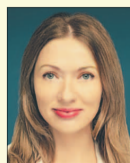


Mobber może działać także nieumyślnie

SN potwierdził, że aby uznać dane działanie za mobbing, nie jest konieczne udowodnienie, że sprawca miał określony cel. **Ważny jest jedynie sposób jego zachowania wobec pracownika**



dr hab. Małgorzata Kurzynoga
profesor UT, radca prawny,
partner w kancelarii BKB Baran
Książek Bigaj



dr hab. Daniel Książek
radca prawny,
partner zarządzający w kancelarii
BKB Baran Książek Bigaj

W jednym z ostatnio opublikowanych orzeczeń (wyrok z 22 lutego 2023 r., sygn. akt I PSKP 8/22) Sąd Najwyższy potwierdził, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, kierowanym systematycznie głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek tego działania staje się bezradna i bezbronna. Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga stwierdzenia, że sprawca miał określony cel. Za mobbing mogą być uznane także nieumyślne działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi.

Pojęcie kodeksowe

Zgodnie z definicją zawartą w art. 94³ par. 2 kodeksu pracy (dalej: k.p.) mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie (wyroki SN: z 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 31/07, PiZS 2008/3, s. 40; z 5 grudnia 2006 r., sygn. akt II PK 112/06, OSNP 2008/1-2, poz. 12; z 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, OSNAPIUS 2006/21-22, poz. 321). Ponadto okoliczności mobbingu – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – powinny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Zaistnienie mobbingu nie wymaga więc wyłącznie nieumyślnego działania. Pracodawca odpowiada za skutki mobbingu także wówczas, gdy jego sprawca działał nieumyślnie. Sąd Najwyższy we wspomnianym wyżej orzeczeniu z 22 lutego 2023 r. potwierdził dotychczasowe poglądy judykatury, że uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani też wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ par. 2 k.p. (tak też w wyroku z 7 maja 2009 r., sygn. akt III PK 2/09, OSNP 2011/1-2, poz. 5; wyrok SN z 20 października 2016 r., sygn. akt

I PK 243/15). Sąd Najwyższy w swoim dotychczasowym orzecznictwie wyraźnie wskazuje na możliwość zaistnienia mobbingu w sytuacji nieumyślnego zachowania prześladowcy (braku zamiaru). Pogląd ten został wyrażony przez SN m.in. w wyroku z 18 marca 2010 r., sygn. akt I PK 203/09 (LEX nr 1615182), w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu, mogą, lecz nie muszą być zamierzone. Taki kierunek wykładni Sąd Najwyższy przyjmuje także w nowszym orzecznictwie (wyrok SN z 22 stycznia 2020 r., sygn. akt III PK 194/18, LEX nr 3260248).

Również w orzecznictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania jako mobbingu nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Zdaniem sądów apelacyjnych do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ par. 2 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 stycznia 2013 r., sygn. akt III APa 29/12, LEX nr 1282545; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15 grudnia 2006 r., sygn. akt III APa 170/05, LEX nr 310407; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., sygn. akt III Pa 60/05, LEX nr 215691).

Kierunek wykładni przyjęty w orzecznictwie zarówno SN, jak i sądów powszechnych, należy uznać za zasadny, bo w praktyce udowodnienie zamiaru (umyślnego działania mobbera) jest mało realne. Stwierdzenie mobbingu nie może zatem ograniczać się wyłącznie do wykazania umyślnego zachowania się mobbera.

W orzecznictwie podkreśla się również, że przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie mogą bowiem stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności z tytułu mobbingu. W orzecznictwie podkreśla się również, że przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie mogą bowiem stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności z tytułu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., sygn. akt III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5).

Podmiot odpowiedzialny

Na podstawie art. 94³ k.p. podmiotem odpowiedzialnym za wystąpienie w zakładzie pracy mobbingu jest wyłącznie pracodawca. Dotyczy to zarówno sytuacji, w której sam jest mobberem, jak i sytuacji, w których mobberem jest inny pracownik. Gdy mobberem nie jest pracodawca, jego odpowiedzialność za wystąpienie mobbingu jest odpowiedzialnością za cudzy czyn. Sporne jest jedynie, czy pracodawca odpowiada tu na zasadzie ryzyka, czy też jest to odpowiedzialność kontraktowa, gdyż

wiąże się wprost z kontraktowym obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi ustanowionym w art. 94³ par. 1 k.p.

W wyroku z 22 lutego 2023 r. Sąd Najwyższy przyjął, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu w konkretnych okolicznościach może polegać także na podejmowaniu działań w granicach ustawowych uprawnień przełożonego. Kluczowe w tym zdaniu jest użycie przez SN zwrotu „w konkretnych okolicznościach”. Z ustawowej definicji wynika bowiem, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji wskutek działań mobbingowych o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach etycznych lub zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych lub współpracowników, np. przez zastosowanie kar porządkowych czy wydawanie sprzecznych poleceń, narzucanie niewykonalnych zadań lub norm czasowych, nie wspominając już o takich zachowaniach, jak złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi, sadyzm (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 166/14, LEX nr 1712815).

O ile drobiazgowość, skrupulatność lub nawet stawianie wysokich wymagań mogą stanowić przymioty dobrego kierownika, o tyle nie usprawiedliwiają zachowań, ad casum polegających na dokonywaniu przez przełożonego w sposób ciągły i nieuzasadniony oceny kompetencji pracowniczych podwładnego pracownika. Suma pojedynczych zdarzeń tego rodzaju składających się na nękanie lub zastraszanie pracownika nie ma nic wspólnego z „władczym stylem zarządzania”, a stanowi zachowanie wyjątkowe (negatywne), odbiegające znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy.

Jak przyjął SN we wskazanym wyroku, konstruując standard wymaganej od pracodawcy należytej staranności w dopełnieniu wynikającego z art. 94³ par. 1 k.p. obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, trzeba mieć na uwadze, że w świetle art. 22 par. 1 k.p. specyfiką pracowniczego zatrudnienia jest ponoszenie przez pracodawcę wszelkich ryzyk z tym związanych, a więc także ryzyka organizacyjnego i osobowego. W ramach tego pierwszego mieści się uprawnienie i obowiązek stosowania przez podmiot zatrudniający wszelkich dostępnych rozwiązań organizacyjnych mających na celu zapewnienie efektywnego przebiegu procesu pracy, z zachowaniem przewidzianych przepisami tej gałęzi prawa gwarancji pracowniczych,

w tym gwarancji zatrudnienia w przyjaznym, wolnym od mobbingu środowisku; ryzyko osobowe zaś obejmuje m.in. odpowiedzialność za skutki działań podejmowanych przez poszczególnych pracowników (zwłaszcza na kierowniczych stanowiskach) w imieniu pracodawcy. Pracodawca powinien więc dobrać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciw-

działać niepożądanym relacjom międzyludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań, a nadto ustanowić procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu.

Sąd Najwyższy wskazał także, że ciężar udowodnienia zachowań noszących znamiona mobbingu spoczywa na stronie powodowej (pracownika). Powołując się na wyrok z 14 listopada 2008 r., sygn. akt II PK 88/08, LEX nr 490339, SN powtórzył, że ocena co do tego, czy doszło do nękania i zastraszania

pracownika, czy działania te miały na celu i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, powinna być dokonywana przy uwzględnieniu kryteriów obiektywnych (a nie z perspektywy indywidualnych odczuć lub ocen mobbera lub mobbowanego). Pracodawca, chcąc odeprzeć zarzuty pracownika, powinien wykazać, że fakty świadczące o mobbingu nie miały w ogóle miejsca bądź że konkretne zachowanie pozbawione jest cech mobbingu, ewentualnie, że zostało spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Wniosek

Stosunek pracy jest oparty na podporządkowaniu, a przełożony ma prawo realizować swoje uprawnienia kierownicze względem pracownika. Zgodnie z art. 22 par. 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Realizacja uprawnień wobec podwładnych jest więc immanentną cechą stosunku pracy. Tylko w szczególnych okolicznościach, o których mowa w zreferowanym najnowszym orzeczeniu SN, działanie lub zachowanie mieszczące się w granicach uprawnień kierowniczych może być zakwalifikowane jako mobbing. Chodzi o działania lub zachowania naganne, niemające usprawiedliwienia w normach etycznych lub zasadach współżycia społecznego. ©

Podstawa prawna

• art. 22 i art. 94³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 641)

WAŻNE Przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie mogą bowiem stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności z tytułu mobbingu.

