You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

**Title:** Ochrona dóbr osobistych sprawcy mobbingu w kontekście wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13)

**Author:** Michał Barański

**Citation style:** Barański Michał. (2020). Ochrona dóbr osobistych sprawcy mobbingu w kontekście wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13). "Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej" (T. 1 (2020), s. 7-23), doi 10.31261/zpppips.2020.18.01

Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.

UNIWERSYTET ŚLĄSKI W KATOWICACH
Biblioteka Uniwersytetu Śląskiego
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej
T. 1(18). Katowice 2020. ISSN: 2719-3462
https://doi.org/10.31261/zpppips.2020.18.01

**Michał Barański**
Uniwersytet Śląski w Katowicach
https://orcid.org/0000-0001-6797-8124

# Ochrona dóbr osobistych sprawcy mobbingu w kontekście wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13)

## Protection of the personal rights of a perpetrator of mobbing in the context of the judgment of the European Court of Human Rights, dated November 6, 2018 (Vicent Del Campo v. Spain, no. 25527/13)

Summary

The employer is not always the perpetrator of mobbing. The employer's responsibility for the actions of other people results from the employer's breach of the obligation to counter mobbing (Article $94^3$ §1 of the Labour Code). Certainly, mobbing is a negative, undesirable phenomenon, and the interpretation of regulations shaping the employer's responsibility for the effects of mobbing should take into account the aim of completely eliminating this phenomenon from the work environment. Precisely because of this aim, it is vital to discuss in broader terms, from the perspective of art. $94^3$ of the Labor Code, the position expressed by the European Court of Human Rights in the justification of the judgment of November 6, 2018 (Vicent Del Campo v. Spain, no. 25527/13), which emphasized that the personal data of an employee who was not a party to court proceedings, with the indication that this employee committed acts of psychological harassment of another employee, constitutes a violation of the right of the perpetrator of these acts to respect his private life.

**Keywords:** mobbing, the perpetrator of mobbing, personal rights, privacy, employer

## I. Uwagi wstępne

Zgodnie z art. $94^3$ §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy „mobbing oznacza 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"[1]. Z kolei art. $94^3$ § 3 k.p. stanowi, iż „pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę"[2].

Sprawcą mobbingu nie zawsze będzie sam pracodawca[3]. Odpowiedzialność pracodawcy za działania innych osób wynika z naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. $94^3$ § 1 k.p.)[4]. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy[5].

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. podniósł, że „przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1040 ze zm.; dalej jako k.p.).

[2] Natomiast zgodnie z art. $94^3$ § 4 k.p. stanowi, że „pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów".

[3] Zob. H. Szewczyk: *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa 2007, s. 477 i nast. Zdaniem H. Szewczyk mobbingu może dopuścić się nie tylko sam pracodawca oraz współpracownicy danego pracownika, ale także inne osoby, „które mają kontakt z pracownikiem w związku z wykonywaną przezeń pracą, na przykład rodzina pracodawcy, zleceniobiorcy, kooperanci itp." Zob. tamże. Oczywiście w takiej sytuacji naprawienie szkody mobbingowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia tego ostatniego do późniejszego wystąpienia z tzw. roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie winnej mobbingu na podstawie art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zob. H. Szewczyk: *Ochrona dóbr osobistych*…, s. 477 i nast.

[4] Zob. M. Tomaszewska, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Baran. Warszawa 2016, s. 699. Podstaw prawnych obowiązku przeciwdziałania mobbingowi należy poszukiwać poza art. $94^3$ § 1 k.p., również w art. $11^1$ k.p., art. 15 k.p., art. 94 pkt 10 k.p., art. 207 § 1 k.p.

[5] Zob. J. Skoczyński, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Z. Salwa. Warszawa 2004, s. 416–417; D. Dörre-Nowak: *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2004 nr 11, s. 13.

drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych"[6]. Z tego też względu Sąd Najwyższy przyjął, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca[7]. Zdaniem Sądu Najwyższego mobbing ma zatem charakter wtórny wobec zobowiązania pracodawcy, co oznacza, że nie sposób uważać odpowiedzialności za mobbing za odpowiedzialność o charakterze deliktowym[8]. Odpowiedzialność pracodawcy nie jest także oparta na zasadach ryzyka, skoro ustawodawca nie wprowadził typowych dla tego typu odpowiedzialności przesłanek uwalniających (egzoneracyjnych), jak np. w art. 435 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny[9].

Podkreślić należy, że problematyka charakteru prawnego odpowiedzialności pracodawcy względem pracownika–ofiary mobbingu nie została, zarówno w literaturze, jak i orzecznictwie, w pełni rozstrzygnięta, i wciąż formułowane są poglądy diametralnie odmienne od przytoczonego powyżej stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którymi odpowiedzialność pracodawcy oparta jest na zasadach ry-

[6] Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, LEX nr 1221058. Sąd Najwyższy podkreślił, że „niczemu innemu nie służy przecież regulacja Działu X Kodeksu pracy, tj. obowiązków dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jak tylko ochronie zdrowia i życia pracownika. W ten ciąg obowiązków wpisuje się także obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Jeśli zatem pracownik domaga się odpowiedzialności pracodawcy za nieprzeciwdziałanie mobbingowi, to zarzuca mu nienależyte wykonanie zobowiązania".

[7] Zob. tamże.

[8] Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, LEX nr 1221058. Sąd Najwyższy wskazał, że „nie może o tym przesądzać podobieństwo do cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych w prawie cywilnym. Ochrona ta rzeczywiście zapewniana jest (obok art. 24 k.c.) przy użyciu instrumentów deliktowych. Wynika to jednak z bezwzględnego charakteru dóbr osobistych".

[9] Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, LEX nr 1221058; ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1145 ze zm.; dalej jako k.c.). Zob. także M. Gersdorf, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka. Warszawa 2014, LEX/el., art. $94^3$ k.p., Nb 6; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062. Jednocześnie należy zaznaczyć, że w ocenie W. Sanetry „stwierdzenie w konkretnym przypadku istnienia mobbingu jest – jak się wydaje – równoznaczne ze stwierdzeniem naruszenia obowiązku przez pracodawcę, czy też dowodem na to, iż nie dążył on w dostatecznym stopniu do przeciwstawienia się mobbingowi". Zob. W. Sanetra: *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy w warunkach demokracji i społecznej gospodarki rynkowej*. W: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*. Red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński. Warszawa 2006, s. 348.

zyka, w ramach odpowiedzialności deliktowej[10]. Niezależnie jednak od tego, który ze wskazanych wyżej poglądów przyjmie się za właściwy (czy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za mobbing kształtuje się według wzorca odpowiedzialności deliktowej, czy też odpowiedzialności kontraktowej), z całą pewnością mobbing jest „zjawiskiem negatywnym, niepożądanym, a interpretacja przepisów kształtujących odpowiedzialność pracodawcy za skutki mobbingu powinna uwzględniać cel, jakim jest całkowite wyeliminowanie tego zjawiska ze środowiska pracy"[11]. Właśnie z uwagi na ów cel, za istotne i wymagające szerszego omówienia przez pryzmat art. $94^3$ k.p. należy uznać stanowisko wyrażone przez Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej: ETPC) w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 listopada 2018 r.

[10] W uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2007 r. Sąd Najwyższy przyjął, iż „instytucja mobbingu jest bez wątpienia kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie przepisów prawa pracy (art. $94^3$ § 1–5 k.p.), chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej zarówno z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu pieniężnym za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 k.c. i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.)". Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, LEX nr 389285. Podobny pogląd wyraził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 28 lutego 2014 r. wskazując, że „roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem określone w art. $94^3$ § 3 i 4 k.p. powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika stanowi art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności". Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r., III APa 2/14, LEX nr 1448508. Zob. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 2013 r., III APa 11/13, Legalis. Z kolei D. Dörre-Kolasa, uprzednio stwierdzając, że nie jest właściwe klasyfikowanie skutków prawnych niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w ramach reżimu odpowiedzialności kontraktowej, wyraziła pogląd, że „odpowiedzialność na zasadzie ryzyka przewidziana w art. 430 k.c. powinna być wzięta pod uwagę wyjątkowo, a mianowicie gdy mobbing polegał na wykonywaniu względem pracownika określonych czynności, które sprawcy powierzone zostały do wykonania przez pracodawcę". Zob. D. Dörre-Kolasa, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. Warszawa 2015, s. 486–488. Natomiast A.M. Świątkowski, bez szerszego omówienia, wskazuje na ryzyko osobowe, jako sprawiające, że „odpowiedzialnym za zabronione działania podejmowane wobec pracowników w ramach mobbingu przez pracowników jest podmiot zatrudniający. Zob. A.M. Świątkowski: *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa 2016, s. 584.

[11] Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062.

(Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13), w którym podkreślono, że podanie w wyroku sądowym danych osobowych pracownika, który nie był stroną postępowania, ze wskazaniem, iż pracownik ten dopuścił się czynów stanowiących nękanie psychiczne innego pracownika, stanowi naruszenie prawa sprawcy tychże czynów do poszanowania jego życia prywatnego[12].

## II. Uzasadnienie wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13)

Fernando Vicent Del Campo, będąc obywatelem Hiszpanii, pracował jako nauczyciel w hiszpańskiej szkole publicznej. W 2006 roku inny pracownik tej samej szkoły zgłosił pracodawcy fakt nękania w miejscu pracy, którego sprawcą miałby być F. Vicent Del Campo. Wyrokiem z dnia 2 listopada 2011 r. sąd hiszpański nakazał administracji regionalnej Kastylii-León, w ramach odpowiedzialności organu administracyjnego za „zwykłe lub wadliwe" funkcjonowanie usług publicznych, wypłatę nękanemu pracownikowi odszkodowania w wysokości 14 500 EUR. Chociaż sąd ten przyznał, że nie wszystkie działania lub zachowania przypisane F. Vicent Del Campo można uznać za nękanie psychiczne, to jednak na podstawie zgromadzonych dowodów wykazano istnienie sytuacji uporczywego i długotrwałego nękania psychicznego w miejscu pracy. Sąd stwierdził, że władze oświatowe, mimo że były świadome tej sytuacji, nie podjęły skutecznych działań w celu jej zakończenia. F. Vicent Del Campo został wymieniony w uzasadnieniu wskazanego wyroku z imienia i nazwiska, jako sprawca owego nękania. W dniu 15 grudnia 2011 r. F. Vicent Del Campo zwrócił się o dostęp do akt sprawy jako strona postępowania, twierdząc, że kilka dni wcześniej dowiedział się o wyroku przeglądając informacje zamieszczone w lokalnej gazecie. Sąd hiszpański w dniu 23 stycznia 2012 r. udzielił F. Vicent Del Campo dostępu do akt przedmiotowej sprawy, ale odmówił mu wstąpienia do sprawy w charakterze strony, powołując

[12] Zob. wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13), LEX nr 2582499 (w opracowaniu wykorzystano tłumaczenie uzasadnienia wyroku z programu LEX).

się w tej mierze na przepisy prawa krajowego[13]. Stanowisko to zostało podtrzymane przez sąd wyższej instancji, a także hiszpański Trybunał Konstytucyjny. F. Vicent Del Campo w dniu 2 kwietnia 2013 r. wniósł do ETPC skargę przeciwko Hiszpanii, w szczególności zarzucając, na podstawie artykułu 8 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, że orzeczenie wydane w ramach postępowania przed sądem krajowym naruszyło jego prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego[14].

ETPC w uzasadnieniu analizowanego orzeczenia z dnia 6 listopada 2018 r. w pierwszej kolejności wskazał, że „prawo do ochrony dobrego imienia i czci jest prawem chronionym przez art. 8 Konwencji jako element prawa do poszanowania życia prywatnego"[15]. Zdaniem Trybunału zakres pojęciowy „życia prywatnego" jest szeroki, przy czym można przyjąć, że „pojęcie to dotyczy fizycznej i psychicznej integralności danej osoby, a tym samym może obejmować szereg aspektów tożsamości osoby takich jak imię i nazwisko osoby lub elementy związane z prawem osoby do jej wizerunku"[16]. Obejmuje ono „informacje

[13] Postępowanie dotyczyło praw i uprawnionych interesów poszkodowanego, który wniósł skargę celem uzyskania odszkodowania za szkodę doznaną wskutek działań funkcjonariuszy publicznych w związku z pełnieniem obowiązków służbowych. Ewentualna odpowiedzialność urzędników funkcjonariuszy publicznych, którzy uczestniczyli w danej sytuacji lub mieli spowodować szkodę, nie była przedmiotem postępowania.

[14] Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.; dalej jako Konwencja). Zgodnie z art. 8 ust. 1 Konwencji „każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji".

[15] Zob. także wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (Wielka Izba) z dnia 7 lutego 2012 r. (Axel Springer AG przeciwko Niemcom, skarga nr 39954/08), LEX nr 1104745; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 21 września 2010 r. (Polanco Torres i Movilla Polanco przeciwko Hiszpanii, skarga nr 34147/06), LEX nr 603599; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 15 listopada 2007 r. (Pfeifer przeciwko Austrii, skarga nr 12556/03), LEX nr 318811; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 9 kwietnia 2009 r. (A. przeciwko Norwegii, skarga nr 28070/06), LEX nr 489997; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 4 października 2007 r. (Sanchez Cardenas przeciwko Norwegii, skarga nr 12148/03), LEX nr 311807; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 7 listopada 2017 r. (Egill Einarsson przeciwko Norwegii, skarga nr 24703/15), LEX nr 2387548.

[16] Zob. także wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (Wielka Izba) z dnia 4 grudnia 2008 r. (S. i Marper przeciwko Wielkiej Brytanii, skargi nr 30562/04 i 30566/04),

osobiste, co do których dana osoba może w uprawniony sposób oczekiwać, iż nie zostaną one opublikowane bez jej zgody"[17].

Następnie ETPC podkreślił, że ujawnienie w uzasadnieniu wyroku sądu hiszpańskiego tożsamości F. Vicent Del Campo i stwierdzenie, że jego działania sprowadzały się do psychicznego nękania i znęcania się nad innym pracownikiem, mogły negatywnie wpłynąć na życie prywatne i rodzinne F. Vicent Del Campo, w związku z czym, zdaniem ETPC, okoliczności przedmiotowej sprawy mieściły się w zakresie stosowania art. 8 Konwencji. Jednocześnie jednak ETPC wyraźnie zaznaczył, że „nie można powoływać się na art. 8 Konwencji w celu zaskarżenia takiej utraty dobrego imienia, która jest przewidywalną konsekwencją własnych działań danej osoby, tak jak to się dzieje w przypadku, na przykład, popełnienia przez tę osobę czynu zagrożonego karą"[18]. Tym niemniej w ocenie ETPC, w przedmiotowej sprawie F. Vicent Del Campo „nie mógł przewidzieć konsekwencji, jakie wywoła dla niego przedmiotowy wyrok sądu krajowego" (nie wiedział o postępowaniu, nie został wezwany do sądu i nie był stroną postępowania, które nadto miało wyłącznie na celu zbadanie ścisłej odpowiedzialności organu administracyjnego wobec zawodowych działań i zaniechań urzędników publicznych w czasie pełnienia obowiązków służbowych). Co więcej, nękany pracownik – poza trybem wewnątrzzakładowym, w ramach którego nie stwierdzono mobbingu – nie podejmował dalszych kroków przeciwko samemu F. Vicent Del Campo. Ponadto, F. Vicent Del Campo nigdy nie został oskarżony o popełnienie czynu zabronionego, jak również nie udowodniono mu popełnienia takiego czynu.

LEX nr 468452; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (Wielka Izba) z dnia 7 lutego 2012 r. (Axel Springer AG przeciwko Niemcom, skarga nr 39954/08), LEX nr 1104745.

[17] Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (Wielka Izba) z dnia 7 lutego 2012 r. (Axel Springer AG przeciwko Niemcom, skarga nr 39954/08), LEX nr 1104745; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 12 października 2010 r. (Saaristo i inni przeciwko Finlandii, skarga nr 184/06), LEX nr 603512; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 kwietnia 2010 r. (Flinkkilä i inni przeciwko Finlandii, skarga nr 25576/04), LEX nr 566457.

[18] Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 3 kwietnia 2012 r. (Gillberg przeciwko Szwecji, skarga nr 41723/06), LEX nr 1130644; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 27 lipca 2004 r. (Sidabras i Džiautas przeciwko Litwie, skargi nr 55480/00 i 59330/00), LEX nr 139389; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 18 stycznia 2011 r. (Mikolajová przeciwko Słowacji, skarga nr 4479/03), LEX nr 692245.

Z tego też względu ETPC przyjął, że ujawnienie tożsamości F. Vicent Del Campo w uzasadnieniu przedmiotowego wyroku sądu krajowego „nie mogło zostać uznane za przewidywalną konsekwencję działań samego sprawcy nękania".

W dalszej kolejności ETPC zbadał, czy wskazana wyżej ingerencja w prawo do prywatności była uzasadniona w świetle art. 8 ust. 2 Konwencji, zgodnie z którym „niedopuszczalna jest ingerencja władzy publicznej w korzystanie z tego prawa, z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób". W ocenie ETPC poza sporem jest to, iż ingerencja w okolicznościach danej sprawy była „przewidziana przez ustawę". ETPC podkreślił jednocześnie, iż uzasadnienie wyroku sądu hiszpańskiego mogło realizować jeden lub więcej uprawnionych celów wskazanych w art. 8 ust. 2 Konwencji, a mianowicie „ochronę praw i wolności innych osób", zwłaszcza ofiary nękania psychicznego w miejscu pracy, poprzez „uznanie i publiczne ujawnienie okoliczności faktycznych sprawy jako zadośćuczynienia za doznaną szkodę, jak również w interesie prawidłowego sprawowania wymiaru sprawiedliwości".

ETPC zaznaczył, iż sąd hiszpański „nie ograniczył swego uzasadnienia do zwykłego stwierdzenia ścisłej odpowiedzialności organu administracyjnego lub przyjęcia, że sytuacja, w której znalazła się współpracownica skarżącego, sprowadzała się do nękania w miejscu pracy, a organy władzy – mimo świadomości sytuacji – nie podjęły skutecznych środków, by przeciwdziałać nękaniu lub je zakończyć. Sąd wyszedł poza te granice, stwierdzając, iż zachowanie skarżącego sprowadzało się do wielokrotnego nękania psychicznego. Sąd krajowy wywiódł swój wniosek po przeprowadzeniu szczegółowej analizy okoliczności faktycznych oraz przedstawionych dowodów, w której wskazano pełne imię i nazwisko skarżącego oraz jego inne istotne dane".

ETPC stwierdził, iż powyższe przedstawienie zachowania F. Vicent Del Campo w ostatecznym rozstrzygnięciu sądowym „mogło mieć dla niego ogromne znaczenie poprzez jego stygmatyzację oraz mogło wywrzeć poważny wpływ na jego osobistą i zawodową sytuację oraz

cześć i dobre imię". Tym samym w ocenie ETPC ujawnienie pełnego imienia i nazwiska F. Vicent Del Campo w wyroku sądu krajowego, połączone z opisem jego czynów w części uzasadnienia, nie wynikało z żadnych spójnych przyczyn (zgodnie z przepisami prawa hiszpańskiego sąd mógł zastosować inicjały opisujące sprawcę mobbingu, bądź też mógł pominąć w wyroku wszelkie imiona i nazwiska pozwalające na identyfikację sprawcy mobbingu lub ograniczyć jawność postępowania przede wszystkim przez wzgląd na porządek publiczny lub w celu ochrony praw i wolności).

Zdaniem ETPC ingerencji w życie prywatne F. Vicent Del Campo „nie towarzyszyły zatem skuteczne i odpowiednie gwarancje". Co więcej, z chwilą wydania wyroku, z uwagi na zasadę jawności orzeczeń, „dostęp do wyroku był poza kontrolą sądu krajowego". Mając to na względzie, jak i zważywszy na obowiązek organów władzy państwowej w zakresie ochrony prawa osób do dobrego imienia, sąd krajowy powinien był podjąć odpowiednie kroki w celu ochrony prawa F. Vicent Del Campo do poszanowania jego życia prywatnego przy sporządzaniu wyroku. Wobec tego ETPC stwierdził, iż ingerencja w prawo F. Vicent Del Campo do poszanowania jego życia prywatnego zaistniała w wyroku sądu hiszpańskiego, „nie była wystarczająco uzasadniona w konkretnych okolicznościach przedmiotowej sprawy oraz, mimo istnienia marginesu uznania przysługującego sądowi krajowemu w takich sprawach, była nieproporcjonalna do realizowanych uprawnionych celów".

## III. Możliwość legalnej „stygmatyzacji" sprawcy mobbingu niebędącego pracodawcą

W polskim orzecznictwie podkreślono, że z perspektywy celu przepisów kształtujących odpowiedzialność za mobbing „wydawać by się mogło, że przypisanie odpowiedzialności za mobbing także funkcji represyjnej (zarówno w stosunku do mobbera, jak i w stosunku do pracodawcy odpowiedzialnego za przeciwdziałanie mobbingowi), jak i funkcji prewencyjno-wychowawczej (w stosunku do pracodawcy i wszystkich pracowników) jest właściwe a nawet pożądane"[19]. Jednak funkcje te realizują inne przepisy, aniżeli art. $94^3$ § 3 k.p. (np. admi-

[19] Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062.

nistracyjne lub karne)[20]. Przyjęcie koncepcji, zgodnie z którą odpowiedzialność pracodawcy za mobbing i jego skutki jest odpowiedzialnością kontraktową, tym bardziej „odsuwa na plan dalszy inne funkcje tej odpowiedzialności poza funkcją kompensacyjną"[21]. Tym samym również na poziomie polskiego prawa pracy, w ramach $94^3$ k.p., należy odrzucić możliwość legalnej „stygmatyzacji" sprawcy mobbingu niebędącego pracodawcą poprzez podanie jego danych osobowych w uzasadnieniu wyroku w sprawie z powództwa ofiary mobbingu przeciwko pracodawcy.

ETPC nie do końca natomiast rozstrzygnął kwestię, czy owa „stygmatyzacja" byłaby dopuszczalna, gdyby w okolicznościach analizowanego stanu faktycznego F. Vicent Del Campo miał swobodny dostęp do akt sprawy i był stroną tegoż postępowania. Wydaje się, że na tak sformułowane pytanie, w polskim systemie prawa, w dalszym ciągu należałoby udzielić odpowiedzi przeczącej, chociażby z uwagi na przepisy o ochronie danych osobowych[22] oraz przepisy ograniczające dostęp do informacji publicznej[23], pomimo że postanowienia oraz wyroki sądowe są jawne i wraz z uzasadnieniami (jako integralną częścią postanowienia, czy wyroku) stanowią informację publiczną w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 4 lit. a u.d.i.p. Anonimizacja wyroków sądo-

[20] Zob. tamże.

[21] Zob. tamże.

[22] Przede wszystkim Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz. U. L 119 z 4.05.2016 r. W polskim orzecznictwie podkreślono, że publikacja orzeczenia na stronie internetowej (w tym przypadku, co jednak należy podkreślić, Krajowej Izby Odwoławczej) w taki sposób, że w niewystarczającym stopniu zanonimizowano dane osobowe powoda przez co możliwa stała się identyfikacja jego osoby stanowi naruszenie dóbr osobistych powoda w postaci jego dobrego imienia i pozycji zawodowej. Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 16 grudnia 2016 r., VI ACa 1525/15, LEX nr 2272083.

[23] Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1429 ze zm.; dalej jako u.d.i.p. Zgodnie z art. 5 ust. 2 u.d.i.p, prawo do informacji publicznej podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy. Ograniczenie to nie dotyczy informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji, w tym o warunkach powierzenia i wykonywania funkcji, oraz przypadku, gdy osoba fizyczna lub przedsiębiorca rezygnują z przysługującego im prawa. Zob. także wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 19 grudnia 2013 r., II SA/Go 926/13, LEX nr 1605535.

wych w zakresie danych osobowych osób w tychże wyrokach wymienionych, właśnie z uwagi na przepisy o ochronie danych osobowych, jest praktyką powszechną[24].

We wcześniejszym fragmencie niniejszego opracowania podniesiono już, że w ocenie ETPC nie jest możliwe powoływanie się na art. 8 Konwencji, jeżeli utrata dobrego imienia jest przewidywalną konsekwencją własnych działań danej osoby, tak jak to się dzieje w przypadku popełnienia przez tę osobę czynu zagrożonego karą. Stwierdzenie to wymaga w tym miejscu rozwinięcia. W Polsce bowiem, zgodnie z art. 218 § 1a Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny „kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2"[25]. Do najczęściej popełnianych przez sprawców mobbingu przestępstw należą także: zniesławienie (art. 212 § 1 k.k.), zniewaga (art. 216 § 1 k.k.), naruszenie nietykalności cielesnej (art. 217 § 1 k.k.), znęcanie się (art. 207 § 1 k.k.), uporczywe nękanie (art. 190a § 1 k.k.). Sprawca mobbingu może także odpowiadać za wykroczenie określone w art. 107 Ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń, czyli złośliwe niepokojenie drugiego człowieka[26].

Z perspektywy prowadzonych rozważań istotne jest, że – zgodnie z obowiązującym prawem – sąd karny, niezależnie od zasady jawności ogłaszania wyroku (art. 364 § 1 k.k.), może zadecydować o podaniu wyroku skazującego do publicznej wiadomości (art. 39 pkt 8 k.k.). Orzeczenie tego środka karnego nie jest ograniczone rodzajem popełnionego przestępstwa. Sąd może orzec podanie wyroku do publicznej wiadomości w określony sposób, jeżeli uzna to za celowe, w szczególności ze względu na społeczne oddziaływanie skazania, o ile nie narusza to interesu pokrzywdzonego (art. 43b k.k.). Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 czerwca 2007 r., podanie wyroku do publicznej wiadomości powinno mieć miejsce przede

[24] Zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 10 października 2013 r., III APa 7/13, LEX nr 1388864.

[25] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1950 ze zm.; dalej jako k.k.

[26] Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 821 ze zm.

wszystkim w takich przypadkach, które wzbudziły szczególne zainteresowanie społeczne, wywołały powszechne oburzenie czy też niepokój. Celowe jest również sięganie do tego środka w przypadku przestępstw nagminnie popełnianych na danym terenie lub w określonym środowisku[27]. Należy przyjąć, że przestępstwo, będące jednocześnie mobbingiem w rozumieniu art. $94^3$ § 1 k.p., w pewnych okolicznościach spełnia te kryteria. Wspomnianej „stygmatyzacji" w takim przypadku dana osoba nie podlega jednak jako pracownik–sprawca mobbingu, ale jako osoba skazana wyrokiem sądu karnego[28].

Z całą pewnością wskazany wyżej środek karny kwestionuje dobre imię, jakim dotychczas cieszył się skazany w opinii publicznej, ostrzega innych potencjalnych sprawców, jak również daje satysfakcję pokrzywdzonemu[29]. Podkreślić jednak należy, że obecnie podanie wyroku do publicznej wiadomości nie obejmuje uzasadnienia tegoż wyroku[30].

Nie można także pominąć, że zgodnie z art. 13 ust. 2 Ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe zasadniczo „nie wolno publikować w prasie wizerunku i innych danych osobowych osób, przeciwko którym toczy się postępowanie przygotowawcze lub sądowe, jak również wizerunku i innych danych osobowych świadków, pokrzywdzonych i poszkodowanych, chyba że osoby te wyrażą na to zgodę"[31]. Przedmiotem zakazu jest wypowiadanie w prasie opinii co do rozstrzygnięcia w postępowaniu sądowym zarówno cywilnym, jak i karnym. Jednocześnie jednak, w odniesieniu do osób, przeciwko którym toczy się postępowanie przygotowawcze lub sądowe, zgodę na ujawnienie ich danych osobowych i wizerunku może wydać także właściwy prokurator lub sąd, kierując się przesłanką ważnego interesu społecznego (art. 13 ust. 3 p.p.). Udzielenie zaś zgody na taką publikację powoduje, że działania prasy, polegające na publikacji danych czy wizerunku

[27] Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 czerwca 2007 r., II AKa 190/07, LEX nr 370433.

[28] Co więcej, z perspektywy całego systemu prawa zastosowanie regulacji prawnokarnych jako środka „dozwolonej stygmatyzacji" sprawcy mobbingu należy bardziej uznać za wyjątek, aniżeli regułę.

[29] Zob. P. Kozłowska-Kalisz, w: *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*. Red. M. Mozgawa. LEX/el. 2018, art. 43b k.k., Nb. 3 i przytoczona tam literatura.

[30] Zob. ibidem, Nb. 4 i przytoczona tam literatura.

[31] Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe, tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1914; dalej jako p.p.

osoby przeciwko której toczy się postępowanie karne, nie będą bezprawne[32]. Decyzja właściwego prokuratora lub sądu przybiera postać, zaskarżalnego zażaleniem, postanowienia (art. 13 ust. 4 p.p.).

Ponadto, w polskim orzecznictwie wskazano, że publikacja wizerunku skazanego już sprawcy przestępstwa, jego danych osobowych (w tym imienia i nazwiska) nie narusza jego dóbr osobistych, prawa do prywatności i wizerunku, pod warunkiem, że publikacja miała na celu ochronę ważkiego interesu społecznego, sąd karny orzekł o podaniu wyroku do publicznej wiadomości, zaś dziennikarz zachował wymaganą należytą staranność[33]. Społeczeństwo ma bowiem prawo do informacji o ukaraniu sprawcy szczególnie nagannych przestępstw, które spotkały się z powszechnym oburzeniem opinii publicznej. W takim przypadku autonomia informacyjna skazanego nie może przeważyć nad interesem społecznym związanym z publikacją[34].

## IV. Podsumowanie

Podsumowując wszystkie dotychczasowe rozważania, wskazać należy, że – mimo iż interpretacja przepisów kształtujących odpowiedzialność pracodawcy za skutki mobbingu powinna uwzględniać cel, jakim jest całkowite wyeliminowanie tego zjawiska ze środowiska pracy, w tym także napiętnowanie negatywnych zachowań rzeczywistego sprawcy mobbingu niebędącego pracodawcą – ów cel nie może zostać osiągnięty z naruszeniem innych przepisów prawa, w szczególności z zakresu ochrony dóbr osobistych. Tym samym za w pełni słuszne należy uznać stanowisko wyrażone przez ETPC w analizowanym wyroku.

Jednocześnie zarówno Konwencja, co potwierdził ETPC, jak i polskie regulacje o randze ustawy, nie zabraniają, po spełnieniu określo-

[32] Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2011 r., I CSK 509/10, LEX nr 818564. Sąd Najwyższy podkreślił także, że zakaz publikowania w prasie danych osobowych i wizerunku oskarżonego w sprawie karnej ma na celu jego ochronę przed stygmatyzacją, w warunkach, gdy do chwili wydania prawomocnego skazującego wyroku chroni go zasada domniemania niewinności. Podanie danych osobowych oskarżonego w środkach masowego przekazu może narazić go na utratę dobrego imienia zanim jeszcze postępowanie karne się zakończy.

[33] Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 9 marca 2018 r., sygn. akt VI ACa 1694/16, LEX nr 2524902.

[34] Zob. tamże.

nych warunków, swoistej „stygmatyzacji" sprawcy mobbingu („stygmatyzacji" rozumianej jako potępienie negatywnych zachowań tegoż sprawcy). Uściślając pogląd wyrażony przez ETPC należałoby zatem stwierdzić, że nie jest możliwe powoływanie się przez sprawcę mobbingu na art. 8 Konwencji jeżeli utrata dobrego imienia jest przewidywalną konsekwencją własnych działań takiej osoby i jednocześnie sprawca ten został prawomocnie osądzony w oparciu o regulacje spełniające funkcje represyjne, jak i funkcje prewencyjno-wychowawcze (np. w oparciu o art. 218 § 1a k.k.) a upublicznienie danych osobowych sprawcy mobbingu jest uzasadnione ze względu na społeczne oddziaływanie skazania (o ile owo upublicznienie nie narusza interesu pokrzywdzonego). Ponadto, również sam sprawca mobbingu może zgodzić się na ujawnienie jego danych osobowych, co zresztą ma miejsce na gruncie analizowanego orzeczenia ETPC – Fernando Vicent Del Campo wnosząc skargę do ETPC, nie złożył, mimo że miał taką możliwość, wniosku o anonimizację danych[35].

Sformułowane powyżej stanowisko pozostawia natomiast wątpliwości dotyczące relacji art. 8 Konwencji do przytoczonego już wcześniej art. 13 ust. 3 p.p. Ten ostatni przepis stwarza wyjątkowy kontratyp, istotnie ograniczający prawo do prywatności osoby jeszcze nieskazanej wyrokiem sądowym. W literaturze podkreśla się, że „szeroka ingerencja w sferę życia prywatnego osoby, wobec której dopiero toczy się postępowanie karne, stanowi rozwiązanie trudno akceptowalne. Prokurator lub sąd, zależnie od stadium postępowania, podejmuje decyzję pozaprocesową, której skutkiem jest szeroka, niekiedy wręcz powszechna, rozpoznawalność osoby. Konsekwencje tego stanu rzeczy dotykają nie tylko samego podejrzanego, ale też jego bliskich. Mają często charakter nieodwracalny, w tym znaczeniu, że skojarzenie osoby z informacją o toczącym się procesie pozostaje na długie lata, niekiedy na zawsze, w społecznej świadomości"[36]. Dlatego też stosowaniu wskazanej normy, szczególnie w czasach dynamicznie rozwijającego się społeczeństwa informacyjnego, powinna towarzyszyć nadzwyczajna ostrożność i rozwaga[37].

[35] Zob. Rules of Court. 1 August 2018, strona internetowa: https://www.echr.coe.int/Documents/Rules_Court _ENG.pdf (dostęp 12.03.2019 r.).

[36] Zob. M. Łoszewska-Ołowska, w: *Prawo prasowe. Komentarz*. Red. M. Zaremba. LEX/ el. 2018, art. 13 p.p., Nb 30.

[37] Zob. tamże. W tym kontekście nie można również zapominać o instytucji zatarcia skazania (art. 107 k.k.).

Niejako na marginesie, ściśle przez pryzmat stanu faktycznego podanego w analizowanym orzeczeniu ETPC, nie sposób także nie nawiązać do tych postulatów sformułowanych w literaturze przedmiotu, zgodnie z którymi „podejście do odpowiedzialności za naruszenie norm prawa pracy musi być zróżnicowane, z uwagi na odmienności, jakie istnieją między gospodarką a administracją (władzą) publiczną […]. W tej drugiej bowiem sferze odpowiedzialność za naruszenie obowiązków pracowniczych (obowiązków funkcjonariuszy publicznych) powinna zostać dowartościowana (powinna być lepiej uregulowana i powinna wykazywać większą skuteczność). W sferze tej inaczej przedstawia się także problem naruszania praw pracowników przez ich pracodawców (urzędy publiczne), gdyż pracodawcy nie funkcjonują na zasadach gospodarki rynkowej, nie są poddani regułom konkurencji, nie są zmuszeni do pomnażania zysku i nie grozi im widmo bankructwa”[38].

[38] Zob. W. Sanetra: *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy*…, s. 298. Jednocześnie podkreślić należy, że zgodnie z art. 7 Konstytucji RP „organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa”, art. 77 ust. 1 Konstytucji RP stanowi, że „każdy ma prawo do wynagrodzenia szkody, jaka została mu wyrządzona przez niezgodne z prawem działanie organu władzy publicznej”, a z kolei art. 77 ust. 2 Konstytucji RP, że „ustawa nie może nikomu zamykać drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw”. Zob. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm. Zob. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 10 października 2013 r., III APa 7/13, LEX nr 1388864, który dotyczy odpowiedzialności Skarbu Państwa za naruszenie dóbr osobistych w kontekście zatrudnienia niepracowniczego typu administracyjnoprawnego. Sąd pierwszej instancji wskazał w tym postępowaniu, że „podstawą materialnoprawną zgłoszonego roszczenia o zadośćuczynienie i odszkodowanie są przepisy art. 23 k.c., 24 k.c., 445 k.c. i 448 k.c. dotyczące ochrony dóbr osobistych człowieka. Zdaniem tego Sądu, zgromadzone w sprawie dowody nie pozostawiają wątpliwości, że przełożony powódki A.L., w czasie pełnienia obowiązków służbowych, naruszył jej dobra osobiste w postaci nietykalności cielesnej, godności i zdrowia. Naganne zachowania przełożonego spowodowały u powódki rozstrój zdrowia, który wymaga stałego i długiego leczenia. O rozmiarze tej traumy świadczy fakt, że nie była w stanie wrócić do swoich obowiązków, zwolniła się z pracy pomimo, iż za kilka lat nabyłaby prawo do tzw. wcześniejszej emerytury. Sąd stwierdził jednocześnie, że naganne zachowania przełożonego w dużym stopniu umożliwiła atmosfera panująca u pozwanego. Zatrudnieni tam funkcjonariusze czuli strach przed naczelnikiem A.L., a komendant Oddziału M.P. bagatelizował jego zachowania. Zdaniem Sądu, z zeznań świadków wyłania się obraz funkcjonariuszy, którzy o wszystkim wiedzieli, lecz bali się stanąć w obronie upokarzanego współpracownika. Sąd podkreślił, że komendant podjął kroki w celu wyjaśnienia sprawy dopiero, gdy zainteresował się nią naczelnik Zarządu […]”. Sąd Apelacyjny w Lublinie podkreślił, że dla odpowiedzialności Skarbu Państwa na gruncie art. 417 § 1 k.c. wystarczy przyjęcie istnienia związku między działaniami podjętymi przez funkcjonariusza w ramach jego służby (wykonywaniem władzy publicznej), a szkodą.

**Bibliografia**

Dörre-Nowak D.: *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2004 nr 11.

Dörre-Kolasa D., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. Warszawa 2015.

Gersdorf M., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka. Warszawa 2014.

Kozłowska-Kalisz P., w: *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*. Red. M. Mozgawa. LEX/el. 2018.

Łoszewska-Ołowska M., w: *Prawo prasowe. Komentarz*. Red. M. Zaremba. LEX/el. 2018.

Sanetra W.: *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy w warunkach demokracji i społecznej gospodarki rynkowej*. W: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*. Red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński. Warszawa 2006.

Skoczyński J., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Z. Salwa. Warszawa 2004.

Szewczyk H.: *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa 2007.

Świątkowski A.M.: *Kodeks pracy. Komentarz.* Warszawa 2016.

Tomaszewska M., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Baran. Warszawa 2016.

## Ochrona dóbr osobistych sprawcy mobbingu w kontekście wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13)

Streszczenie

Sprawcą mobbingu nie zawsze będzie sam pracodawca. Odpowiedzialność pracodawcy za działania innych osób wynika z naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. $94^3$ § 1 k.p.). Z całą pewnością mobbing jest zjawiskiem negatywnym, niepożądanym, a interpretacja przepisów kształtujących odpowiedzialność pracodawcy za skutki mobbingu powinna uwzględniać cel, jakim jest całkowite wyeliminowanie tego zjawiska ze środowiska pracy. Właśnie z uwagi na ów cel, za istotne i wymagające szerszego omówienia przez pryzmat art. $94^3$ k.p., należy uznać stanowisko wyrażone przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13), w którym podkreślono, że podanie w wyroku sądowym danych osobowych pracownika, który nie był stroną postępowania, ze wskazaniem, iż pracownik ten dopuścił się czynów stanowiących nękanie psychiczne innego pracownika, stanowi naruszenie prawa sprawcy tychże czynów do poszanowania jego życia prywatnego.

**Słowa kluczowe:** mobbing, sprawca mobbingu, dobra osobiste, prywatność, pracodawca

## La protection des biens personnels de l'auteur du harcèlement professionnel dans le contexte du jugement de la Cour européenne des droits de l'homme du 6 novembre 2018 (Vicent Del Campo contre l'Espagne, plainte numéro 25527/13)

Résumé

L'employeur lui-même ne sera pas toujours l'auteur du harcèlement professionnel. La responsabilité de l'employeur des actions d'autres personnes résulte de ce que l'employeur enfreint l'obligation de lutter contre le harcèlement professionnel (art. $94^3$ § 1 du code de travail). En toute certitude, le harcèlement professionnel est un phénomène négatif, indésirable, et l'interprétation du règlement formant la responsabilité de l'employeur des conséquences du harcèlement professionnel devrait prendre en considération le but, c'est-à-dire l'élimination complète de ce phénomène au milieu de travail. C'est justement eu égard à ce but qu'il faut reconnaître comme importante et exigeant une analyse plus vaste à travers le prisme de l'article $94^3$ du Code de travail l'opinion exprimée par la Cour européenne des droits de l'homme dans les attendus du jugement du 6 novembre 2018 (Vincent Del Campo contre l'Espagne, plainte numéro 25527/13), où l'on a souligné que la mention des données personnelles de l'employé dans l'arrêt de la cour – qui était étranger à la procédure – en indiquant que cet employé a commis des faits constituant le harcèlement psychique d'un autre employé, constitue l'atteinte au droit de l'auteur de ces faits au respect de son intimité.

**Mots clés :** harcèlement professionnel, auteur du harcèlement, biens personnels, intimité, employeur