

Kadry i płace

NARUSZENIA



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

Nie wystarczy subiektywne poczucie bycia mobbingowanym

Aby wyeliminować z zakresu mobbingu przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika, stosowany jest wzorzec „ofiary rozsądnej”. Ocena, czy w danej sytuacji mobbing faktycznie miał miejsce, musi się bowiem opierać na obiektywnych kryteriach, wynikających z rozsądnego, racjonalnego postrzegania rzeczywistości.

MICHAŁ BERING

Wśród orzeczeń związanych z mobbingiem istotny jest m.in. **wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2009 r. (III PK 2/09)** dotyczący pracownika, który wystąpił wobec pracodawcy o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną wskutek stosowania mobbingu. Tłem sytuacji był konflikt w zakładzie pracy. Mimo pewnych naruszeń, powództwo pracownika w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie zostało oddalone. Sąd Najwyższy uznał bowiem, że nie każde zachowanie subiektywnie odbierane przez

dłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, obraźliwy stosunek do przełożonego oraz utratę zaufania. Zdaniem pracownika przyczyny te były bezpodstawne, dlatego odwołał się od wypowiedzenia do sądu pracy, wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Argumentował, że rozwiązanie z nim umowy o pracę stanowi odwet pracodawcy za to, że uprzednio wystąpił do sądu z powództwem o uchylenie wymierzonej mu kary porządkowej.

Oprócz roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, pracownik, na podstawie art. 94³ § 3 k.p., wniósł

orzekający w II instancji, częściowo zmienił wyrok sądu I instancji, uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne, a w związku z tym zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie sąd okręgowy oddalił roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, nie znajdując przesłanek do jego zasądzenia. W toku prowadzonego przez sąd postępowania dowodowego nie ustalono bowiem, aby zachowania w miejscu pracy wywołały u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, co – zgodnie z definicją mobbingu zawartą w art. 94³ § 2 k.p. – jest wymagane do przypisania określonym zachowaniom charakteru mobbingowego.

Od orzeczenia sądu okręgowego pracownik wniósł skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, kwestionując oddalenie powództwa o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy podzielił część uwag zawartych w skardze kasacyjnej. Uznał, że sąd okręgowy postąpił nieprawidłowo, przeprowadzając analizę stanu faktycznego w zakresie ustalenia przesłanki mobbingu w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, opierając się jedynie na subiektywnych odczuciach pracownika – „ofiary” mobbingu. Sąd Najwyższy podkreślił, że oddziaływanie na pracownika powinny być oceniane według obiektywnej miary; nie mogą w tym zakresie decydować subiektywne odczucia danej osoby.

Choć Sąd Najwyższy stwierdził błędy poczynione przez sąd okręgowy, to jednak oddalił skargę kasacyjną pracownika. Uznał bowiem, że mimo napiętych relacji między stronami sporu, pracownik nie doznał rozstroju zdrowia, którego wystąpienie – zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. – jest koniecznym warunkiem do zasądzenia zadośćuczynienia.

Ofiara rozsądna

Jak wskazał Sąd Najwyższy, samo subiektywne poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego zachowania mają charakter mobbingu, nie sta-

nowi wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że to zjawisko rzeczywiście występuje. Przy analizie danej sytuacji niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca „ofiary rozsądnej”. Zatem ocena, czy w danej sytuacji zostały spełnione przesłanki mobbingu – tzn. 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 – musi opierać się na obiektywnych kryteriach, wynikających z rozsądnego, racjonalnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych stosunkach społecznych.

Poszczególne zachowania podejmowane przez przełożonych bądź współpracowników mogą być odmiennie postrzegane w zależności od indywidualnych cech danej osoby. Stąd w orzecznictwie sądowym wzorzec „ofiary rozsądnej” jest stosowany w celu wyeliminowania z zakresu mobbingu przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości.

Ciężar dowodu

W komentowanym wyroku Sąd Najwyższy potwierdził, że w sprawach o roszczenia związane z mobbingiem ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy).

Według Sądu Najwyższego, dopiero wykazanie przez pracownika faktu stosowania mobbingu pozwala na przejście do ustalenia, czy w konkretnym przypadku mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia.

PISALIŚMY O TYM:

Za mobbing mogą być uznane zachowania długotrwałe, odznaczające się dodatkowo uporczywością „Nie każde nękanie pracownika to mobbing”; 12 grudnia 2020 r.

archiwum.rp.pl

ZDANIEM AUTORA

Michał Bering

prawnik w Kancelarii BKB Baran Książek Bigaj



Skład orzekający w omawianej sprawie wyraził kategorię stanowisko, że „badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej (...) nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej”. Jednak w niektórych orzeczeniach Sąd Najwyższy brał pod uwagę również elementy subiektywne. W **uzasadnieniu wyroku z 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08)** Sąd Najwyższy uznał, że art. 94³ § 2 kodeksu pracy odnosi się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Podobne stanowisko wyraził **Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 21 grudnia 2012 r. (III APa 45/12)**, w którym stwierdził, że: przy ocenie wystąpienia mobbingu nie można jednak całkowicie pomijać elementów subiektywnych (dotyczących konkretnego pracownika).

Innymi słowy, można stwierdzić, że to, czy dane zachowania składają się na zjawisko mobbingu, należy rozpatrywać przede wszystkim w granicach przeciętnych ocen społecznych (przy uwzględnieniu wzorca „ofiary rozsądnej”), z zastrzeżeniem, że w konkretnej, indywidualnej sytuacji, możliwe jest również badanie przez sąd subiektywnych, indywidualnych odczuć osoby dochodzącej roszczeń z tytułu mobbingu.

Rozstrój zdrowia

W analizowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę na powiązanie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu z rozstrojem zdrowia, wyrażającym się zakłóceniami w funkcjonowaniu poszczególnych organów człowieka, bez ich widocznego uszkodzenia (taką definicję przywołał **Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 8 października 2013 r., I ACA 342/13**).

W sytuacji dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia

spowodowanego mobbingiem nie jest więc wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej „poszkodowanego”, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też ewentualnego naruszenia dóbr osobistych. Zgodnie bowiem z art. 94³ § 3 k.p. roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie za krzywdę na podstawie tego przepisu aktualizuje się wyłącznie wtedy, gdy pracownik udowodni wystąpienie skutku w postaci rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. /©

POSTĘPOWANIE

Trudno udowodnić związek

Wystąpienie rozstroju zdrowia można wykazać za pomocą różnych dowodów. Może to nastąpić poprzez przedstawienie w sądzie dokumentacji medycznej potwierdzającej konieczność podjęcia leczenia wskutek sytuacji panującej w miejscu pracy, jak również poprzez inne dowody, np. w postaci zeznań świadków, którzy mogą potwierdzić fakt, że to działania pracodawcy doprowadziły pracownika do rozstroju zdrowia. Jednak udowodnienie w postępowaniu sądowym związku pomiędzy mobbingiem a wywołaniem rozstroju zdrowia często bywa trudne. Wynika to z faktu, że – jak uznał **Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 23 stycznia 2018 r. (III PK 13/17)** – mobbingowany pracownik jest wyizolowany z zespołu pracowniczego. Ma zatem ograniczone możliwości dowodowe i w praktyce nie może liczyć na korzystne dla niego zeznania współpracowników, które mogłyby pomóc w ewentualnym przypisaniu odpowiedzialności pracodawcy za mobbing.

ORZECZNICTWO

Potwierdzenie tez wyroku

■ Ocena, czy w danym przypadku wystąpił mobbing, powinna być dokonywana z uwzględnieniem wzorca „ofiary rozsądnej”: Samo subiektywne przekonanie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie stanowi wystarczającej podstawy do stwierdzenia, że to zjawisko rzeczywiście występuje. Jeśli zatem pracownik odbiera określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. (**uzasadnienie wyroku z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08**)

■ Sąd Najwyższy potwierdził dotychczasową linię orzecznictwa w zakresie rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu: W sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (m.in. **uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06**).

pracownika jako mobbing rzeczywiście spełnia przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 kodeksu pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że oceny, czy zachowania, które miały miejsce w danej sytuacji, mogą być uznane za mobbing, powinno dokonywać się przy pomocy tzw. zobiektywizowanego wzorca „ofiary rozsądnej”.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest wyjaśnienie pojęcia wzorca „ofiary rozsądnej” i analiza charakteru prawnego roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę wyrządzoną mobbingiem, w tym specyficznego rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o mobbing.

Stan faktyczny

Wyrok dotyczył sytuacji, w której pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazał: nieprawi-

o zasądzenie na jego rzecz odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę, z powodu wywołania rozstroju zdrowia, wskutek stosowania mobbingu przez pracodawcę. Pracownik argumentował, że w rezultacie konfliktowej sytuacji w miejscu pracy pogorszył się stan jego zdrowia psychicznego, co spowodowało powstanie u niego zespołu lęku napadowego i konieczność podjęcia leczenia. Pracownik podnosił ponadto, że działania ze strony pracodawcy, w tym niekulturalne odnośnienie się przez przełożonego, były formą represji za obronę własnych i cudzych interesów pracowniczych.

Postępowanie w I i II instancji

Sąd rejonowy oddalił powództwo pracownika w całości. Natomiast sąd okręgowy,