

MOBBING

Problematykę mobbingu reguluje art. 94³ kodeksu pracy. Oto jego brzmienie:

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Istota mobbingu

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing to *działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.*

Przykłady zachowań o charakterze mobbingującym:

- odmowa komunikacji - przełożony nie odpowiada na kierowanie do niego przez pracownika pytania związane z wykonywaną przez niego pracą (zachowuje się tak w obecności innych pracowników i np. klientów),
- kierowanie do pracownika obraźliwych wiadomości e-mail, czy sms-ów,
- wyznaczanie zadań z terminem realizacji niemożliwym do wykonania,
- izolowanie pracownika poprzez przeniesienie go do miejsca odosobnionego,
- zlecenie przygotowania sprawozdań, referatów, czy opracowań na tematy o znikomej przydatności do pracy na zajmowanym stanowisku,
- wytykanie pracownikowi braku wiedzy, czy błędów na większym forum,
- rozpowszechnianie plotek na temat życia prywatnego pracownika,

- żarty i wyśmiewanie, które wpływają na zaburzenie społecznego odbioru danej osoby (wyrok SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15, LEX nr 2186566).

Osobą dopuszczającą się mobbingu może być:

- pracodawca (w tym przełożony),
- lub
- inny pracownik.

Mobberem nie może być osoba trzecia np. klient.

Podmiotem odpowiedzialnym za wystąpienie mobbingu w zakładzie pracy jest tylko pracodawca (zarówno wtedy, gdy to sam pracodawca jest mobberem, jak również wtedy, gdy mobberem jest inny pracownik).

Gdy mobberem jest inny pracownik, to odpowiedzialność pracodawcy za wystąpienie mobbingu jest odpowiedzialnością za cudzy czyn. Pracodawca może jednak uwolnić się od odpowiedzialności, jeśli wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej. Wówczas do odpowiedzialności może zostać pociągnięty jedynie rzeczywisty sprawca – pracownik, ale z tytułu naruszenia dóbr osobistych mobbingowanego pracownika.

Odpowiedzialność pracodawcy, w przypadku gdy to on jest mobberem ma charakter deliktowy (ex delicto) tzn., że źródłem zobowiązania jest czyn niedozwolony.

Działanie mobbera musi być:

1. bezprawne - bezprawność jest tutaj rozumiana szeroko: nie tylko jako sprzeczność z prawem, lecz także jako sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, co oznacza, że zachowanie mobbera nie musi być wykroczeniem, czy przestępstwem,
2. umyślne (intencjonalne), czyli ukierunkowane na wyrządzenie szkody i pozbawienie pracownika pozycji zawodowej

bądź:

nieumyślne, czyli takie, które nie jest ukierunkowane na wywołanie rozstroju zdrowia u pracownika, lecz mimo braku zamiaru go wywołuje np. uczynienie sobie przez grupę pracowników obiektu żartów z jednej z osób należących do zespołu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016r., I PK 243/15, LEX nr 2186566),

3. wywołać skutek w postaci rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych (np. zaburzenia adaptacyjne, depresja).

To na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu (art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). **Na pracowniku spoczywa**

też ciężar udowodnienia, że wynikiem mobbingu był rozstrój zdrowia. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., OSNP 2008/1-2/12, II PK 112/06).

Wykazanie przez pracownika tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego, jednakże kiedy brak jest podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingującym ze strony pracodawcy, to sąd może skutecznie oddalić wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza w celu ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy (wyrok SA w Katowicach z 20 października 2006 r., III APa 39/2006, LexPolonica nr 2626663).

Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że:

- wskazane przez pracownika fakty świadczące o mobbingu nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu
- bądź że fakty te wynikają z siły wyższej,
- lub też są spowodowane wyłącznie przez pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05. *W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.* (LEX nr 184961),
- jednocześnie pracodawca, który sam nie jest sprawcą mobbingu, by uwolnić się od odpowiedzialności z tego tytułu powinien wykazać, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi w szczególności poprzez: szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, a także przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. W ramach przeciwdziałania mobbingowi ze strony zatrudnionych pracowników przeciwko innym pracownikom pracodawca powinien stosować wszelkie prawnie dostępne środki, takie jak: kary porządkowe, przeniesienie na inne stanowisko, a nawet rozwiązanie stosunku pracy (także bez wypowiedzenia z winy pracownika).

Wskazanie minimalnego okresu koniecznego do stwierdzenia zaistnienia mobbingu nie jest możliwe – długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika należy rozpatrywać jednocześnie z uporczywością zachowań, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera.

Dla oceny długotrwałości zachowań mobbingowych istotny jest moment wystąpienia skutków nękania lub zastraszania pracownika wskazanych w art. 94³ § 2 i § 3 k.p. - w postaci zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników, rozstroju zdrowia - oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007r., I PK 176/06: *Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać 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. (OSNP 2008/5-6/58).

Dowodami w sprawie o mobbing mogą być:

- dokumenty (w tym np. własnoręczne notatki dotyczące zachowań mobbera ze wskazaniem miejsca, czasu oraz okoliczności zdarzenia, zwolnienia lekarskie, dokumentacja medyczna, screeny sms-ów i mms-ów, wiadomości e-mail, skierowane do mobbera pisma z informacją, iż jego zachowanie wyczerpuje znamiona mobbingu oraz wzywające do zaprzestania tego typu zachowań, pisma kierowane do pracodawcy, jeśli to nie on jest mobberem, informujące go o istnieniu mobbingu oraz konieczności przeciwdziałania temu zjawisku),
- zeznania świadków (mogą być nimi osoby z rodziny, znajomi, ale także byli pracownicy zatrudnieni u mobbera),
- opinie biegłych (w tym dotyczące rozstroju zdrowia mobbingowanego pracownika i jego związku z mobbingiem – takie opinie można załączyć do pozwu),
- nagrania obrazu lub dźwięku.

W kontekście ostatniego punktu należy podkreślić, że:

- a) **nagrywanie rozmowy, której jest się uczestnikiem nie jest przestępstwem:** *Osobie, która sama - będąc uczestnikiem rozmowy - nagrywa wypowiedzi uczestniczących w tym zdarzeniu osób, nie można postawić zarzutu, że jej działanie jest sprzeczne z prawem, a co najwyżej z dobrymi obyczajami.* (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 31 grudnia 2012 r., I ACa 504/11),
- b) **nagrywanie rozmów z udziałem innych osób, których nie jest się uczestnikiem** np. dopuszczających się mobbingu współpracowników przy użyciu urządzenia podsłuchowego, dyktafonu czy ukrytej kamery po to, by nagrania wykorzystać w postępowaniu przed sądem w procesie o mobbing, **jest przestępstwem z art. 267 § 3 k.k.** W takim przypadku należy liczyć się z możliwością wszczęcia postępowania karnego, gdyż: *Utrwalenie przebiegu rozmowy osób trzecich dokonane przez osobę prywatną stanowi co do zasady dowód dopuszczalny w postępowaniu sądowym, niemniej okoliczność ta sama przez się nie kreuje uprawnienia do podsłuchu i nie wyłącza odpowiedzialności karnej sprawcy takiego czynu na podstawie art. 267 § 3 k.k.*(postanowienie SN z dnia 27 kwietnia 2016r., III KK 265/15, OSNKW 2016/8/54).

Pracownik doświadczający mobbingu, zgodnie z art. 94³ § 4 k.p., może rozwiązać stosunek pracy – w kodeksie pracy nie zostało powiedziane wprost w jaki sposób może to nastąpić, jednak przyjmuje się, że w grę wchodzi zarówno rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia, gdy zachowanie pracodawcy można będzie zakwalifikować, jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika (w trybie art. 55 § 1¹ k.p.).

W obydwu wypadkach oświadczenie pracownika powinno nastąpić na piśmie i wskazywać mobbing jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (art. 94³ § 5 k.p.), a przy rozwiązaniu określonym w art. 55 § 1¹ k.p. powinno ono także nastąpić w terminie miesiąca od wystąpienia mobbingu (art. 52 §

2 w zw. z art. 55 § 2 k.p.). Ponieważ mobbing ma charakter ciągły, termin ten należy liczyć od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. Wartość zadośćuczynienia nie jest limitowana kwotowo i nie ma wymogu wykazywania procentu uszczerbku na zdrowiu doznanego w wyniku mobbingu. Na wysokość zadośćuczynienia ma wpływ min. stopień doznanych cierpień psychicznych i fizycznych, ich intensywność i czas trwania, nieodwracalność doznanych krzywd, stosunek pracodawcy wobec sygnalizowanych nieprawidłowości (bierność, czy nawet ciche wspieranie mobbera).

Wyrok SN z 22 stycznia 2015r., III PK 65/14, LEX nr 162894 wskazuje, iż: zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94³ § 3 k.p.), a nie sumy dwóch tego typu świadczeń przysługujących od mobbera oraz od jego przełożonych.

Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie (brutto) za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (tj. ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U.2020.2207 t.j. z dnia 2020.12.10 – tekst jednolity). Szkoda nie jest konieczną przesłanką do uzyskania odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Od dnia 7 września 2019r. nabycie prawa do odszkodowania nie jest uwarunkowane rozwiązaniem stosunku pracy wskutek mobbingu. Może się bowiem zdarzyć tak, że pracownik chce dochodzić roszczeń z tytułu mobbingu przed sądem i jednocześnie kontynuować zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy np. po to, by zapewnić byt rodzinie.

Działania, które nie wypełniają definicji mobbingu np. działania jednorazowe o charakterze nagannym mogą być kwalifikowane jako naruszenie dóbr osobistych pracownika np. jego zdrowia, godności, dobrego imienia itd. i uprawniać do dochodzenia stosownych roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Przepisy dotyczące mobbingu mają zastosowanie także do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, wyboru czy mianowania. Z kolei osoby nie posiadające statusu pracownika (czyli takie, które są zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej), a doświadczające praktyk mobbingowych mogą dochodzić stosownych roszczeń w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego, a nie kodeksu pracy.

Wszczywanie postępowań dyscyplinarnych nie może być uznane za przejaw mobbingu w rozumieniu art. 94³ k.p., jeżeli przynajmniej niektóre z zarzucanych przewinień dyscyplinarnych znajdują potwierdzenie w toku takich postępowań (wyrok SN z 17 maja 2007 r., SNO 29/2007, LexPolonica nr 2262953).

Sądem właściwym rzeczowo do rozpoznania sprawy o mobbing jest sąd rejonowy albo sąd okręgowy.

Sąd rejonowy, gdy wartość przedmiotu sporu (czyli łączna wartość zgłoszonych roszczeń) nie przekracza 75.000zł,

Sąd okręgowy, gdy wartość zgłoszonych roszczeń jest wyższa niż 75.000zł lub gdy powód zgłasza także roszczenia niemajątkowe np. żądanie przeprosin, czy żądanie wpłaty określonej kwoty pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. (art. 461 § 1 k.p.c.).

Sądem ogólnie właściwym dla pozwanego jest sąd (rejonowy bądź okręgowy), w którego okręgu pozwany (czyli pracodawca) ma siedzibę. Powództwo przeciwko Skarbowi Państwa wytacza się według siedziby państwowej jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie (art. 29 k.p.c.).

Roszczenia ze stosunku pracy (a takimi są roszczenia o mobbing) ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat, od dnia kiedy roszczenie stało się wymagalne. (art. 291 § 1 k.p.). Wymagalność oznacza zaś pierwszy dzień, w którym pracownik mógł zażądać spełnienia świadczenia, czyli np. wypłaty odszkodowania lub zadośćuczynienia. W przypadku zadośćuczynienia z tytułu mobbingu wymagalność powstaje z chwilą dowiedzenia się przez pracownika o rozstroju zdrowia na podstawie opinii lekarskiej. **Przedawnienie roszczenia oznacza, że objętego nim świadczenia nie można dochodzić przed sądem.**

W przypadku, gdy działania mobbingowe wypełniają znamiona przestępstwa osoba dopuszczająca się mobbingu może ponieść także odpowiedzialność karną za: nękanie - art. 190a k.k., zniesławienie - art. 212 k.k., złośliwe, czy uporczywe naruszanie praw pracownika - art. 218 k.k.

Stan prawny aktualny na dzień 16 lipca 2021r.

Literatura:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy, Dz.U.2020.1320 t.j. z dnia 2020.07.30,
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny, Dz.U.2020.1740 t.j. z dnia 2020.10.08,
Ustawa z dnia 17 listopada 1964r., Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U.2020.1575 t.j. z dnia 2020.09.14,
Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r. Kodeks karny, Dz.U.2020.1444 t.j. z dnia 2020.08.25,
Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021,
Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020,
Iwulski Józef, Sanetra Walerian, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, LexisNexis 2013
oraz przywołane w treści orzeczenia Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych.