

# Kadry i płace

## KWALIFIKACJA



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

# Mobbing: efekt uboczny faworyzowania

Gorsze traktowanie pracownika, które ma związek z faworyzowaniem przez przełożonych innych osób z zespołu z uwagi na łączącą ich bliską, prywatną relację, może być uznane za przejaw mobbingu.

MAGDALENA SOLICH

Według Sądu Najwyższego, istnienie pomiędzy przełożonymi a niektórymi podległymi im pracownikami takiej relacji wiąże się z ryzykiem braku obiektywizmu po stronie przełożonych w ocenie podległego im zespołu. To zaś może prowadzić do nieuprawnionego różnicowania sytuacji poszczególnych pracowników, również w sposób pozwalający na zakwalifikowanie takiego zachowania jako dyskryminacji czy mobbingu.

W wyroku z 23 stycznia 2018 r. (III PK 13/17) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w sytuacji, gdy pomiędzy niektórymi pracownikami a przełożonymi występują także relacje i zażyłości o charakterze prywatnym, pracodawca powinien szczególnie uważnie nadzorować sytuację panującą w zespole, aby zapobiec ewentualnej dyskryminacji i mobbingowi. Sąd Najwyższy po raz kolejny podkreślił też, że zachowanie, które może zostać zakwalifikowane jako mobbing, nie musi znacznie odbiegać od zachowania uznawanego w danym środowisku pracy za normalne i akceptowane. Wskazał ponadto, że dla przyjęcia mobbingu nie jest konieczne, by po stronie mobbera wystąpił zamiar osiągnięcia określonego celu lub wywołania skutku.

### Tło sprawy

Powódka od wielu lat była zatrudniona w pozwanej spółce zajmującej się przetwórstwem mięsnym. Wykonywała pracę polegającą na numerowaniu półtuszy. Praca nie była związana ze szczególnym wysiłkiem fizycznym, wymagała jednak skupienia.

Początkowo, przez długi okres, powódka była na swojej zmianie jedynym pracownikiem wykonującym tego rodzaju obowiązki, a jej sytuacja w pracy została określona jako dobra. Niekorzystna zmiana nastąpiła bezpośrednio po zatrudnieniu w tym dziale na równorzędnych stanowiskach dwóch dodatkowych pracowników, które prywatnie były partnerkami życiowymi brygadystów zatrudnionych w pozwanej spółce. Nowozatrudnione pracownice miały możliwość wyboru stanowiska, na którym będą wykonywać pracę w danym dniu. Mogły też korzystać z większej ilości przerw w pracy.

Po zatrudnieniu tych osób powódka wielokrotnie była kierowana do pracy w innych działach, także w celu wykonywania pracy cięższej niż nor-

### PISALIŚMY O TYM:

Aby wyeliminować z zakresu mobbingu przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości, stosowany jest wzorzec „ofiary rozsądnej „Mobbing: subiektywne odczucie nie wystarczy”; 10 stycznia 2021 r.

[archiwum.rp.pl](http://archiwum.rp.pl)

malnie przez nią świadczona, której nie chciały wykonywać nowe pracownice. Kiedy sprzeciwiała się takiej decyzji przełożonych, jej argumenty były ignorowane i złośliwie komentowane.

Zdarzały się sytuacje, w których faworyzowane przez przełożonych pracownice wyśmiewały powódkę. Zdarzyło się też, gdy doniesiono na powódkę, że zbyt długo korzysta z przerwy. Innym razem, w ramach żartu, pracownice nieprawidłowo oznaczyły porcję mięsa, za co winą obarczono w pierwszej kolejności powódkę.

Powódka kilkakrotnie straciła w czasie pracy przytomność. Kiedy jednak zgłosiła przełożonemu, że źle się czuje, w reakcji odpowiedział, że go to nie interesuje, ma nie udawać i wracać do pracy. Przełożony nie wyrażał również zgody na wcześniejsze opuszczenie przez kobietę stanowiska pracy ani na zwolnienie jej z wykonywania obowiązków w związku ze złym samopoczuciem.

Ze strony przełożonych powtarzały się sugestie, że powódka symuluje złe samopoczucie, ponieważ nie chce jej się pracować. Zarzuty te były formułowane nie tylko w rozmowach z nią samą, ale również przy okazji rozmów ze współpracownikami kobietami.

### Skutki działania przełożonych

Zaistniała sytuacja doprowadziła do pogorszenia się stanu zdrowia psychicznego powódki. Rozpoznano u niej zaburzenia adaptacyjne i reakcję depresyjną w związku z sytuacją panującą w miejscu pracy. Z powodu pogorszenia się stanu zdrowia, powódka korzystała z leczenia rehabilitacyjnego. Przez długi okres pozostawała niezdolna do pracy, z czym wiązały się jej długotrwałe nieobecności w pracy, ze względu na które została ostatecznie zwolniona.

Zakończenie świadczenia pracy w pozwanej spółce nie było jednoznaczne z zakończeniem problemów zdrowotnych kobiety. Zdiagnozowano u niej dystymię – przewlekłe, utrzymujące się zaburzenie typu depresyjnego, jako na-

stępstwo długotrwałe przeżywanego stresu związanego z sytuacją panującą w miejscu pracy. W chwili rozstrzygnięcia omawianej sprawy, powódka nadal była niezdolna do pracy.

### Odmienna ocena okoliczności

Sąd I instancji uwzględnił roszczenie powódki i zasądził na jej rzecz kwotę w wysokości 45 000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem. Sąd uwzględnił zarówno okoliczności sprawy związane z zachowaniem się w stosunku do kobiety jej przełożonych oraz pracownic pozostających z nimi w bliskich relacjach, które – zdaniem sądu – stwarzały podstawy dla uznania, że zachowanie to wypełniało przesłanki mobbingu. Pod uwagę wziął również skutki, jakie dla zdrowia psychicznego powódki wywołała sytuacja panująca w miejscu pracy. W tym zakresie sąd rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na opinii biegłych psychologa oraz psychiatry.

Odmienne okoliczności sprawy ocenił sąd okręgowy. Zmienił zaskarżony wyrok sądu I instancji i oddalił powództwo w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing. Sąd II instancji uznał, że działania, jakie w stosunku do powódki podejmowali brygadziści i faworyzowane przez nich pracownice, miały jednostkowy charakter. Wskazał też, że sytuacje, w których te osoby dawały wyraz łączących je relacji osobistych, miały charakter publiczny. Ich świadkami, oprócz powódki, byli również inni pracownicy spółki, zatem nie tylko powódka mogła odczuwać dyskomfort z tego powodu. Zachowania świadczące o prywatnej zażyłości wspomnianych osób nie były zaś nakierowane na odbiór powódki.

### Polecenie a mobbing

Rozstrzygając sprawę Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności przypomniał – co było już wielokrotnie wskazywane w orzecznictwie – że pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. W szczególności ma dbać o taką atmosferę w miejscu pracy, w której dobra osobiste pracownika, przede wszystkim jego godność, będą szanowane zarówno przez pracodawcę i osoby działające w jego imieniu, jak również przez pozostałych pracowników. Sąd Najwyższy ponownie podkreślił również,

### ZDANIEM AUTORKI

#### Magdalena Solich

prawnik  
BKB Baran Książek Bigaj



Prywatne relacje przełożonych z niektórymi pracownikami mogą prowadzić do podwyższenia ryzyka wystąpienia nieprawidłowych zachowań w odniesieniu do pozostałych pracowników i negatywnie wpływać na atmosferę panującą w zespole. Z tego względu pracodawca powinien wziąć pod uwagę istnienie takich relacji oceniając, czy panująca w firmie atmosfera zapewnia należyty poziom ochrony dóbr osobistych pracowników. Z definicji mobbingu nie wynika, aby nękanie lub zastraszanie pracownika musiało być zachowaniem wyjątkowym, znacznie odbiegającym od zachowania uznawanego w miejscu pracy za normalne. Podobny pogląd był obecny w orzecznictwie Sądu Najwyższego już wcześniej, np. w wyroku z 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/06). W omawianym wyroku SN go potwierdził.

że jako zachowania o charakterze mobbingowym mogą zostać zakwalifikowane także działania podejmowane w ramach realizacji uprawnień przysługujących danej osobie względem innych pracowników i podwładnych, które same w sobie nie są bezprawne i są dozwolone na gruncie innych przepisów, jeśli mają one wrogi charakter w stosunku do osoby, wobec której są kierowane i nie mają usprawiedliwienia w normach moralnych i zasadach współzycia społecznego.

### Wpływ prywatnych relacji

Na gruncie omawianej sprawy Sąd Najwyższy zajął stanowisko, zgodnie z którym istnienie w miejscu pracy bliskich relacji pomiędzy przełożonymi

atmosferę panującą w zespole, po stronie pracodawcy może zaktualizować się szczególnie obowiązek monitorowania tego typu relacji i dokonywania oceny jej wpływu na stosunki służbowe. Jeśli prywatna relacja pomiędzy przełożonymi a poszczególnymi pracownikami prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania (pogorszenia) sytuacji innych członków zespołu, pracodawca powinien podjąć działania mające zapobiegać dyskryminacji i mobbingowi.

Opisane ustalenia pozwoliły Sądowi Najwyższemu przyjąć, że z uwagi na bliskie relacje przełożonych powódki z młodszymi pracownikami mogło dojść, choćby w sposób nie do końca uświadomiony, do faworyzowania nowych pracowników, co przełożyło się na gorsze traktowanie powódki. Sąd Najwyższy wziął pod

„ Istnienie bliskich relacji przełożonych z niektórymi pracownikami wymaga szczególnego nadzoru w aspekcie przeciwdziałania ewentualnej dyskryminacji lub mobbingowi

a niektórymi pracownikami utrudnia sprawne zarządzanie i dokonywanie przez przełożonych obiektywnej oceny podległych im pracowników, co z kolei wymaga szczególnego nadzoru kierownictwa pracodawcy w aspekcie przeciwdziałania ewentualnej dyskryminacji lub mobbingowi.

Oznacza to, że jeśli między przełożonymi a niektórymi pracownikami zachodzą relacje o charakterze prywatnym, które mogą wywierać wpływ na

uwagę także zbieżność w czasie, jaka nastąpiła między zatrudnieniem nowych pracowników a pogorszeniem się sytuacji zawodowej powódki, co wpłynęło z kolei na pogorszenie się stanu jej zdrowia, czego – zdaniem Sądu Najwyższego – błędnie nie uwzględnił sąd II instancji.

W omawianej sprawie Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi II instancji. /©