

MOBBING

Materiały
edukacyjne





CZYM JEST MOBBING?

Mobbing jest zjawiskiem społecznym i prawnym. Po raz pierwszy został zdefiniowany w latach 60. XX wieku przez szwedzkiego lekarza Petera Paula Heinemanna, jako występujące w grupach społecznych zjawisko wrogiego nastawienia. Mobbing polega na negatywnym, nieetycznym, a często nawet agresywnym zachowaniu lub działaniu, rozłożonym w czasie i ukierunkowanym na daną osobę.

Pojęcie mobbingu obowiązuje w polskim prawie pracy od 1 stycznia 2004 r. Zostało wprowadzone do Kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U.03.213.2081). Zgodnie z treścią art. 94 (3) § 2 Kodeksu 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.

Można wymienić następujące przestanki mobbingu:

**Uporczywe lub długotrwałe
nękanie lub zastraszanie
ukierunkowane na danego pracownika.**

Oceny uporczywości lub długotrwałości nękania lub zastraszania zawsze należy dokonywać indywidualnie, badając wszystkie okoliczności sprawy. Nie ma zdefiniowanych norm czy też przepisów prawa, które określałyby odgórnie ramy czasowe, po których przekroczeniu można już twierdzić, że doszło do uporczywego lub długotrwałego nękania lub zastraszania.

Z orzecznictwa:

- §— „definicja mobbingu zawarta w art. 94 (3) § 2 k.p. nie określa sztywnych granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing na okres co najmniej sześciu miesięcy. **Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika**” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18);
- §— „długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera, który zmierza do zaniżenia samooceny ofiary i wyeliminowania jej z zespołu. **Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne (z punktu widzenia ofiary) zachowania**, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast **nękanie**, o którym mowa w art. 94 (3) § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza **trapienie, niepokoienie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokoienie czy też dokuczanie komuś** (wyrządzanie mu przykrości). Ponadto przesłanki »uporczywości« i »długotrwałości« wzajemnie na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18);
- §— „choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania, i beznadziejności sytuacji. Co do długotrwałości działań mobbingowych podkreślenia wymaga, iż poniżanie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu. Nie może to być jednak zachowanie jednorazowe, ale wielokrotne, mające miejsce jednego dnia, działania zmierzające do wywołania skutków wskazanych w art. 94 (3) § 2 k.p.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 czerwca 2016 r., III APa 13/16);
- §— „mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu. Nie ma powodów, by poszukiwać zdarzenia inicjującego mobbing. Jedynie w ujęciach socjologicznych doszukuje się początku mobbingu w konflikcie. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia, stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelevantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94 (3) § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 lutego 2014 r., III APa 43/12);
- §— „nękanie w rozumieniu art. 94 (3) § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokoienie, czy też dokuczanie pracownikowi” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12).

Skutkiem zachowań lub działań mobbingowych musi być:

- zaniżona ocena przydatności zawodowej,
- poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Spójnie w praktyce sądowej przyjmuje się, że ocena, czy w danej sprawie mamy do czynienia z mobbingiem, musi być oparta na obiektywnych kryteriach i odnosić się do „**wypracowanego obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej**”. Subiektywne przeświadczenie pracownika o byciu ofiarą mobbingu, o tym, że dzieje się mu krzywda, nie świadczy jeszcze o mobbingu.

Z orzecznictwa:

- §— „ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 24 maja 2018 r., III APa 15/17);
- §— „samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie jest wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 10 sierpnia 2017 r., III APa 15/17).

mobbingiem może być:

- „wielokrotne dokuczanie, nękanie lub utrudnianie podwładnej korzystania z uprawnień przysługujących z tytułu wychowywania małoletnich dzieci, w wyniku czego doszło u pracownika do zaburzeń adaptacyjnych, depresyjno-lękowych” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2018 r., II PK 243/17);
- „zachowanie polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych, czy współpracowników, np. zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń, jeżeli zachowania te są naganne i nie mają usprawiedliwienia w normach moralnych, czy w zasadach współżycia społecznego. Są to takie zachowania jak krytyka podejmowanych działań wyrażana w obecności innych osób, często krzykiem, podważanie kompetencji, stawianie wymagań przekraczających umiejętności pracownika, ignorowanie pracownika, nie informowanie pracownika o podjętych decyzjach, grożenie zwolnieniem z pracy” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 31 stycznia 2018 r., III APa 25/16);
- „stosowanie kar porządkowych w sposób instrumentalny, nieukierunkowany na osiągnięcie celów wynikających z zawartej umowy o pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 czerwca 2015 r., III APa 6/15);
- „ciągłe przerywanie wypowiedzi, reagowanie krzykiem, ciągłe krytykowanie i upominanie, upokarzanie, stosowanie pogroźek, unikanie rozmów, niedopuszczanie do głosu, ośmieszanie, ograniczenie możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalne wprowadzenie zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwienie komunikacji z innymi, a także powierzanie prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięcie od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucanie pracą, lub niedawanie żadnych zadań lub ich odbieraniu itp.” (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., III APa 27/12).

Dla uzmysłowienia, na czym polega mobbing, na zasadzie zaprzeczania, warto wskazać także przykłady orzecznictwa sądów polskich, z których wynika, co

nie jest mobbingiem:

- „incydentalna krytyka, choćby nawet niesprawiedliwa” (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 24 października 2019 r., III APa 10/18);
- „działania pracodawcy, które nie mają na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji prawidłowej organizacji pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18);
- „izolacja pracownika w grupie współpracowników sama w sobie nie jest jeszcze mobbingiem, chyba, że jest następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach takich jak nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie” (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 stycznia 2017 r., III APa 18/16);
- „konstruktywna krytyka pracy” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2015 r., III APa 31/15);
- „rozmowa z pracownikiem nawet z użyciem wulgaryzmów, z podniesionym tonem i nerwową może świadczyć o braku kultury osobistej, i być naganna, ale jeżeli jednak ma charakter merytoryczny nie stanowi jeszcze mobbingu” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2015 r., III APa 31/15);
- „działania, nakierowane na ogół pracowników, jak też towarzysząca zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 września 2012 r., III APa 20/12);
- „wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie wówczas, gdy pracownik ten zajmuje jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni (główny księgowy), chyba że zmierzało to do poniżenia i szykany ofiary” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11).

Przedstawione przykłady obrazują doskonale, że wszystkie wymienione przesłanki mobbingu:

- uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie ukierunkowane na danego pracownika;
- wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodujące poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- powodujące izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,

muszą być spełnione łącznie. Nie będzie mobbingiem nieetyczne lub niezgodne z zasadami współżycia społecznego zachowanie, jeżeli miało charakter incydentalny. Mobbingiem nie

będzie też takie zachowanie, które jest ukierunkowane na ogół pracowników, a nie na jedną osobę. Jeżeli zachowanie miało charakter nieetyczny, agresywny, niezgodny z zasadami współżycia społecznego, a także charakter uporczywy lub długotrwały, jednak nie było tam zamiaru poniżenia, ośmieszenia, izolowania lub też wyeliminowania z zespołu, może być ocenione jako brak kultury osobistej albo naruszenie dóbr osobistych, ale nie jest jeszcze mobbingiem.

Mobber nie musi działać umyślnie, celowo, w złej intencji. Wszelkie działania lub zachowania, nawet nieumyślne, ukierunkowane na danego pracownika, które wywołały u niego rozstrój zdrowia, mogą być mobbingiem.

Z orzecznictwa:

- §— „uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94 (3) § 2 k.p.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., I PK 243/15);
- §— „za mobbing mogą być uznane, także nieumyślne, działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, w szczególności, które wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94 [3] k.p.)” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r., I PK 203/09).

Należy odróżnić mobbing od dyskryminacji, molestowania seksualnego, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz naruszenia dóbr osobistych.

Dyskryminacja to ograniczenie czy też pozbawienie osoby praw, przywilejów, nierówne traktowanie z takich powodów, jak: rasa, pochodzenie, religia, orientacja seksualna, czyli ze względu na określone kryterium dyskryminacyjne (kwalifikowana postać nierównego traktowania).

Molestowanie seksualne to rodzaj dyskryminacji ze względu na płeć. Jest to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – subiektywne, nieuzasadnione różnicowanie sytuacji pracowników wykonujących takie same obowiązki w zatrudnieniu, które odbywa się bez zaistnienia kwalifikowanych przyczyn – nie występuje kryterium dyskryminacyjne.

Naruszenie dóbr osobistych – działanie niezgodne z przepisami prawa, zagrażające lub naruszające dobra osobiste, takie jak: zdrowie, tajemnica korespondencji, twórczość artystyczna, czas pracowniczego odpoczynku.



JAKIE ROSZCZENIA PRZYSŁUGUJĄ PRACOWNIKOWI – OFIERZE MOBBINGU?

Zadośćuczynienie

Jeżeli mobbing wywołał rozstrój zdrowia, pracownik może dochodzić odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94 [3] § 3 Kodeksu pracy).

Szacując wysokość należnego zadośćuczynienia, należy wziąć pod uwagę m.in.:

- rozmiar wyrządzonej krzywdy, czas i częstotliwość działań mobbingowych;
- subiektywne odczucia ofiary mobbingu;
- wpływ mobbingu na życie rodzinne, zawodowe i zdrowie ofiary mobbingu;
- sytuację ekonomiczną pracodawcy.

Z orzecznictwa:

§— „pojęcie »odpowiednia suma« użyte w art. 94 (3) § 3 k.p., której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym. W orzecznictwie przyjmuje się, że **zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość**. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być »odpowiednia« w tym znaczeniu, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16);

- §— „przy ocenie »odpowiedniej sumy« należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej 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, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość**” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16);
- §— „kwota przyznanego poszkodowanemu pracownikowi zadośćuczynienia za mobbing powinna być ustalona tak, by na przyszłość pracodawca wystrzegał się tolerowania niedopuszczalnych zachowań w zakładzie pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16);
- §— „określone w art. 94 (3) § 3 k.p. zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z **tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą**” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12).

Odszkodowanie z art. 94 (3) § 4 Kodeksu pracy

W nauce prawa pojęcie zadośćuczynienia nie jest tożsame z pojęciem odszkodowania. Zadośćuczynienie to rekompensata za krzywdy niematerialne, cierpienia psychiczne i fizyczne, których nie można precyzyjnie zmierzyć, wyliczyć. Z kolei odszkodowanie zmierza do naprawienia szkody materialnej, rozumianej jako strata, którą poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

Dlatego też, niezależnie od zadośćuczynienia, które jest rekompensatą z tytułu poniesionego rozstroju zdrowia, co z natury rzeczy jest niemierzalne, niedookreślone, pracownik – ofiara mobbingu może dochodzić także odszkodowania.

Przepisy prawa stanowią, 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 (art. 94 [3] § 4 Kodeksu pracy).

Konstrukcja cytowanego przepisu prawa oznacza, że ofiara mobbingu, jeżeli zdoła wykazać, jaką szkodę realnie poniósł w związku z mobbingiem – np. koszty leczenia, utracone wynagrodzenie z tytułu pracy – może dochodzić odszkodowania w pełnej wysokości. Jeśli natomiast nie zdoła tego wykazać, wówczas sąd zasądzi jej odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Rzeczone przepisy należy rozumieć jako swego rodzaju gwarancję przyznania odszkodowania przynajmniej w wysokości minimalnej.

W związku ze zmianą przepisów Kodeksu pracy we wrześniu 2019 r., obecnie dochodzenie odszkodowania nie jest uzależnione od rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu. Można zatem dochodzić zarówno odszkodowania, jak i zadośćuczynienia, pozostając jednocześnie w zatrudnieniu.

Rozwiązanie umowy o pracę – odszkodowanie z art. 55 § 1 (1) Kodeksu pracy

Jeżeli jednak pracownik na skutek mobbingu podejmie decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę, musi przede wszystkim pamiętać, że może to zrobić w formie:

- **rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia;**
- **rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy).**

Ważne jest, aby rozwiązanie umowy o pracę miało formę pisemną i zawierało uzasadnienie wskazujące na mobbing jako główną przyczynę rozwiązania umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy jest uzasadnione z tego powodu, że zaistnienie w miejscu pracy mobbingu stanowi o naruszeniu podstawowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Zgodnie z treścią art. 55 § 1 (1) Kodeksu pracy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W tym przypadku, niezależnie od wyżej opisywanego zadośćuczynienia i odszkodowania, pracownik jest uprawniony do dochodzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1 [1] Kodeksu pracy)¹.

Podsumowując, pracownik – ofiara mobbingu może żądać od pracodawcy:

- 1) zadośćuczynienia za wywołany rozstrój zdrowia – za każdym razem wysokość zadośćuczynienia jest szacowana indywidualnie, w zależności od okoliczności konkretnej sprawy;
- 2) odszkodowania – na podstawie art. 94 (3) § 4 Kodeksu pracy, w pełnej wysokości, jednak nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę;
- 3) w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu mobbingu – dodatkowo, odszkodowania na podstawie art. 55 § 1 (1) Kodeksu pracy w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. W tej sytuacji minimalne odszkodowanie, które powinno być zasądzone, to suma wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i minimalnego wynagrodzenia, o którym stanowi art. 94 (3) § 4 Kodeksu pracy.

ZASADY DOCHODZENIA ROSZCZEŃ

Opisywanych powyżej roszczeń pracownik – ofiara mobbingu może dochodzić przed sądem pracy (sądem rejonowym lub sądem okręgowym, w zależności od wartości dochodzonych roszczeń), właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy, bądź w obszarze właściwości którego praca jest lub była wykonywana.

W sprawach o mobbing pracownik kieruje **pozew o zapłatę przeciwko pracodawcy**, niezależnie od tego, czy mobberem był sam pracodawca, czy też bezpośredni przełożony, albo inny pracownik.

Zorzecznictwa:

- §— „roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Podstawa prawna odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika ma charakter odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r., III APa 2/14);
- §— „podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing na podstawie przepisów prawa pracy jest pracodawca. Nie ma przy tym znaczenia czy mobberem (osobą stosującą mobbing) był pracodawca czy też pracownik. Zgodnie z regulacją Kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi i w przypadku wystąpienia przesłanek uprawniających do dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów prawa pracy, pracownik jest uprawniony do dochodzenia go od pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2018 r., I PK 70/17).

To na pracowniku ciąży obowiązek wykazania wszystkich przesłanek mobbingu, powstania rozstroju zdrowia oraz wykazania, że rozstrój zdrowia był konsekwencją mobbingu, a nie wynikał z samego faktu wykonywania pracy (tzw. związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy rozstrojem zdrowia a zachowaniami mobbingowymi).

Z orzecznictwa:

- §** – „ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także – według ogólnych reguł dowodowych – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07);
- §** – „postępowanie dowodowe w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu można podzielić na dwa etapy. W pierwszym należy ustalić, czy mobbing był stosowany. Drugi etap obejmuje czynności mające na celu zbadanie, czy doszło do rozstroju zdrowia lub szkody wskutek działań o charakterze mobbingowym” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 24 maja 2018 r., III APa 15/17).

Środkami dowodowymi zmierzającymi do wykazania mobbingu mogą być w szczególności:

- korespondencja mailowa prowadzona z mobberem;
- zeznania świadków – współpracowników, kolegów, koleżanek z pracy, osób będących naoczniymi świadkami działań mobbingowych;
- zapisy obrazu, dźwięku albo obrazu i dźwięku (przede wszystkim nagrania rozmów z mobberem).

Z orzecznictwa:

- §** – „dokonane nagrania rozmowy bez zgody jednego z jej uczestników nie dyskwalifikuje całkowicie tego dowodu, szczególnie, jeśli pozwany nie zaprzeczył jego autentyczności” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 24 czerwca 2020 r., I ACa 544/19);
- §** – „istnieje możliwość skorzystania w procesie sądowym z dowodu z nagrań nawet jeżeli nagrań tych dokonano bez wiedzy i zgody jednego z rozmówców. Pogląd ten ma zastosowanie zwłaszcza w przypadku gdy strona nie może bądź jest dla niej nadmiernie utrudnione, dowieść za pomocą innych środków dowodowych swoich racji mających decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 12 marca 2019 r., I ACa 503/18).

Często to ukryte nagrania z rozmów, dokonane bez zgody i wiedzy ich uczestników, stanowią kluczowy dowód w sprawie o mobbing. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z treścią art. 267 § 3 Kodeksu karnego ten, kto w celu uzyskania informacji, do której nie jest uprawniony, zakłada lub posługuje się urządzeniem podsłuchowym, wizualnym albo innym urządzeniem lub oprogramowaniem, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 kwietnia 2016 r., III KK 265/15 stwierdził, że utrwalenie przebiegu rozmowy osób trzecich dokonane przez osobę prywatną **stanowi co do zasady dowód dopuszczalny w postępowaniu sądowym**, niemniej okoliczność ta sama przez się nie kreuje uprawnienia do podsłuchu i nie wyłącza odpowiedzialności karnej sprawcy takiego czynu na podstawie art. 267 § 3 k.k. Z drugiej strony Sąd uznał jednak, że jeżeli posługiwanie się urządzeniem podsłuchowym wynikało ze szczególnej motywacji, zostało wywołane zarówno poczuciem głębokiej krzywdy, jak i chęcią położenia kresu dalszym ewidentnie nagannym zachowaniom współpracowników, to takie zachowanie jest usprawiedliwione – co więcej – tylko ono dawało realną szansę na dostarczenie w sprawie pracowniczej dowodu wykazującego prawdopodobność pracownika. Zdaniem Sądu w takim czynie nie ma nawet nikomej społecznej szkodliwości.

● **Opinia biegłego sądowego lekarza co do faktu powstania w wyniku mobbingu rozstroju zdrowia**

Zorzecznictwa:

S – „nie jest tak, że w sprawie o zadośćuczynienie za mobbing dowód z opinii biegłego lekarza ma być obligatoryjny, gdy pracodawca zarzuca, że rozstrój zdrowia u pracownika wynika z przyczyn samoistnych, w sytuacji gdy inne dowody nie pozwalają na ustalenie w ogóle mobbingu. Wówczas logicznie taki fakt nie jest konieczny do ustalenia. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.). Natomiast gdy dowody potwierdzają mobbing, to taki dowód nie jest wykluczony” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 180/13).

JAK PRACODAWCA MOŻE PRZECIWDZIAŁAĆ MOBBINGOWI?

Pracodawca ma prawny obowiązek zapobiegania mobbingowi. Oznacza to, po pierwsze, że nie może stosować mobbingu, po drugie, że powinien wdrożyć w miejscu pracy instrumenty prawne zapobiegające mobbingowi (działania prewencyjne), po trzecie, że ma obowiązek usuwania skutków zachowań mobbingowych².

Zorzecznictwa:

- §** — „podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing na podstawie przepisów prawa pracy jest pracodawca. Nie ma przy tym znaczenia czy mobberem (osobą stosującą mobbing) był pracodawca czy też pracownik. Zgodnie z regulacją Kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi i w przypadku wystąpienia przesłanek uprawniających do dochodzenia odszkodowania na podstawie przepisów prawa pracy, pracownik jest uprawniony do dochodzenia go od pracodawcy” (I PK 70/17, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2018 r.);
- §** — „obowiązek wpływania przez pracodawcę na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego dotyczy nie tylko stosunku między pracodawcą a pracownikami (art. 11 [1] k.p. nakazujący szanowanie dóbr osobistych pracownika), ale także wzajemnych stosunków między pracownikami. W tym zakresie pracodawca powinien zapewnić należyte wykonanie przez pracowników ciężącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 27 kwietnia 2018 r., I ACA 1223/17);
- §** — „obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14).

Przepisy prawa pracy nie precyzują jednak, w jaki sposób pracodawca ma realizować obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Poniżej przedstawione przykładowe sposoby przeciwdziałania mobbingowi wynikają z przyjętej praktyki, wypracowanych standardów w zarządzaniu zasobami ludzkimi, a nie z przepisów prawa.

Przykładowe sposoby przeciwdziałania mobbingowi:

- Wdrożenie w miejscu pracy **regulaminu antymobbingowego**, który wprowadzałby procedury zapobiegające mobbingowi, procedury skargowe oraz określał sankcje prawne za naruszenie tych procedur (np. kary porządkowe).
- **Regularne szkolenia** – szkolenia nie tylko zmierzałyby do wyjaśnienia, na czym polega mobbing i jakie środki ochrony prawnej przysługują osobie poszkodowanej, ale także edukowałyby w zakresie negatywnych skutków społecznych i ekonomicznych mobbingu dla pracodawcy. Należy zdecydowanie podkreślić, że mobbing nie leży w interesie pracodawcy. Zmniejsza efektywność pracy, niszczy reputację pracodawcy, naraża pracodawcę na koszty związane z poszukiwaniem nowych pracowników i wypłacaniem odszkodowań.
- Stworzenie instrumentów umożliwiających **anonimowe zgłaszanie mobbingu (whistleblowing)**, gwarantujących poczucie bezpieczeństwa osobie zgłaszającej oraz zweryfikowanie sprawy. W polskim prawie pracy nie ma kompleksowych regulacji chroniących tzw. sygnalistów. Są prowadzone prace nad projektem zmian do Kodeksu pracy, które miałyby zagwarantować sygnalistom ochronę prawną przed rozwiązaniem umowy o pracę z racji wyjawienia niezgodnych z przepisami prawa praktyk, zachowań, takich jak mobbing.
- **Stworzenie kodeksu etyki, kodeksu dobrych praktyk.**

¹ D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13–14.; W. Ostaszewski „Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy”, Wyd. A. Marszałek 2015.

² „Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym”, pod red. Z. Górala, WKP 2017.

Materiały opracowane przez radczynie prawne zrzeszone w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Gdańsku:

Annę Kluczek-Kollar, Katarzynę Ludwichowską i Joannę Łojkowską.

Gdańsk, grudzień 2020

Dofinansowano ze środków
Miasta Gdańska

Zrealizowano w partnerstwie





Dofinansowano
ze środków
Miasta Gdańska

Zrealizowano w partnerstwie

