OBOWIĄZKI

MOBBING w miejscu pracy

Prawnicy kancelarii BKB Baran Książek Bigaj opisują orzecznictwo wskazujące, jakie działania powinien podjąć pracodawca, aby nie narazić się na zarzut niedopełniania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi

Nie każde nękanie to mobbing

Za mobbing mogą być uznane zachowania długotrwałe, odznaczające się dodatkowo uporczywością. Mimo to pracodawca powinien sprawdzić każdy incydent znęcania się nad pracownikiem.

PAWEŁ KRZYKOWSKI
MICHAŁ BERING

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Znaczenie tego obowiązku podkreślił **Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 30 maja 2017 r. (II PK 125/16),** zaliczając go do podstawowych obowiązków pracodawcy.

Poniżej przedstawiamy, w jaki sposób orzecznictwo sądowe określa obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz jakie działania powinien podjąć pracodawca, aby prawidłowo realizował ten obowiązek.

ZDANIEM AUTORA

Paweł Krzykowski

adwokat, partner w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj

MAT.PRAS.

Na koniec warto zauważyć, iż obowiązujący w Polsce kodeks karny nie zawiera wyrażonej expressis verbis normy prawnej definiującej znamiona podmiotowe i przedmiotowe przestępstwa „mobbingu". Niemniej w pewnych okolicznościach nie można wykluczyć, iż działania mobbingowe danej osoby mogą stanowić przestępstwo, o którym mowa w art. 218 § 1a k.k., zgodnie z którym: 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. W doktrynie prawa karnego formułowany jest pogląd, który dopuszcza odpowiedzialność karną pracodawcy, który uporczywie lub złośliwie toleruje działania o charakterze mobbingu.

ZDANIEM AUTORA

Michał Bering

prawnik w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj

MAT.PRAS.

O ile sprawcami mobbingu może być szerokie grono osób, o tyle ofiarą mobbingu może paść wyłącznie pracownik, czyli osoba aktualnie pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy. W związku z tym mobbing nie może dotyczyć kandydatów do pracy ani byłych pracowników, gdyż między tymi podmiotami a pracodawcą nie występuje stosunek pracy. Na marginesie należy jednak zastrzec, że osoby funkcjonujące w ramach umów cywilnoprawnych mogą w przypadku zachowań mobbingowych dochodzić ochrony swoich dóbr osobistych na drodze cywilnoprawnej.

Nękanie lub zastraszanie

Mobbing charakteryzuje się występowaniem działań lub zachowań skierowanych przeciwko pracownikowi, polegających na nękaniu lub zastraszaniu pracownika. Działania te muszą być uporczywe i długotrwałe oraz mają wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu ośmieszenie lub poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przywołana definicja mobbingu może wydawać się dość skomplikowana, stąd pracownicy często nieprawidłowo rozumieją, czym jest mobbing. Zdarza się, że występują do sądu z roszczeniami związanymi z mobbingiem w sytuacji, gdy zachowania pracodawcy – nawet obiektywnie nieprawidłowe i naruszające prawo – nie wypełniają przesłanek mobbingu określonych w kodeksie pracy.

Sześć miesięcy to nie zasada

Za mobbing mogą być uznane zachowania długotrwałe odznaczające się dodatkowo uporczywością. W ocenie Sądu Najwyższego długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Innymi słowy, nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu **(wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06)**, choć w praktyce jako punkt odniesienia często wymieniany jest okres ok. sześciu miesięcy.

Warto jednak podkreślić, że w jednym orzeczeń Sąd Najwyższy uznał, iż przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika nie można wykluczyć, że dla stwierdzenia mobbingu wystarczający może być nawet okres pięciu tygodni – zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice (**uzasadnienie wyroku SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14).**

Nie wystarczy krytyka czy izolacja

Warto wskazać, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing **(wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 8 lutego 2018 r., III APa 74/17)**.

Należy również podkreślić, że izolacja pracownika sama w sobie nie przesądza kwestii stwierdzenia mobbingu. Sąd Najwyższy potwierdził, że izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Jeśli jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu **(wyrok SN z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08).** W tej konkretnej sprawie przyczyną izolacji (wyalienowania) było uczucie niechęci do powódki uzasadnione jej niewłaściwym i krzywdzącym innych współpracowników zachowaniem w sytuacjach konfliktowych.

W świetle orzecznictwa sądów, mobbingu nie stanowi również izolacja pracownika (odsunięcie od pracy) związana z uzasadnionym podejrzeniem go o dokonanie czynów niedozwolonych.

Wzorzec „ofiary rozsądnej"

W celu zobiektywizowania orzecznictwa dotyczącego kwestii mobbingowych, Sąd Najwyższy posługuje się tzw. wzorcem „ofiary rozsądnej". Celem stworzenia takiego wzorca jest dążenie do uniknięcia sytuacji, w których mobbing byłby stwierdzony na podstawie subiektywnych odczuć, np. związanych z przewrażliwieniem danej osoby, że jest ona obiektem nękania ze strony przełożonego.

W ocenie Sądu Najwyższego: 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 **(wyrok SN z 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18).** Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej **(wyrok SN z 7 maja 2009 r., II PK 2/09)**.

Na karb pracodawcy

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma szeroki zakres. Pracodawca może bowiem ponosić odpowiedzialność nie tylko za zachowania zatrudnianych przez siebie pracowników, ale również za zachowania osób wykonujących na rzecz pracodawcy pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ponadto, jak wskazuje **Sąd Najwyższy w wyroku z 7 maja 2009 r. (III PK 2/09)**, w konkretnej sytuacji możliwe jest przypisanie pracodawcy odpowiedzialności za mobbing nawet z tytułu tolerowania mobbingowych zachowań osób spoza zakładu pracy – takich jak małżonek, dorosłe dziecko właściciela zakładu bądź kluczowy kontrahent ściśle współpracujący z pracodawcą. Wobec tego, pracodawca ponosi prawne konsekwencje mobbingu zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań wobec pracownika, jak również wtedy, gdy tolerował tego typu czyny ze strony innych osób bądź ich w ogóle nie dostrzegał.

> Pracodawca nie uchroni się przed odpowiedzialnością za mobbing podejmując działania następcze

Związek z pracą

Co do zasady pracodawca ponosi odpowiedzialność za mobbingowe zachowania podejmowane w godzinach pracy i miejscu jej wykonywania. Jednak w konkretnym przypadku może odpowiadać również za zachowania o charakterze mobbingowym podejmowane poza zakładem pracy, jeśli tylko są związane ze sferą zatrudnienia. Tytułem przykładu można wskazać tu na niewłaściwe traktowanie pracownika przez innego pracownika np. w trakcie delegacji czy szkoleń wyjazdowych w sytuacji, gdy osoby te regularnie uczestniczą razem w takich wyjazdach, a pracodawca ignoruje sygnały o nieprawidłowościach ze strony mobbowanej osoby.

Staranne działanie

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma charakter obowiązku starannego działania. Stąd – jak uznał **Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11)** – w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności poprzez wykazanie, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi. Szczególnie jeśli z obiektywnego punktu widzenia będzie możliwe potwierdzenie ich potencjalnej pełnej skuteczności. Jeżeli więc pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, do odpowiedzialności za to zjawisko pociągnięty być może jedynie jego bezpośredni sprawca (pracownik będący „mobberem").

Ustawodawca w kodeksie pracy nie określa, jakie konkretne działania powinien wdrożyć pracodawca w celu przeciwdziałania mobbingowi. Dlatego – jak wskazał **SN w wyroku z 8 sierpnia 2017 r. (I PK 206/16)** – spektrum działań, jakie pracodawca podejmuje w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu, pozostaje w gestii pracodawcy.

Pewne wskazówki co do pożądanego postępowania pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi formułuje orzecznictwo. Z **uzasadnienia** przywołanego **wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11)** wynika, że pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności poprzez:

- szkolenie pracowników,
- informowanie pracowników o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu,
- stosowanie procedur umożliwiających wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

Oczywiście dobór właściwych środków powinien być uzależniony od specyfiki danego pracodawcy, zakresu działalności oraz struktury organizacyjnej. Niewątpliwie mniejszym firmom z obiektywnych przyczyn może być trudniej podejmować tak szerokie działania, jak firmom działającym globalnie. Nie zwalnia ich to jednak z obowiązku podejmowania działań o charakterze antymobbingowym.

Reakcja „post factum"

Zdarza się, że pracodawcy podejmują działania dopiero, gdy dojdzie do ujawnienia przypadku mobbingu w zakładzie pracy, czy też, gdy jeden z pracowników zdecyduje się na dochodzenie roszczeń z tytułu mobbingu przed sądem. To nieprawidłowa praktyka. Jak uznał **Sąd Najwyższy w wyroku z 21 kwietnia 2015 r. (II PK 149/14)** następcze działania pracodawcy, podjęte już po stwierdzeniu zachowań o charakterze mobbingowym, które nie przyniosły realnych efektów, nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności z tytułu mobbingu.

Bierność odpada

Samo stworzenie w zakładzie pracy zasad przeciwdziałania mobbingowi, bez ich faktycznej implementacji oraz bieżącego reagowania na nieprawidłowości, nie stanowi prawidłowego wypełniania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Bardzo ważne jest m.in. aktywne działanie prewencyjne, jak również odpowiednie reagowanie w przypadku otrzymania zgłoszenia mobbingu. Może ono pozwolić na wyeliminowanie tego zjawiska we wczesnej jego fazie, a w konsekwencji – zminimalizować zakres odpowiedzialności pracodawcy. Coraz częstszą praktyką jest również powoływanie i działanie u pracodawców tzw. komisji antymobbingowych.

W najbliższych tygodniach na łamach Rzeczpospolitej przedstawimy bardziej szczegółowo najważniejsze wyroki dotyczące problematyki mobbingu. /®

masz pytanie, wyślij e-mail

tygodnikpraca@rp.pl