

# Do mobbingu nie trzeba osobistego spotkania

To, że pracownicy nie stykają się ze sobą w biurze, nie oznacza, że zjawisko nękania nie może mieć w zakładzie pracy miejsca. **Może do niego dochodzić w e-mailach albo wewnętrznym komunikatorze. Pracodawcy powinni aktywnie temu przeciwdziałać**



**Michał Bering**  
aplikant radcowski,  
Kancelaria BKB  
Baran Książek Bigaj

Nie ma wątpliwości, że do mobbingu może dojść, gdy mobber i jego ofiara mają osobisty kontakt, np. pracują równocześnie w jednym pomieszczeniu lub w open space. Zachowania o charakterze mobbingowym mogą wówczas polegać np. na stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów lub zakazywaniu innym osobom rozmów z mobbowanym pracownikiem, niedopuszczaniu pracownika do głosu albo regularnym naśmiewaniu się z jego wyglądu zewnętrznego.

Zjawisko to może jednak wystąpić również wtedy, gdy mobber i pracownik poddawany mobbingowi nie mają ze sobą bezpośredniej styczności, ale pozostają w kontakcie poprzez cyfrowe narzędzia pracy, np. pocztę elektroniczną, czat, intranet lub programy umożliwiające odbywanie telekonferencji. Pracodawca powinien mieć tego świadomość. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 30 maja 2017 r., sygn. akt II PK 125/16, jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi.

## Zachowania trwałe i uporczywe

Aby jednak ustalić, w jaki sposób może dojść do mobbingu w takich okolicznościach, trzeba przypomnieć samą jego definicję. Zgodnie z kodeksem pracy mobbing charakteryzuje się występowaniem działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciw niemu, polegających na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Działania te muszą być uporczywe i długotrwałe oraz wywoływać u pracownika zaniżoną oce-

nę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Definicja mobbingu została wprowadzona do kodeksu pracy w 2004 r., gdy wykonywanie pracy przy wykorzystaniu cyfrowych narzędzi pracy nie było tak rozpowszechnione jak obecnie. Jednak nie można uznać, że wyłącza ona z zakresu mobbingu zachowania występujące przy organizacji pracy, w której stosuje się cyfrowe narzędzia. A do takich zachowań można w szczególności zaliczyć następujące zachowania wobec pracownika, o ile są uporczywe i długotrwałe:

- 1) regularne naruszanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracownika, np. poprzez wykonywanie telefonów w nocy; oczekiwanie od pracownika stałej dostępności, np. wymaganie natychmiastowego odpisania na e-maila pracodawcy w dniu wolnym od pracy;
- 2) regularne, celowe pomijanie pracownika w korespondencji e-mailowej, która go bezpośrednio dotyczy, np. odnoszącej się do koordynowanych przez niego projektów;
- 3) wyznaczanie e-mailowo zadań niemożliwych do zrealizowania lub niemożliwych do wykonania w określonym przez pracodawcę terminie, jak również zadań poniżej kompetencji pracownika;
- 4) regularna krytyka pracownika przez przełożonego niemająca konstruktywnego charakteru, w treści e-maili wysyłanych do wiadomości osób będących podwładnymi pracownika, który jest obiektem krytyki;
- 5) regularne pomijanie pracownika przy zapraszaniu na spotkania odbywane w formie zdalnej – zarówno bezpo-

średnio związane z wykonywaną pracą, np. z kontrahentami pracodawcy dotyczące realizowanych projektów, jak i służące integracji pracowników, np. spotkania świąteczne;

6) niepożądane zachowania w trakcie telekonferencji, np. regularne niedopuszczanie pracownika do głosu, kwestionowanie kompetencji posiadanych przez pracownika w obecności innych osób;

7) umieszczanie obraźliwych lub niestosownych treści dotyczących pracownika, w szczególności kwestionujących kompetencje pracownika, na platformie przeznaczonej do wewnętrznej komunikacji pracowników, np. na czacie, forum internetowym.

To tylko kilka przykładów zachowań, które mogą składać się na mobbing, ponieważ nie sposób wskazać ich wyczerpującego katalogu.

## Bierna postawa się nie opłaci

Pracodawcy powinni pamiętać, że nie uchronią się przed odpowiedzialnością, podejmując działania następcze, które nie przyniosły realnych efektów. Potwierdził to SN w uzasadnieniu wyroku z 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 149/14. Pracodawca może zatem ponosić odpowiedzialność za mobbing, jeśli mimo pełnej świadomości, że np. pracownicy umieszczają na wewnętrznym czacie obraźliwe komentarze na temat jednego ze swoich kolegów, dopiero po dłuższym czasie podejmie konkretne działania wobec osób umieszczających takie treści. Tego rodzaju bierna postawa pracodawcy może skutkować tym, że sąd uwzględni roszczenia pracownika np. o wypłatę odpowiedniej sumy tytu-

łem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznana wskutek mobbingu (art. 94<sup>3</sup> par. 3 kodeksu pracy), jeśli ten zdecyduje się wnieść pozew do sądu.

Aby zapobiec tego rodzaju sytuacjom, należy zawnocześnie podjąć odpowiednie kroki. Pracodawca ma kilka narzędzi, z których może skorzystać w celu przeciwdziałania cyfrowemu mobbingowi. Może w szczególności:

- przedstawić pracownikom przejrzyste zasady właściwej komunikacji z wykorzystaniem takich środków, np. w formie kodeksu dobrych praktyk;
- przekazać e-mailowo pracownikom, jakie zachowania mogą być uznane za niepożądane i mogą wiązać się z istnieniem zjawiska mobbingu – najlepiej w formie jasnych, konkretnych przykładów takich zachowań;
- wprowadzić i stosować wewnętrzne procedury umożliwiające wykrycie, odpowiednie zbadanie i zakończenie tego zjawiska, np. uregulować zgłaszanie pracodawcy przypadków zachowań mogących stanowić mobbing, utworzyć komisję antymobbingową;
- zorganizować szkolenie pracowników dotyczące mobbingu, np. poprzez zlecenie jego przeprowadzenia wyspecjalizowanym podmiotom. Co trzeba przy tym podkreślić, nawet jeśli pracownicy wykonują pracę całkowicie zdalnie, nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. I to mimo że przy takiej organizacji pracy nie ma możliwości, by pracownik był regularnie poddawany zachowaniom mobbingowym charakterystycznym dla kontaktu osobistego, np. podczas pracy w biurze.



## Podstawa prawna

● art. 94<sup>3</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700)

Pracodawca nie może zachowywać się biernie wobec przejawów mobbingu, powinien niezwłocznie na nie reagować. Także wtedy, gdy dochodzi do nich zdalnie.