

# Kadry i płace

## NARUSZENIA

### MOBBING w miejscu pracy

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

# Granice krytyki i kontroli pracownika

W świetle orzecznictwa sądowego za mobbing nie można uznać nawet naruszenia godności pracownika, jeżeli trwa to stosunkowo krótko i ma miejsce w czasie wykonywania pilnych i stresujących zadań. Szczególnie, gdy nie prowadzi to do izolacji pracownika i obniżenia jego samooceny.

PAWEŁ KRZYKOWSKI

W opisanym poniżej wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 166/14) Sąd Najwyższy analizował kwestię, z którą styka się regularnie wielu pracodawców i pracowników. Chodzi o wyznaczenie granicy pomiędzy kontrolą pracy pracownika i prawem pracodawcy do krytyki pracownika a zjawiskiem mobbingu z drugiej strony.

W poniższej sprawie Sąd Najwyższy uznał m.in., że nawet naruszenie godności pracowniczej w stosunkowo krótkim okresie w czasie wykonywania pilnych i stresujących zadań nie powinno być utożsamiane z mobbingiem – zwłaszcza, gdy nie prowadzi do izolacji pracownika i obniżonej samooceny.

### Tło sprawy

Powód był zatrudniony u pozwanego od 18 maja 2009 r. do 7 stycznia 2011 r. na stanowisku kierowniczym. W drugiej połowie 2009 r., w związku z pogarszającym się stanem technicznym obiektu zabytkowego (pałacu), podjęto decyzję o jego remoncie. W latach 2009-2010 było to kluczowe przedsięwzięcie realizowane przez pozwanego muzeum. Projekt miał być współfinansowany ze środków unijnych.

W lipcu 2010 r. dyrektorem muzeum została nowa osoba. Na początku współpracy dyrektor odnosił się do powoda normalnie, jednak szybko zmienił do niego stosunek, okazując mu brak sympatii i niechęć.

W czasie kilkutygodniowej współpracy dyrektor często spotykał się z powodem. Były to spotkania zarówno indywidualne, jak i w większym gronie. Podczas nich dyrektor niejednokrotnie obarczał powoda odpowiedzialnością za błędy inwestycyjno-remontowe nawet wtedy, gdy popełniał je inni pracownicy.

Dyrektor używał wobec powoda słów powszechnie uważanych za wulgarnie. Traktował go jak osobę gorszą i niekompetentną. Dawał temu wyraz w wypowiedziach odnoszących się do wojskowej przeszłości powoda i do możliwości zwolnienia go z pracy, np. powtarzał powodowi, że „albo jedzie tym samym pociągiem, albo wysiada na stacji urząd pracy”. Podczas jednego ze spotkań dyrektor kazał powodowi napisać wypowiedzenie umowy o pracę bez daty, mówiąc, że schowa je do szuflady i w odpowiednim momencie datę wstawi.

## ZARZĄDZANIE

### Zwierzchnictwo bez zarzutów

- Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Pracodawca powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.
- Pracodawca ma prawo krytykować menedżerów za błędy innych pracowników, którymi ten menedżer kieruje.
- Nawet drastyczne formułowanie przez pracodawcę krytyki wobec pracowników, jeśli odbywa się w stosunkowo krótkim okresie i nie prowadzi do izolacji pracownika i obniżonej samooceny, może nie zostać uznane za mobbing.
- Gdy krytyka pracownika przez pracodawcę narusza godność pracowniczą, pracownik może rozważyć powództwo o ochronę swoich dóbr osobistych lub rozwiązać umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym i domagać się przyznania odszkodowania określonego w kodeksie pracy.

Dyrektor był nieuprzejmy i apodyktyczny również w stosunku do innych pracowników muzeum. W kwietniu i w czerwcu 2011 r. pracownicy wystąpili nawet z pismem do właściwego ministra, opisując sytuację w muzeum i niewłaściwy styl zarządzania.

### Skutki zdrowotne

Od 25 sierpnia do grudnia 2010 r. powód nieprzerwanie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Bóle głowy trwały przez 1,5 miesiąca, później zaczęły się bóle kręgosłupa.

Pismem z 22 grudnia 2010 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano: rażące zaniedbanie obowiązków służbowych,

ukrywanie przed pracodawcą faktycznego stanu realizacji umowy dotyczącej prac remontowych, świadome i celowe wprowadzenie pracodawcy w błąd. Ostatecznie kwestię rozwiązania stosunku pracy uregulowano ugodowo.

W ocenie sądu I instancji w związku z działaniami mobbingowymi powód doznał rozstroju zdrowia pod postacią zaburzeń depresyjnych o umiarkowanym natężeniu objawów. Z treści opinii biegłej wynikało, że rozstrój zdrowia był spowodowany właśnie działaniami mobbingowymi w pracy pod postacią zaburzeń depresyjnych o umiarkowanym natężeniu objawów.

W konsekwencji sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o zadośćuczynienie

z tytułu mobbingu zasługuje na uwzględnienie. Sąd przyznał mu zadośćuczynienie w kwocie 38 tys. zł, stanowiącej prawie czteromiesięczne wynagrodzenie powoda, adekwatne do trwającego u niego okresu rozstroju zdrowia.

Sąd okręgowy również uznał, że powód był poddawany działaniom mobbingowym, gdyż przełożony systematycznie i nadmiernie go krytykował, wskazując publicznie brak wiedzy i kompetencji, poddając w wątpliwość jego zdolności i zaangażowanie w pracę, używając przy tym wulgarnych sformułowań, a także kwestionował stabilność zatrudnienia powoda. Te zachowania wywołały u powoda rozstrój zdrowia, co wynikało z dokumentacji lekarskiej i opinii biegłej sądowej.

Muzeum zaskarżyło wyrok SO skargą kasacyjną. Pracodawca twierdził m.in., że kontakty powoda z dyrektorem miały charakter krótkotrwały (5 tygodni), powód nie czuł się wyobcowany i nie wystąpiła u niego zaniżona samoocena. Ponadto pełnienie funkcji kierowniczej powinno oznaczać również odpowiedzialność za podwładnych. Spotkania dyrektora z powodem nie miały zaś charakteru represyjnego, lecz merytoryczny.

### Rola kierownika

Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna strony pozwanej była częściowo uzasadniona. W związku z tym uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę SO do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy podkreślił, że z pełnieniem funkcji kierowniczej łączy się odpowiedzialność za innych pracowników. Innymi słowy, dyrektor miał prawo obarczać powoda odpowiedzialnością za błędy nawet wtedy, gdy popełniał je inni pracownicy, ponieważ powód – jako osoba na stanowisku kierowniczym – ponosił odpowiedzialność za pracę swoich podwładnych.

Według Sądu Najwyższego nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeśli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem.

Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy

## ZDANIEM AUTORA

### Paweł Krzykowski

advokat, partner w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj



Czy przełożony, który naruszył godność pracownika, ale jego zachowanie nie wyczerpało ustawowych znamion mobbingu, jest „bezpieczny”? Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, który udowodni, że pracodawca w sposób bezprawny i zawiniony naruszył jego dobra osobiste, może żądać, aby dopełnił on czynności potrzebnych do usunięcia skutków tego naruszenia, w szczególności, aby złożył oświadczenie odpowiedniej treści. Niezależnie od tego sąd może, na żądanie poszkodowanego, przyznać mu odpowiednią sumę pieniężną tytułem zadośćuczynienia za doznana krzywdę. Ponadto Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Jeżeli pracodawca narusza ten obowiązek w sposób ciężki, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (tj. ze skutkiem natychmiastowym). W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. 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.

przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.

Sąd Najwyższy uznał, że stwierdzone wulgaryzmy, krytykowanie powoda w obecności podwładnych i – odczuwane również przez innych pracowników jako poniżające powoda – zachowanie dyrektora pozwanego ewidentnie naruszało godność pracowniczą powoda i nie powinno mieć miejsca. Jednak według Sądu Najwyższego naruszenie godności pracowniczej w stosunkowo krótkim okresie w czasie wykonywania pilnych i stresujących zadań nie powinno być utożsamiane z mobbingiem – zwłaszcza, gdy nie prowadzi do izolacji pracownika i obniżonej samooceny.

W ocenie Sądu Najwyższego dyrektor muzeum miał prawo domagać się od pracowników działu inwestycyjnego przyspieszenia prac. Można zrozumieć jego zdenerwowanie, gdy prace przebiegały opieszale, bez usprawiedliwienia agresji słownej dyrektora. Do obowiązków powoda należał nadzór nad realizacją prowadzonych inwestycji oraz przygotowanie i realizacja prac remontowych, a prace remontowe były bardzo opóźnione. Groziło to utratą środków unijnych. W ocenie Sądu Najwyższego, w tej sytuacji naleganie na szybkie i efektywne wykonywanie zadań przez osobę na stanowisku kierowniczym mogło być uzasadnione.

Ponadto Sąd Najwyższy zakwestionował pogląd, że ból kręgosłupa powoda był skutkiem mobbingu. W ocenie sądu bardziej prawdopodobne było jego powstanie od wysiłku fizycznego w niewłaściwej pozycji lub od długotrwałego siedzenia przed komputerem.

### Indywidualna ocena

Sąd Najwyższy analizując tę sprawę i kwestię wystąpienia przesłanki długotrwałości mobbingu wyraził wątpliwość, czy były żołnierz (przeważnie szkolony do walki z nieprzyjacielem w warunkach bojowych) mógł doznać rozstroju zdrowia po upływie jednego miesiąca i jednego tygodnia intensywnej pracy i wypowiedzianych w jej trakcie przez przełożonego krytycznych ocen zawodowych, połączonych z nieuczynnymi słowami (kategorycznie oceniając