracy – rodzaju pracy jako elementu przedmiotowo istotnego, i mogą pociągać za sobą zmiany także innych elementów treści stosunku pracy⁵⁷.

Można uznać, że odwołanie się do zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy mniej wątpliwe będzie w przypadku zatrudnienia na umowie cywilnoprawnej. Umowa jest w polskim prawie cywilnym instrumentem pozwalającym stronom na kształtowanie stosunku prawnego mocą swojej woli, nawiązującym do zasady autonomii tej woli: „koncepcja ta umacnia wolność jednostki, a także umożliwia rozwój obrotu gospodarczego opartego na indywidualnej przedsiębiorczości i aktach wymiany dóbr i usług”⁵⁸. Umowy zawierane przez lekarzy to przede wszystkim umowy o świadczenie usług z art. 750 k.c. Przepis ten, inaczej niż art. 734 regulujący umowy zlecenia, dotyczy rozmaitego typu czynności faktycznych, nie prawnych, świadczonych na rzecz innego podmiotu. Świadczenia zdrowotne niewątpliwie do takich należą. Jak każda umowa, kontrakt zawierany przez lekarza stanowi dla jego stron źródło określonych zobowiązań, których treść, zgodnie z istotą umów, jest swobodnie kształtowana. Brak definicji legalnej umowy, ale polskie piśmiennictwo definiuje ją jako zgodny zamiar stron umowy doprowadzenia do nawiązania stosunku cywilnoprawnego i określenia jego treści, przekształcenia stosunku już istniejącego lub jego zniesienie⁵⁹. Istotą umowy jest „samozobowiązanie się” stron. Zawierając umowę, zobowiązują się one zarazem do jej wykonania zgodnie z jej treścią (obowiązuje tu zasada *pacta sunt servanda*)⁶⁰.

⁵⁷ A. Dubowik, *Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1/2019, s. 20.

⁵⁸ *System prawa prywatnego. Tom 5, Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. K. Osajda, Warszawa 2019, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pair215dd.han.buw.uw.edu.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zogi3damrugaydcmy> [dostęp: 24.09.2020].

⁵⁹ Art. 750 KC, K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2020.

⁶⁰ *System prawa prywatnego. Tom 5, Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. K. Osajda, Warszawa 2019, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pair215dd.han.buw.uw.edu.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zogi3damrugaydcmy> [dostęp: 24.09.2020].

Przedmiotem umowy o świadczenie usług medycznych jest udzielanie przez osobę mającą wymagane kwalifikacje, potwierdzone odpowiednimi dokumentami, świadczeń zdrowotnych, w szczególności: badanie stanu zdrowia, rozpoznawanie chorób i zapobieganie im, leczenie i rehabilitacja chorych, udzielanie porad lekarskich, a także wydawanie opinii i orzeczeń lekarskich⁶¹ (w warunkach ambulatoryjnych i szpitalnych). Zobowiązanie lekarza uznaje się za typowe zobowiązanie starannego działania, zgodnie z orzecznictwem nie obejmuje więc skutku „wyleczenia”⁶².

2.2. Postanowienia umów cywilnoprawnych zawieranych przez lekarzy a cechy stosunku pracy

Z art. 22 bezpośrednio lub pośrednio (wywodzone głównie w drodze wykładni operatywnej) wynikają następujące cechy stosunku pracy; dobrowolność, wzajemny charakter zobowiązania, osobiste świadczenie pracy⁶³, odpłatny charakter pracy, ciągłość (trwałość) świadczenia pracy, fakt, że stosunek pracy jest stosunkiem starannego działania (w odróżnieniu od zobowiązań rezultatu), ponoszenie przez pracodawcę ryzyka w procesie pracy oraz wykonywanie pracy w systemie podporządkowania (pod kierownictwem pracodawcy)⁶⁴. Przy tym do cech konstytutywnych zaliczyć należy dobrowolność i osobiste wykonywanie pracy, pozostawanie z pracodawcą w stosunku podporządkowania, wykonywanie pracy w określonych godzinach⁶⁵ i za wynagrodzeniem⁶⁶.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie stoi na stanowisku, że zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego albo stosunku pracy. O odpowiedniej kwalifikacji decyduje przewaga cech

⁶¹ Art. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 o zawodach lekarza i lekarza dentystry (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 514, 567, 1291, 1493, 2112, 2345, 2401, z 2021 r. poz. 159).

⁶² Zob. wyrok SA w Warszawie z 3 marca 1998 r. (I ACa 14/98).

⁶³ Wyrok SN z 18 maja 2006 r. (III UK 30/06).

⁶⁴ Por. art. 22 KP, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, oraz przywoływane tam orzecznictwo.

⁶⁵ Wyrok SN z 26 marca 2008 r. (I UK 282/07).

⁶⁶ Wyrok NSA w Warszawie z 26 marca 2007, I OSK 630/06; por także wyrok SA z 26 kwietnia 2018 r. (III AUa 730/17).

typowych dla danej formy zatrudnienia: „decyzja co do rodzaju więzi prawnej, na podstawie której praca ma być wykonywana, należy wprawdzie do swobodnego uznania stron, jednakże o tym, czy strony łączą stosunek pracy, rozstrzygają warunki, w jakich praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu przez pracodawcę wskazanym”⁶⁷. Nie dyskwalifikuje więc co do zasady żadnej z tych form. A jednak pracodawca zgodnie z art. 22 § 2 pod groźbą sankcji nie ma prawa zastępować umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeżeli zachowane pozostają warunki wykonywania pracy, określone w paragrafie poprzedzającym⁶⁸. Dodatkowo, jeżeli cechy typowe dla stosunku pracy mają przewagę nad elementami cywilnoprawnymi, to uznać należy, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Łączy się to z obowiązkiem zbadania, w jakich proporcjach te elementy występują w ramach konkretnej indywidualnej więzi łączącej pracownika z pracodawcą⁶⁹. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych związanych z jej wykonywaniem oraz wola stron⁷⁰. Niemożliwa jest natomiast ocena, że umowa ma charakter mieszany, łączący elementy umowy o pracę i umowy zlecenia⁷¹. Kluczowy jest tu sposób wykonywania pracy, który, co do zasady, w przypadku obu typów umów jest inny.

2.3. Podporządkowanie

Umowa cywilnoprawna nie może wypełniać kryteriów stosunku pracy, czyli m.in. przewidywać stałego miejsca i godzin pracy, wykonywania pracy w podporządkowaniu organizacyjnym i służbowym oraz bezwzględności

⁶⁷ Wyrok SN z 26 marca 2008 r. (I UK 282/07).

⁶⁸ Zgodnie z art. 281 pkt 1) k.p.: „kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu – zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30000 zł”.

⁶⁹ A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy...*, s. 46.

⁷⁰ Art. 22 KP, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020; por. także: wyrok SN z 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 11/2010, poz. 115; wyr. SN z 7 października 2009 r., III PK 39/09.

⁷¹ Art. 22 KP, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.

wymogu osobistego świadczenia pracy i zachowania jej ciągłości. Tymczasem analiza (poniżej) niektórych postanowień kontraktów lekarskich ukazuje nam, jak dalece obraz ten odbiega od rzeczywistości.

Wymóg wykonywania pracy w systemie podporządkowania, z użyciem określenia „podporządkowanie”, nigdy nie został zawarty wprost w przepisie art 22 § 1 k.p. Kluczowe dla stosunku pracy znaczenie, jakie mu nadano, pochodzi z bardzo rozbudowanego i konsekwentnego orzecznictwa⁷². Już w roku wejścia w życie pierwotnego tekstu kodeksu pracy Sąd Najwyższy, w wyroku z 2 grudnia 1975 r. (I PRNż42/75), określił podporządkowanie jako cechę istotną umowy o pracę. SN uznał, iż podporządkowanie jest elementem, którego obecność decyduje o zakwalifikowaniu usług jako umowy o pracę, niezależnie od nazwy nadanej takiej umowie⁷³. Nowelizacją art. 22 § 1 kp ustawą z 2 lutego 1996 r. wprowadzono do tego przepisu zobowiązanie dla pracownika do wykonywania przez niego pracy określonego rodzaju na rzecz i **pod kierownictwem** pracodawcy. Nowa formuła regulacji poskutkowała uznaniem, że poprzez ten zwrot wzmocniono tylko kwestię podporządkowania⁷⁴. W rezultacie w orzecznictwie dominuje stanowisko głoszące, że „cechą konstytutywną stosunku pracy jest wykonywanie jej **pod kierownictwem pracodawcy i w warunkach podporządkowania**”⁷⁵. Podporządkowanie w orzecznictwie SN jest „najbardziej podstawową cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych”, stanowi „istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategoryczną”⁷⁶. Istnienie stosunku podporządkowania w danej relacji wyklucza, zdaniem doktryny i judykatury, możliwość stosowania w konkretnym przypadku cywilnoprawnych umów

⁷² Są autorzy, którzy uznają na tej podstawie, że orzecznictwo, które narosło wokół kategorii podporządkowania, nosi cechy „prawa sędziowskiego” – A. Drozd, *Przemiany pojęcia „stosunek pracy” – wpływ orzecznictwa i prawa sędziowskiego?*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 72 i n.

⁷³ Tamże, s. 72.

⁷⁴ Wyrok SN z 4 grudnia 1988 r., I PKN 484/98.

⁷⁵ Wyrok SO Warszawa-Praga z 12 lipca 2017 r., (VII U 1752/16).

⁷⁶ Wyrok SN z 17 października 2017 r. (II UK 451/16).

o świadczenie usług⁷⁷, chociaż w orzecznictwie można także spotkać stanowisko przeciwne⁷⁸.

Jak wskazuje Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 28 listopada 2018 r. (III AUa 223/17), instrumentem umożliwiającym pracodawcy wykonywanie uprawnień kierowniczych i zarazem realizację podporządkowania jest polecenie. Polecenie odnosi się nie tylko do sposobu wykonywania poszczególnych czynności składających się na proces pracy, ale także do realizacji obowiązków pracowniczych w ogólności. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę **sumiennie i starannie** oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności do obowiązków pracownika należy przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (w tym zwłaszcza: godzin rozpoczęcia oraz zakończenia pracy, wykorzystywania przerw w pracy, obowiązku usprawiedliwiania nieobecności, pozostawiania w dyspozycji pracodawcy czy świadczenia pracy w określonym systemie czasu pracy), regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Zobowiązany jest on także do przestrzegania zasad współżycia społecznego, dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ma także przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.

Podporządkowanie pracownika dotyczy zarówno wymiaru osobowego, jak i organizacyjnego⁷⁹ i zasadza się na prawnej kompetencji

⁷⁷ T. Duraj, *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. LXXXIII, 2011, s. 37–38 oraz cyt. tam literatura.

⁷⁸ Por. wyrok SN z 16 maja 2019 r. (II PK 27/18): „W wyroku z dnia 11 września 2013 r. (II PK 372/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 80) Sąd Najwyższy uznał bowiem, że także w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, a praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, dlatego nie bez znaczenia w wyborze podstawy zatrudnienia jest wola stron, która nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia”.

⁷⁹ Wyrok SN z 2 września 1998 r. (I PKN 293/98).

pracodawcy do wydawania poleceń⁸⁰. Nie jest ona wszakże jednoznaczna z permanentnym nadzorem położonego nad sposobem czy tempem wykonywania czynności przez pracownika⁸¹. Dodatkowo nowe sposoby organizacji i wykonywania pracy (zadaniowy czas pracy, telepraca) ewoluują w stronę tzw. podporządkowania autonomicznego, w którym pracownik dostaje jedynie zadania do wykonania, natomiast ich realizacja leży już w jego gestii⁸². Wynika to z rozwoju społeczno-gospodarczego, przechodzenia w kierunku gospodarki opartej na wiedzy i kwalifikacjach. Jest to szczególnie widoczne w przypadku osób zajmujących stanowiska samodzielne (prawników, lekarzy) albo wykonujących zawody oparte na kreatywności (artyści, naukowcy). Pracodawca nie jest w stanie w pełni kierować merytorycznie takimi osobami⁸³. W przypadku podporządkowania autonomicznego pracodawca określa czas pracy i wyznacza zadania, natomiast pracownik dysponuje pewnym zakresem swobody co do sposobu ich realizacji. Pracownik ma jednak obowiązek respektować wyznaczone zasady organizacji i funkcjonowania zakładu pracy, a pozycja pracodawcy wynikająca z art. 22 § 1 k.p. nie ulega zmianie. W dalszym ciągu korzysta on z atrybutów kierowniczych, a relacja między stronami stosunku pracy nie nabiera cech równorzędności⁸⁴. Wynikająca z podporządkowania pracownika relacja między stronami stosunku pracy jest przesądzona przez ustawodawcę i stanowi niezbywalny element tego zobowiązania, którego strony nie mogą wyłączyć⁸⁵.

⁸⁰ Wyrok SA w Białymstoku z 26 kwietnia 2018 r., (III AUa 730/17).

⁸¹ E.S., *Zmiana pojęć kierownictwa pracodawcy i podporządkowania pracownika...*, „Monitor Prawa Pracy”, 1/2018, <https://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/aktualnosc/zmiana-pojec-kierownictwa-pracodawcy-i-podporzadkowania-pracownika-w-stosunku-do-poszczegolnych-grup-pracownikow-lub-z-uwagi-na-rodzaj-wykonywanej-pracy/> [dostęp: 16.09.2020].

⁸² Tamże; o uelastycznieniu stosunków pracy w tym kierunku i o tzw. zadaniowym czasie pracy pisze J. Wratny; tegoż, *Przemiany stosunku pracy w III RP*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 41.

⁸³ T. Duraj, *Koncepcja autonomicznego podporządkowania – konflikt...*

⁸⁴ A. Dubowik, *Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym*, s. 20.

⁸⁵ Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku: księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa–Łódź 2002, s. 242.

Autonomia i samodzielność lekarzy w tym kontekście dotyczy przede wszystkim diagnozy i terapii. Nie wyłącza jednak wszystkich ich decyzji spod kierownictwa pracodawcy⁸⁶. Jak pokazują poniższe przykłady postanowień umów o świadczenie usług⁸⁷ zawieranych przez lekarzy z podmiotami prowadzącymi działalność leczniczą, twierdzenie to pozostaje w mocy zarówno w przypadku lekarzy zatrudnionych na umowy o pracę, jak i lekarzy kontraktowych.

Przykład nr 1:

Przyjmujący Zamówienie zobowiązuje się do:

(...)

3) przestrzegania procedur właściwych dla miejsca udzielania świadczeń zdrowotnych, stosowania się do wskazówek Ordynatora/Kierownika komórki organizacyjnej lub osoby zastępującej Ordynatora/Kierownika,

4) monitorowania zdrowia pacjentów,

5) udzielania świadczeń zdrowotnych zgodnie ze wskazaniem współczesnej wiedzy medycznej w oparciu posiadane kwalifikacje, dostępnymi metodami i środkami zapobiegania, rozpoznawania i leczenia chorób, zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz z należytą starannością,

6) prowadzenia dokumentacji medycznej w sposób dokładny, systematyczny i czytelny, zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz zgodnie z wymogami płatnika systemu ubezpieczeń zdrowotnych, a także innej dokumentacji wymaganej przez Udzielającego Zamówienie,

(...)

W związku z wykonywaniem niniejszej umowy Przyjmujący Zamówienie wyraża zgodę na poddanie się kontroli prowadzonej przez Udzielającego

⁸⁶ S. Puzynowska, *Pracownicze podporządkowanie lekarzy – czy przełożeni mogą weryfikować ich decyzje*, <https://www.rp.pl/Kadry/307129996-Pracownicze-podporzadkowanie-lekarzy---czy-przelezoni-moga-weryfikowac-ich-decyzje.html&cid=44&template=restricted> [dostęp: 31.08.2020].

⁸⁷ Przykładami z autentycznych umów dysponujemy dzięki uprzejmości Koleżanek i Kolegów lekarzy pracujących w różnych podmiotach leczniczych w Polsce.

Zamówienie lub inne uprawnione do tego podmioty, w szczególności w zakresie:

- 1) sposobu udzielania i jakości udzielanych świadczeń zdrowotnych
- 2) miejsca i czasu udzielania świadczeń zdrowotnych (...)
- 4) dokonywania rozliczeń procedur medycznych, zgodnie z wymogami płatnika systemu ubezpieczeń zdrowotnych

(...)

Szczegółowy, comiesięczny **harmonogram udzielania świadczeń zdrowotnych** określa Ordynator/Kierownik (a w razie nieobecności osoba zastępująca Ordynatora/Kierownika) komórki organizacyjnej wskazanej jako podstawowe miejsce udzielania świadczeń zdrowotnych.

Przykład nr 2:

§ 6

Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do:

(...)

6. stosowania się do zarządzeń wewnętrznych Udzielającego zamówienie o charakterze porządkowym i organizacyjnym (...)

10. poddania się kontroli w zakresie i na zasadach określonych w § 10 niniejszej Umowy (...).

§ 8

(...)

7. Świadczenia zdrowotne udzielane będą przez Przyjmującego zamówienie **osobiście**.

8. Przyjmujący Zamówienie zobowiązany jest do zapewnienia we własnym zakresie ciągłości udzielania świadczeń zdrowotnych, a w szczególności do ich osobistego wykonywania przez cały okres obowiązywania niniejszej Umowy. (...)

§ 10

1. Przyjmujący Zamówienie jest zobowiązany do poddania się kontroli przeprowadzanej przez Udzielającego Zamówienie, w tym również przez organy i instytucje uprawnione do kontroli Udzielającego Zamówienie,

w zakresie prawidłowości wykonywania przedmiotu niniejszej Umowy, w szczególności:

- a. sposobu udzielania świadczeń,
- b. gospodarowania użytkowanym sprzętem, aparaturą medyczną i innymi środkami niezbędnymi do udzielania świadczeń zdrowotnych,
- c. dokonywania rozliczeń ustalających koszty udzielanych świadczeń i należności za udzielane świadczenia,
- d. prowadzonej dokumentacji medycznej i sprawozdawczości statystycznej.

§ 15

1. Przedmiot niniejszej umowy wykonywany będzie przez Przyjmującego Zamówienie wobec pacjentów i osób trzecich w imieniu Udzielającego Zamówienie.

Przykład nr 3:

§ 2

1. Świadczenia zdrowotne, o których mowa w § 1 ust. 1.1. będą udzielane w siedzibie Szpitala (...) w terminach ustalonych dla potrzeb Oddziału, zgodnie z ust. 2.

2. Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do udzielania świadczeń zdrowotnych w dniach i godzinach ustalonych przez Udzielającego zamówienie. Dające się przewidzieć z wyprzedzeniem dane dotyczące okresu udzielania świadczeń będą ustalone w harmonogramach w cyklu miesięcznym (...). Planowane harmonogramy przekazywane będą przez kierownika komórki organizacyjnej do właściwego Z-cy Dyrektora Szpitala (...).

§ 3

1. Przyjmujący zamówienie oświadcza, że zlecone mu świadczenia zdrowotne wykonywać będzie samodzielnie z zachowaniem należytej staranności, zgodnie z posiadaną wiedzą (...). Zobowiązuje się do przestrzegania aktów wewnętrznych oraz regulacji wynikających z wdrożonego Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

2. Udzielający zamówienia wskazuje Przyjmującemu Zamówienie dostępne u Udzielającego zamówienia metody i środki zapobiegania, rozpoznawania i leczenia chorób oraz może dostarczać Przyjmującemu zamówienie wskazania aktualnej wiedzy medycznej w dziedzinie danej specjalizacji. (...)

§ 7

Przyjmujący zamówienie nie może powierzyć wykonania zamówienia osobie trzeciej, chyba że uzyska na to pisemną zgodę Udzielającego zamówienie.

Przykład nr 4:

§ 2

1. Przyjmujący Zamówienie zobowiązuje się do udzielania świadczeń zdrowotnych w dniach i godzinach określonych w harmonogramie (...) zatwierdzanym przez Kierownika Oddziału (...) lub osobę pełniącą jego obowiązki (...).

§ 4

1. Bezpośrednią kontrolę merytoryczną nad wykonywaniem świadczeń określonych w §1 sprawuje Kierownik (...) Oddziału lub osoba pełniąca jego obowiązki.

2. Pełną kontrolę nad organizacją udzielanych świadczeń zdrowotnych Udzielającego Zamówienie sprawuje Zastępca Dyrektora (...).

§ 5

(...)

3. Przyjmujący Zamówienie zobowiązuje się do pełnej dyspozycyjności w czasie ustalonym w § 2 (...).

§ 8

1. Przyjmujący Zamówienie przyjmuje obowiązek poddania się kontroli przeprowadzonej przez Udzielającego Zamówienie, a w szczególności:

- 1) sposobu udzielania świadczeń zdrowotnych
- 2) gospodarowania użytkowym sprzętem i innymi środkami niezbędnymi do udzielania świadczeń zdrowotnych (...)

4) prowadzenia wymaganej dokumentacji medycznej i sprawozdawczości statystycznej.

Analiza powyższych przykładów ukazuje nietypowy charakter pozycji lekarza jako strony umowy cywilnej. Pomimo zakładanej swobody w kształtowaniu relacji z pracodawcą lekarze pracujący na umowach cywilnoprawnych, podobnie jak pracownicy, nie są wyłączeni spod podporządkowania kierownikom odpowiednich jednostek lub komórek organizacyjnych podmiotu leczniczego (resp. ordynatorom) i wydawanym przez nich poleceniom. Wynika to ze specyfiki organizacji pracy w podmiotach leczniczych/na oddziałach szpitalnych. Widać również, że pracodawca może kontrolować i oceniać dokonywane przez lekarza czynności. Zdaniem S. Puzynowskiej „przekazanie uprawnień kierowniczych przez pracodawcę ordynatorowi, jako osobie także będącej lekarzem i jednocześnie kierownikowi wyodrębnionej jednostki zakładu pracy, pozwala na rzetelne weryfikowanie działań lekarzy oraz udzielanie rad co do dalszego postępowania, również w zakresie wyodrębnionych wcześniej decyzji o diagnozie i terapii, w związku z posiadaniem odpowiedniej wiedzy oraz specjalistycznych kwalifikacji przez ordynatorów”⁸⁸. Fakt, że lekarz to jeden z zawodów cechujących się niezależnością i samodzielnością przy podejmowaniu decyzji w obrębie czynności dotyczących diagnozy i terapii⁸⁹, nie wykracza naszym zdaniem poza możliwość działania wpisaną w koncepcję podporządkowania autonomicznego, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Nie zmienia tego także norma z art. 6 Kodeksu Etyki Lekarskiej, która głosi, że lekarz ma swobodę wyboru w zakresie metod postępowania, które uzna za najskuteczniejsze. Nadrzędnym celem pracy w ochronie zdrowia jest zdrowie, życie i bezpieczeństwo pacjentów. Zatem zagwarantowaniu lekarzom ustawowego zakresu samodzielności towarzyszyć

⁸⁸ S. Puzynowska, *Pracownicze podporządkowanie lekarzy...*, <https://www.rp.pl/Kadry/307129996-Pracownicze-podporzadkowanie-lekarzy---czy-przelozeni-moga-weryfikowac-ich-decyzje.html&cid=44&template=restricted> [dostęp: 31.08.2020].

⁸⁹ Tamże.

powinna przyznana pracodawcy możliwość panowania nad rezultatami wykonywanej pracy⁹⁰.

Dosyć restryktywne pod względem podmiotowym i przedmiotowym regulacje kodeksu pracy powodują, że zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych nie są objęci świadczeniami jednostronnymi przysługującymi pracownikom, takimi m.in. jak odpłatny urlop wypoczynkowy, uprawnienia wynikające z rodzicielstwa czy prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy⁹¹. A dodatkowo w pewnym sensie odmawia im się nawet uznania, że podstawa ich zatrudnienia wypełnia większość podstawowych cech stosunku pracy⁹². Jako istotne argumenty za tym stanowiskiem powracają kwestie braku podporządkowania i brak konieczności osobistego świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, co, jak widzieliśmy, w przypadku lekarzy nie jest takie oczywiste. Niemożność korzystania przez tę grupę z funkcji ochronnej prawa pracy

⁹⁰ Tamże.

⁹¹ Wyczerpującą listę takich świadczeń wymienia J. Świątkowski – Art. 2 KP, J. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018; <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pai6e101f.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrqgy3denjoobqxlrugit4tinbqha2a#tabs-metrical-info> [dostęp: 9.09.2020].

⁹² Pomimo że postanowienia umów lekarzy z podmiotami zatrudniającymi wykazują wszelkie cechy podporządkowania i działania pod kierownictwem (osobistym i organizacyjnym) pracodawcy, za bardzo ważne uznać trzeba uwagi A. Sobczyka, który w kontekście dostępu np. do świadczeń gwarancyjnych nie traktuje cechy podporządkowania jako decydującej dla korzystania z nich/ich przyznawania: „Nie ma żadnych dowodów na to, że element podporządkowania ma aż tak istotne znaczenie, aby uzasadniał prawdziwą przepaść pomiędzy świadczeniami dla «pracujących podporządkowanych» i «pracujących niepodporządkowanych». Innymi słowy, nie da się wyjaśnić aksjologii znakomitej większości instytucji prawa pracy poprzez ich połączenie z «podporządkowaniem». Za równie niewystarczającą uważam – wciąż tak silnie występującą w prawie pracy – aksjologię ochrony «słabszego» przed «silniejszym», co ma uzasadniać ustawowe kształtowanie treści stosunku pracy, w imię wyrównywania pozycji faktycznej. Także i w tym wypadku nie ma żadnych dowodów na to, że pozycja «nie pracownika» w stosunku do podmiotu zatrudniającego jest silniejsza niż pozycja pracownika w stosunku do pracodawcy” – A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0006/173499/Sobczyk-Prawo-i-czowiek-pracujcy-midzy-ochron-godnoci-a-rownoci.pdf, s. 1 [dostęp: 22.08.2020].

staje się z kolei atrakcyjna dla podmiotu zatrudniającego⁹³. Wydaje się, że cywilnoprawny charakter tych stosunków i właściwa im charakterystyka (równorzędność stron, normy *iuris dispositivi* itp) nie stanowią satysfakcjonującego wyjaśnienia tego problemu. Tym bardziej że wiele z tych cech odnajdujemy również w stosunku pracy (dobrowolność, autonomia woli stron, zobowiązaniowy charakter stosunku, zasada wzajemności⁹⁴). Problem ten i ewentualne drogi jego rozwiązania przedstawiła A. Musiała, wychodząc z założenia, że w obliczu konsekwentnego wzrostu tej formy zatrudnienia należy rozciągnąć na nią, w tej czy innej postaci, określone gwarancje ochronne w celu uniknięcia „swoistego dumpingu socjalnego”⁹⁵. Naszym zdaniem wskazane podobieństwa, a szczególnie wyraźne faktyczne podporządkowanie lekarza pracującego na kontrakcie ordynatorowi czy kierownikowi jednostki, uzasadniają możliwość rozciągnięcia na tych zatrudnionych ochrony przed mobbingiem w trybie przewidzianym przepisami prawa pracy.

3. Mobbing a wykonywanie zawodu lekarza

3.1. Mobbing – charakterystyka zjawiska

Przeprowadzona powyżej analiza, mająca na celu przybliżenie charakteru zatrudnienia cywilnoprawnego lekarzy oraz zagrożeń wynikających z wykonywania tego zawodu, prowadzi nas do tytułowego problemu, jakim jest mobbing w środowisku lekarskim. Mobbing nie jest zjawiskiem, które wpisuje się w listę zagrożeń charakterystycznych tylko dla zawodów medycznych, może dotknąć przedstawicieli każdej grupy zawodowej.

⁹³ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, s. 7. Należy zgodzić się z Autorką, gdy pisze: „nie można akceptować układu, w którym osoby świadczące pracę w warunkach zależności prawnych i ekonomicznych podobnych do tych, występujących w stosunku pracy zasadniczo nie korzystają z uprawnień i gwarancji ochronnych znamienych dla prawa pracy”.

⁹⁴ Art. 22 KP, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pair20b4b.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrvg4ydggnboobqxaalruhezdcmtg4zq> [dostęp: 20.09.2020].

⁹⁵ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, s. 255–256.

Jednak ze względu na szczególnie charakter pracy w ochronie zdrowia dużym wyzwaniem jest zapewnienie im kompleksowej ochrony przed tym wyjątkowo trudnym i niszczącym zjawiskiem.

W polskim kodeksie pracy definicja mobbingu pojawiła się w 2004 r.⁹⁶ Wcześniej kroki w kierunku przeciwdziałania mobbingowi w środowisku pracy podjęła Unia Europejska. W 2001 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie nękania w miejscu pracy. Rezolucja ta była punktem wyjścia dla wdrożenia regulacji prawnych w zakresie mobbingu w wielu krajach europejskich. W rezolucji wskazano, że mobbing jest przemocą psychiczną, która najczęściej rozpoczyna się od konfliktu z przełożonym, choć nie jest to regułą. Kolejne kroki podejmowane były przez Komisję Europejską, która w komunikacie dotyczącym strategii wspólnotowej w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy na lata 2002–2006 wskazała na niebezpieczeństwa, jakie niesie za sobą nękanie i przemoc w pracy⁹⁷. Również Światowa Organizacja Zdrowia zajęła się tym tematem na początku XXI w., powołując grupę roboczą do spraw mobbingu i nękania psychicznego w pracy. Kolejne lata przyniosły rozwiązania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i innym trudnym zjawiskom w pracy, jak np. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk⁹⁸.

Choć definicja mobbingu zawarta jest w k.p., a więc w świetle prawa odnosi się wyłącznie do pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., w rzeczywistości mobbing jest aktem przemocy, który może spotkać każdą osobę wykonującą pracę, bez względu na podstawę zatrudnienia. Jest to na tyle poważne zjawisko, że rozszerzenie ochrony na pracowników zatrudnionych na podstawie kontraktów i innych umów powinno być działaniem priorytetowym. Doświadczenie mobbingu oddziałuje

⁹⁶ J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa 2011, s. 24.

⁹⁷ M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 190.

⁹⁸ Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN> (2018/2055(INI) [dostęp: 22.01.2021]).

bowiem nie tylko na rozwój zawodowy, ale także kondycję psychofizyczną, często prowadząc do rozstroju zdrowia oraz odbijając się na relacjach z bliskimi.

Do lat 80. XX wieku mobbing nie był rozpatrywany jako zjawisko związane z miejscem pracy. Dopiero badania H. Leymanna, szwedzkiego lekarza, przyczyniły się do postrzegania mobbingu jako patologii istniejącej w środowisku zawodowym⁹⁹. Leymann, analizując przypadki swoich pacjentów, którzy zapadali na różne choroby z powodu złego traktowania w pracy, jako pierwszy podjął próbę przygotowania naukowego raportu na ten temat. Został on opublikowany przez Narodową Radę Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego w Sztokholmie w 1984 r. Leymann uznał mobbing przede wszystkim za zaburzenie prawidłowej komunikacji, które wpływa na wiele sfer życia, czyli zarówno życie zawodowe, jak i osobiste, a także na stan zdrowia pracownika. Leymann na podstawie przeprowadzonych badań wskazał na typowe zachowania komunikacyjne, mające destrukcyjny wpływ wobec ofiary. Zaliczył do nich: obrażanie, wyśmiewanie, deprecjonowanie, przy jednoczesnym uciszaniu, przerywaniu wypowiedzi i niedopuszczaniu do głosu¹⁰⁰. Istotnym wnioskiem płynącym z jego badań jest uszeregowanie przejawów mobbingu w listę 45 kryteriów, podzielonych na pięć grup. Wyróżnienie tych przesłanek pokazuje, jak szkodliwe dla wielu sfer życia jest doświadczenie mobbingu. Wśród wyróżnionych przez Leymanna grup znajdują się przesłanki zaburzające możliwość komunikowania się, zaburzające stosunki społeczne, mające na celu zaburzenie społecznego odbioru osoby, mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej, a także mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary¹⁰¹.

Do grupy oddziaływania zaburzającego możliwości komunikowania się zaliczył Leymann ograniczanie przez przełożonego oraz kolegów możliwości wypowiedzenia się, stałe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyśleniem i pomstowaniem, ciągle

⁹⁹ M. Duffy, D.C. Yamada, *Workplace bullying and mobbing in the United States*, Praeger 2018, s. 7.

¹⁰⁰ M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, s. 18.

¹⁰¹ J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie...*, s. 21–22.

krytykowanie wykonywanej pracy, ciągłe krytykowanie życia prywatnego, napastowanie przez telefon, ustne lub pisemne groźby i pogrożki, ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia, różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost¹⁰². Ta grupa kryteriów ściśle odnosi się do mobbingu w środowisku lekarskim, bowiem najczęściej to właśnie przesłanki zaburzonej komunikacji charakteryzują akty nękania wśród pracowników ochrony zdrowia.

Druga grupa przesłanek opisanych przez Leymanna dotyczy działań i zachowań zaburzających relacje społeczne. W tej grupie wyróżnił Leymann działania, które mają na celu izolowanie w różnych formach ofiary od zespołu, np. poprzez unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, niedawanie możliwości odezwania się, przesadzenie na miejsce z dala od kolegów, zabronienie kolegom rozmów z ofiarą czy traktowanie jak powietrza¹⁰³.

Leymann wskazał, że działania mobbera zmierzają także do zaburzenia reputacji osoby pokrzywdzonej (trzecia grupa przesłanek), co przejawia się poprzez mówienie źle za plecami tej osoby, rozsiewanie plotek, podejmowanie prób ośmieszenia pracownika, sugerowanie choroby psychicznej czy nieuzasadnione kierowanie na badanie psychiatryczne, wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby, nacieranie na polityczne albo religijne przekonania, żarty i prześmiewanie życia prywatnego, wyśmiewanie narodowości, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy, kwestionowanie podejmowanych decyzji, używanie wobec ofiary sprośnych przezwisk lub innych wyrażań, mających ją poniżyć, zaloty lub słowne propozycje seksualne. Zwróćmy uwagę, że w odniesieniu do lekarzy, dla których dobra opinia we własnym środowisku i wśród pacjentów jest kluczowa dla oceny ich kompetencji¹⁰⁴ i przekłada się np. na

¹⁰² Tamże, s. 21.

¹⁰³ Tamże, s. 22.

¹⁰⁴ Wystarczy popatrzeć na powodzenie serwisu Znanylekarz i stopień, w jakim potencjalni pacjenci kierują się ocenami sformułowanymi przez innych.

powodzenie w prywatnej praktyce, ta grupa działań może być bardzo krzywdząca.

W czwartej grupie wymienił Leymann przesłanki, które obniżają jakość sytuacji życiowej i zawodowej. Należą do nich np. niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania, ale także zlecenie wykonania prac bezsensownych czy zadań poniżej umiejętności pracownika. W grupie tej mieszczą się także zachowania odwrotne, czyli zarzucanie nowymi pracami do wykonania lub zadaniami przerastającymi możliwości pracownika, a także zlecenie zadań obraźliwych dla ofiary.

Do piątej grupy przesłanek zaliczył Leymann zachowania mobbera, które mają szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary, za co uznać można zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia, grożenie przemocą fizyczną czy jej stosowanie lub znęcanie się fizyczne, przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu, wyrządzenie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiar, a także działania o podłożu seksualnym, co jest jednocześnie przesłanką molestowania seksualnego.

3.2. Regulacja zjawiska mobbingu w polskim prawie

Mobbing stanowi kwalifikowaną formę naruszenia godności pracownika, do ochrony której zobowiązany jest pracodawca zgodnie z brzmieniem art. 11¹ k.p. Definicja mobbingu wyrażona jest w art. 94³ § 2 k.p., który określa mobbing jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Aby doszło do mobbingu, wszystkie przesłanki wymienione w tym przepisie muszą zostać spełnione łącznie¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 24 października 2019 r. o sygn. akt III APa 10/18 stwierdził, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.).

Do przejawów diagnostycznych mobbingu należy ciągłość negatywnych działań mobbera w stosunku do ofiary. By mówić o mobbingu, nękanie powinno trwać dłuższy czas, nie może to być zachowanie jednorazowe. Działania mobbera są zaś działaniami celowymi, nie są one przypadkowe i zmierzają do napiętnowania lub wręcz wykluczenia jednostki z grupy zawodowej. Samo nękanie, zgodnie z rozumieniem przyjmowanym przez polskie sądy pracy¹⁰⁶, oznacza natomiast trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości). Nękanie w świetle kodeksowej definicji ma charakteryzować się uporczywością i długotrwałością. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przesłanki te powinny występować razem. Sąd ten zauważył, że przesłanki „uporczywości” i „długotrwałości” na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Sama długotrwałość jest pojęciem, które zmieniało znaczenie: początkowo uważano, że aby można było mówić o długotrwałości, to negatywne działania muszą trwać minimum 6 miesięcy, przy częstotliwości nękania pracownika przynajmniej raz w tygodniu¹⁰⁷. Obecnie jednak odchodzi się od wskazywania 6 miesięcy jako granicy długotrwałości aktów mobbingu. Potwierdził to Sąd Najwyższy, wskazując, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i musi uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku¹⁰⁸. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z 29 stycznia 2019 r. o sygn. akt III PK 6/18 stwierdził, że definicja mobbingu wyrażona w art. 94³ § 2 k.p. nie określa sztywnych granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbingu na okres co najmniej 6 miesięcy. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkukrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż

¹⁰⁶ Tak wskazuje SN w wyroku z 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18.

¹⁰⁷ J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – przeciwdziałanie*, s. 16.

¹⁰⁸ Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r. o sygn. akt I PK 176/06.

uporczywość i długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika są cechami relewantnymi mobbingu.

Kolejną cechą mobbingu jest spowodowanie zaniżonej oceny pracowniczej u osoby nim dotkniętej. Wiąże się ona z profesjonalizmem i fachowością w stosunkach zawodowych, na które wskazuje definicja godności pracowniczej stworzona przez J. Jończyka w 1965 r. i często cytowana przez sądy¹⁰⁹. Zgodnie z nią godność pracownicza to poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych¹¹⁰. Widzimy tu, jak istotnym elementem godności, która jest szczególnym rodzajem dobra osobistego chronionego przez pracodawcę, jest ocena pracownicza, wyrażająca się również w szacunku innych osób do pracownika i wkładu jego pracy. Tym samym zachowania mobbera dotyczą niezwykle ważnej dla każdego pracownika potrzeby bycia postrzeganym jako osoba kompetentna, mająca wiedzę i umiejętności. Nieco inną definicję godności pracowniczej stworzył J.A. Piszczek, określając godność pracowniczą jako zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy¹¹¹. Godność wyrażona w przepisach k.p. jest to szczególna kategoria, która nawiązuje i jednocześnie uszczegóławia zasadę konstytucyjną wyrażoną w art. 30 Konstytucji RP. Należy zauważyć jednak, że oba pojęcia, choć wydają się tożsame, w rzeczywistości mają inne źródła. Godność wyrażona w art. 30 Konstytucji jest godnością osobową, przyrodzoną i niezbywalną, natomiast godność wyrażona w k.p. jest dodatkowo dobrem osobistym, które co prawda w swej naturze nie jest niezbywalne i nawiązuje do katalogu dóbr osobistych zawartego w kodeksie cywilnym, ale co do istoty wychodzi od specyfiki ujęcia

¹⁰⁹ Na definicję godności pracowniczej powołał się m.in. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 3 listopada 2016 r. o sygn. akt III APA 23/16.

¹¹⁰ J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 135.

¹¹¹ J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 47–48.

konstytucyjnego¹¹². Obowiązek poszanowania godności wynikający z k.p. jest ponadto jedną z podstawowych zasad prawa pracy, co podkreśla wagę tej regulacji.

Kolejną istotną przesłanką mobbingu wskazaną w definicji kodeksowej jest izolowanie pracownika. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 roku o sygn. akt II PK 88/08, izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu.

Mobbing bywa czasem mylony z konfliktem, ze zlecaniem zbyt dużej ilości pracy czy nadmierną kontrolą. Jednak by można było mówić o mobbingu, konieczne jest spełnienie wszystkich przesłanek wskazanych w definicji kodeksowej łącznie. Sądy w wielu wyrokach wskazywały, jakich zachowań nie należy postrzegać jako mobbingu. I tak, dla przykładu Sąd Najwyższy wskazał, że wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, nie oznacza jednak od razu szykanowania pracownika¹¹³. Podobnie Sąd ten odniósł się do krytyki, którą pracownicy odbierają jako działania mobbingowe. Stwierdził, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje¹¹⁴. Istnienie konfliktu może przyczyniać się do późniejszego powstania mobbingu, jednak sam w sobie konflikt nie wypełnia znamion mobbingu.

¹¹² Szerzej na temat konstytucyjnego ujęcia godności por. T. Chauvin, *Homo iuridicus-człowiek jako podmiot prawa publicznego*, Warszawa 2014, s. 268 in. oraz cytowana tam literatura.

¹¹³ Wyrok SN z 29 stycznia 2005 r., o sygn. akt II PK 198/04.

¹¹⁴ Tak wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 8 lutego 2018 r. o sygn. akt III APa 74/17.

3.3. Zagrożenie mobbingiem w środowisku medycznym

Placówki medyczne ze względu na sam charakter stosunków w nich panujących często funkcjonują w oparciu o hierarchiczne, a czasem nawet feudalne relacje. Dochodzi do tego duża liczba zawodowych „stresorów”. Z tej racji są one szczególnie narażone na zjawisko mobbingu, co potwierdzają badania¹¹⁵. Wskazuje się, że hierarchiczna i paternalistyczna struktura organizacyjna sprzyja pojawianiu się takich praktyk. Mobbing może pojawić się w relacji pionowej między przełożonymi a pracownikami, ale także w relacjach poziomych, między współpracownikami¹¹⁶. Ocena psychospołecznych zagrożeń zawodowych zakłada, że im więcej w danym środowisku zawodowym/wspólnocie zakładowej jest tzw. stresorów, tym większe ryzyko pojawienia się zachowań niepożądanych w stosunkach pracy. Przegląd wskazywanych w literaturze zagrożeń zawodowych pokazuje, jak wiele z nich odpowiada warunkom, w jakich pracują pracownicy ochrony zdrowia. Zalicza się do nich: samodzielne podejmowanie odpowiedzialnych decyzji (za życie i zdrowie innych); wymóg gotowości do szybkiego reagowania; świadczenie pracy w trudnych warunkach; obawa o własne życie i zdrowie; praca wykonywana bez kontaktu z innymi osobami na równorzędnych stanowiskach; uzależnienie realizacji zadań od tego, czy i jak pracę wykonały inne osoby bez możliwości kontroli i kierowania nimi; wymóg ścisłej współpracy zespołowej; ciągle unowocześnianie technologii stosowanej do wykonywania pracy powodującej ustawiczny proces szkolenia¹¹⁷.

W środowisku lekarskim szczególnie często pojawiają się wspomniane negatywne działania o charakterze komunikacyjnym. Nieprawidłowe relacje między lekarzami, które tworzą nieprzyjazną atmosferę w pracy i skutkują mobbingiem, objawiają się przede wszystkim poprzez rozprowadzanie

¹¹⁵ J. Wykowski, *Mobber w szpitalu nadal czuje się jak ryba w wodzie*, rynekzdrowia.pl, <https://www.rynekzdrowia.pl/Po-godzinach/Mobber-w-szpitalu-nadal-czuje-sie-jak-ryba-w-wodzie-Po-godzinach,198388,10.html> [dostęp: 31.01.2021].

¹¹⁶ K. Sikorska-Bednarczyk, *Mobbing w placówkach medycznych*, <https://mobbingwmiestjucpracy.pl/wp-content/uploads/2018/12/ebook-Mobbing-w-plac%C3%B3wkach-medycznych.pdf> [dostęp: 9.10.2020].

¹¹⁷ Art. 94³ KP, A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.

nieprawdziwych informacji o przebiegu pracy zawodowej ofiary czy rozprzestrzenianie plotek o jej życiu prywatnym. Często chodzi również o nieinformowanie jej o ważnych faktach związanych z pracą, a nawet zatajanie istotnych informacji oraz niedopuszczanie ofiary do głosu i oskarżanie o lenistwo. Ośmiesza się opinie głoszone przez osobę nękaną, a nawet jej wygląd czy styl bycia. Działania te wpływają na reputację lekarza i podważają jego kompetencje. Często ma miejsce kontrolowanie każdej podjętej przez ofiarę decyzji, pomimo oczywistej, wpisanej w ten zawód swobody działania. W relacjach między przełożonym a lekarzem najczęściej pojawiają się zachowania, które mają na celu umniejszenie kompetencji lekarza i zaniżenie jego oceny przydatności zawodowej, takie jak pozbawianie odpowiedzialnych zadań, zlecanie zadań poniżej kompetencji, przypisywanie niepopelnionych błędów, publiczne podawanie w wątpliwość kompetencji, pomijanie przy awansach i celowe pomijanie i niespełnianie próśb ofiary przy planowaniu pracy¹¹⁸, a także brak odpowiedzi na pytania i wątpliwości oraz traktowanie obrony ofiary jako buntu¹¹⁹. Środowisko to jest na tyle narażone na działania mobbingowe, że powstają grupy¹²⁰, które mają chronić lekarzy i młodych lekarzy rozpoczynających karierę przed trudnymi zjawiskami w pracy, o czym jest coraz głośniejsze w mediach¹²¹. Konsekwencje mobbingu w środowisku lekarskim są przykre i trudne do zaakceptowania, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę niejako misyjny charakter zawodów medycznych. Warto w tym kontekście przywołać zasady, którymi powinni kierować się lekarze w stosunkach

¹¹⁸ L. Sadowska, S. Kańczuła, *Występowanie mobbingu w środowisku służby zdrowia (Aspekty prawne, społeczne i terapeutyczne)*, „Przegląd Medyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego i Narodowego Instytutu Leków w Warszawie”, 3/2010, s. 368.

¹¹⁹ K. Sikorska-Bednarczyk, *Mobbing w placówkach medycznych*, <https://mobbingwmiestcupracy.pl/wp-content/uploads/2018/12/ebook-Mobbing-w-plac%C3%B3wkach-medycznych.pdf> [dostęp: 9.10.2020].

¹²⁰ Przykładem może być specgrupa działająca w ramach Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy. W ciągu miesiąca od powstania grupy jej założyciel otrzymał ponad 20 sygnałów o podejrzeniu mobbingu.

¹²¹ K. Kowalska, *Lekarze chcą walczyć z mobbingiem w branży i pomagać ofiarom*, <https://www.rp.pl/Lekarze-i-pielgniarke/307049894-Lekarze-chca-walczyc-z-mobbingiem-w-branzy-i-pomagac-ofiarom.html> [dostęp: 8.10.2020].

pracy, czyli m.in. art. 52 zobowiązujący lekarzy do okazywania sobie wzajemnego szacunku oraz art. 53 Kodeksu Etyki Lekarskiej, który wyraźnie głosi, że lekarze pełniący funkcje kierownicze powinni traktować swoich pracowników zgodnie z zasadami etyki.

3.4. Wzorzec ofiary rozsądnej

Jak wspominaliśmy wyżej, w orzecznictwie utrwalił się pewien idealny wzór postępowania osoby, która doświadcza mobbingu, a który powinna przyjąć, by móc skutecznie się przed nim bronić. Wzór ten został nazwany „wzorcem ofiary rozsądnej”. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 7 maja 2009 r. o sygn. akt III PK 2/09, stworzenie takiego obiektywnego wzorca pozwoli z zakresu mobbingu wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernego subiektywizmu pracownika bądź przesadnej wrażliwości. W postanowieniu z dnia 19 marca 2012 r.¹²² Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, iż znęca się nad nią przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena ta musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Zgodnie z założonym w orzecznictwie modelem ofiara rozsądna powinna być osobą silną psychicznie, która doświadczając trudności, będzie w stanie jednocześnie zbierać dowody potwierdzające negatywne zachowania skierowane wobec pracownika i wykaże się asertywnością. W przeciwnym wypadku udowodnienie mobbingu staje się niemal niemożliwe ze względu na brak materiału dowodowego. Uzupełniając obraz osoby racjonalnej, wskazać należy na definicję wyrażoną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2018 r. (I PK 70/17). Zgodnie z nią kwalifikowanie określonego zachowania (pracodawcy) jako naruszenia dóbr osobistych (w tym czci i godności osobistej pracownika) nie może się odbywać według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego (ocena subiektywna), który czuje się dotknięty zachowaniem innej osoby, ale powinno też uwzględniać elementy obiektywne, a więc mieć na uwadze odczucia przeciętnego odbiorcy – osoby rozsądnej i racjonalnie

¹²² Postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2012 r. (II PK 303/11).

oceniającej, nieobciążonej uprzedzeniami, nieskłonnej do wyrażania ekstremalnych sądów. Przyjęty wzorzec ma przede wszystkim na celu ochronę pracodawcy przed nadmiernie wrażliwymi pracownikami, którzy stresujące sytuacje w pracy przedwcześnie przyjmują jako mobbing. Ochrona ta jest uzasadniona, z drugiej strony stanowi barierę dla pracowników, którzy w rezultacie mają problem z udowodnieniem mobbingu. Często osoba poddawana nękananiu nie zachowuje się „rozsądnie” w rozumieniu zawartym w orzecznictwie, ze względu na mechanizmy psychologiczne działające w wyniku przeżytej traumy, jak wyuczona bezradność czy lęk przed stygmatyzacją.

Analizując przyjęty w orzecznictwie wzorzec ofiary rozsądnej, w odniesieniu do środowiska medycznego można wysnuć wniosek, że wiele cech lekarzy predestynuje ich do wypełnienia tego wzorca. Przy obiektywizacji zjawiska mobbingu sądy biorą pod uwagę wzór przeciętnie odpornego psychicznie człowieka. Oczywiście, nie można określić szczegółowo, na czym polega przeciętna odporność psychiczna człowieka, jednak z pewnością osoba o takiej odporności musi umieć postawić granice w przypadku nagannych zachowań kierowanych przeciwko niej i wykazywać postawę asertywną. Przypuszczać można, że ze względu na zakres obowiązków lekarza, osoby, które wybierają ten zawód, powinny charakteryzować się ponadprzeciętną odpornością psychiczną. Jak pisze J. Hartman, służba lekarza opiera się na wiedzy i kunszcie¹²³; przyjmuje się, że lekarz jako przedstawiciel zawodu zaufania publicznego powinien być człowiekiem inteligentnym i ogólnie wykształconym, mądrym życiowo, któremu pacjent nie będzie bał się powierzyć ochrony.

Zawód lekarza jest zatem szczególnym przypadkiem, z którego wykonywaniem wiąże się wzięcie odpowiedzialności za ludzkie zdrowie i życie. Najważniejsze w etosie lekarza wydają się zaufanie i postawa opiekuńcza¹²⁴. Poświęcenie, uwidaczniające się także w pracy w nocy czy w trakcie urlopu, dotyczy gotowości do ochrony życia ludzkiego

¹²³ J. Hartman, *Bioetyka dla lekarzy*, Warszawa 2012, s. 59.

¹²⁴ Tamże, s. 60.

nawet w sytuacjach niebezpiecznych. Lekarza powinna więc cechować także odwaga, np. gdy leczy pacjentów chorych na choroby zakaźne albo świadczy pomoc w przypadku katastrofy, jednocześnie narażając własne życie. Można przyjąć zatem z dużym prawdopodobieństwem, że lekarza nie będzie charakteryzowała nadwrażliwość w relacjach pracowniczych. Powinna go wręcz cechować większa odporność i siła psychiczna niż przedstawiciele innych zawodów. W rezultacie powstaje więc pytanie, czy te szczególne oczekiwania nie przekładają się zarazem na oczekiwanie słabszej ochrony w przypadku doświadczania mobbingu w stosunkach pracowniczych z kolegami i przełożonymi.

3.5. Ochrona przed mobbingiem wynikająca z kodeksu cywilnego i z kodeksu pracy

Zdaniem T. Liszcz stan rzeczy, w którym szersza ochrona przyznana jest pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę niż na kontraktach, powinien ulec zmianie nie tylko w odniesieniu do przepisów antymobbingowych¹²⁵. Osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę mogą chronić się przed mobbingiem jedynie w drodze cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych. Zgodnie z art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Zgodnie ze stanowiskiem doktryny cywilistycznej, dobra osobiste to indywidualne wartości świata uczuć oraz stanu psychicznego człowieka, które mają charakter przyrodzony i przysługują na równi wszystkim ludziom, niezależnie od ich cech osobistych. Zarówno wyodrębnienie dóbr osobistych, jak i ocena, czy doszło do ich naruszenia, także w przypadku prawa cywilnego następuje w oparciu o kryteria obiektywne (społeczną aprobatę dla ochrony konkretnej wartości oraz negatywną ocenę zachowania naruszającego tę wartość), przy czym

¹²⁵ T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy, zarys problematyki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Skłodowskiej-Curie, Lublin 2018, s. 14–16.

pod uwagę należy brać jedynie opinię osób rozsądnie myślących (wyr. SN z 29 września 2010 r., V CSK 19/10, OSNC-ZD 2011, Nr B, poz. 37)¹²⁶. Sytuację mobbingu można odnieść przede wszystkim do naruszenia godności, czci (choć podkreślić należy, że nie jest to pojęcie tożsame z pojęciem godności wyrażonej w kodeksie pracy), zdrowia (w rozumieniu Konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia¹²⁷) i prywatności. Osoba, która doznała mobbingu, ale zatrudniona jest na innej podstawie niż umowa o pracę, może bronić swoich dóbr osobistych zgodnie z przepisem art. 24 k.c. Może zatem żądać od mobbera zaniechania działania o charakterze nękania, może także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie ofiara mobbingu może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Korzystanie z ochrony cywilnoprawnej dóbr osobistych (dodajmy – dostępne również dla pracowników w sensie kodeksowym) można uznać za zarazem bardziej i mniej korzystne dla osób zatrudnionych na kontraktach. Z jednej strony bowiem w trybie tym można dochodzić naruszeń niewypelniających ściśle przesłanek przewidzianych dla stwierdzenia mobbingu w prawie pracy lub takich, które nie doprowadziły do rozstroju zdrowia. Z drugiej strony zastosowanie normy k.p., a nie k.c., pozwala dochodzić zadośćuczynienia od pracodawcy, także jeżeli nie jest on sprawcą mobbingu. Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych tej możliwości nie mają.

Inaczej prezentuje się ochrona pracowników zapewniona przez przepisy kodeksu pracy. Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a zadanie to należy do jego podstawowych

¹²⁶ Art. 23 KC, red. K. Osajda 2020, wyd. 27/P. Sobolewski; <https://sip-1legalis-1pl-1kn2pai6e0c6a.han.buw.uw.edu.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrxgqydaqmzoobqalrvgu4tcnbzgi4a> [dostęp: 13.02.2021].

¹²⁷ Dz.U. z 1948 r. Nr 61, poz. 477 ze zm.; por także definicję zdrowia w: T. Chauvin, *Homo iuridicus...*, s. 344 i n. oraz cytowana tam literatura.

obowiązków¹²⁸. W postanowieniu z 30 sierpnia 2018 r. I PK 184/17 Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (co stanowi art. 94 pkt 10 k.p.), ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.), ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.). Z tych ogólnie sformułowanych obowiązków wynikają obowiązki szczegółowe – dbanie o dobrą atmosferę w pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobieganie naruszaniu godności pracowników. Nie jest dopuszczalne (jest niezgodne z zasadami współzycia społecznego) wzajemne odnoszenie się do siebie pracowników z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych i obscenicznych”.

Z kolei inne wyroki wyraźnie wskazują, że pracodawca jest również zobowiązany do dochowania należytej staranności w przeciwdziałaniu mobbingowi poprzez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska, np. anonimowych ankiet¹²⁹. Dalej Sąd Najwyższy wskazuje, że dobór środków przeciwdziałania mobbingowi uzależniony jest od decyzji samego pracodawcy i jego możliwości.

W sytuacji wystąpienia mobbingu to pracodawca ponosi odpowiedzialność za zdarzenie, nawet jeśli nie on stosował mobbing osobiście. W razie wyroku korzystnego dla pracownika, który doznał mobbingu, to pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia odszkodowania lub zadośćuczynienia bądź obu tych świadczeń łącznie. W wyroku z 8 sierpnia 2017 r. o sygn. I PK 206/16 Sąd Najwyższy uznał, że za zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi powinno być uznane zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę stanowi dodatkową ochronę dla pracownika, także pod kątem proceduralnym. Obowiązek ten wiąże się bowiem z koniecznością

¹²⁸ K. Jaworska, *Uprawnienia pracownika w razie zaistnienia mobbingu w zakładzie pracy*, „Studia Prawno-ustrojowe” 29, UWM 2015, s. 94 oraz cytowana tam literatura.

¹²⁹ Tak stwierdził SN w wyroku z 3 sierpnia 2011 r., o sygn. akt I PK 35/11.

wdrożenia procedury, z której mogliby korzystać pracownicy w sytuacji podejrzenia mobbingu. Oznacza to, że pracodawca powinien stworzyć politykę antymobbingową, w której określone będzie, do kogo i w jakiej formie pracownik może złożyć skargę w przypadku doświadczenia mobbingu. Polityka taka określa również sposób procedowania w przypadku wpłynięcia skargi i dalszy tryb jej rozpatrywania. Szczególnie ważne jest powołanie bezstronnej komisji antymobbingowej, która zbada sprawę i w przypadku stwierdzenia mobbingu skieruje do pracodawcy rekomendacje dotyczące ochrony pracownika i wyciągnięcia określonych konsekwencji wobec osoby stosującej mobbing¹³⁰.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę ma na celu również uwrażliwienie środowiska pracy na trudne zjawiska i przygotowanie na szybką reakcję w razie zaistnienia nieprawidłowości. Edukacja ma wielką wartość w zakresie ochrony pracowników przed działaniami niepożądanymi, a najczęściej realizowana jest wówczas, gdy pracodawca jest do tego zobowiązany. Przepisy k.c. nie nakładają takiego obowiązku, a jedynie wyżej omówiony obowiązek ochrony dóbr osobistych. Zatem ochrona ta ma znacznie węższy zakres i nie stanowi prawdziwej odpowiedzi na ryzyko pojawienia się mobbingu.

Inne są także roszczenia wynikające z ochrony ustawionej w k.p. Zatrudniona na umowę o pracę osoba, wobec której zastosowano mobbing, może skorzystać z dwóch możliwości dochodzenia swoich praw. Należą do nich zadośćuczynienie pieniężne oraz odszkodowanie. W sytuacji, gdy mobbing wywołał rozstrój zdrowia pracownika, może on dochodzić zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, o czym stanowi art. 94³ § 3 k.p. Roszczenie to aktualizuje się, jeśli rozstrój zdrowia jest udowodniony w kategoriach medycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., sygn. akt III PK 2/09). Sąd podkreślił, że nie jest wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji. Istnieje szereg chorób, które mogą być wywołane doświadczeniem

¹³⁰ M. Gajda, *Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, 2/2018, dostęp Legalis.

mobbingu. Należą do nich wszelkie choroby zachodzące w sferze psychiki, jednak choroby somatyczne, takie jak m.in. choroby układu krążenia czy choroby układu pokarmowego (zwłaszcza czynnościowe), również są charakterystyczne jako efekt mobbingu¹³¹.

Przy ustalaniu kwoty należnej z tytułu mobbingu brane są pod uwagę wszystkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na rozmiar krzywdy. Zadośćuczynienie powinno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane oraz uwzględniać czas ich trwania. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r. I PK 206/16 wskazał jednak, że należy brać również pod uwagę krzywdę mogącą wystąpić w przyszłości. Co ważne, zasądzana kwota zadośćuczynienia musi być odpowiednia, utrzymana w rozsądnych granicach, ukierunkowana na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej. Kompensata nie może powodować wzbogacenia osoby poszkodowanej, ale wyrównywać krzywdę spowodowaną rozstrojem zdrowia wskutek doświadczonego mobbingu.

Oprócz zadośćuczynienia poddany mobbingowi pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania. W związku z tym typem roszczeń wskazać należy niedawną nowelizację k.p.¹³², zgodnie z którą można żądać odszkodowania bez konieczności rozwiązania umowy o pracę, co było konieczne we wcześniejszym stanie prawnym. Artykuł 94³ § 4 k.p. w obecnym kształcie stanowi, że pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Odszkodowanie zasądzone jest na podobnych zasadach jak zadośćuczynienie, jednak w celu przyznania odszkodowania nie jest konieczne udokumentowanie rozstroju zdrowia, a jedynie wykazanie, że doszło do mobbingu.

¹³¹ B.W. Wasilewski, *Następstwa psychologiczne i zdrowotne mobbingu*, „Sztuka Leczenia” 3–4 /2005, t. XII, s. 39–41.

¹³² Ustawa z dnia 7 września 2019 r.

Podsumowanie

Niniejszy artykuł ma na celu uwypuklenie istotnego problemu, z którym mierzą się zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych (kontraktach) przedstawiciele zawodów medycznych, czyli brak należytej ochrony przed mobbingiem. Jak pokazała nawet mocno uproszczona analiza przepisów chroniących przed nękaniami w środowisku pracy, pracownik w znaczeniu kodeksowym podlega szczególnej ochronie w tym względzie w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Tymczasem, co staraliśmy się wykazać, praca w placówkach medycznych, niezależnie od tego, na jakiej podstawie jest wykonywana, podlega *de facto* w tym samym stopniu podporządkowaniu kierownikowi jednostki. Umowy o świadczenie usług zawierane przez osoby samozatrudnione bardzo często zawierają postanowienia odpowiadające kodeksowym przesłankom stosunku pracy. Pomimo tego w sytuacji doświadczania zachowań mobbingowych (co w środowisku medycznym, z racji stresujących warunków pracy, a czasem nawet po prostu zawiści o kompetencje czy uznanie wśród pacjentów) osoby te pozostają bez należytej ochrony. Wskazywaliśmy na początku te przepisy k.p., które działaniem obejmują wszystkich zatrudnionych. W kwestii tak ważnej jak ochrona przed mobbingiem zasadne wydaje nam się takie znowelizowanie przepisów, by sytuacja pracownika i osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej została tu przybliżona, jeśli nie zrównana. Osoby, które doświadczają tego typu negatywnych zjawisk, często nie potrafią znaleźć instrumentów chroniących je w odpowiedni sposób. W rezultacie pozostają bezradne w obliczu nękania lub zmieniają miejsce pracy, choć ten ostatni manewr nie wyklucza ciągnięcia się za nimi „złej sławy” spowodowanej niezgłoszonymi aktami mobbowania. Wielu przedstawicieli doktryny prawa pracy prezentuje stanowisko, zgodnie z którym przynajmniej niektóre przepisy ochronne stosowane wobec pracowników w znaczeniu kodeksowym powinny obejmować wszystkich rozumianych jako osoby pracujące. W tym sensie mobbing należy traktować jako zjawisko uniwersalne, obecne w stosunkach pracowniczych, niezależnie od podstawy zatrudnienia, z jakiej wynikają. Pamiętajmy też, że mobbing dotyka nie tylko osobę go doświadczającą, ale również jego najbliższych i co ważne – całej

organizacji. Nie jest to problem jednostkowy, ale zbiorowy, często wynikający ze wspomnianego hierarchicznego stylu zarządzania. Zgodzić się trzeba z D. Dörre-Kolasą, która komentując obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, zaznacza, że „prawo do świadczenia pracy w warunkach wolnych od mobbingu należy się bowiem pracownikowi nie w zamian za pracę na rzecz pracodawcy, ale dlatego, że jest członkiem pewnej społeczności, którą prawo chroni przed zdarzeniami mogącymi mieć negatywny wpływ na realizację prawa do godnego życia”, a w rezultacie „beneficjentem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi jest każdy konkretny pracownik, ale tylko w tym znaczeniu, iż jest on częścią wspólnoty zakładowej jako całości, wobec której z mocy ustawy pracodawca zostaje zobowiązany do podejmowania działań prewencyjnych, a nie z mocy umowy zawartej z pracodawcą”¹³³. Takie ujęcie problemu mobbingu w naszej opinii uzasadnia „demokratyzację” ochrony przed nim: wspólnotę zakładową tworzą przecież wszystkie osoby zatrudnione w danym miejscu pracy.

Bibliografia

- H. Arendt, *Kondycja ludzka*, Warszawa 2000.
- B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009.
- CBOS, Komunikat z badań: *Opinie na temat funkcjonowania opieki zdrowotnej*, nr 89/2018.
- T. Chauvin, *Homo iuridicus – człowiek jako podmiot prawa publicznego*, Warszawa 2014.
- M. Dercz, T. Rek, *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, Warszawa 2019.
- A. Drozd, *Przemiany pojęcia „stosunek pracy” – wpływ orzecznictwa i prawa sędziowskiego?*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy*, Warszawa 2011.
- A. Dubowik, *Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1/2019.
- M. Duffy, D.C. Yamada, *Workplace bullying and mobbing in the United States*, Praeger 2018.

¹³³ Art. 943 KP, A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.

- T. Duraj, *Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt między autonomią pracownika a jego podporządkowanie pracodawcy*, https://prawo.amu.edu.pl/___data/assets/pdf_file/0006/175533/dr-Tomasz-Duraj.pdf.
- T. Duraj, *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*, „*Studia Prawno-Ekonomiczne*”, t. LXXXIII, 2011.
- M. Jarota, *Funkcja ochronna prawa pracy na przykładach wybranych regulacji państw europejskich*, „*Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*”, vol. LXII, 2, 2015.
- L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2020.
- M. Gajda, *Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, *Monitor Prawa Pracy*, 2/2018.
- A. Gersdorf, *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 1/2019.
- K. Golusińska, *Kontrakty w medycynie – o wadach i zaletach dla zarządzających i lekarzy*, <http://medicalmaestro.pl/index.php/kontrakty-w-medycynie-o-wadach-i-zaletach-dla-zaradzajacych-i-lekarzy/>.
- Ż. Grygiel-Kaleta, *Ekspansja przepisów ochronnych na niepracownicze stosunki zatrudnienia – rozważania de lege lata i de lege ferenda na przykładzie umów zlecenia – zagadnienia wybrane*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 1/2018.
- P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „*Prawo i Zabezpieczenie Społeczne*”, 1/2019.
- J. Hartman, *Bioetyka dla lekarzy*, Warszawa 2012.
- K. Jaworska, *Uprawnienia pracownika w razie zaistnienia mobbingu w zakładzie pracy*, „*Studia Prawnoustrojowe*” 29, UWM 2015.
- J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
- Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, Warszawa 2020.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2020.
- Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 24*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016.
- K. Kowalska, *Lekarze chcą walczyć z mobbingiem w branży i pomagać ofiarom*, <https://www.rp.pl/Lekarze-i-pielegniarki/307049894-Lekarze-chca-walczy-cz-mobbingiem-w-branzy-i-pomagac-ofiarom.html>.

- A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017.
- Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku: księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa–Łódź 2002.
- S. Leszczyński, *Osobowość lekarza*, <http://www.oil.org.pl/xml/oil/oil56/gazeta/numery/n2003/n200309/n20030904>.
- T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy, zarys problematyki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Skłodowskiej-Curie, Lublin 2018.
- J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa 2011.
- A. Musiała, *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020.
- A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
- K. Muszyński, *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandaryzacja stosunków pracy*, Warszawa 2019.
- J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981.
- S. Puzynowska, *Pracownicze podporządkowanie lekarzy – czy przełożeni mogą weryfikować ich decyzje*, <https://www.rp.pl/Kadry/307129996-Pracownicze-podporzadkowanie-lekarzy---czy-przelozeni-moga-weryfikowac-ich-decyzje.html&cid=44&template=restricted>.
- M. Raczkowski, *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1/2019.
- M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010.
- L. Sadowska, S. Kańczuła, *Występowanie mobbingu w środowisku służby zdrowia (Aspekty prawne, społeczne i terapeutyczne)*, „Przegląd Medyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego i Narodowego Instytutu Leków w Warszawie”, Rzeszów 3/2010.
- K. Sikorska-Bednarczyk, *Mobbing w placówkach medycznych*, <https://mobbingmiejscupracy.pl/wp-content/uploads/2018/12/ebook-Mobbing-w-plac%C3%B3wkach-medycznych.pdf>.
- K. Służewska-Woźnicka, J. Krupka, <https://medycynaipasje.com.pl/a498/Ochrona-przed-mobbingiem-osob-zatrudnionych-na-tzw--kontraktach.html/>.

- A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0006/173499/Sobczyk-Prawo-i-czowiek-pracujcy-midzy-ochron-godnoci-a-rownoci.pdf.
- A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- A. Szepelska, *Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów*, „Ekonomia i Prawo”, B. Polszakiewicz, J. Boehlke (red.), Tom XII, 1/2013.
- System Prawa Prywatnego. Tom 5, Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. K. Osajda, Warszawa 2019.
- A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014.
- J. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Uzasadnienie projektu Kodeksu pracy*, https://archiwum.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08_uzasad.pdf.
- B.W. Wasilewski, *Następstwa psychologiczne i zdrowotne mobbingu*, „Sztuka Leczenia” 2005, tom XII.
- J. Wratny, *Przemiany stosunku pracy w III RP*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011.
- S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 1997.
- J. Wykowski, *Mobber w szpitalu nadal czuje się jak ryba w wodzie*, rynekzdrowia.pl, <https://www.rynekzdrowia.pl/Po-godzinach/Mobber-w-szpitalu-nadal-czuje-sie-jak-ryba-w-wodzie-Po-godzinach,198388,10.html>.
- Zmiana pojęć kierownictwa pracodawcy i podporządkowania pracownika w stosunku do poszczególnych grup pracowników lub z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 1/2018.
- A. Zwolińska, *Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1/2019.
- J. Żółtańska, M. Bujnowska, *Zawodowe zagrożenia zdrowia pracowników ochrony zdrowia w miejscu pracy*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 6/2010.

S u m m a r y

The employment relationship of doctors under civil law contracts in the context of protection against mobbing

Currently, the labour market shows an increase under civil-law employment. This also applies to doctors who are employed on the basis of civil law contracts, so-called contracts. Even though their work takes the features of employment relationship, they are not covered by protection against mobbing in comparison with employees in the meaning of article 2 of Labour Code. Mobbing, which is an extremely dangerous phenomenon, resulting in serious consequences, both in the professional and private sphere, can affect any professional group, regardless of the form of employment, and is increasingly visible among doctors. The protection against mobbing should be related not only to the labor law regime and the status of an employee, but also to the obligation to protect human dignity. The aim of this article is to examine the possibility of extending the protective function of labor law, primarily protection against mobbing, to health-care professionals employed under civil-law contracts.

The article analyzes the provisions of the Labor Code and the Civil Code as well as exemplary provisions of service contracts concluded by doctors. The psychological background of the title problem was also discussed. A key conclusion of this article is necessity to take steps facilitating extending protection against mobbing provided for Labour Code on health-care professionals.

Key words: health-care professionals, civil law contracts, mobbing, Labour Code