



K O K S Z T Y S
Kancelaria Prawa Gospodarczego

biuletyn informacyjny

NUMER 12/2011

Koksztyś Kancelarii Prawa Gospodarczego Spółki Komandytowej

MOBBING

Definicja legalna mobbingu została wprowadzona do polskiego prawa ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081). Zgodnie z obecnie obowiązującym przepisem art. 94³ § 2 kodeksu pracy „mobbing” oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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”.

Obowiązek przeciwdziałania przez pracodawcę mobbingowi wynika nie tylko z przepisu art. 94³ § 1 k.p., w którym został on sformułowany wprost, ale także przepisów art. 11¹ k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, art. 15 k.p., który stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracow-

nikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, art. 94 pkt 10, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, czy też art. 207 § 1 k.p., który obciąża pracodawcę odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

„Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.” (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. w sprawie o sygnaturze akt III PK 2/09). Dla przyjęcia zaistnienia mobbingu wystarczające zatem jest, że oddziaływania, których obiektem był pracownik, według obiektywnych kryteriów mogły wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, miały na celu lub mogły

spowodować ośmieszenie lub poniżenie pracownika, tudzież odizolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2007 r., wydanym w sprawie o sygnaturze akt II PK 31/07 „Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia”. Oczywiście pracownik musi także wykazać, że mobbing doprowadził do podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Co więcej, warunkiem skorzystania z roszczeń przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów kodeksu pracy jest wskazanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, że powodem złożenia tego oświadczenia był mobbing, przy czym nie jest konieczne, aby był on wyłączną przyczyną rozwiązania przez pra-



KOKSZTYS
Kancelaria Prawa Gospodarczego

biuletyn informacyjny

NUMER 12/2011

Koksztyś Kancelarii Prawa Gospodarczego Spółki Komandytowej

cownika umowy (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 2009 r. w sprawie o sygn. akt I PK 147/08).

Zaznaczyć jednak należy, że niezłożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu nie wyklucza dochodzenia przez niego roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, a więc na podstawie przepisu art. 415 i nast. k.c., przy czym obciążał go będzie ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek zaistnienia takiej odpowiedzialności pracodawcy (tak zwłaszcza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2009 r. w sprawie o sygn. akt II PK 105/09).

Automatycznej cechy mobbingu nie stanowi izolacja pracownika w grupie współpracowników. Tylko izolacja będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach takich jak nękanie, zastraszanie, poniżanie i ośmieszanie uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast izolacja pracownika jest reakcją na naganne jego zachowanie

w stosunku do współpracowników, to jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2009 r. nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Jedną z przesłanek mobbingu jest także długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika, którą należy rozpatrywać w sposób zindywidualizowany przy uwzględnieniu okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 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 (tak m.in. SN w wyroku z dnia 17 stycznia 2007., wydanym w sprawie o sygnaturze akt I PK 176/06).

Pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę wskutek mobbingu, przysługuje uprawnienie do dochodzenia od pracodawcy odszkodowania nie niższego niż

minimalne wynagrodzenie za pracę. Mimo, że ustawodawca nie określił górnej granicy tegoż odszkodowania, to jednak komentatorzy są w zasadzie zgodni, że zostało ono nieformalnie ograniczone do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika, jak ma to miejsce w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Jeśli mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia, może on z kolei dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Na uwadze mieć także należy, że bezprawne postawienie pracownikowi zarzutu stosowania mobbingu narusza jego dobra osobiste, a w szczególności dobre imię, gdyż mobbing jest zachowaniem wysoce nagannym, patologicznym, a osoba, która go stosuje, zasługuje na jednoznacznie negatywną opinię (tak Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 28 lutego 2008 r., w sprawie o sygnaturze akt III APa 2/08).

Adwokat

Bernadetta Parusińska - Ulewicz