

# 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

# Oblicza mobbingu: przykłady negatywnych zachowań

Zachowania mobbingowe powinna cechować m.in. długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i uporczywość takich zachowań może skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia.

MICHAŁ BERING

Wśród orzeczeń związanych z mobbingiem istotny jest m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/07). Sąd Najwyższy wyjaśnił w nim, jakie zachowania mogą składać się na zjawisko mobbingu i wskazał, w jaki sposób należy prawidłowo rozumieć długotrwałość i uporczywość nękania lub zastraszania pracownika, stanowiące przesłanki mobbingu.

### Roszczenie o zadośćuczynienie

Pracownica sekretariatu na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 kodeksu pracy wystąpiła o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia pieniężnego w wysokości 29 000 zł (wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu) za krzywdę – wywołanie rozstroju zdrowia – wskutek stosowania mobbingu przez pracodawcę. Sprawca mobbingu była prezes zarządu pozwanej spółki.

Choć pracownica była ofiarą mobbingu, nie zrezygnowała z pracy. To pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem.

### Krytyka, ubliżanie, krzyki

W miejscu pracy kobiety panowała napięta atmosfera. Pracownicy znajdowali się pod presją prezesa. Obawiali się też korzystać ze zwolnień lekarskich (pracownica stawiała się do pracy mając gripę, co negatywnie odbiło się na jej stanie zdrowia).

Sekretariat znajdował się w bezpośrednim sąsiedztwie gabinetu prezesa. Pracownica była poddawana nieustannej krytyce wyrażanej krzykiem w obecności innych osób. Prezes podważał jej kompetencje i groził zwolnieniem z pracy. Zdarzało się, że krzycząc i ubliżając kobiecie, prezes darła lub przekreślała sporządzone przez nią dokumenty. Ponadto zlecała pracownicy zadania poniżej jej kwalifikacji – regularnie kierowała ją do pracy fizycznej, w przeciwieństwie do innych osób, które wykonywały takie prace rzadziej lub wcale. Ponadto pracownica otrzymywała wynagrodzenie w wysokości niższej niż pozostali pracownicy zatrudnieni na takich samych stanowiskach.

Wskutek mobbingu pracownica odczuwała różne dolegliwości zdrowotne. Zaczęła mieć m.in. stany lękowe, problemy ze snem, w sytuacjach stresowych

stała się płacziwa, drżały jej ręce, odczuwała też takie objawy, jak bóle brzucha i bóle głowy. Neurolog stwierdził u niej objawy nerwicowe. Po przepisaniu środków antylekowych skierował ją do psychologa i psychiatry.

Ostatecznie u kobiety zdiagnozowano zaburzenia lękowo-depresyjne. Uczestniczyła ona w grupie wsparcia i w terapii indywidualnej. Poddała się też leczeniu w poradniach psychologicznej, zdrowia psychicznego i kardiologicznej.

### Postępowanie sądowe

Sąd rejonowy bez żadnych wątpliwości uznał, że pracownica była ofiarą mobbingu. Zasadził na jej rzecz tytułem zadośćuczynienia 15 000 zł z ustawowymi odsetkami od daty prawomocności wyroku (a więc od daty późniejszej niż dzień wniesienia pozwu do sądu).

Sąd rejonowy skomentował w orzeczeniu definicję mobbingu zawartą w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Wskazał, że są to bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania osób, podejmowane bez powodu, skierowane przeciwko innej osobie i godzące w jej prawnie chronioną dobrą, a mające na celu zmuszenie ofiary do opuszczenia danego zespołu. W ocenie sądu w stosunku do pracownicy podejmo-

wane były działania odpowiadające tej charakterystyce. Były one skierowane bezpośrednio wobec niej, nękające, szykanujące i zastraszające, systematycznie powtarzane.

Zasadzoną kwotę zadośćuczynienia sąd rejonowy uzasadnił sytuacją osobistą pracownicy. Jako że jest to młoda osoba, taka kwota stanowiła dla niej ekonomicznie odczuwalną wielkość, a jednocześnie została utrzymana w granicach odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej.

Sąd okręgowy uznał wyrok sądu I instancji za wydany prawidłowo. Dodatkowo odniósł się do czasu trwania działań mobbingowych oraz ich nasilenia. W rozpatrywanej sprawie ustalono bowiem, że pracownica przez cały okres zatrudnienia w spółce (ok. 8 miesięcy) była szykanowana, poniżana, naruszane były jej dobra osobiste. Uporczywość czy długotrwałość działań polegających na mobbingu jest kwestią oceną. Okres zatrudnienia pracownicy w spółce był wystarczający, aby mówić o działaniu długotrwałym. Nawet jeżeli nie miała ona codziennie styczności z prezesem zarządu, to skoro przy każdym poleceniu przełożona na nią krzyczała, dawała jej do zrozumienia, że do niczego się nie nadaje, naruszała jej dobra osobiste (godność), z całą pewnością można mówić o

uporczywości takiego zachowania. W wyniku takich działań pracownica doznała nie tylko rozstroju zdrowia. Została też zachwiana jej pewność siebie i wiara we własne siły. Argument pracodawcy, jakoby kobieta nie była ofiarą mobbingu, gdyż nie rozwiązała z tego powodu stosunku pracy, nie miał w okolicznościach sprawy znaczenia. Pracownica odczuwała bowiem presję ekonomiczną. Praca była dla niej głównym źródłem utrzymania, którego nie chciała i z przyczyn ekonomicznych nie mogła się pozbyć, nawet za cenę uwolnienia się od sztykan.

Odnosnie do zarzutów apelacji dotyczących zasądzonego zadośćuczynienia sąd okręgowy wskazał, że pracownik ma roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznana krzywdę, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu – niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Krzywda (szkoda niemajątkowa) nie łączy się z utratą czegoś mierzalnego lub brakiem uzyskania określonych wartości materialnych. Pracownik nie ma więc obowiązku ścisłego wylączenia kwoty rekompensującej krzywdę, gdyż w praktyce byłoby to niemożliwe. Określenie wysokości zadośćuczynienia zależy wyłącznie od uznania sądu, który powinien uwzględnić wszystkie okoliczności mające wpływ na rozmiar krzywdy, m.in. wiek ofiary mobbingu i czas trwania jej cierpienia. Sąd odwoławczy koryguje tę wysokość jedynie wówczas, gdy jest ona rażąco niska lub rażąco wygórowana, co w tej sprawie nie miało miejsca.

### Argumentacja pracodawcy

W skardze kasacyjnej do Sądu Najwyższego pracodawca kwestionował uwzględnienie powództwa o zadośćuczynienie, argumentując m.in., że pracownica nie zdołała udowodnić mobbingu w postępowaniu sądowym. Odnosząc się do niej zachowania nie były – zdaniem pracodawcy – uporczywe i długotrwałe, co wynika tak z krótkiego okresu pracy w spółce, jak też z rzadkich kontaktów pracownicy z prezesem zarządu (pracodawca twierdził, że prezes często przebywała w terenie). Pracodawca podnosił też, że nawet przyjmując, iż prezes kilkakrotnie upominała pracowni-

ZDANIEM AUTORA

### Michał Bering

prawnik w Kancelarii BKB Baran Książek Bigaj



Przedmiotowy wyrok dotyczył roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę, które – co warto podkreślić – przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2012 r., II PK 68/12). Roszczenie o zadośćuczynienie nie stanowi jednak jedynego roszczenia związanego z mobbingiem, wynikającego z przepisów kodeksu pracy. Pracownikowi przysługuje też roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 4 kodeksu pracy. Aktualizuje się ono, gdy pracownik wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ale także wtedy, gdy doznał mobbingu i nie rozwiązał umowy z tego powodu.

cę podniesionym głosem i mogła w którymś przypadku użyć słów odbiegających od powszechnie przyjętych, to nie można uznać, że te zachowania stanowią mobbing, a więc zjawisko uporczywe i długotrwałe.

### Ocena Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy nie podzielił tych argumentów i oddalił skargę kasacyjną. Uznał, że sądy prawidłowo ustaliły, iż działania prezesa zarządu – polegające na krytyce wszystkich działań pracownicy, wyrażanej krzykiem w obecności innych osób, ubliżaniu jej, darciu lub przekreślaniu dokumentów, które pracownica sporządziła, podważaniu jej kompetencji, groźeniu zwolnieniem z pracy oraz wyznaczaniu jej co tydzień do pracy fizycznej przy rozładunku, co innych pracowników dotykało rzadziej lub wcale – spełniają przesłanki mobbingu.

W ocenie Sądu Najwyższego przywołane działania miały charakter typowych działań mobbingowych, ponieważ upokarzały pracownicę i naruszały jej godność. O tym, że te zachowania mają charakter mobbingowy, zdecydowało nie tylko subiektywne postrzeganie ich przez pracownicę. Ich występowanie potwierdzili też jej współpracownicy, zeznający w sądzie jako świadkowie.

### Uporczywość i długotrwałość

Sąd Najwyższy podkreślił, że – jak wynika wprost z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. – długotrwałość i uporczywość nękania lub zastraszania pracownika stanowią niezbędne cechy, aby dane zachowania mogły być uznane przez sąd za mobbing.

Uporczywość oznacza działania rozciągane w czasie, stale powtarzane i nieuchronne

(z punktu widzenia ofiary). Natomiast długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany oraz uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Stąd nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas.

Z treści art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p. wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. W szczególności sąd oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy był on na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, jego poniżenia lub osmieszenia, izolacji lub wyeliminowania z zespołu. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, którego wystąpienie stanowi niezbędną przesłankę zasądzenia zadośćuczynienia.

Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości może mieć też nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i uporczywość zachowań o charakterze mobbingowym może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia. Pracownica była zatrudniona w spółce przez ok. 8 miesięcy i cały ten czas była szykanowana i poniżana. W tej sytuacji Sąd Najwyższy stwierdził, że przesłanki mobbingu w postaci długotrwałości i uporczywości działań ze strony mobbera – prezesa zarządu, zostały niewątpliwie spełnione. /@